

# Anhänge

## EntschlieÙung des Europäischen Parlaments vom 22. Oktober 2008 zu den Herausforderungen für Tarifverträge in der EU (2008/2085(INI))

Das Europäische Parlament ,

- unter Hinweis auf Artikel 2, insbesondere Spiegelstrich 1, und Artikel 3 Buchstabe j des Vertrags über die Europäische Union,
- unter Hinweis auf die Artikel 136, 137, 138, 139 und 140 des EG-Vertrags,
- unter Hinweis auf die Artikel 12, 39 und 49 des EG-Vertrags,
- unter Hinweis auf den Vertrag über die Europäische Union in der Fassung des Vertrags von Lissabon vom 13. Dezember 2007, insbesondere seinen Artikel 3,
- unter Hinweis auf Artikel 152 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, in dem die Bedeutung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen für die Entwicklung anerkannt wird,
- unter Hinweis auf Artikel 27, 28 und 34 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, insbesondere ihren Artikel 11,
- unter Hinweis auf die Europäische Sozialcharta, insbesondere ihre Artikel 5, 6 und 19,
- unter Hinweis auf das Europäische Übereinkommen über die Rechtsstellung der Wanderarbeitnehmer,
- unter Hinweis auf die 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<sup>2</sup> (Entsenderichtlinie),
- unter Hinweis auf den Bericht der Dienststellen der Kommission über die Durchführung der Richtlinie 96/71/EG (SEK(2006)0439) (Dienstleistungsbericht),
- unter Hinweis auf die 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<sup>3</sup> (Vergaberichtlinie),

---

1 ABl. C 364 vom 18.12.2000, S. 1.

2 ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

3 ABl. L 134 vom 30.4.2004, S. 114.

- unter Hinweis auf die "Monti-Klausel" in der Verordnung (EG) Nr. 2679/98 des Rates vom 7. Dezember 1998 über das Funktionieren des Binnenmarktes im Zusammenhang mit dem freien Warenverkehr zwischen den Mitgliedstaaten<sup>4</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt<sup>5</sup>,
- unter Hinweis auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) vom 27. März 1990 in der Rechtssache C-113/89, Rush Portuguesa Lda gegen Office National d'Immigration<sup>6</sup>,
- unter Hinweis auf die Urteile des EuGH vom 9. August 1994 in der Rechtssache C-43/93, Vander Elst<sup>7</sup>, 23. November 1999 in den verbundenen Rechtssachen C-369/96 und C-376/96, Arblade<sup>8</sup>, 25. Oktober 2001 in den verbundenen Rechtssachen C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 und C-71/98, Finalarte<sup>9</sup>, 7. Februar 2002 in der Rechtssache C-279/00, Kommission/Italien<sup>10</sup>, 12. Oktober 2004 in der Rechtssache C-60/03, Wolff & Müller GmbH<sup>11</sup>, 21. Oktober 2004 in der Rechtssache C-445/03, Kommission/Luxemburg<sup>12</sup>, und 19. Januar 2006 in der Rechtssache C-244/04, Kommission/Deutschland<sup>13</sup>,
- unter Hinweis auf das Urteil des EuGH vom 11. Dezember 2007 in der Rechtssache C-438/05, International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP<sup>14</sup> (Rechtssache Viking),
- unter Hinweis auf das Urteil des EuGH vom 18. Dezember 2007 in der Rechtssache C-341/05, Laval un Partneri Ltd<sup>15</sup>,
- unter Hinweis auf das Urteil des EuGH vom 3. April 2008 in der Rechtssache C-346/06, Rüffert<sup>16</sup>,
- unter Hinweis auf die folgenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): Übereinkommen Nr. 94 Arbeitsklauseln (Öffentliche Verträge), Nr. 87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, Nr. 98 Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, Nr. 117 Grundlegende Ziele und Normen der Sozialpolitik, insbesondere Teil IV, Nr. 154 Tarifverhandlungen,

