

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

PRESSEMITTEILUNG Nr. 36/07

23. Mai 2007

Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache C-341/05

Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet u. a.

NACH AUFFASSUNG VON GENERALANWALT MENGOZZI KÖNNEN GEWERKSCHAFTEN DURCH KOLLEKTIVE MASSNAHMEN, MIT DENEN ZIELE DES ALLGEMEININTERESSES VERFOLGT WERDEN UND DIE VERHÄLTNISMÄSSIG SIND, EINEN DIENSTLEISTENDEN EINES ANDEREN MITGLIEDSTAATS ZWINGEN, TARIFVERTRAGLICH VORGESEHENE LOHNSÄTZE ZU AKZEPTIEREN

Die Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern¹ sieht vor, dass die den entsendeten Arbeitnehmern gewährten Garantien diejenigen sind, die durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder – in der Baubranche – durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche festgelegt sind.

Das schwedische Arbeitnehmerentsendegesetz bestimmt, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unabhängig davon, welchem Recht das Arbeitsverhältnis unterliegt, auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden sind. Es bezieht sich somit auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den in der Richtlinie 96/71 aufgeführten Sachgebieten, mit Ausnahme der Mindestlohnsätze. Das schwedische Arbeitnehmerentsendegesetz enthält keine Bestimmungen über das Entgelt, das in Schweden traditionell durch Tarifverträge geregelt wird. Allerdings erlaubt das schwedische Recht den gewerkschaftlichen Organisationen, unter bestimmten Voraussetzungen kollektive Maßnahmen zu ergreifen, um einen nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitgeber zur Unterzeichnung eines Tarifvertrags zu zwingen.

Im Mai 2004 entsandte Laval un Partneri Ltd, eine lettische Gesellschaft, Arbeitnehmer aus Lettland zur Durchführung von Bauarbeiten nach Schweden. Die Arbeiten wurden von einer Tochtergesellschaft namens L&P Baltic Bygg AB ausgeführt. Es handelte sich u. a. um die Renovierung und Erweiterung eines Schulgebäudes in der Stadt Vaxholm.

Im Juni 2004 nahmen Laval, Baltic Bygg und die schwedische Bauarbeitergewerkschaft Svenska Byggnadsarbetareförbundet Verhandlungen über den Abschluss einer Beitrittsvereinbarung zum Bautarifvertrag auf. Zu einem Abschluss kam es aber nicht.

¹ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 1997, L 18, S. 1).

Am 2. November 2004 leitete Byggnadsarbetareförbundet kollektive Maßnahmen in Form einer Blockade sämtlicher Baustellen von Laval ein. Die schwedische Elektrikergewerkschaft schloss sich mit Sympathiemaßnahmen dem Arbeitskampf an und brachte sämtliche elektrischen Installationsarbeiten, die auf der Baustelle Vaxholm ausgeführt wurden, zum Stillstand. Infolge der eine gewisse Zeit währenden Unterbrechung der Arbeiten auf dieser Baustelle wurde über Baltic Bygg ein Liquidationsverfahren eröffnet. In der Zwischenzeit kehrten die von Laval auf die Baustelle Vaxholm entsandten lettischen Arbeitnehmer nach Lettland zurück.

Laval erhob beim Arbeitsdomstol eine Klage, bei der es insbesondere um die Rechtmäßigkeit der kollektiven Maßnahmen geht; das Gericht ersucht den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften um Antwort auf die Frage, ob das Gemeinschaftsrecht solchen kollektiven Maßnahmen entgegensteht.

Generalanwalt Mengozzi weist zunächst darauf hin, dass es seiner Ansicht nach **in den Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts fällt, wenn Gewerkschaften eines Mitgliedstaats von ihrem Recht Gebrauch machen, kollektive Maßnahmen mit dem Ziel zu ergreifen**, einen ausländischen Dienstleistenden zum Abschluss eines Tarifvertrags in dem Mitgliedstaat zu zwingen, in dem dieser Dienstleistende sich insbesondere auf die im Vertrag vorgesehene Dienstleistungsfreiheit beruft.

