

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

18. Dezember 2007*

In der Rechtssache C-341/05

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Arbeitsdomstol (Schweden) mit Entscheidung vom 15. September 2005, beim Gerichtshof eingegangen am 19. September 2005, in dem Verfahren

Laval un Partneri Ltd

gegen

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdeling 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet

* Verfahrenssprache: Schwedisch.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, der Kammerpräsidenten P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Löhmus (Berichterstatter) und L. Bay Larsen, des Richters R. Schintgen, der Richterin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter K. Schieman, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Levits und A. Ó Caoimh,

Generalanwalt: P. Mengozzi,

Kanzler: J. Swedenborg, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 9. Januar 2007,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Laval un Partneri Ltd, vertreten durch A. Elmér und M. Agell, advokater,

- von Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, und Svenska Elektrikerförbundet, vertreten durch D. Holke, Verantwortlicher in Rechtssachen, sowie durch P. Kindblom und U. Öberg, advokater,

- der schwedischen Regierung, vertreten durch A. Kruse als Bevollmächtigten,

- der belgischen Regierung, vertreten durch M. Wimmer und L. Van den Broeck als Bevollmächtigte,

- der tschechischen Regierung, vertreten durch T. Boček als Bevollmächtigten,

- der dänischen Regierung, vertreten durch J. Molde und J. Bering Liisberg als Bevollmächtigte,

- der deutschen Regierung, vertreten durch M. Lumma und C. Schulze-Bahr als Bevollmächtigte,

- der estnischen Regierung, vertreten durch L. Uibo als Bevollmächtigten,

- der spanischen Regierung, vertreten durch N. Díaz Abad als Bevollmächtigte,

- der französischen Regierung, vertreten durch G. de Bergues und O. Christmann als Bevollmächtigte,

- Irlands, vertreten durch D. O'Hagan und C. Loughlin als Bevollmächtigte im Beistand von B. O'Moore, SC, und N. Travers, BL,

- der lettischen Regierung, vertreten durch E. Balode-Buraka und K. Bārdiņa als Bevollmächtigte,

- der litauischen Regierung, vertreten durch D. Kriauciūnas als Bevollmächtigten,

- der österreichischen Regierung, vertreten durch C. Pesendorfer und G. Hesse als Bevollmächtigte,

- der polnischen Regierung, vertreten durch J. Pietras und M. Korolec sowie durch M. Szymańska als Bevollmächtigte,

- der finnischen Regierung, vertreten durch E. Bygglin und J. Himmanen als Bevollmächtigte,

- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch E. O'Neill und D. Anderson als Bevollmächtigte,

- der isländischen Regierung, vertreten durch F. Birgisson als Bevollmächtigten,

- der norwegischen Regierung, vertreten durch K. Waage, E. Jarbo und F. Sejersted als Bevollmächtigte,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren, E. Traversa und K. Simonsson als Bevollmächtigte,

- der EFTA-Überwachungsbehörde, vertreten durch A. T. Andersen, N. Fenger und B. Alterskjær als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 23. Mai 2007

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 12 EG und 49 EG sowie der 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).

- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Laval un Partneri Ltd (im Folgenden: Laval), einer Gesellschaft lettischen Rechts mit Sitz in Riga (Lettland), auf der einen und Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Schwedischer Bauarbeiterverband, im Folgenden: Byggnads), Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (Abteilung 1 der genannten Gewerkschaft, im Folgenden: Byggettan), und Svenska Elektrikerförbundet (Schwedischer Elektrikerverband, im Folgenden: Elektrikerna) auf der anderen Seite, den Laval anhängig

gemacht hat und in dem sie beantragt, erstens sowohl die von Byggnads und Byggettan gegen sämtliche Baustellen der Gesellschaft gerichteten kollektiven Maßnahmen als auch die Sympathiemaßnahmen der Elektrikerna in Form einer Blockade aller laufenden Elektrikerarbeiten für rechtswidrig zu erklären, zweitens die Beendigung dieser Maßnahmen anzuordnen und drittens die genannten gewerkschaftlichen Organisationen zum Ersatz des Laval entstandenen Schadens zu verurteilen.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 In den Erwägungsgründen 6, 13, 17 und 22 der Richtlinie 96/71 heißt es:

„Mit der Transnationalisierung der Arbeitsverhältnisse entstehen Probleme hinsichtlich des auf ein Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts. Es liegt im Interesse der betroffenen Parteien, die für das geplante Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen.“

„Die Gesetze der Mitgliedstaaten müssen koordiniert werden, um einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz festzulegen, das im Gastland von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer für eine zeitlich begrenzte Arbeitsleistung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, in dem eine Dienstleistung zu erbringen ist. Eine solche Koordinierung kann nur durch Rechtsvorschriften der Gemeinschaft erfolgen.“

„Die im Gastland geltenden zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz dürfen jedoch nicht der Anwendung von Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, entgegenstehen.“

„Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten über kollektive Maßnahmen zur Verteidigung beruflicher Interessen“.

4 Art. 1 der Richtlinie 96/71 sieht vor:

„(1) Diese Richtlinie gilt für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer gemäß Absatz 3 in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden.

...

(3) Diese Richtlinie findet Anwendung, soweit die in Absatz 1 genannten Unternehmen eine der folgenden länderübergreifenden Maßnahmen treffen:

a) ...

oder

- b) einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht ...

...“

5 Art. 3 dieser Richtlinie bestimmt:

„Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

(1) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,

— durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften

und/oder

- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen,

festgelegt sind:

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Zum Zweck dieser Richtlinie wird der in Unterabsatz 1 Buchstabe c) genannte Begriff der Mindestlohnsätze durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird.

...

(7) Die Absätze 1 bis 6 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil des Mindestlohns, soweit sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden.

(8) Unter ‚für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen oder Schiedssprüchen‘ sind Tarifverträge oder Schiedssprüche zu verstehen, die von allen in den jeweiligen geografischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind.

Gibt es kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne von Unterabsatz 1, so können die Mitgliedstaaten auch beschließen, Folgendes zugrunde zu legen:

- die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geografischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind,

und/oder

- die Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen,

sofern deren Anwendung auf die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Aspekte gegenüber den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.

Gleichbehandlung im Sinne dieses Artikels liegt vor, wenn für die inländischen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden,

- am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte hinsichtlich der Aspekte des Absatzes 1 Unterabsatz 1 dieselben Anforderungen gelten wie für die Entsendeunternehmen

und

- diese Anforderungen ihnen gegenüber mit derselben Wirkung durchgesetzt werden können.

...

(10) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung des Vertrags für inländische und ausländische Unternehmen in gleicher Weise

- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere als die in Absatz 1 Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt,

- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen nach Absatz 8 festgelegt sind und andere als im Anhang genannte Tätigkeit betreffen,

vorzuschreiben.“

6 Art. 4 der Richtlinie 96/71 sieht vor:

„Zusammenarbeit im Informationsbereich

(1) Zur Durchführung dieser Richtlinie benennen die Mitgliedstaaten gemäß ihren Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ein oder mehrere Verbindungsbüros oder eine oder mehrere zuständige einzelstaatliche Stellen.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen die Zusammenarbeit der Behörden vor, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften für die Überwachung der

in Artikel 3 aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuständig sind. Diese Zusammenarbeit besteht insbesondere darin, begründete Anfragen dieser Behörden zu beantworten, die das länderübergreifende Zurverfügungstellen von Arbeitnehmern, einschließlich offenkundiger Verstöße oder Fälle von Verdacht auf unzulässige länderübergreifende Tätigkeiten, betreffen.

Die Kommission und die in Unterabsatz 1 bezeichneten Behörden arbeiten eng zusammen, um etwaige Schwierigkeiten bei der Anwendung des Artikels 3 Absatz 10 zu prüfen.

Die gegenseitige Amtshilfe erfolgt unentgeltlich.

(3) Jeder Mitgliedstaat ergreift die geeigneten Maßnahmen, damit die Informationen über die nach Artikel 3 maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zugänglich sind.

(4) Jeder Mitgliedstaat nennt den anderen Mitgliedstaaten und der Kommission die in Absatz 1 bezeichneten Verbindungsbüros und/oder zuständigen Stellen.“

Nationales Recht

Die Umsetzung der Richtlinie 96/71

- 7 Aus den Akten geht hervor, dass das Königreich Schweden nicht über ein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen verfügt und ausländische

Unternehmen nicht gesetzlich zur Vermeidung von Diskriminierungen verpflichtet sind, die schwedischen Tarifverträge anzuwenden, da nicht alle schwedischen Arbeitgeber tarifvertraglich gebunden sind.

- 8 In das schwedische Recht ist die Richtlinie 96/71 mit dem Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (Gesetz [1999:678] über die Entsendung von Arbeitnehmern) vom 9. Dezember 1999 (im Folgenden: Arbeitnehmerentsendegesetz) umgesetzt worden. Aus den Verfahrensunterlagen ergibt sich, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die für entsandte Arbeitnehmer hinsichtlich der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a und b sowie d bis g der Richtlinie 96/71 genannten Aspekte gelten, durch Rechtsvorschriften im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 erster Gedankenstrich der Richtlinie 96/71 festgelegt werden. Demgegenüber regelt das schwedische Recht den in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c der Richtlinie genannten Aspekt des Mindestlohnsatzes nicht.

- 9 Den Akten zufolge ist das gemäß Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 96/71 eingerichtete Arbetsmiljöverk (im Folgenden: Verbindungsbüro) insbesondere damit betraut, auf das Bestehen von Tarifverträgen hinzuweisen, die im Fall einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Schweden anwendbar sein können, und die Betroffenen für nähere Informationen an die jeweiligen Tarifvertragsparteien zu verweisen.