4 ABl. L 337 vom 12.12.1998, S. 8.

5 ABl. L 376 vom 27.12.2006, S. 36.

6 Slg. 1990, I-1417.

7 Slg. 1994, I-3803.

8 Slg. 1999, I-8453.

9 Slg. 2001, I-7831.

10 Slg. 2002, I-1425.

11 Slg. 2004, I-9553.

12 Slg. 2004, I-10191.

13 Slg. 2006, I-885.

14 Slg. 2007, I-10779.

15 Slg. 2007, I-11767.

16 Noch nicht in der Sammlung der Rechtsprechung veröffentlicht.

- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 26. Oktober 2006 zur Anwendung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern<sup>17</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 15. Januar 2004 zur Durchführung der Richtlinie 96/71/EG in den Mitgliedstaaten<sup>18</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 23. Mai 2007 zur Förderung einer menschenwürdigen Arbeit für alle<sup>19</sup>,
- unter Hinweis auf die vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 12./13. Dezember 2007 angenommenen gemeinsamen Grundsätze beim Flexicurity-Ansatz sowie seine Entschließung vom 29. November 2007 zu gemeinsamen Grundsätzen für den Flexicurity-Ansatz<sup>20</sup>,
- gestützt auf Artikel 45 seiner Geschäftsordnung,
- in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz (A6-0370/2008),

A. in der Erwägung, dass der EG-Vertrag die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, in den Verfassungen der Mitgliedstaaten und in diversen internationalen Verträgen und Übereinkommen verankerten Grundrechte als wichtigste Bezugswerte des Gemeinschaftsrechts und der in der Gemeinschaft üblichen Praxis anerkennt,

B. in der Erwägung, dass der EG-Vertrag eine Reihe einschlägiger Grundsätze festlegt; in der Erwägung, dass zu den wichtigsten Zielen der Gemeinschaft ein Binnenmarkt gehört, der durch die Beseitigung der Hindernisse für den freien Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr zwischen den Mitgliedstaaten gekennzeichnet ist und eine soziale Dimension hat,

C. in der Erwägung, dass einer dieser Grundsätze darin besteht, die verfassungsmäßigen Grundrechte der Bürger anzuerkennen, wozu das Recht, Gewerkschaften zu bilden, das Streikrecht und das Recht, Tarifverträge auszuhandeln, gehören,

D. in der Erwägung, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die Niederlassungsfreiheit und der freie Dienstleistungsverkehr fundamentale Prinzipien des Binnenmarktes sind,

E. in der Erwägung, dass gemäß Artikel 39 des EG-Vertrags die Freizügigkeit der Arbeitnehmer die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden Diskriminierung der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit sich bringt,

F. in der Erwägung, dass der EG-Vertrag Beschränkungen der Grundfreiheiten zulässt, sofern sie einen mit dem Vertrag vereinbaren legitimen Zweck verfolgen, aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sind, zur Erreichung der

---

17 ABl. C 313 E vom 20.12.2006, S. 452.

18 ABl. C 92 E vom 16.4.2004, S. 404.

19 ABl. C 102 E vom 24.4.2008, S. 321.

20 Angenommene Texte, P6\_TA(2007)0574.

verfolgten Zwecke geeignet sind und nicht über das zur Erreichung dieser Ziele Erforderliche hinausgehen; in der Erwägung, dass parallel dazu Artikel 52 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vorsieht, dass Einschränkungen bei der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nur dann erfolgen dürfen, wenn sie notwendig sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen,

G. in der Erwägung, dass der EuGH das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme als Grundrecht anerkennt, das damit fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist; in der Erwägung, dass dieses Recht mit der Ratifizierung des Vertrags von Lissabon auch in den Verträgen verankert werden wird,

H. in der Erwägung, dass die Kommission mehrfach hervorgehoben hat, welche Bedeutung die bestehenden nationalen Rahmenregelungen für Beschäftigung und Tarifverhandlungen für den Schutz der Arbeitnehmerrechte haben,

I. in der Erwägung, dass der Bericht der Kommission "Arbeitsbeziehungen in Europa 2006" zeigt, dass hoch entwickelte Tarifverhandlungen einen positiven Einfluss auf die soziale Eingliederung haben können,

J. in der Erwägung, dass die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 136 des EG-Vertrags (...) "folgende Ziele verfolgen: (...) die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen", und in der Erwägung, dass zur Erreichung dieses Ziels die Kommission gemäß Artikel 140 des EG-Vertrags die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik fördert, insbesondere auf dem Gebiet des Koalitionsrechts und der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern,

