

Europarecht I

Tutorium**Fall 8 – „Lohndumping“**

Das lettische Bauunternehmen L entsendet Arbeitnehmer nach Schweden. Die Arbeitnehmer der L arbeiten auf mehreren schwedischen Baustellen zu den Bedingungen des lettischen Rechts. Neben den Arbeitszeiten, den Urlaubsansprüchen u.ä. bestimmt sich insbesondere auch die Höhe ihres Lohns nach dem lettischen Tarifvertrag, an den die L gebunden ist und den sie einhält.

Nach schwedischem Recht werden die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Urlaub u.ä.) im Wege eines landesweiten Batarifvertrags festgelegt, während die Löhne für jede einzelne Baustelle zwischen dem Arbeitgeber und der örtlichen Abteilung der schwedischen Bauarbeitergewerkschaft verhandelt werden. Bei der Aushandlung der Tarifverträge sowie der Löhne erlaubt die schwedische Verfassung den Gewerkschaften Arbeitskampfmaßnahmen.

Die in Schweden üblichen Löhne für Bauleistungen der Art, wie sie die L erbringt, liegen mehr als 50% über den Löhnen, die die L ihren Arbeitnehmern zahlt. Die Schwedische Bauarbeitergewerkschaft fordert die L dazu auf, für die schwedischen Baustellen Lohnvereinbarungen mit ihren zuständigen Regionalabteilungen zu schließen. Es kommt zwar zu Verhandlungen zwischen der L und der Gewerkschaft, diese scheitern allerdings. Daraufhin beginnt die Gewerkschaft mit Arbeitskampfmaßnahmen: Gewerkschaftsmitglieder blockieren eine der Baustellen, auf der Arbeitnehmer der L beschäftigt sind. Warenlieferungen auf diese Baustelle werden verhindert, Streikposten aufgestellt und den lettischen Arbeitnehmern und Fahrzeugen der Zugang zur Baustelle verwehrt. Die L kann wegen dieser Maßnahmen ihre Verpflichtungen gegenüber dem Bauherren nicht erfüllen, dieser kündigt nach zwei Monaten den Vertrag. Daraufhin reisen die auf die blockierte Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer der L nach Lettland zurück und kehren nicht mehr auf diese Baustelle zurück.

Die L klagt vor einem schwedischen Gericht gegen die schwedische Gewerkschaft auf Ersatz des ihr entstandenen Schadens. Die L beruft sich in diesem Verfahren auf die Grundfreiheiten des Unionsrechts, an die sich auch die mächtigen Gewerkschaften halten müssten. Man sähe zwar ein, dass der Schutz der Arbeitnehmer vor Lohndumping an sich ein legitimes Ziel sei. Aber die Arbeitnehmer würden immerhin dem lettischen Tarifvertrag entsprechend entlohnt, mehr dürfe man von ihr nicht verlangen. Die Gewerkschaft beruft sich dagegen darauf, dass man ihr nicht verbieten dürfe, ihr in der schwedischen Verfassung verankertes Streik- und Boykottrecht auszuüben, das schließlich auch in der Grundrechte-Charta der Europäischen Union garantiert sei. Ihre Grundrechte dürften nicht durch die Grundfreiheiten ausgehebelt werden, an die sie als privatrechtlich verfasste Organisation ohnehin nicht gebunden sei.

Das schwedische Gericht legt dem EuGH folgende Frage vor: „Ist es mit den Vorschriften des AEU-Vertrags vereinbar, dass gewerkschaftliche Organisationen durch kollektive Maßnahmen versuchen, ein ausländisches Unternehmen dazu zu bringen, mit der zuständigen Gewerkschaftsabteilung eine Lohnvereinbarung zu treffen?“

Wird der EuGH auf diese Frage antworten und wie wird seine Antwort aussehen?
Behandeln Sie alle aufgeworfenen Fragen, gegebenenfalls im Rahmen eines Hilfgutachtens!

Tutorium

Gehen Sie davon aus, dass kein Sekundärrecht existiert, beziehen Sie insbesondere *nicht* die sog. Entsenderichtlinie (RL 96/71) in Ihre Prüfung ein.