Das Recht auf Durchführung kollektiver Maßnahmen

- 10 Die schwedische Verfassung (Regeringsformen) führt in Kapitel 2 die Freiheiten und Grundrechte auf, die den Bürgern zustehen. Nach ihrem § 17 dürfen Vereinigungen von Arbeitnehmern sowie Arbeitgeber und Vereinigungen von Arbeitgebern kollektive Maßnahmen durchführen, wenn gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

- 11 Das Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Gesetz [1976:580] über die Mitbestimmung im Arbeitsleben) vom 10. Juni 1976 (im Folgenden: MBL) enthält die auf dem Gebiet der Vereinigungs- und Verhandlungsfreiheit, der Tarifverträge, der Vermittlung bei kollektiven Arbeitskonflikten und der Friedenspflicht geltenden Regeln sowie Bestimmungen, die das Recht der gewerkschaftlichen Organisationen auf Durchführung kollektiver Maßnahmen begrenzen.
- 12 Aus § 41 MBL ergibt sich, dass tarifvertraglich gebundenen Partnern eine Friedenspflicht obliegt und dass es insbesondere untersagt ist, kollektive Maßnahmen durchzuführen, um Änderungen des Tarifvertrags zu erreichen. Kollektive Maßnahmen sind allerdings zulässig, wenn die Sozialpartner keinen Tarifvertrag geschlossen haben.
- 13 § 42 MBL bestimmt:

„Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen dürfen gesetzwidrige kollektive Maßnahmen weder anordnen noch auf andere Weise veranlassen. Eine derartige Organisation darf ebenso wenig an einer gesetzwidrigen kollektiven Maßnahme unterstützend oder in anderer Form mitwirken. Eine selbst tarifvertraglich gebundene Organisation ist außerdem gehalten, falls eine gesetzwidrige kollektive Maßnahme eines Mitglieds bevorsteht oder im Gange ist, zu versuchen, die Maßnahme zu verhindern oder auf ihre Beendigung hinzuwirken.

Ist eine gesetzwidrige kollektive Maßnahme auf jemandes Betreiben hin eingeleitet worden, dürfen Dritte hieran nicht teilnehmen.

Die Bestimmungen der ersten beiden Sätze des ersten Absatzes gelten nur, wenn eine Organisation Maßnahmen bezüglich eines Arbeitsverhältnisses ergreift, für das dieses Gesetz unmittelbar gilt.“

- 14 Die Rechtsprechung legt § 42 Abs. 1 MBL dahin aus, dass es verboten ist, eine kollektive Maßnahme mit dem Ziel durchzuführen, einen zwischen Dritten geschlossenen Tarifvertrag zu beseitigen oder dessen Änderung herbeizuführen. Im sogenannten Britannia-Urteil (1989, Nr. 120) entschied der Arbeitsdomstol, dass sich dieses Verbot auf kollektive Maßnahmen in Schweden erstreckt, die mit dem Ziel durchgeführt werden, eine Vereinbarung zwischen ausländischen Parteien auf einer ausländischen Arbeitsstätte zu beseitigen oder deren Änderung herbeizuführen, wenn eine solche kollektive Maßnahme nach dem für die Unterzeichner des genannten Tarifvertrags anwendbaren ausländischen Recht rechtswidrig ist.
- 15 Mit der sogenannten „Lex Britannia“, die am 1. Juli 1991 in Kraft trat, wollte der Gesetzgeber die Reichweite des im Britannia-Urteil aufgestellten Grundsatzes einengen. Die Lex Britannia enthält drei Vorschriften, nämlich § 25a, § 31a und § 42 Abs. 3, die in das MBL eingefügt wurden.
- 16 Aus den Erläuterungen des vorlegenden Gerichts geht hervor, dass seit Einführung von § 42 Abs. 3 MBL kollektive Maßnahmen gegen einen ausländischen Arbeitgeber, der vorübergehend in Schweden tätig ist, nicht mehr untersagt sind, wenn eine Gesamtbeurteilung der Lage den Schluss gestattet, dass die Verbindung zu diesem Mitgliedstaat zu schwach ist, als dass das MBL als unmittelbar auf die fraglichen Arbeitsbedingungen anwendbar angesehen werden könnte.

Der Bautarifvertrag

- 17 Byggnads ist eine gewerkschaftliche Organisation, in der in Schweden die Arbeitnehmer des Baugewerbes organisiert sind. Aus den von Byggnads vorgelegten Erklärungen geht hervor, dass sie sich 2006 aus 31 örtlichen Abteilungen zusammensetzte, darunter Byggettan, dass sie 128 000 Mitglieder hatte, von denen 95 000 im arbeitsfähigen Alter waren, und dass in ihr insbesondere Holz- und Betonarbeiter, Maurer, Parkettleger, Bau- und Straßenbauarbeiter sowie Klempner organisiert waren. Ungefähr 87 % der Arbeitnehmer des Baugewerbes gehörten dieser Organisation an.
- 18 Zwischen Byggnads in ihrer Eigenschaft als zentraler Organisation zur Vertretung der Arbeitnehmer des Baugewerbes und der Sveriges Byggingustrier (Zentralorganisation der Arbeitgeber des Baugewerbes) wurde ein Tarifvertrag geschlossen (im Folgenden: Bautarifvertrag).
- 19 Der Bautarifvertrag enthält spezifische Regeln über die Arbeitszeit und den Jahresurlaub, Bereiche, in denen Tarifverträge von den Rechtsvorschriften abweichen können. Außerdem finden sich in dem genannten Vertrag Bestimmungen über vorübergehende Arbeitslosigkeit und Wartezeiten, die Erstattung von Fahrtkosten und Werbungskosten, den Kündigungsschutz, den Bildungsurlaub und die berufliche Weiterbildung.
- 20 Mit dem Beitritt zum Bautarifvertrag ist für die betreffenden Unternehmen die Übernahme mehrerer Verpflichtungen finanzieller Art verbunden. So müssen sie an Byggettan einen Betrag in Höhe von 1,5 % der Lohnsumme für die von dieser Gewerkschaftsabteilung ausgeübte Entgeltkontrolle abführen und der Versicherungsgesellschaft FORA zum einen Beträge in Höhe von 0,8 % der Lohnsumme in

Form einer „Tillägsörena“ (Zulagepfennige) oder „särskilt tillägg bygg“ (Sonderzulage Bau) genannten Abgabe und zum anderen 5,9 % der Lohnsumme in Form mehrerer Versicherungsprämien zahlen.

- 21 Mit der „Tillägsörena“ oder „särskilt tillägg bygg“ genannten Abgabe sollen Gruppenversicherungsverträge über Lebens- und Vorsorgeversicherung sowie eine Versicherung gegen Unfälle außerhalb der Arbeitszeit, der Forschungsfonds der schwedischen Bauunternehmen (Svenska Byggbranchens Utvecklingsfond), die von den Arbeitgebern verwaltete Organisation Galaxen, die sich der Aufgabe widmet, Arbeitsstellen für Körperbehinderte behindertengerecht zu gestalten und diese umzuschulen, die Förderung der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung in den Berufen der Baubranche sowie Verwaltungskosten finanziert werden.
- 22 Die verschiedenen Versicherungsverträge von FORA garantieren den Arbeitnehmern eine Zusatzrentenversicherung, die Zahlung von Leistungen im Krankheitsfall und bei Arbeitslosigkeit, eine Entschädigung bei Arbeitsunfällen sowie eine finanzielle Unterstützung für die Hinterbliebenen im Fall des Todes des Arbeitnehmers.
- 23 Im Fall des Beitritts zum Baurarifvertrag sind die Arbeitgeber einschließlich jener, die Arbeitnehmer nach Schweden entsenden, grundsätzlich an alle Klauseln dieses Vertrags gebunden; manche Regeln sind jedoch nur von Fall zu Fall anwendbar, wobei es hierfür im Wesentlichen auf die Art der Baustelle und die Art der Ausführung der Arbeiten ankommt.

Die Festsetzung der Löhne

- 24 Aus den Erklärungen der schwedischen Regierung geht hervor, dass in Schweden die Festsetzung der Arbeitnehmervergütungen den Sozialpartnern im Wege von

Kollektivverhandlungen überlassen ist. Im Allgemeinen enthalten die Tarifverträge keine Bestimmungen über einen Mindestlohn als solchen. Der niedrigste Lohn, den zahlreiche Tarifverträge vorsehen, betrifft ungelernte Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung, was bedeutet, dass er nur für eine sehr geringe Zahl von Personen in Frage kommt. Für die übrigen Arbeitnehmer wird die Vergütung im Rahmen von am Arbeitsort geführten Verhandlungen unter Berücksichtigung der Qualifikationen des Arbeitnehmers und der von ihm wahrgenommenen Aufgaben bestimmt.

- 25 Nach den in dieser Rechtssache von den drei im Ausgangsverfahren beklagten gewerkschaftlichen Organisationen eingereichten Erklärungen ist die übliche Form der Vergütung in der Baubranche ein leistungsbezogener Lohn. Das System der leistungsbezogenen Löhne bedeutet, dass für jedes Bauvorhaben neue Lohnvereinbarungen getroffen werden. Die Arbeitgeber und die örtliche Abteilung der gewerkschaftlichen Organisation können sich allerdings über die Anwendung eines Stundenlohns für eine bestimmte Baustelle verständigen. Für die Gruppe der Arbeitnehmer, um die es im Ausgangsverfahren geht, findet kein System auf der Basis von Monatslöhnen Anwendung.
- 26 Nach den Angaben der genannten gewerkschaftlichen Organisationen laufen die Lohnverhandlungen in einem arbeitskampffreien Rahmen ab, der zwingend auf den Abschluss eines Tarifvertrags folgt. Die Vereinbarung über die Löhne wird grundsätzlich auf örtlicher Ebene zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber getroffen. Wenn die Sozialpartner auf dieser Ebene zu keiner Einigung gelangen, werden die Verhandlungen über die Löhne zentral geführt, wobei Byggnads auf Seiten der Arbeitnehmer die Hauptrolle spielt. Gelingt es den Sozialpartnern auch nicht, im Rahmen der letztgenannten Verhandlungen zu einer Einigung zu gelangen, wird das Grundgehalt gemäß der „stupstocksregel“ (Auffangklausel) bestimmt. Den genannten gewerkschaftlichen Organisationen zufolge soll sich der Lohn nach der Auffangklausel, der eigentlich nur einen Ultima-ratio-Mechanismus bei den Verhandlungen und keinen Mindestlohn darstelle, für die zweite Hälfte des Jahres 2004 auf 109 SEK (etwa 12 Euro) pro Stunde belaufen haben.