K. in der Erwägung, dass gemäß der Präambel der Entsenderichtlinie Bedingungen eines freien und fairen Wettbewerbs sowie Maßnahmen, die die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer entsprechend dem Rechtsrahmen für die Beschäftigung im jeweiligen Land und die Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten garantieren, Voraussetzung für eine Förderung des länderübergreifenden Dienstleistungsverkehrs sind,

L. in der Erwägung, dass die Entsenderichtlinie in Erwägung 12 unmissverständlich besagt, dass "das Gemeinschaftsrecht (...) die Mitgliedstaaten nicht daran (hindert), ihre [nationalen] Gesetze oder die von den Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge auf sämtliche Personen anzuwenden, die - auch nur vorübergehend - in ihrem Hoheitsgebiet beschäftigt werden, selbst wenn ihr Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist", und dass "das Gemeinschaftsrecht (...) es den Mitgliedstaaten nicht (verbietet), die Einhaltung dieser Bestimmungen mit angemessenen Mitteln sicherzustellen",

M. in der Erwägung, dass das Ziel der Entsenderichtlinie – ein fairer Wettbewerb sowie Maßnahmen, die die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantieren – in einer Ära, in der sich die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen ausweitet, wichtig ist für den Schutz der betroffenen Arbeitnehmer, und zwar unter Einhaltung des

Beschäftigungsrechts und der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten, sofern damit nicht gegen die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften verstoßen wird,

N. in der Erwägung, dass gemäß der Entsenderichtlinie die Gesetze der Mitgliedstaaten einen Kern zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz für die entsandten Arbeitnehmer festlegen, das im Gastland zu gewährleisten ist, der aber nicht der Anwendung von Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, entgegenstehen darf,

O. in der Erwägung, dass gemäß Artikel 3 Absatz 8 der Entsenderichtlinie die Richtlinie entweder durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch Tarifverträge umgesetzt werden kann, die für allgemein verbindlich erklärt wurden oder die allgemein verbindlich sind für alle vergleichbaren Unternehmen in dem betreffenden Industriezweig oder die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen und auf dem gesamten nationalen Hoheitsgebiet angewandt werden; der EuGH bestätigt ebenfalls, dass die Mitgliedstaaten, da die Entsenderichtlinie nicht darauf abzielt, die Systeme zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu harmonisieren, ihre Freiheit behalten, auf nationaler Ebene ein System zu wählen, das die genannte Richtlinie nicht ausdrücklich vorsieht,

P. in der Erwägung, dass die Kernbestimmungen in Artikel 3 Absatz 1 der Entsenderichtlinie aus international zwingenden Bestimmungen bestehen, die die Mitgliedstaaten gemeinsam beschlossen haben; mit der Feststellung, dass die Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung in Artikel 3 Absatz 10 ebenfalls aus international zwingenden Bestimmungen bestehen, dass sie aber insofern einen Rahmen darstellen, als die Mitgliedstaaten über einen gewissen Ermessensspielraum verfügen, wie sie sie in ihrem nationalen Recht festlegen; ferner mit der Feststellung, dass Artikel 3 Absatz 10 für die Mitgliedstaaten insofern von Bedeutung ist, als dass er die Berücksichtigung verschiedener arbeitsmarktpolitischer, sozialpolitischer und anderer Belange einschließlich des Schutzes der Arbeitnehmer unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ermöglicht,

Q. in der Erwägung, dass die Mobilität der Arbeitnehmer in hohem Maße zu Beschäftigung, Wohlstand und EU-Integration beigetragen und den Bürgern neue Möglichkeiten zum Erwerb von Wissen und Erfahrung sowie zur Erreichung eines besseren Lebensstandards geboten hat,

R. in der Erwägung, dass Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen kodifiziert,

S. in der Erwägung, dass die Entsenderichtlinie mehr als einer Million Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Arbeit im Ausland unter sicheren Bedingungen ohne Probleme oder Konflikte gegeben hat,

T. in der Erwägung, dass die einheitliche Anwendung und Durchsetzung der Bestimmungen der Entsenderichtlinie von entscheidender Bedeutung für die Erreichung ihrer Ziele ist, insbesondere für die Einhaltung von in den Mitgliedstaaten bestehenden Regelungen betreffend die Tarifverträge,

U. in der Erwägung, dass es in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Dienstleistungsrichtlinie ausdrücklich heißt, dass sie die Entsenderichtlinie nicht ersetzen soll und diese unberührt lässt,