Die Tatsache, dass Schweden es den Sozialpartnern überlässt, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, darunter insbesondere die Bestimmungen über das Entgelt, durch Tarifverträge festzulegen, stellt seines Erachtens **als solche keine derart unzureichende Umsetzung der Richtlinie 96/71 dar**, dass dieser Staat darauf verzichtet hätte, die genannten Bedingungen gegenüber ausländischen Dienstleistenden anzuwenden. Hierzu führt der Generalanwalt im Wesentlichen aus, dass das Königreich Schweden insbesondere dadurch, dass es den gewerkschaftlichen Organisationen das Recht auf kollektive Maßnahmen gewähre, um einen Dienstleistenden zu zwingen, Lohnsätze zu akzeptieren, die nach einem de facto auf die nationalen Unternehmen in einer vergleichbaren Lage anwendbaren Tarifvertrag festgesetzt worden seien, sicherstelle, dass die in der Richtlinie 96/71 genannten Ziele des Schutzes der Arbeitnehmer und der Gleichbehandlung der Wirtschaftsteilnehmer erreicht würden.

Schließlich kommt Generalanwalt Mengozzi nach Prüfung der kollektiven Maßnahmen und bestimmter besonderer Bestimmungen des Bautarifvertrags im Hinblick auf die Dienstleistungsfreiheit zu dem Ergebnis, dass es dann, wenn ein Mitgliedstaat nicht über ein System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen verfügt, der Richtlinie 96/71 und der Dienstleistungsfreiheit **nicht zuwiderläuft, dass gewerkschaftliche Organisationen über kollektive Maßnahmen in Form einer Blockade und einer Solidaritätsmaßnahme versuchen, einen Dienstleistenden eines anderen Mitgliedstaats zu zwingen, Lohnsätze zu akzeptieren**, die nach einem de facto auf die nationalen Unternehmen derselben Branche in einer vergleichbaren Lage anwendbaren Tarifvertrag festgesetzt worden sind, der in dem erstgenannten Mitgliedstaat abgeschlossen worden ist, in dessen Gebiet die Arbeitnehmer des anderen Mitgliedstaats vorübergehend entsandt werden. **Das Motiv der kollektiven Maßnahmen muss allerdings in Zielen des Allgemeininteresses wie dem Schutz der Arbeitnehmer und dem Kampf gegen Sozialdumping bestehen**, und diese Maßnahmen dürfen nicht auf im Hinblick auf die Erreichung dieser Ziele unverhältnismäßige Weise durchgeführt werden.

Im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der kollektiven Maßnahmen muss das vorliegende Gericht dem Vorschlag des Generalanwalts zufolge insbesondere prüfen, ob **die Bedingungen, die der Bautarifvertrag vorsieht, einen tatsächlichen Vorteil darstellen, der deutlich zum sozialen Schutz der entsandten Arbeitnehmer beiträgt**, und nicht das Duplikat

eines eventuell identischen oder im Wesentlichen vergleichbaren Schutzes sind, den diesen Arbeitnehmern die Rechtsvorschriften und/oder der Tarifvertrag boten, die für den Dienstleistenden im Mitgliedstaat seines Sitzes gelten.

HINWEIS: Die Ansicht des Generalanwalts ist für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Dieses Dokument ist in allen Sprachen verfügbar.

Den vollständigen Wortlaut der Schlussanträge finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf der Internetseite des Gerichtshofes

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=DE&Submit=rechercher&numaff=C-341/05>

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ass. iur. Dominik Düsterhaus,
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*

Filmaufnahmen von der Verlesung der Schlussanträge sind verfügbar über den von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Presse und Kommunikation, angebotenen Dienst

*EbS „Europe by Satellite“, L-2920 Luxemburg,
Tel.: (00352) 4301 35177, Fax: (00352) 4301 35249,
oder B-1049 Brüssel, Tel.: (0032) 2 2964106, Fax: (0032) 2 2965956*