Der Ausgangsrechtsstreit

- 27 Laval ist der Vorlageentscheidung zufolge eine Gesellschaft lettischen Rechts mit Sitz in Riga. Zwischen Mai und Dezember 2004 entsandte sie insbesondere für den Bau einer Schule in Vaxholm ungefähr 35 Arbeitnehmer nach Schweden auf Baustellen der L&P Baltic Bygg AB (im Folgenden: Baltic), einer Gesellschaft schwedischen Rechts, deren Kapital bis Ende 2003 zu 100 % von Laval gehalten wurde.
- 28 Laval, die am 14. September und 20. Oktober 2004 in Lettland Tarifverträge mit der lettischen Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Baugewerbes unterzeichnet hatte, war gegenüber Byggnads, Byggettan und Elektrikerna nicht tarifvertraglich gebunden, da von ihrer Belegschaft niemand diesen Organisationen angehörte. Ungefähr 65 % der betroffenen lettischen Arbeitnehmer waren in ihrem Herkunftsstaat Mitglieder der Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Baugewerbes.
- 29 Aus den Akten geht hervor, dass es im Juni 2004 zu Kontakten zwischen Byggettan auf der einen und Baltic und Laval auf der anderen Seite kam und dass Verhandlungen zum Zweck des Beitritts von Laval zum Bautarifvertrag aufgenommen wurden. Laval verlangte, dass die Löhne und die übrigen Arbeitsbedingungen parallel zu diesen Verhandlungen definiert würden, damit das Vergütungsniveau und die Arbeitsbedingungen bereits anlässlich des Beitritts zu diesem Vertrag festgelegt würden. Byggettan kam diesem Verlangen nach, obwohl Tarifverhandlungen im Allgemeinen abgeschlossen sein müssen, bevor in der Folge über Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen in einem zwingend arbeitskampffreien Rahmen diskutiert wird. Byggettan verweigerte die Einrichtung eines Systems auf der Basis von Monatslöhnen, akzeptierte aber den Vorschlag von Laval hinsichtlich des Grundsatzes eines Stundenlohns.

- 30 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass Byggettan in einer Verhandlungsrunde am 15. September 2004 von Laval zum einen für die Baustelle in Vaxholm den Beitritt zum Baurarifvertrag und zum anderen verlangte, dass den entsandten Arbeitnehmern ein Stundenlohn von 145 SEK (etwa 16 Euro) garantiert werde. Dieser Stundenlohn beruhte auf Lohnstatistiken für den Raum Stockholm (Schweden) für das erste Vierteljahr 2004 für Beton- und Holzarbeiter mit Berufsabschluss. Byggettan bekundete ihre Bereitschaft, umgehend eine kollektive Maßnahme einzuleiten, wenn keine Einigung in diesem Sinne erzielt werde.
- 31 Den in den Akten enthaltenen Unterlagen zufolge erklärte Laval im Lauf des Verfahrens vor dem Arbetsdomstol, dass sie ihren Arbeitnehmern einen Monatslohn von 13 600 SEK (etwa 1 500 Euro) zahle, wozu noch geldwerte Vorteile in Form von Verpflegung, Unterkunft und Beförderung in Höhe von 6 000 SEK (etwa 660 Euro) kämen.
- 32 Im Fall des Beitritts zum Baurarifvertrag wären für Laval grundsätzlich alle Klauseln dieses Vertrags einschließlich der in Randnr. 20 des vorliegenden Urteils aufgeführten finanziellen Verpflichtungen gegenüber Byggettan und FORA verbindlich gewesen. Die Zeichnung der Versicherungsverträge mit FORA war Laval mit einer formularmäßigen Erklärung angetragen worden, die dem Unternehmen im Dezember 2004 übersandt worden war.
- 33 Die genannten Verhandlungen blieben ohne Ergebnis; Byggettan ersuchte daher Byggnads, Maßnahmen zu ergreifen, um gegen Laval die anlässlich der Verhandlungsrunde vom 15. September 2004 angekündigte kollektive Maßnahme in die Wege zu leiten. Eine Vorankündigung erging im Oktober 2004.
- 34 Am 2. November 2004 begann eine Blockade der Baustelle in Vaxholm. Diese Blockade bestand u. a. darin, dass Warenlieferungen auf die Baustelle verhindert,

Streikposten aufgestellt sowie den lettischen Arbeitnehmern und Fahrzeugen der Zugang zur Baustelle verwehrt wurde. Laval ersuchte um den Beistand der Polizei, die das Unternehmen wissen ließ, dass die kollektive Maßnahme nach nationalem Recht zulässig und es der Polizei daher nicht gestattet sei, einzugreifen oder die materiellen Hindernisse für den Zugang zur Baustelle zu beseitigen.

35 Ende November 2004 wandte sich Laval an das in Randnr. 9 des vorliegenden Urteils genannte Verbindungsbüro, um Auskünfte über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die das Unternehmen in Schweden anwenden müsse, die Frage, ob es einen Mindestlohn gebe, und die Art der Abgaben einzuholen, die das Unternehmen entrichten müsse. Mit Schreiben vom 2. Dezember 2004 teilte der Direktor der Rechtsabteilung dieser Einrichtung dem Unternehmen mit, dass es gehalten sei, die Bestimmungen einzuhalten, auf die das Arbeitnehmerentendengesetz verweise, dass es Sache der Sozialpartner sei, sich über Lohnfragen zu einigen, dass in den Tarifverträgen vorgesehene Mindestbedingungen auch für entsandte ausländische Arbeitnehmer gälten und dass dann, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer sich einer doppelten Abgabenlast gegenübersehe, die Angelegenheit gerichtlich geklärt werden könne. Laval müsse sich, um von den geltenden Bestimmungen der Tarifverträge Kenntnis zu erlangen, an die Sozialpartner der betreffenden Branche wenden.

36 Anlässlich eines am 1. Dezember 2004 durchgeführten Schlichtungstermins und der Güteverhandlung, die am 20. Dezember 2004 vor dem Arbeitsdomstol stattfand, wurde Laval von Byggettan zum Beitritt zum Bautarifvertrag vor Erörterung der Lohnfrage aufgefordert. Hätte Laval diesen Vorschlag angenommen, wäre die kollektive Maßnahme umgehend beendet worden und an ihre Stelle wäre die arbeitskampffreie Zeit getreten, die es erlaubt hätte, über die Löhne zu verhandeln. Laval weigerte sich allerdings, dem Bautarifvertrag beizutreten, da es ihr nicht möglich war, im Voraus Kenntnis über die dann für das Unternehmen geltenden Lohnverpflichtungen zu erhalten.

37 Im Dezember 2004 intensivierten sich die gegen Laval gerichteten kollektiven Maßnahmen. Elektrikerna leitete am 3. Dezember 2004 eine Solidaritätsmaßnahme

ein. Diese Maßnahme hatte zur Folge, die schwedischen Unternehmen, die der Arbeitgeberorganisation der Elektroinstallateure angehörten, daran zu hindern, an Laval Dienstleistungen zu erbringen. An Weihnachten reisten die von Laval entsandten Arbeitnehmer nach Lettland zurück und kehrten nicht mehr auf die betreffende Baustelle zurück.

- 38 Im Januar 2005 kündigten weitere gewerkschaftliche Organisationen Solidaritätsmaßnahmen an, die in einem Boykott sämtlicher Baustellen bestanden, auf denen Laval in Schweden tätig war, so dass dieses Unternehmen nicht mehr in der Lage war, seiner Tätigkeit in diesem Mitgliedstaat nachzugehen. Im Februar 2005 erklärte die Stadt Vaxholm ihren Rücktritt von dem Vertrag mit Baltic, die am 24. März 2005 für insolvent erklärt wurde.

Die Vorlagefragen

- 39 Am 7. Dezember 2004 erhob Laval beim Arbetsdomstol Klage gegen Byggnads, Byggettan und Elektrikerna mit dem Antrag, die Blockade und die Solidaritätsmaßnahme gegen sämtliche Baustellen von Laval für rechtswidrig zu erklären und ihre Beendigung anzuordnen. Laval beantragte außerdem, diese gewerkschaftliche Organisationen zum Ersatz des ihr entstandenen Schadens zu verurteilen. Mit Entscheidung vom 22. Dezember 2004 wies das vorlegende Gericht den im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes gestellten Antrag von Laval zurück, die Beendigung dieser kollektiven Maßnahmen anzuordnen.
- 40 Da der Arbetsdomstol sich darüber im Unklaren ist, ob es den Art. 12 EG und 49 EG sowie der Richtlinie 96/71 zuwiderläuft, dass gewerkschaftliche Organisationen über eine kollektive Maßnahme versuchen, ein ausländisches Unternehmen, das Arbeitnehmer nach Schweden entsendet, zur Anwendung eines schwedischen Tarif-

vertrags zu zwingen, hat es am 29. April 2005 beschlossen, das Verfahren auszusetzen und den Gerichtshof mit einem Vorabentscheidungsersuchen zu befassen. Mit seiner Vorlageentscheidung vom 15. September 2005 hat das vorliegende Gericht folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist es mit den Vorschriften des EG-Vertrags über die Dienstleistungsfreiheit und mit dem Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie mit der Richtlinie 96/71 vereinbar, dass gewerkschaftliche Organisationen durch kollektive Maßnahmen in Form einer Blockade versuchen, einen ausländischen Dienstleister dazu zu bringen, einen Tarifvertrag im Gastland über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen — wie den Bautarifvertrag — zu unterzeichnen, wenn nach der Lage im Gastland die Rechtsvorschriften, die die Umsetzung der genannten Richtlinie zum Ziel haben, keine ausdrücklichen Bestimmungen über die Anwendung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in einem Tarifvertrag enthalten?
2. Nach dem schwedischen MBL sind kollektive Maßnahmen der Gewerkschaft mit dem Ziel der Verdrängung eines zwischen anderen Partnern geschlossenen Tarifvertrags verboten. Dieses Verbot gilt jedoch gemäß einer besonderen Vorschrift, die in der sogenannten Lex Britannia enthalten ist, nur dann, wenn eine gewerkschaftliche Organisation Maßnahmen im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse durchführt, auf die das MBL unmittelbar anwendbar ist, was in der Praxis bedeutet, dass das Verbot nicht für kollektive Maßnahmen gegen ausländische Unternehmen gilt, die vorübergehend im Inland tätig sind und ihre eigenen Arbeitnehmer mitbringen. Stehen die Vorschriften des EG-Vertrags über die Dienstleistungsfreiheit und das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie die Richtlinie 96/71 der Anwendung der letztgenannten Regel — die zusammen mit den übrigen Teilen der Lex Britannia in der Praxis auch bedeutet, dass schwedische Tarifverträge Geltung erlangen und bereits geschlossenen ausländischen Tarifverträgen vorgehen — auf kollektive Maßnahmen in Form einer Blockade entgegen, die von schwedischen gewerkschaftlichen Organisationen gegen einen ausländischen Dienstleister durchgeführt werden?