V. in der Erwägung, dass für den freien Warenverkehr die folgende Klausel (bekannt als "Monti-Klausel") in die Verordnung (EG) Nr. 2679/98 aufgenommen wurde - Artikel 2: "Diese Verordnung darf nicht so ausgelegt werden, dass sie in irgendeiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik, beeinträchtigt. Diese Rechte können auch das Recht oder die Freiheit zu anderen Handlungen einschließen, die in den Mitgliedstaaten durch die spezifischen Systeme zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgedeckt werden",

W. in der Erwägung, dass Artikel 1 Absatz 7 der Dienstleistungsrichtlinie festlegt: "Diese Richtlinie berührt nicht die Ausübung der in den Mitgliedstaaten und durch das Gemeinschaftsrecht anerkannten Grundrechte. Sie berührt auch nicht das Recht, gemäß nationalem Recht und nationalen Praktiken unter Wahrung des Gemeinschaftsrechts Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen",

X. in der Erwägung, dass der Europäische Rat Grundsätze für die Schaffung von Arbeitsmarktmodellen festgelegt hat, die zusätzlich zu einem hohen Maß an Sicherheit auch einen hohen Grad von Flexibilität aufweisen (bekannt als "Flexicurity-Modell"); in der Erwägung, dass anerkannt wird, dass ein wichtiger Aspekt eines erfolgreichen Flexicurity-Modells starke Sozialpartner mit beträchtlichem Spielraum für Tarifverhandlungen sind,

Y. in der Erwägung, dass es in der Zuständigkeit des EuGH liegt, das Gemeinschaftsrecht unter Berücksichtigung der Grundrechte und -freiheiten auszulegen und die Wahrung des Rechts bei der Auslegung und Anwendung des EG-Vertrags zu sichern,

Z. in der Erwägung, dass es Aufgabe nationaler Gerichte ist, im Einzelfall zu prüfen, ob die Kriterien betreffend die Beschränkung von Grundfreiheiten und deren Vereinbarkeit mit dem Gemeinschaftsrecht erfüllt sind,

AA. in der Erwägung, dass das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme und auf Abschluss von Tarifverträgen ein Grundrecht ist, das fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist; in der Erwägung, dass sich der EuGH in diesem Zusammenhang nicht auf eine vom Parlament (als Mitgesetzgeber) nicht angenommene Erklärung des Rates und der Kommission vom 24. September 1996 stützen sollte, die die Auslegung der Begriffe "Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung" und "für die politische Ordnung entscheidende nationale Vorschriften" nur auf in der Gesetzgebung festgelegte verbindliche Vorschriften beschränken würde,

AB. in der Erwägung, dass das Urteil des EuGH vom 21. September 1999 in der Rechtssache Albany International BV<sup>21</sup> auf dem Gebiet des Wettbewerbsrechts den

---

21 Slg. 1999, I-5751.



Gewerkschaften in Bezug auf Arbeitsmarktfragen einen beträchtlichen Ermessensspielraum eingeräumt hat,

AC. in der Erwägung, dass festgestellt worden ist, dass es beim EuGH und zwischen dem Gerichtshof und seinen Generalanwälten in mehreren Rechtssachen betreffend die Entsenderichtlinie, insbesondere in den genannten Rechtssachen Laval und Rüffert, unterschiedliche Ansichten und Auslegungen gab; in der Erwägung, dass angesichts solcher unterschiedlichen Ansichten und Auslegungen möglicherweise eine Klarstellung betreffend das Gleichgewicht zwischen Grundrechten und Grundfreiheiten erforderlich ist,

1. unterstreicht, dass die Dienstleistungsfreiheit ein Grundpfeiler des europäischen Einigungswerkes ist; ist jedoch der Ansicht, dass dies einerseits gegen die in den Verträgen dargelegten Grundrechte und sozialen Ziele und andererseits gegen das Recht der öffentlichen und sozialen Partner, Nichtdiskriminierung, Gleichbehandlung und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sicherzustellen, abgewogen werden sollte; erinnert daran, dass das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Recht auf Kollektivmaßnahmen Grundrechte sind, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt werden, und dass die Gleichbehandlung ein Grundprinzip der Europäischen Union darstellt;

