



## **Die Vergabe öffentlicher Aufträge kann durch Gesetz davon abhängig gemacht werden, dass ein Mindestlohn gezahlt wird**

*Es verstößt nicht gegen das Unionsrecht, wenn ein Bieter, der es ablehnt, sich zur Zahlung des Mindestlohns an seine Beschäftigten zu verpflichten, vom Verfahren zur Vergabe eines Auftrags ausgeschlossen wird*

Im Juli 2013 schloss die Stadt Landau (Rheinland-Pfalz, Deutschland) das deutsche Unternehmen RegioPost von der Beteiligung an einem Verfahren zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags über die Postdienstleistungen der Stadt<sup>1</sup> aus, weil sich dieses Unternehmen entgegen den Bestimmungen der Vergabebekanntmachung auch nach Aufforderung nicht verpflichtet hatte, den Beschäftigten, die im Fall des Zuschlags zur Ausführung der Leistungen eingesetzt würden, einen Mindestlohn zu zahlen.

Sowohl die Vergabebekanntmachung als auch die Vergabeunterlagen nahmen auf ein Gesetz des Landes Rheinland-Pfalz<sup>2</sup> Bezug, wonach in diesem Land öffentliche Aufträge nur an Unternehmen (und Nachunternehmer) vergeben werden dürfen, die sich bei Angebotsabgabe verpflichten, den zur Ausführung der Leistungen eingesetzten Beschäftigten ein Mindestentgelt von (während des im Ausgangsverfahren maßgebenden Zeitraums) 8,70 Euro brutto pro Stunde zu zahlen. Im maßgebenden Zeitraum gab es in Deutschland für die Postdienstleistungsbranche keinen Tarifvertrag über einen verbindlichen Mindestlohn. Erst später wurde dort ein allgemein verbindlicher Mindestlohn eingeführt<sup>3</sup>.

Das von RegioPost angerufene Oberlandesgericht Koblenz (Deutschland) fragt den Gerichtshof, ob diese Rechtsvorschriften des Landes Rheinland-Pfalz mit dem Unionsrecht und insbesondere mit der Richtlinie 2004/18 über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge<sup>4</sup> vereinbar sind. Nach dieser Richtlinie können die öffentlichen Auftraggeber zusätzliche Bedingungen für die Ausführung des Auftrags vorschreiben, sofern sie mit dem Unionsrecht vereinbar sind und in der Vergabebekanntmachung oder in den Verdingungsunterlagen angegeben werden. Diese Bedingungen können u. a. soziale Aspekte betreffen.

Mit seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass **die Richtlinie 2004/18 Rechtsvorschriften nicht entgegensteht, nach denen sich Bieter und deren**

<sup>1</sup> Der öffentliche Auftrag betraf insbesondere den Abschluss eines Rahmenvertrags über die Abholung, Beförderung und Zustellung von Briefen, Päckchen und Paketen. Die vorgesehene Vertragslaufzeit betrug zwei Jahre und war höchstens zweimal um je ein Jahr verlängerbar. Da der Wert des öffentlichen Auftrags weit über 200 000 Euro hinausging, wurde er unionsweit ausgeschrieben.

<sup>2</sup> Rheinland-pfälzisches Landesgesetz zur Gewährleistung von Tariftreue und Mindestentgelt bei öffentlichen Auftragsvergaben (Landestariftreuegesetz) vom 1. Dezember 2010. Mit diesem Gesetz will das Land Verzerrungen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge entgegenwirken, die durch den Einsatz von Niedriglohnkräften entstehen, und Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme mildern.

<sup>3</sup> Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) sieht ab dem 1. Januar 2015 grundsätzlich für alle Arbeitnehmer einen Mindestbruttolohn von 8,50 Euro pro Stunde vor.

<sup>4</sup> Richtlinie 2004/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge (ABl. L 134, S. 114, berichtigt im ABl. 2004, L 351, S. 44, und im ABl. 2008, L 198, S. 74) in der durch die Verordnung (EU) Nr. 1251/2011 der Kommission vom 30. November 2011 (ABl. L 319, S. 43) geänderten Fassung.