- 41 Mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 15. November 2005 ist der Antrag des vorlegenden Gerichts vom 15. September 2005 zurückgewiesen worden, die vorliegende Rechtssache dem in Art. 104a Abs. 1 der Verfahrensordnung vorgesehenen beschleunigten Verfahren zu unterwerfen.

Zur Zulässigkeit

- 42 Byggnads, Byggettan und Elektrikerna stellen die Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens in Frage.
- 43 Erstens machen sie geltend, dass es an einer Verbindung zwischen den Vorlagefragen und dem Sachverhalt des Ausgangsverfahrens fehle. Denn das vorlegende Gericht ersuche den Gerichtshof um Auslegung der Bestimmungen über den freien Dienstleistungsverkehr und der Richtlinie 96/71, während Laval in Schweden gemäß Art. 43 EG über Baltic, ihre Tochtergesellschaft, niedergelassen sei, an der sie bis Ende 2003 zu 100 % beteiligt gewesen sei. Da das Gesellschaftskapital von Laval und das von Baltic von denselben Personen gehalten werde, diese Gesellschaften von denselben Personen vertreten würden und dieselbe Marke verwendeten, seien sie aus der Sicht des Gemeinschaftsrechts als ein und dieselbe wirtschaftliche Einheit anzusehen, obwohl es sich um zwei verschiedene juristische Personen handle. Laval sei somit verpflichtet, ihrer Tätigkeit in Schweden unter den Bedingungen nachzugehen, wie sie die Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats für dessen eigene Angehörige im Sinne von Art. 43 Abs. 2 EG vorsähen.
- 44 Zweitens tragen sie vor, dass Laval mit dem Ausgangsrechtsstreit den schwedischen Rechtsvorschriften entgegen wolle und dass dieser aus diesem Grund zumindest

teilweise konstruiert erscheine. Laval, deren Tätigkeit darin bestehe, aus Lettland stammendes Personal vorübergehend an Gesellschaften abzustellen, die auf dem schwedischen Markt tätig seien, versuche, sämtlichen Verpflichtungen, die sich aus den schwedischen Rechtsvorschriften und Regelwerken über Tarifverträge ergäben, zu entgehen, und sei in unzulässiger Weise bemüht, vom Gemeinschaftsrecht eröffnete Möglichkeiten für sich in Anspruch zu nehmen, indem sie sich auf die Dienstleistungsbestimmungen des Vertrags sowie die Richtlinie 96/71 berufe.

⁴⁵ Insoweit ist daran zu erinnern, dass in einem Verfahren nach Art. 234 EG, der auf einer klaren Aufgabentrennung zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof beruht, das nationale Gericht für die Würdigung des Sachverhalts der Rechtssache zuständig ist. Auch ist es allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen. Folglich ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung des Gemeinschaftsrechts betreffen (vgl. insbesondere Urteile vom 25. Februar 2003, IKA, C-326/00, Slg. 2003, I-1703, Randnr. 27, vom 12. April 2005, Keller, C-145/03, Slg. 2005, I-2529, Randnr. 33, und vom 22. Juni 2006, Conseil général de la Vienne, C-419/04, Slg. 2006, I-5645, Randnr. 19).

⁴⁶ Der Gerichtshof hat allerdings auch entschieden, dass es ihm ausnahmsweise obliegt, zur Prüfung seiner eigenen Zuständigkeit die Umstände zu untersuchen, unter denen er vom nationalen Gericht angerufen wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Dezember 1981, Foglia, 244/80, Slg. 1981, 3045, Randnr. 21). Der Gerichtshof kann die Entscheidung über eine Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die erbetene Auslegung des Gemeinschaftsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsverfahrens steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn er nicht über die tatsächlichen oder rechtlichen Angaben verfügt, die für eine sachdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. insbesondere

Urteile vom 13. März 2001, PreussenElektra, C-379/98, Slg. 2001, I-2099, Randnr. 39, vom 22. Januar 2002, Canal Satélite Digital, C-390/99, Slg. 2002, I-607, Randnr. 19, und Conseil général de la Vienne, Randnr. 20).

- 47 Ferner ist daran zu erinnern, dass der Gerichtshof im Rahmen der Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den Gemeinschaftsgerichten und den nationalen Gerichten den in der Vorlageentscheidung definierten tatsächlichen und rechtlichen Kontext, in dem sich die Vorabentscheidungsfragen stellen, zu berücksichtigen hat (vgl. insbesondere Urteile vom 25. Oktober 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, Slg. 2001, I-8089, Randnr. 10, vom 2. Juni 2005, Dörr und Ünal, C-136/03, Slg. 2005, I-4759, Randnr. 46, und Conseil général de la Vienne, Randnr. 24).
- 48 Im vorliegenden Fall ersucht das vorlegende Gericht, wie der Generalanwalt in Nr. 97 seiner Schlussanträge festgestellt hat, mit seinen Fragen um die Auslegung der Art. 12 EG und 49 EG sowie der Bestimmungen der Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass sich diese Fragen im Rahmen eines Rechtsstreits stellen, in dem sich Laval auf der einen und Byggnads, Byggettan und Elektrikerna auf der anderen Seite wegen der kollektiven Maßnahmen gegenüberstehen, die Letztere eingeleitet haben, nachdem Laval sich geweigert hatte, dem Batarifvertrag beizutreten, dass dieser Rechtsstreit über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geführt wird, die für lettische Arbeitnehmer gelten, die Laval auf eine in Schweden gelegene Baustelle, die ein zum Laval-Konzern gehörendes Unternehmen betrieb, entsandt hatte, und dass die entsandten Arbeitnehmer infolge der kollektiven Maßnahmen und der Unterbrechung der Arbeiten nach Lettland zurückgekehrt sind.
- 49 Daher stehen die Vorlagefragen offenkundig mit dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits, wie er vom vorlegenden Gericht definiert worden ist, in Zusammenhang, so dass der tatsächliche Kontext, in dem sich diese Fragen stellen, nicht den Schluss erlaubt, dass dieser Rechtsstreit konstruiert ist.

50 Daraus folgt, dass das Vorabentscheidungsersuchen zulässig ist.

Zur ersten Vorlagefrage

51 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob es mit den Vorschriften des EG-Vertrags über die Dienstleistungsfreiheit und mit dem Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie mit der Richtlinie 96/71 vereinbar ist, dass gewerkschaftliche Organisationen durch eine kollektive Maßnahme in Form einer Blockade versuchen, einen ausländischen Dienstleister dazu zu zwingen, einem Tarifvertrag im Aufnahmemitgliedstaat über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie dem Bautarifvertrag beizutreten, wenn für die Lage in dem genannten Mitgliedstaat kennzeichnend ist, dass die Rechtsvorschriften, mit denen die genannte Richtlinie umgesetzt wird, keine ausdrückliche Bestimmung über die Anwendung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Tarifverträgen enthalten.

52 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass die von Byggnads und Byggettan betriebene kollektive Maßnahme auf der Weigerung von Laval beruht, zum einen ihren nach Schweden entsandten Arbeitnehmern, obgleich dieser Mitgliedstaat keinen Mindestlohnsatz vorschreibt, den von den genannten gewerkschaftlichen Organisationen geforderten Stundenlohn zu garantieren, und zum anderen dem Bautarifvertrag beizutreten, in dem Klauseln für bestimmte in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannte Aspekte günstigere Bedingungen als diejenigen festlegen, die sich aus den einschlägigen Rechtsvorschriften ergeben, während andere Klauseln sich auf in dem genannten Artikel nicht angesprochene Aspekte beziehen.

53 Daher ist die erste Frage so zu verstehen, dass das vorlegende Gericht wissen möchte, ob die Art. 12 EG und 49 EG sowie die Richtlinie 96/71 dahin auszulegen sind, dass sie dem entgegenstehen, dass in einem Mitgliedstaat, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g

dieser Richtlinie genannten Aspekte mit Ausnahme der Mindestlohnsätze in Rechtsvorschriften geregelt sind, eine gewerkschaftliche Organisation versuchen kann, durch eine kollektive Maßnahme in Form einer Baustellenblockade wie der des Ausgangsverfahrens einen ausländischen Dienstleister mit Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat dazu zu zwingen, mit ihr über die den entsandten Arbeitnehmern zu zahlenden Lohnsätze zu verhandeln und einem Tarifvertrag beizutreten, der Klauseln enthält, die für bestimmte dieser Aspekte günstigere Bedingungen als diejenigen festlegen, die sich aus den einschlägigen Rechtsvorschriften ergeben, während andere Klauseln sich auf in Art. 3 der genannten Richtlinie nicht angesprochene Aspekte beziehen.