2. ist der Meinung, dass jeder EU-Bürger das Recht haben sollte, überall in der Europäischen Union zu arbeiten, und dabei ein Recht auf Gleichbehandlung haben sollte; bedauert daher, dass dieses Recht nicht einheitlich in der gesamten EU angewandt wird; ist der Auffassung, dass die noch bestehenden Übergangsbestimmungen einer genauen Überprüfung durch die Kommission unterzogen werden sollten, um festzustellen, ob sie wirklich notwendig sind, um Verzerrungen auf den nationalen Arbeitsmärkten zu verhindern, und dass sie, wo dies nicht der Fall ist, so rasch wie möglich abgeschafft werden sollten;

3. betont, dass die Dienstleistungsfreiheit weder dem Grundrecht der Sozialpartner, den sozialen Dialog voranzutreiben und Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, widerspricht noch über diesem steht, zumal dies in mehreren Mitgliedstaaten ein verfassungsmäßiges Recht ist; betont, dass die Monti-Klausel die verfassungsmäßigen Grundrechte im Rahmen des Binnenmarktes schützen wollte; erinnert gleichzeitig daran, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer eine der vier Freiheiten des Binnenmarktes ist;

4. begrüßt den Vertrag von Lissabon und die Tatsache, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union rechtsverbindlich werden soll; stellt fest, dass dies das Recht der Gewerkschaften, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und abzuschließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen (z. B. Streik) zur Verteidigung ihrer Interessen zu ergreifen, einschließen würde;

5. betont, dass die Dienstleistungsfreiheit nicht über den in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dargelegten Grundrechten steht und insbesondere nicht über dem Recht der Gewerkschaften, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, zumal dies

in mehreren Mitgliedstaaten ein verfassungsmäßiges Recht ist; betont daher, dass die EuGH-Urteile in den Rechtssachen Rüffert, Laval und Viking zeigen, dass unbedingt geklärt werden muss, dass wirtschaftliche Freiheiten, wie sie in den Verträgen verankert sind, so ausgelegt werden sollten, dass sie nicht die Wahrnehmung grundlegender Sozialrechte beeinträchtigen, wie sie in den Mitgliedstaaten und vom Gemeinschaftsrecht anerkannt werden, einschließlich des Rechts, Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen und kollektive Maßnahmen zu ergreifen, und nicht gegen die Autonomie der Sozialpartner verstoßen, wenn diese Grundrechte in Verfolgung der sozialen Interessen und des Schutzes der Arbeitnehmer ausgeübt werden;

6. betont, dass die Entsenderichtlinie den staatlichen Behörden und den Sozialpartnern erlaubt, für die Arbeitnehmer günstigere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen entsprechend den unterschiedlichen Traditionen in den Mitgliedstaaten festzulegen;

7. verweist darauf, dass Erwägung 22 der Entsenderichtlinie feststellt, dass die Richtlinie das Recht der Mitgliedstaaten in Bezug auf kollektive Maßnahmen zur Verteidigung beruflicher Interessen, das durch Artikel 137 Absatz 5 des EG-Vertrags bestätigt wird, unberührt lässt;

8. betont deshalb, dass Gleichbehandlung und gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz, wie dies die Artikel 39 und 12 des EG-Vertrags vorsehen, gewährleistet und verstärkt werden müssen; ist der Auffassung, dass im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit oder der Niederlassungsfreiheit die Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers bzw. der Arbeitnehmer oder der entsandten Arbeitnehmer Ungleichheiten in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Entgelt oder die Wahrnehmung von Grundrechten wie des Streikrechts nicht rechtfertigen darf;

9. unterstreicht, dass es wichtig ist, negative Folgen für Arbeitsmarktmodelle zu verhindern, die bereits ein hohes Maß an Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt mit einem hohen Maß an Sicherheit verbinden können, und diesen Ansatz weiter voranzutreiben;

#### Allgemeine Auswirkungen

10. weist darauf hin, dass die horizontale Wirkung bestimmter Vorschriften des EG-Vertrags von der Erfüllung konkreter Bedingungen abhängt, so u. a. davon, dass diese Vorschriften einer natürlichen Person, die ein Interesse an der Einhaltung der betreffenden Verpflichtungen hat, Rechte verleihen; äußert seine Besorgnis darüber, dass die horizontale Wirkung von Artikel 43 des EG-Vertrags unter den speziellen Umständen der jüngsten Urteile des EuGH klar nachgewiesen wurde, und ist der Ansicht, dass die Zahl der Verfahren beim Gerichtshof infolgedessen zunehmen könnte;