**Nachunternehmer in einer schriftlichen, ihrem Angebot beizufügenden Erklärung verpflichten müssen, den Beschäftigten, die zur Ausführung der Leistungen eingesetzt werden sollen, einen im Vorhinein festgelegten Mindestlohn zu zahlen.**

Der Gerichtshof sieht in der fraglichen Verpflichtung eine nach der Richtlinie grundsätzlich zulässige zusätzliche Bedingung, da sie sich auf die Ausführung des Auftrags bezieht und soziale Aspekte betrifft. Der Gerichtshof weist ferner darauf hin, dass diese Verpflichtung im vorliegenden Fall sowohl transparent als auch nichtdiskriminierend ist. Sie ist auch mit einer weiteren Richtlinie der Union, der Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern<sup>5</sup>, vereinbar, da sie sich aus einer Rechtsvorschrift ergibt, die einen Mindestlohnsatz im Sinne dieser Richtlinie vorsieht. Der in Rede stehende Mindestlohn gehört daher zu dem Schutzniveau, das den von Unternehmen mit Sitz in anderen Mitgliedstaaten zur Ausführung des öffentlichen Auftrags entsandten Arbeitnehmern garantiert werden muss.

Zwar gilt der in Rede stehende Mindestlohn nur für öffentliche Aufträge und nicht für private Aufträge, doch ist diese Beschränkung die bloße Folge des Umstands, dass es für diesen Bereich spezielle Regeln des Unionsrechts gibt (im konkreten Fall die der Richtlinie 2004/18). Auch wenn der Mindestlohn geeignet ist, den freien Dienstleistungsverkehr zu beschränken<sup>6</sup>, kann er grundsätzlich durch das Ziel des Arbeitnehmerschutzes gerechtfertigt sein. Der Gerichtshof differenziert insoweit zwischen der vorliegenden Rechtssache und der Rechtssache Ruffert<sup>7</sup>.

Der Gerichtshof entscheidet darüber hinaus, dass **die Richtlinie 2004/18 Rechtsvorschriften nicht entgegensteht, die vorsehen, dass Bieter und deren Nachunternehmer von der Beteiligung an einem Verfahren zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags ausgeschlossen werden, wenn sie sich weigern, sich durch eine schriftliche, ihrem Angebot beizufügende Erklärung zu verpflichten, den Beschäftigten, die zur Ausführung der Leistungen eingesetzt werden sollen, einen im Vorhinein festgelegten Mindestlohn zu zahlen.**

Ebenso wie die Richtlinie dem Erfordernis der Abgabe einer schriftlichen Erklärung über die Einhaltung des Mindestlohns nicht entgegensteht, gestattet sie nämlich auch den Ausschluss eines Bieters, der sich weigert, eine solche Verpflichtung einzugehen, von der Beteiligung an einem Verfahren zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags.

---

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

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

---

<sup>5</sup> 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. 1997, L 18, S. 1).

<sup>6</sup> Vgl. hierzu auch das Urteil des Gerichtshofs vom 18. September 2014, Bundesdruckerei ([C-549/13](#), siehe auch Pressemitteilung [Nr. 129/14](#)).

<sup>7</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 3. April 2008, Ruffert ([C-346/06](#), siehe auch Pressemitteilung [Nr. 20/08](#)). In diesem Urteil hat der Gerichtshof entschieden, dass ein Lohnsatz, der in einem nicht für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag in einem Mitgliedstaat, in dem es ein entsprechendes System gibt, festgelegt worden ist, Erbringern grenzübergreifender Dienstleistungen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats entsenden, nicht durch eine auf die Vergabe öffentlicher Aufträge anwendbare gesetzliche Maßnahme dieses Mitgliedstaats vorgeschrieben werden darf. Im vorliegenden Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass das Urteil Ruffert einen nur für die Baubranche (und nicht für private Aufträge) geltenden Tarifvertrag betraf, der nicht für allgemein verbindlich erklärt worden war. Überdies hatte der Gerichtshof im Urteil Ruffert darauf hingewiesen, dass der im Tarifvertrag festgelegte Lohnsatz den für die betreffende Branche nach dem deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) geltenden Mindestlohnsatz überschritt. Der Mindestlohnsatz, der durch die in der vorliegenden Rechtssache fragliche Maßnahme vorgeschrieben wird, wird indessen in einer Rechtsvorschrift festgelegt, die als zwingende Bestimmung über ein Mindestmaß an Schutz grundsätzlich allgemein und branchenunabhängig für die Vergabe aller öffentlichen Aufträge im Land Rheinland-Pfalz gilt. Darüber hinaus gewährt diese Rechtsvorschrift ein Mindestmaß an sozialem Schutz, da in dem im Ausgangsverfahren maßgebenden Zeitraum weder das AEntG noch eine andere nationale Regelung einen niedrigeren Mindestlohn für die Branche der Postdienstleistungen vorsah.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über  
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106