Anwendbare Gemeinschaftsbestimmungen

- 54 Um die Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts zu ermitteln, die auf eine Rechtssache wie das Ausgangsverfahren anwendbar sind, ist daran zu erinnern, dass nach ständiger Rechtsprechung Art. 12 EG, in dem das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verankert ist, autonom nur in durch das Gemeinschaftsrecht geregelten Fällen angewandt werden kann, für die der Vertrag kein besonderes Diskriminierungsverbot vorsieht (vgl. Urteile vom 26. November 2002, Oteiza Olazabal, C-100/01, Slg. 2002, I-10981, Randnr. 25, und vom 29. April 2004, Weigel, C-387/01, Slg. 2004, I-4981, Randnr. 57).
- 55 In Bezug auf den freien Dienstleistungsverkehr ist dieser Grundsatz durch Art. 49 EG verwirklicht und konkretisiert worden (Urteile vom 16. September 1999, Becu u. a., C-22/98, Slg. 1999, I-5665, Randnr. 32, und vom 28. Oktober 1999, Vestergaard, C-55/98, Slg. 1999, I-7641, Randnr. 17). Der Gerichtshof ist daher nicht veranlasst, sich zu Art. 12 EG zu äußern.
- 56 Hinsichtlich der vorübergehenden Überstellung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat zur Durchführung von Bauarbeiten im Hoch- und Tiefbau

im Rahmen einer Erbringung von Dienstleistungen durch ihren Arbeitgeber ergibt sich aus der Rechtsprechung, dass die Art. 49 EG und 50 EG einen Mitgliedstaat daran hindern, einem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Erbringer von Dienstleistungen zu verbieten, sich mit seinem gesamten Personal frei im Gebiet des erstgenannten Staates zu bewegen, oder die Überstellung des betroffenen Personals von restriktiveren Bedingungen abhängig zu machen. Durch die Auferlegung solcher Bedingungen wird nämlich der Leistungserbringer aus einem anderen Mitgliedstaat gegenüber seinen im Aufnahmestaat ansässigen Konkurrenten, die sich ihres eigenen Personals ungehindert bedienen können, diskriminiert und überdies seine Fähigkeit, die Leistung zu erbringen, beeinträchtigt (Urteil vom 27. März 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, Slg. 1990, I-1417, Randnr. 12).

57 Demgegenüber verwehrt es das Gemeinschaftsrecht den Mitgliedstaaten nicht, ihre Rechtsvorschriften oder die von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge hinsichtlich der Mindestlöhne auf jedermann zu erstrecken, der einer nichtselbstständigen Arbeit, sei es auch nur vorübergehend, in ihrem Hoheitsgebiet nachgeht, unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitgeber seine Niederlassung hat (vgl. u. a. Urteile vom 3. Februar 1982, *Seco und Desquenne & Giral*, 62/81 und 63/81, Slg. 1982, 223, Randnr. 14, und vom 24. Januar 2002, *Portugaia Construções*, C-164/99, Slg. 2002, I-787, Randnr. 21). Die Anwendung derartiger Vorschriften muss allerdings geeignet sein, die Erreichung des mit ihnen verfolgten Ziels zu gewährleisten, nämlich den Schutz der entsandten Arbeitnehmer, und darf nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 23. November 1999, *Arblade u. a.*, C-369/96 und C-376/96, Slg. 1999, I-8453, Randnr. 35, und vom 14. April 2005, *Kommission/Deutschland*, C-341/02, Slg. 2005, I-2733, Randnr. 24).

58 In diesem Zusammenhang hat der Gemeinschaftsgesetzgeber die Richtlinie 96/71 erlassen, um, wie aus dem sechsten Erwägungsgrund hervorgeht, im Interesse der Arbeitgeber und ihres Personals die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen, wenn ein in einem Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen im Rahmen der Erbringung einer Dienstleistung vorübergehend Arbeitnehmer in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet.

- 59 Aus dem 13. Erwägungsgrund der Richtlinie 96/71 geht hervor, dass die Gesetze der Mitgliedstaaten koordiniert werden müssen, um einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz festzulegen, das im Aufnahmestaat von Arbeitgebern zu gewährleisten ist, die Arbeitnehmer dorthin entsenden.
- 60 Die Richtlinie 96/71 harmonisiert jedoch nicht den materiell-rechtlichen Inhalt dieser zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz. Dieser Inhalt kann daher von den Mitgliedstaaten unter Beachtung des Vertrags und der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts frei bestimmt werden (Urteil vom 18. Juli 2007, Kommission/Deutschland, C-490/04, Slg. 2007, I-6095, Randnr. 19).
- 61 Da sich der Sachverhalt des Ausgangsverfahrens nach der Darstellung in der Vorlageentscheidung im Jahr 2004 ereignete, mithin zu einem Zeitpunkt nach Ablauf der den Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Richtlinie 96/71 gesetzten Frist, die am 16. Dezember 1999 endete, und da dieser Sachverhalt in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, ist folglich die erste Frage im Hinblick auf die Bestimmungen der genannten Richtlinie, ausgelegt im Licht von Art. 49 EG, zu prüfen und gegebenenfalls anhand von Art. 49 EG selbst (Urteil vom 12. Oktober 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Slg. 2004, I-9553, Randnrn. 25 bis 27 und 45).

Die den Mitgliedstaaten zur Bestimmung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, einschließlich der Mindestlohnsätze, zu Gebote stehenden Möglichkeiten

- 62 Im Rahmen des Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof, das mit Art. 234 EG geschaffen wurde, um dem nationalen Gericht eine sachgerechte Antwort zu geben, die es ihm ermöglicht, den bei ihm anhängigen Rechtsstreit zu entscheiden (vgl. Urteile vom 17. Juli 1997,

Krüger, C-334/95, Slg. 1997, I-4517, Randnr. 22, vom 28. November 2000, Roquette Frères, C-88/99, Slg. 2000, I-10465, Randnr. 18, und vom 15. Juni 2006, Air Liquide Industries Belgium, C-393/04 und C-41/05, Slg. 2006, I-5293, Randnr. 23), sind die Möglichkeiten zu prüfen, die den Mitgliedstaaten zur Bestimmung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannten Aspekte, einschließlich der Mindestlohnsätze, die die Unternehmen den Arbeitnehmern, die sie im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen entsenden, garantieren müssen, zu Gebote stehen.

- 63 Aus der Vorlageentscheidung und den im vorliegenden Verfahren eingereichten Erklärungen geht nämlich hervor, dass zum einen in Bezug auf die Bestimmung der Beschäftigungsbedingungen für die entsandten Arbeitnehmer in den genannten Bereichen lediglich die Mindestlohnsätze in Schweden nicht nach einem in der Richtlinie 96/71 vorgesehenen Modus festgesetzt werden und dass zum anderen dem Ausgangsrechtsstreit die Laval auferlegte Verpflichtung, mit den gewerkschaftlichen Organisationen zu verhandeln, um Kenntnis von den ihren Arbeitnehmern zu zahlenden Löhnen zu erlangen, und die Verpflichtung zum Beitritt zum Bautarifvertrag zugrunde liegen.
- 64 Nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 erster und zweiter Gedankenstrich der Richtlinie 96/71 werden die in Buchst. a bis g dieser Vorschrift genannten Aspekte der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für länderübergreifende Dienstleistungen im Baugewerbe durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche festgelegt. Tarifverträge und Schiedssprüche im Sinne dieser Vorschrift sind solche, die von allen in deren territorialen Geltungsbereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden Unternehmen einzuhalten sind.
- 65 Art. 3 Abs. 8 Unterabs. 2 der Richtlinie 96/71 eröffnet außerdem den Mitgliedstaaten, wenn es kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen gibt, die Möglichkeit, diejenigen Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle die betreffende Tätigkeit ausübenden gleichartigen

Unternehmen allgemein wirksam sind, oder diejenigen Tarifverträge zugrunde zu legen, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen.

- 66 Aus dem Wortlaut dieser Vorschrift geht hervor, dass zum einen der Rückgriff auf diese letztgenannte Möglichkeit eine entsprechende Entscheidung des Mitgliedstaats erfordert und dass zum anderen die Anwendung der Tarifverträge auf die Arbeitnehmer entsendenden Unternehmen diesen in Bezug auf die in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 aufgeführten Aspekte eine Gleichbehandlung gegenüber den die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden inländischen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet. Gleichbehandlung im Sinne von Art. 3 Abs. 8 der Richtlinie liegt vor, wenn für die inländischen Unternehmen hinsichtlich der genannten Aspekte dieselben Anforderungen gelten wie für die Entsendeunternehmen und diese Anforderungen ihnen gegenüber mit denselben Wirkungen durchgesetzt werden können.
- 67 Es steht fest, dass in Schweden mit Ausnahme der Mindestlohnsätze die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf die in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 aufgeführten Aspekte durch Rechtsvorschriften festgelegt worden sind. Außerdem steht fest, dass Tarifverträge nicht für allgemein verbindlich erklärt werden und dass dieser Mitgliedstaat von der in Art. 3 Abs. 8 Unterabs. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht hat.
- 68 Hierzu ist festzustellen, dass die Mitgliedstaaten, da die Richtlinie 96/71 nicht darauf abzielt, die Systeme zur Festsetzung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Mitgliedstaaten zu harmonisieren, ihre Freiheit behalten, auf nationaler Ebene ein System zu wählen, das die genannte Richtlinie nicht ausdrücklich vorsieht, vorausgesetzt, es behindert nicht den freien Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten.

- 69 Aus den Akten geht hervor, dass in Schweden die staatlichen Stellen es den Sozialpartnern überlassen haben, die Lohnsätze, die die inländischen Unternehmen ihren Arbeitnehmern zahlen müssen, im Wege von Tarifverhandlungen festzulegen, und dass ein derartiges System für die Unternehmen der Baubranche bedeutet, dass von Fall zu Fall am Arbeitsort unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Aufgaben der betroffenen Arbeitnehmer verhandelt wird.
- 70 Hinsichtlich der Lohnverpflichtungen, die in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Dienstleistern auferlegt werden können, ist daran zu erinnern, dass sich Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c der Richtlinie 96/71 nur auf Mindestlohnsätze bezieht. Daher kann diese Bestimmung nicht herangezogen werden, um eine Verpflichtung dieser Dienstleister zu rechtfertigen, Lohnsätze wie diejenigen, die die im Ausgangsverfahren beklagten gewerkschaftlichen Organisationen im Rahmen des schwedischen Systems auferlegen wollen, zu beachten, die keine Mindestlöhne sind und überdies nicht nach den hierfür in Art. 3 Abs. 1 und 8 der Richtlinie vorgesehenen Modalitäten festgelegt werden.
- 71 Als Zwischenergebnis ist somit festzustellen, dass ein Mitgliedstaat, in dem Mindestlohnsätze nicht auf eine in Art. 3 Abs. 1 und 8 der Richtlinie 96/71 vorgesehene Weise bestimmt werden, nicht berechtigt ist, nach dieser Richtlinie den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen im Rahmen einer länderübergreifenden Dienstleistungserbringung abzuverlangen, von Fall zu Fall am Arbeitsort unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Aufgaben der betroffenen Arbeitnehmer Verhandlungen zu führen, damit diese Unternehmen Kenntnis von den Löhnen erhalten, die sie an ihre entsandten Arbeitnehmer zahlen müssen.
- 72 Im vorliegenden Urteil sind des Weiteren die Verpflichtungen zu prüfen, die sich nach Art. 49 EG für die in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen aus einem derartigen System zur Festlegung der Löhne ergeben.