11. begrüßt, dass entsprechend den Prinzipien und Traditionen der Europäischen Union viele Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern hohe Standards bei den Arbeitsbedingungen eingeführt haben, die das Wohlergehen aller Arbeitnehmer verbessern und das Wirtschaftswachstum sowie die Wettbewerbsfähigkeit steigern;

12. ist der Ansicht, dass die mit der Entsenderichtlinie und der Dienstleistungsrichtlinie verfolgte Absicht des Gesetzgebers nicht mit Auslegungen vereinbar ist, die als Aufforderung zu unlauterem Wettbewerb zwischen Unternehmen verstanden werden könn-



ten; stellt fest, dass Unternehmen, die Tarifverträge unterzeichnen und einhalten, im Wettbewerb mit Unternehmen, die dies nicht tun, benachteiligt sein könnten;

13. ist der Auffassung, dass die korrekte Anwendung und Durchsetzung der Bestimmungen der Entsenderichtlinie wesentlich ist, um das Erreichen ihrer Ziele zu gewährleisten, d.h. die Erleichterung der Erbringung von Dienstleistungen bei gleichzeitiger Gewährleistung eines angemessenen Schutzes der Arbeitnehmer und die uneingeschränkte Einhaltung bestehender Tarifverträge in den Mitgliedstaaten, in die Arbeitnehmer im Rahmen dieser Richtlinie entsandt werden;

14. ist ferner der Ansicht, dass die Freiheit, grenzüberschreitende Dienstleistungen im Binnenmarkt anzubieten, weiter dadurch gestärkt wird, dass sichergestellt ist, dass für inländische und ausländische Dienstleister am Ort der Erbringung der Dienstleistung ähnliche Wirtschafts- und Arbeitsmarktbedingungen herrschen;

15. spricht sich für eine Förderung der Wettbewerbsfähigkeit mit Hilfe von Wissen und Innovation aus, so wie dies die Lissabon-Strategie vorsieht;

16. äußert Bedenken an der Einführung eines Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit bei Maßnahmen gegen Unternehmen, die sich auf das Niederlassungsrecht oder das Recht auf Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen berufen, um bewusst die Arbeitsbedingungen zu unterlaufen; ist der Ansicht, dass das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen zur Aufrechterhaltung der Gleichbehandlung und zur Sicherung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen nicht in Frage gestellt werden darf;

17. betont, dass die wirtschaftlichen Freiheiten in der EU nicht so ausgelegt werden dürfen, dass die Unternehmen das Recht hätten, nationalen sozial- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Verfahren auszuweichen oder diese zu umgehen oder einen unlauteren Wettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen durchzusetzen; ist daher der Auffassung, dass länderübergreifende Maßnahmen von Unternehmen, die die Beschäftigungsbedingungen im Gastland möglicherweise unterlaufen, verhältnismäßig sein müssen und nicht automatisch mit den Bestimmungen des EG-Vertrags z. B. über den freien Dienstleistungsverkehr oder die Niederlassungsfreiheit gerechtfertigt werden können;

18. betont, dass das Gemeinschaftsrecht den Grundsatz der Nichtdiskriminierung beachten muss; betont ferner, dass der gemeinschaftliche Gesetzgeber gewährleisten muss, dass keine Hürden für Tarifverträge aufgebaut werden, u.a. für solche, mit denen der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit für alle Arbeitnehmer am Arbeitsplatz unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit bzw. der ihres Arbeitgebers am Ort der Erbringung der Dienstleistung umgesetzt wird, oder für Arbeitskampfmaßnahmen zur Unterstützung eines solchen Vertrags entsprechend den einzelstaatlichen Gesetzen oder Praktiken;

19. räumt ein, dass die Urteile des EuGH in den Rechtssachen Laval, Rüffert und Luxemburg für große Beunruhigung hinsichtlich der Auslegung der Richtlinien für eine Mindestharmonisierung gesorgt haben;