Die Bereiche, auf die sich die für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erstrecken können

- 73 Um sicherzustellen, dass ein Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz beachtet wird, sieht Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71 vor, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der in dieser Vorschrift aufgeführten Aspekte — nämlich Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, bezahlten Mindestjahresurlaubs, Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze, Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen, Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie anderer Nichtdiskriminierungsbestimmungen — Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren.
- 74 Diese Vorschrift verfolgt zum einen den Zweck, zwischen inländischen Unternehmen und Unternehmen, die länderübergreifende Dienstleistungen erbringen, einen lautereren Wettbewerb sicherzustellen, da sie die letztgenannten Unternehmen dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmern für eine begrenzte Liste von Aspekten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zuzuerkennen, die im Aufnahmemitgliedstaat durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne von Art. 3 Abs. 8 der Richtlinie 96/71, die zwingende Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz darstellen, festgelegt worden sind.
- 75 Die genannte Vorschrift verhindert somit, dass die in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen dadurch, dass sie auf ihre Arbeitnehmer hinsichtlich dieser Aspekte die im Herkunftsmitgliedstaat geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbe-

dingungen anwenden, gegenüber den Unternehmen des Aufnahmemitgliedstaats, wenn dessen soziales Schutzniveau höher ist, im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen unlauteren Wettbewerb betreiben.

- 76 Sie bezweckt zum anderen, für die entsandten Arbeitnehmer sicherzustellen, dass bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die genannten Aspekte die Regeln über den Mindestschutz dieses Mitgliedstaats angewandt werden, während die Arbeitnehmer vorübergehend im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats tätig sind.
- 77 Dass ein derartiger Mindestschutz zuerkannt wird, hat, wenn das Schutzniveau, das sich aus den den entsandten Arbeitnehmern in ihrem Herkunftsstaat gewährten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ergibt, hinsichtlich der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannten Aspekte hinter dem Mindestschutzniveau des Aufnahmemitgliedstaats zurückbleibt, zur Folge, dass diese Arbeitnehmer im letztgenannten Staat in den Genuss besserer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kommen.
- 78 Wie jedoch aus Randnr. 19 des vorliegenden Urteils hervorgeht, weichen im Ausgangsverfahren bestimmte Klauseln des Bautarifvertrags hinsichtlich einiger der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannten Aspekte, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und Jahresurlaub, durch Festsetzung günstigerer Bedingungen von den schwedischen Rechtsvorschriften ab, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer festlegen.
- 79 Zwar stehen nach Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie 96/71 die Abs. 1 bis 6 dieser Vorschrift der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht entgegen. Die im Aufnahmestaat geltenden zwingenden

Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz dürfen außerdem nach dem 17. Erwägungsgrund der genannten Richtlinie nicht der Anwendung derartiger Bedingungen entgegenstehen.

- 80 Dies ändert jedoch nichts daran, dass sich Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie 96/71 nicht dahin auslegen lässt, dass er es einem Aufnahmemitgliedstaat erlaubt, die Erbringung einer Dienstleistung in seinem Hoheitsgebiet davon abhängig zu machen, dass Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eingehalten werden, die über die zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz hinausgehen. Für die in ihrem Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g genannten Aspekte sieht nämlich die Richtlinie 96/71 ausdrücklich den Grad an Schutz vor, den der Aufnahmemitgliedstaat in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen zugunsten der von diesen in sein Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern abzuverlangen berechtigt ist. Ferner liefe eine derartige Auslegung darauf hinaus, der genannten Richtlinie ihre praktische Wirksamkeit zu nehmen.
- 81 Folglich und vorbehaltlich dessen, dass die in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen aus freien Stücken im Aufnahmemitgliedstaat — insbesondere im Rahmen einer gegenüber ihrem eigenen entsandten Personal eingegangenen Verpflichtung — einem womöglich günstigeren Tarifvertrag beitreten können, ist das Schutzniveau, das den entsandten Arbeitnehmern im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats garantiert werden muss, grundsätzlich auf das beschränkt, was Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 vorsieht, es sei denn, die genannten Arbeitnehmer genießen bereits nach den Gesetzen oder Tarifverträgen im Herkunftsmitgliedstaat hinsichtlich der Aspekte, die die genannte Vorschrift betrifft, günstigere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.
- 82 Ferner ist klarzustellen, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 3 Abs. 10 erster Gedankenstrich der Richtlinie 96/71 unter Einhaltung des Vertrags und soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt, die in gleicher Weise für inländische Unternehmen und solche aus anderen Mitgliedstaaten gelten,

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die andere als die spezifisch in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannten Aspekte betreffen, vorschreiben können.

- 83 Im Ausgangsverfahren betreffen bestimmte Klauseln des Bautarifvertrags Aspekte, die nicht spezifisch in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannt werden. Insoweit geht aus Randnr. 20 des vorliegenden Urteils hervor, dass mit dem Beitritt zum Bautarifvertrag für die Unternehmen die Übernahme von Verpflichtungen finanzieller Art verbunden ist, wonach sie etwa an Byggettan einen Betrag in Höhe von 1,5 % der Lohnsumme für die von dieser gewerkschaftlichen Organisation ausgeübte Entgeltkontrolle abführen und der Versicherungsgesellschaft FORA zum einen Beträge in Höhe von 0,8 % der Lohnsumme in Form einer „särskilt tillägg bygg“ (Sonderzulage Bau) genannten Abgabe und zum anderen 5,9 % der Lohnsumme in Form mehrerer Versicherungsprämien zahlen müssen.
- 84 Es steht allerdings fest, dass diese Verpflichtungen auferlegt worden sind, ohne dass die staatlichen Stellen auf Art. 3 Abs. 10 der Richtlinie 96/71 zurückgegriffen hätten. Die streitigen Klauseln des Bautarifvertrags sind nämlich aus Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern hervorgegangen, die keine öffentlich-rechtlich verfassten Einrichtungen sind und sich nicht auf diese Vorschrift berufen können, um Gründe der öffentlichen Ordnung mit dem Ziel geltend zu machen, darzutun, dass eine kollektive Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende gemeinschaftsrechtskonform sei.
- 85 Die von den im Ausgangsverfahren beklagten gewerkschaftlichen Organisationen betriebene kollektive Maßnahme ist ferner anhand von Art. 49 EG sowohl insoweit zu beurteilen, als sie darauf abzielt, einen in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Dienstleister dazu zu zwingen, Verhandlungen über die den entsandten Arbeitnehmern zu zahlenden Löhne aufzunehmen, als auch insoweit, als sie bezweckt, ihn zu zwingen, einem Tarifvertrag beizutreten, der Klauseln enthält, die für bestimmte in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannte Aspekte günstigere Bedingungen als die vorsehen, die sich aus den einschlägigen Rechtsvorschriften ergeben, während andere Klauseln sich auf in dieser Vorschrift nicht angesprochene Aspekte beziehen.

Zur Beurteilung der fraglichen kollektiven Maßnahmen anhand von Art. 49 EG

- 86 Hinsichtlich des Einsatzes der Druckmittel, über die die gewerkschaftlichen Organisationen verfügen, um den Beitritt zu einem Tarifvertrag sowie Verhandlungen über die Löhne zu erzwingen, machen die Beklagten des Ausgangsverfahrens sowie die dänische und die schwedische Regierung geltend, dass das Recht zur Durchführung kollektiver Maßnahmen im Rahmen von Verhandlungen mit einem Arbeitgeber außerhalb des Anwendungsbereichs von Art. 49 EG liege, weil die Gemeinschaft gemäß Art. 137 Abs. 5 EG in der durch den Vertrag von Nizza geänderten Fassung zur Regelung dieses Rechts nicht zuständig sei.
- 87 Hierzu genügt der Hinweis, dass es den Mitgliedstaaten in den Bereichen, für die die Gemeinschaft nicht zuständig ist, zwar grundsätzlich weiterhin freisteht, die Bedingungen für den Bestand der fraglichen Rechte und die Modalitäten ihrer Ausübung festzusetzen, dass sie aber gleichwohl gehalten sind, das Gemeinschaftsrecht bei der Ausübung dieser Befugnis zu beachten (vgl. entsprechend zur sozialen Sicherheit Urteile vom 28. April 1998, Decker, C-120/95, Slg. 1998, I-1831, Randnrn. 22 und 23, und Kohll, C-158/96, Slg. 1998, I-1931, Randnrn. 18 und 19, hinsichtlich der direkten Steuern Urteile vom 4. März 2004, Kommission/Frankreich, C-334/02, Slg. 2004, I-2229, Randnr. 21, und vom 13. Dezember 2005, Marks & Spencer, C-446/03, Slg. 2005, I-10837, Randnr. 29).
- 88 Folglich ist der Umstand, dass Art. 137 EG weder für das Streikrecht noch für das Aussperrungsrecht gilt, nicht geeignet, eine kollektive Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende dem Bereich des freien Dienstleistungsverkehrs zu entziehen.
- 89 Den Erklärungen der dänischen und der schwedischen Regierung zufolge ist das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme ein Grundrecht, das als solches dem Anwendungsbereich von Art. 49 EG und dem der Richtlinie 96/71 entzogen sei.

- 90 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme sowohl in unterschiedlichen internationalen Rechtsakten, bei denen die Mitgliedstaaten mitgewirkt haben oder denen sie beigetreten sind — wie der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta, die überdies ausdrücklich in Art. 136 EG erwähnt wird, und dem Übereinkommen 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes –, als auch in Rechtsakten anerkannt wird, die die Mitgliedstaaten auf Gemeinschaftsebene oder im Rahmen der Europäischen Union erarbeitet haben, wie der anlässlich der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 angenommenen und ebenfalls in Art. 136 EG erwähnten Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und der am 7. Dezember 2000 in Nizza proklamierten Charta der Grundrechte der Europäischen Union (ABl. C 364, S. 1).
- 91 Demnach ist zwar das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme als Grundrecht anzuerkennen, das fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist, deren Beachtung der Gerichtshof sicherstellt, doch kann seine Ausübung bestimmten Beschränkungen unterworfen werden. Denn wie in Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erneut bekräftigt wird, wird es nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geschützt.
- 92 Es trifft zwar zu, wie die schwedische Regierung in Erinnerung ruft, dass das Recht auf Durchführung kollektiver Maßnahmen in Schweden ebenso wie in anderen Mitgliedstaaten den Schutz der Verfassung genießt, doch ändert dies nichts daran, dass, wie sich aus Randnr. 10 des vorliegenden Urteils ergibt, dieses Recht, das in diesem Mitgliedstaat die Blockade von Baustellen umfasst, nach der schwedischen Verfassung ausgeübt werden kann, wenn gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.
- 93 Hierzu hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass der Grundrechtsschutz ein berechtigtes Interesse ist, das grundsätzlich geeignet ist, eine Beschränkung der Verpflichtungen zu rechtfertigen, die nach dem Gemeinschaftsrecht, auch kraft

einer durch den Vertrag gewährleisteten Grundfreiheit wie des freien Warenverkehrs (vgl. Urteil vom 12. Juni 2003, Schmidberger, C-112/00, Slg. 2003, I-5659, Randnr. 74) oder der Dienstleistungsfreiheit (vgl. Urteil vom 14. Oktober 2004, Omega, C-36/02, Slg. 2004, I-9609, Randnr. 35), bestehen.

- 94 Wie der Gerichtshof in den Urteilen Schmidberger und Omega entschieden hat, liegt die Ausübung der dort betroffenen Grundrechte, nämlich der Meinungs- und Versammlungsfreiheit sowie der Menschenwürde, nicht außerhalb des Anwendungsbereichs der Bestimmungen des Vertrags. Sie muss mit den Erfordernissen hinsichtlich der durch den Vertrag geschützten Rechte in Einklang gebracht werden und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen (vgl. in diesem Sinne Urteile Schmidberger, Randnr. 77, und Omega, Randnr. 36).
- 95 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass der Grundrechtscharakter des Rechts auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme eine derartige Maßnahme, die sich gegen ein in einem anderen Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen richtet, das Arbeitnehmer im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen entsendet, nicht dem Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts zu entziehen vermag.
- 96 Daher ist zu prüfen, ob die Tatsache, dass die gewerkschaftlichen Organisationen eines Mitgliedstaats eine kollektive Maßnahme unter den oben beschriebenen Bedingungen durchführen können, eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs darstellt und, wenn dies der Fall ist, ob diese Beschränkung einer Rechtfertigung zugänglich ist.
- 97 Hierzu ist daran zu erinnern, das Art. 49 EG, soweit er auf die Beseitigung der Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs abzielt, die sich aus dem

Umstand ergeben, dass der Dienstleistende in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen, in dem die Dienstleistung erbracht wird, ansässig ist, in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten nach Ablauf der Übergangszeit unmittelbar anwendbar ist und den Einzelnen Rechte verleiht, die diese vor Gericht geltend machen können und die die nationalen Gerichte zu schützen haben (vgl. insbesondere Urteile vom 3. Dezember 1974, van Binsbergen, 33/74, Slg. 1974, 1299, Randnr. 26, vom 14. Juli 1976, Donà, 13/76, Slg. 1976, 1333, Randnr. 20, vom 4. Dezember 1986, Kommission/Irland, 206/84, Slg. 1986, 3817, Randnr. 16, und vom 11. Januar 2007, ITC, C-208/05, Slg. 2007, I-181, Randnr. 67).

98 Außerdem ist daran zu erinnern, dass Art. 49 EG auch für Regelwerke nicht öffentlich-rechtlicher Art gilt, die die Erbringung von Dienstleistungen kollektiv regeln sollen. Denn die Beseitigung der Hindernisse für den freien Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten wäre gefährdet, wenn die Abschaffung der Schranken staatlichen Ursprungs durch Hindernisse neutralisiert werden könnte, die nicht dem öffentlichen Recht unterliegende Vereinigungen und Einrichtungen im Rahmen ihrer rechtlichen Autonomie setzen (vgl. Urteile vom 12. Dezember 1974, Walrave, 36/74, Slg. 1974, 1405, Randnrn. 17 und 18, vom 15. Dezember 1995, Bosman, C-415/93, Slg. 1995, I-4921, Randnrn. 83 und 84, und vom 19. Februar 2002, Wouters u. a., C-309/99, Slg. 2002, I-1577, Randnr. 120).

99 Im Ausgangsverfahren ist festzustellen, dass das Recht der gewerkschaftlichen Organisationen eines Mitgliedstaats zur Durchführung kollektiver Maßnahmen, durch die sich in anderen Mitgliedstaaten ansässige Unternehmen gezwungen sehen können, dem Bautarifvertrag beizutreten, in dem bestimmte Klauseln dadurch von den Rechtsvorschriften abweichen, dass sie hinsichtlich der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g der Richtlinie 96/71 genannten Aspekte günstigere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festlegen, und andere Klauseln sich auf Aspekte beziehen, die die genannte Vorschrift nicht anspricht, geeignet ist, für diese Unternehmen die Durchführung von Bauarbeiten im schwedischen Hoheitsgebiet weniger attraktiv zu machen, ja sogar zu erschweren, und daher eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs im Sinne von Art. 49 EG darstellt.

- 100 Erst recht gilt dies für den Umstand, dass sich die genannten Unternehmen, um Kenntnis von den Mindestlohnsätzen zu erlangen, die sie ihren entsandten Arbeitnehmern zu zahlen haben, durch kollektive Maßnahmen gezwungen sehen können, mit gewerkschaftlichen Organisationen Verhandlungen von unbestimmter Dauer am Ort der Erbringung der Dienstleistung zu führen.
- 101 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs geht hervor, dass, da der freie Dienstleistungsverkehr einer der fundamentalen Grundsätze der Gemeinschaft ist (vgl. u. a. Urteile vom 4. Dezember 1986, Kommission/Frankreich, 220/83, Slg. 1986, 3663, Randnr. 17, und Kommission/Dänemark, 252/83, Slg. 1986, 3713, Randnr. 17), eine Beschränkung dieser Freiheit nur zulässig ist, wenn mit ihr ein berechtigtes und mit dem Vertrag zu vereinbarendes Ziel verfolgt wird und wenn sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt ist, soweit sie in einem solchen Fall geeignet ist, die Erreichung des verfolgten Ziels zu gewährleisten, und nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist (vgl. insbesondere Urteile vom 5. Juni 1997, SETTG, C-398/95, Slg. 1997, I-3091, Randnr. 21, vom 30. März 2006, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Slg. 2006, I-2941, Randnr. 37, und vom 5. Dezember 2006, Cipolla u. a., C-94/04 und C-202/04, Slg. 2006, I-11421, Randnr. 61).
- 102 Die schwedische Regierung sowie die im Ausgangsverfahren beklagten gewerkschaftlichen Organisationen machen geltend, dass die fraglichen Beschränkungen gerechtfertigt seien, da sie erforderlich seien, um den Schutz eines vom Gemeinschaftsrecht anerkannten Grundrechts zu gewährleisten, und da sie den Arbeitnehmerschutz bezweckten, worin ein zwingender Grund des Allgemeininteresses liege.
- 103 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass im Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme, die den Schutz der Arbeitnehmer des Aufnahmemitgliedstaats gegen ein etwaiges Sozialdumping zum Ziel hat, ein zwingender Grund des Allgemeininteresses

teresses im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofs liegen kann, der grundsätzlich eine Beschränkung einer der vom Vertrag gewährleisteten Grundfreiheiten zu rechtfertigen vermag (vgl. in diesem Sinne Urteile Arblade u. a., Randnr. 36, vom 15. März 2001, Mazzoleni und ISA, C-165/98, Slg. 2001, I-2189, Randnr. 27, vom 25. Oktober 2001, Finalarte u. a., C-49/98, C-50/98, C-52/98 bis C-54/98 und C-68/98 bis C-71/98, Slg. 2001, I-7831, Randnr. 33, und vom 11. Dezember 2007, International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union, C-438/05, I-10779, Randnr. 77).

104 Dem ist hinzuzufügen, dass die Tätigkeit der Gemeinschaft nach dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c und j EG nicht nur „einen Binnenmarkt, der durch die Beseitigung der Hindernisse für den freien Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr zwischen den Mitgliedstaaten gekennzeichnet ist“, sondern auch „eine Sozialpolitik“ umfasst. Art. 2 EG bestimmt nämlich, dass es u. a. Aufgabe der Gemeinschaft ist, „eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens“ sowie „ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz“ zu fördern.

105 Da die Gemeinschaft somit nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine soziale Zielrichtung hat, müssen die sich aus den Bestimmungen des EG-Vertrags über den freien Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr ergebenden Rechte gegen die mit der Sozialpolitik verfolgten Ziele abgewogen werden, zu denen, wie aus Art. 136 EG hervorgeht, insbesondere die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, ein angemessener sozialer Schutz und der soziale Dialog zählen.

106 Byggnads und Byggettan machen im Ausgangsverfahren geltend, das mit der Blockade gegen Laval verfolgte Ziel sei der Schutz der Arbeitnehmer.