20. stellt fest, dass aufgrund der sozialen Aspekte, auf die in Artikel 26 und 27 der Vergaberichtlinie Bezug genommen wird, die Mitgliedstaaten faire Wettbewerbsbedingungen schaffen können, indem sie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festlegen, die über die zwingenden Bestimmungen für ein Mindestmaß an Schutz hinausgehen;

21. ist der Auffassung, dass die eingeschränkte Rechtsgrundlage der Freizügigkeit in der Entsenderichtlinie möglicherweise dazu führt, dass die Entsenderichtlinie als ausdrückliche Aufforderung zu unlauterem Wettbewerb in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen verstanden wird; vertritt daher die Auffassung, dass die Rechtsgrundlage der Entsenderichtlinie dahingehend ausgeweitet werden könnte, dass sie auch auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer Bezug nimmt;

22. betont, dass die jetzige Situation im Ergebnis dazu führen könnte, dass Arbeitnehmer in Gastländern in einen Niedriglohnwettbewerb gezwungen werden; ist daher der Auffassung, dass in allen Mitgliedstaaten für eine konsequente Umsetzung der Entsenderichtlinie gesorgt werden muss;

23. erinnert daran, dass neun Mitgliedstaaten das ILO-Übereinkommen Nr. 94 über Arbeitsklauseln (Öffentliche Verträge) ratifiziert haben; bedauert, dass auch in der Rechtsprechung das ILO-Übereinkommen Nr. 94 nicht angemessen beachtet wird, und ist beunruhigt darüber, dass die Anwendung dieses Übereinkommens in den betreffenden Mitgliedstaaten im Widerspruch zur Anwendung der Entsenderichtlinie stehen könnte; fordert die Kommission auf, diesen Sachverhalt dringend zu klären und auch weiterhin die Ratifizierung dieses Übereinkommens zu fördern, um die Einführung von Sozialklauseln in vergaberechtlichen Vorschriften, die ihrerseits ein Ziel der Vergaberichtlinie ist, weiter voranzutreiben;

24. stellt fest, dass nicht anerkannt worden ist, dass gemäß den ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 Einschränkungen des Rechts auf Arbeitskampfmaßnahmen und von Grundrechten nur aus Gründen der Gesundheit, der öffentlichen Ordnung und anderer ähnlicher Faktoren gerechtfertigt werden können;

#### Forderungen

25. fordert alle Mitgliedstaaten zur ordnungsgemäßen Durchsetzung der Entsenderichtlinie auf; betont ferner, dass die Arbeitsmarktvorschriften und die Vorschriften betreffend Verhandlungen und Tarifverträge in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner fallen; weist diesbezüglich darauf hin, dass es Aufgabe der Mitgliedstaaten ist, gemäß dem Subsidiaritätsprinzip die Präventiv-, Kontroll- und Sanktionsmaßnahmen in vollem Maße auszuschöpfen und zu verbessern;

26. ist der Auffassung, dass die geltenden gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften sowohl Schlupflöcher als auch Unstimmigkeiten aufweisen und sich daher für Auslegungen der Entsenderichtlinie angeboten haben, die nicht in der Absicht des gemeinschaftlichen Gesetzgebers lagen, der ein faires Gleichgewicht zwischen der Dienstleistungsfreiheit und dem Schutz der Arbeitnehmerrechte anstrebte; fordert die Kommission auf, die notwendigen Legislativvorschläge auszuarbeiten, die dazu beitragen würden, widersprüchlichen Auslegungen künftig vorzubeugen;

27. begrüßt deshalb die Erklärung der Kommission vom 3. April 2008, in der sie sich nicht nur dazu verpflichtet hat, auch weiterhin einen auf niedrigen Sozialstandards beruhenden Wettbewerb zu bekämpfen, sondern auch betont hat, dass die Dienstleistungsfreiheit nicht im Widerspruch zum Grundrecht auf Streik und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft steht und in keiner Weise über diesem Grundrecht steht; spricht sich für die unverzügliche Umsetzung der Schlussfolgerungen des Rates vom 9. Juni 2008 aus, um Mängel bei der Umsetzung zu beheben, weitere problematische Situationen und Missbrauch zu verhindern und das angestrebte Klima gegenseitigen Vertrauens zu schaffen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eine engere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, den nationalen Behörden und der Kommission mit Blick auf die Überwachung und den Austausch bewährter Verfahren zu fördern; ist der Auffassung, dass dies ein wirksames Mittel wäre, um Missbrauch zu bekämpfen;

28. stellt fest, dass es wichtig ist, dass die Regeln auf dem EU-Arbeitsmarkt transparent und für alle gleichwertig sind, dass es aber aufgrund der unterschiedlichen politischen Traditionen sehr schwierig ist, ein einheitliches Arbeitsmarktmittel zu schaffen; vertritt deshalb die Auffassung, dass in den Fällen, in denen bestimmte Mitgliedstaaten in besonderem Maße betroffen sind, auf nationaler Ebene in Konsultation mit den Sozialpartnern eine detaillierte Folgenabschätzung der oben genannten Urteile vorgenommen werden sollte;

29. begrüßt die Aussage der Kommission, dass sie nun bereit ist, die Auswirkungen des Binnenmarkts auf die Arbeitnehmerrechte und die Tarifverhandlungen einer erneuten Prüfung zu unterziehen;

30. spricht sich dafür aus, dass dabei eine teilweise Überarbeitung der Entsenderichtlinie nicht ausgeschlossen werden sollte. Eine etwaige Überarbeitung dieser Richtlinie sollte erst nach einer sorgfältigen Analyse der tatsächlichen Herausforderungen für die unterschiedlichen Systeme der Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene erfolgen. Die Überarbeitung sollte, sofern sie für sinnvoll erachtet wird, insbesondere Fragen betreffen wie die geltenden Arbeitsbedingungen, die Lohnniveaus, den Grundsatz der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit, die Einhaltung der unterschiedlichen Arbeitsmodelle und die Dauer der Entsendung;

31. ist der Ansicht, dass die Ausübung der in den Mitgliedstaaten, in den ILO-Übereinkommen und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Grundrechte einschließlich des Rechts, Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, nicht gefährdet werden sollte;

32. betont, dass unmissverständlich klargestellt werden muss, dass die Entsenderichtlinie und andere Richtlinien die Mitgliedstaaten und Sozialpartner nicht daran hindern, günstigere Bedingungen mit Blick auf die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu verlangen, und dass gewährleistet ist, dass die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften auf der Grundlage aller bestehenden Arbeitsmarktmittel angewandt werden können;

33. fordert die Kommission auf, die Beschlüsse des Rates betreffend die Schaffung eines elektronischen Systems für den Austausch von Informationen dringend umzusetzen, da es die Mitgliedstaaten in die Lage versetzen könnte, Missbrauch wirksamer zu bekämpfen;

34. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, Maßnahmen zu ergreifen, um den Missbrauch zu bekämpfen, insbesondere bezüglich der Tätigkeit von Briefkastenfirmlen, die im Niederlassungsland keine echte und effektive Geschäftstätigkeit entfalten, sondern - manchmal sogar direkt vom Hauptauftragnehmer im Gastland - ausschließlich zu dem Zweck gegründet wurden, eine Geschäftstätigkeit im Gastland auszuüben, um die uneingeschränkte Anwendung der Vorschriften und Regelungen des Gastlandes, insbesondere im Hinblick auf Löhne und Arbeitsbedingungen, zu umgehen; fordert die Kommission auf, in ihrem Verhaltenskodex für Unternehmen im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie eindeutige Vorschriften zur Bekämpfung von Briefkastenfirmlen festzulegen;

35. bekräftigt, dass die grundlegenden sozialen Rechte nicht in einer Hierarchie der Grundfreiheiten unterhalb der wirtschaftlichen Rechte anzusiedeln sind; fordert deshalb, dass im Primärrecht das Gleichgewicht zwischen den Grundrechten und den wirtschaftlichen Freiheiten erneut festgestellt wird, um so ein Wettrennen um niedrigere Sozialstandards zu verhindern;

36. begrüÙt den Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf eine neue Richtlinie über Leiharbeiternehmer, die eine nichtdiskriminierende Behandlung ab dem ersten Tag der Beschäftigung vorsehen würde, sofern die Sozialpartner nicht etwas anderes vereinbaren;

37. fordert die Kommission auf, die seit langem erwartete Mitteilung über länderübergreifende Tarifverhandlungen vorzulegen, in der die Schaffung eines Rechtsrahmens für länderübergreifende Tarifvereinbarungen vorgeschlagen wird;

38. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.