- 107 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass eine Blockade, die von einer gewerkschaftlichen Organisation des Aufnahmemitgliedstaats eingeleitet wird und darauf abzielt, den im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmern Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf einem bestimmten Niveau zu garantieren, unter das Ziel des Arbeitnehmerschutzes fällt.
- 108 Was jedoch die spezifischen Verpflichtungen angeht, die mit dem Beitritt zum Batarifvertrag verbunden sind, den die gewerkschaftlichen Organisationen den in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen durch eine kollektive Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende aufzwingen wollen, lässt sich die Behinderung, die mit dieser kollektiven Maßnahme einhergeht, nicht im Hinblick auf ein derartiges Ziel rechtfertigen. Denn abgesehen von dem, was sich aus den Randnrn. 81 und 83 des vorliegenden Urteils ergibt, ist für die im Rahmen einer länderübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen entsandten Arbeitnehmer deren Arbeitgeber in Folge der über die Richtlinie 96/71 herbeigeführten Koordination gehalten, einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz im Aufnahmemitgliedstaat zu beachten.
- 109 Was schließlich die Lohnverhandlungen betrifft, zu denen die gewerkschaftlichen Organisationen die in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen und vorübergehend Arbeitnehmer in das Gebiet des Aufnahmemitgliedstaats entsendenden Arbeitgeber mit einer kollektiven Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren fraglichen bewegen wollen, so verbietet es das Gemeinschaftsrecht den Mitgliedstaaten nicht, gegenüber solchen Unternehmen die Beachtung ihrer Vorschriften auf dem Gebiet des Mindestlohns mit geeigneten Mitteln durchzusetzen (vgl. Urteile *Seco* und *Desquenne & Giral*, Randnr. 14, *Rush Portuguesa*, Randnr. 18, und *Arblade* u. a., Randnr. 41).
- 110 Kollektive Maßnahmen wie die im Ausgangsverfahren fraglichen können jedoch nicht im Hinblick auf das in Randnr. 102 des vorliegenden Urteils erwähnte im Allgemeininteresse liegende Ziel gerechtfertigt werden, wenn die Lohnverhandlungen, zu denen diese Maßnahmen ein in einem anderen Mitgliedstaat ansässiges

Unternehmen bewegen sollen, sich in einen nationalen Kontext einfügen, für den kennzeichnend ist, dass Vorschriften jeder Art fehlen, die hinreichend genau und zugänglich wären, um in der Praxis einem derartigen Unternehmen die Feststellung, welche Verpflichtungen es hinsichtlich des Mindestlohns beachten müsste, nicht unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (vgl. in diesem Sinne Urteil Arblade u. a., Randnr. 43).

- 111 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 49 EG und Art. 3 der Richtlinie 96/71 dahin auszulegen sind, dass sie dem entgegenstehen, dass in einem Mitgliedstaat, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g dieser Richtlinie genannten Aspekte mit Ausnahme der Mindestlohnsätze durch Rechtsvorschriften festgelegt sind, eine gewerkschaftliche Organisation versuchen kann, durch eine kollektive Maßnahme in Form einer Baustellenblockade wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden einen in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Dienstleister dazu zu zwingen, mit ihr über die den entsandten Arbeitnehmern zu zahlenden Lohnsätze zu verhandeln und einem Tarifvertrag beizutreten, der Klauseln enthält, die für bestimmte dieser Aspekte günstigere Bedingungen als die vorsehen, die sich aus den einschlägigen Rechtsvorschriften ergeben, während andere Klauseln sich auf in Art. 3 dieser Richtlinie nicht angesprochene Aspekte beziehen.

Zur zweiten Frage

- 112 Mit der zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 49 EG und 50 EG dem entgegenstehen, dass in einem Mitgliedstaat das an die gewerkschaftlichen Organisationen gerichtete Verbot, eine kollektive Maßnahme mit dem Ziel zu unternehmen, einen zwischen Dritten geschlossenen Tarifvertrag aufzuheben oder zu ändern, von der Voraussetzung abhängt, dass sich die Maßnahme auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bezieht, auf die das nationale Recht unmittelbar anwendbar ist, was für ein Unternehmen, das im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen Arbeitnehmer in diesen Mitgliedstaat entsendet und durch einen dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegenden Tarifvertrag gebunden ist, zur Folge hat, dass es ihm unmöglich ist, ein derartiges Verbot gegenüber den genannten Organisationen geltend zu machen.

- 113 Diese Frage betrifft die Anwendung der Vorschriften des MBL, mit denen ein System zum Kampf gegen Sozialdumping geschaffen worden ist, kraft dessen der Dienstleister in dem Mitgliedstaat, in dem er seine Dienstleistungen erbringt, keinen Anspruch darauf hat, dass die Verpflichtungen aus Tarifverträgen, denen er bereits in seinem Ansässigkeitsmitgliedstaat unterliegt, in irgendeiner Weise berücksichtigt werden. Aus einem derartigen System folgt, dass kollektive Maßnahmen gegenüber Unternehmen, die durch einen dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegenden Tarifvertrag gebunden sind, in gleicher Weise zulässig sind wie gegenüber solchen Unternehmen, die nicht tarifvertraglich gebunden sind.
- 114 Nach ständiger Rechtsprechung setzt der freie Dienstleistungsverkehr insbesondere die Beseitigung jeder Diskriminierung des Dienstleiters aufgrund seiner Staatsangehörigkeit oder des Umstands voraus, dass er in einem anderen Mitgliedstaat als dem ansässig ist, in dem die Dienstleistung zu erbringen ist (vgl. insbesondere Urteile vom 26. Februar 1991, Kommission/Frankreich, C-154/89, Slg. 1991, I-659, Randnr. 12, Kommission/Italien, C-180/89, Slg. 1991, I-709, Randnr. 15, Kommission/Griechenland, C-198/89, Slg. 1991, I-727, Randnr. 16, und vom 18. Juli 2007, Kommission/Deutschland, Randnr. 83).
- 115 Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung kann eine Diskriminierung nur darin bestehen, dass unterschiedliche Vorschriften auf vergleichbare Situationen angewandt werden oder dass dieselbe Vorschrift auf unterschiedliche Situationen angewandt wird (vgl. insbesondere Urteile vom 14. Februar 1995, Schumacker, C-279/93, Slg. 1995, I-225, Randnr. 30; vom 22. März 2007, Talotta, C-383/05, Slg. 2007, I-2555, Randnr. 18, und vom 18. Juli 2007, Lakebrink und Peters-Lakebrink, C-182/06, Slg. 2007, I-6705, Randnr. 27).
- 116 Insoweit ist festzustellen, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die die Tarifverträge, durch die Arbeitnehmer nach Schweden entsendende Unternehmen bereits in dem Mitgliedstaat, in dem sie ansässig sind, gebunden sind, unabhängig von ihrem Inhalt nicht berücksichtigt, gegenüber diesen

Unternehmen eine Diskriminierung schafft, soweit sie für sie die gleiche Behandlung wie für nationale Unternehmen vorsieht, die keinen Tarifvertrag geschlossen haben.

- 117 Nach Art. 46 EG, der eng auszulegen ist, können diskriminierende Vorschriften nur aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit gerechtfertigt sein (vgl. Urteil vom 18. Juli 2007, Kommission/Deutschland, Randnr. 86).
- 118 Insoweit geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die Anwendung dieser Regelung auf in anderen Mitgliedstaaten ansässige Unternehmen, die durch Tarifverträge, auf die das schwedische Recht nicht unmittelbar anwendbar ist, gebunden sind, zum einen bezweckt, es den gewerkschaftlichen Organisationen zu ermöglichen, Maßnahmen zu ergreifen, damit alle auf dem schwedischen Arbeitsmarkt vertretenen Arbeitgeber Vergütungen zahlen und auch im Übrigen Beschäftigungsbedingungen einhalten, die den gewöhnlich in Schweden praktizierten entsprechen, und zum anderen darauf abzielt, Voraussetzungen für einen lautereren Wettbewerb zu gleichen Bedingungen zwischen schwedischen Arbeitgebern und Unternehmen zu schaffen, die aus anderen Mitgliedstaaten kommen.
- 119 Da keine der in der vorstehenden Randnummer genannten Erwägungen zu den Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit im Sinne von Art. 46 EG in Verbindung mit Art. 55 EG zählt, ist festzustellen, dass eine Diskriminierung wie die im Ausgangsverfahren fragliche sich nicht rechtfertigen lässt.
- 120 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass die Art. 49 EG und 50 EG dem entgegenstehen, dass in einem Mitgliedstaat das an die gewerkschaftlichen Organisationen gerichtete Verbot, eine kollektive Maßnahme mit dem Ziel zu unternehmen, einen zwischen Dritten geschlossenen Tarifvertrag aufzuheben oder zu ändern, von der Voraussetzung abhängt, dass sich die Maßnahme auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bezieht, auf die das nationale Recht unmittelbar anwendbar ist.

Kosten

- ¹²¹ Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Art. 49 EG und Art. 3 der 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 sind dahin auszulegen, dass sie dem entgegenstehen, dass in einem Mitgliedstaat, in dem die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bis g dieser Richtlinie genannten Aspekte mit Ausnahme der Mindestlohnsätze durch Rechtsvorschriften festgelegt sind, eine gewerkschaftliche Organisation versuchen kann, durch eine kollektive Maßnahme in Form einer Baustellenblockade wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden einen in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Dienstleister dazu zu zwingen, mit ihr über die den entsandten Arbeitnehmern zu zahlenden Lohnsätze zu verhandeln und einem Tarifvertrag beizutreten, der Klauseln enthält, die für bestimmte dieser Aspekte günstigere Bedingungen als die vorsehen, die sich aus den einschlägigen Rechtsvorschriften ergeben, während andere Klauseln sich auf in Art. 3 dieser Richtlinie nicht angesprochene Aspekte beziehen.**

2. **Die Art. 49 EG und 50 EG stehen dem entgegen, dass in einem Mitgliedstaat das an die gewerkschaftlichen Organisationen gerichtete Verbot, eine kollektive Maßnahme mit dem Ziel zu unternehmen, einen zwischen Dritten geschlossenen Tarifvertrag aufzuheben oder zu ändern, von der Voraussetzung abhängt, dass sich die Maßnahme auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bezieht, auf die das nationale Recht unmittelbar anwendbar ist.**

Unterschriften