

Führung/Kommunikation

Vergaberecht: EuGH entscheidet über vergaberechtliche Regelungen zum Mindestlohn

Der Beitrag befasst sich im Anschluss an eines früheren Artikels (Heft 62 (November 2013) S. 34) mit der Zulässigkeit vergaberechtlicher Spezialregelungen zur Forderung nach Mindestlöhnen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich in seiner mit Spannung erwarteten Entscheidung (EuGH, Urt. v. 18.09.2014 – Rs. C-549/13) mit der Zulässigkeit vergaberechtlicher (Spezial-)Regelungen zu Mindestlöhnen auseinandergesetzt. Die in den Landesvergabegesetzen enthaltenen Regelungen verpflichten öffentliche Auftraggeber, Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, die erklären, ihren im Rahmen des Auftrags eingesetzten Mitarbeitern ein je Land unterschiedlich hohes Mindestentgelt zu zahlen. Die Auftragnehmer müssen nach diesen Bestimmung auch die jeweiligen Nachunternehmer entsprechend verpflichten. Der EuGH hatte sich zwar mit einer Regelung des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen auseinanderzusetzen. Praktisch sämtliche Vergabegesetze auch der übrigen Länder sehen jedoch vergleichbare Regelungen vor. Daher hat die Entscheidung des EuGH Bedeutung für nahezu sämtliche öffentliche Auftraggeber, die zur Einhaltung der Regelungen der jeweiligen Landesvergabegesetze verpflichtet sind.



RA Christoph Kaiser Foto Wollmann & Partner Rechtsanwälte

Der EuGH hat entschieden, dass die Regelungen jedenfalls dann gegen europäisches Recht verstoßen, wenn sowohl der Sitz als auch der Ort der Leistungserbringung im EU-Ausland gelegen sind. Das Gericht stellt in seiner Entscheidung zunächst fest, dass Mindestlohnvorgaben auf nationaler Ebene zum Schutz von Arbeitnehmerrechten und zur Vermeidung von Sozialdumping durchaus gerechtfertigt sein können. Greift die Verpflichtung allerdings nur bei öffentlichen Aufträgen, können die vergaberechtlichen Sonderregelungen das Erreichen der Ziele nicht effektiv gewährleisten. Das gilt nach Auffassung des EuGH jedenfalls solange es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass auf dem privaten Markt tätige Arbeitnehmer weniger schutzbedürftig als im Rahmen öffentlicher Aufträge tätige Arbeitnehmer sind. Zudem sei die Verpflichtung jedenfalls dann unverhältnismäßig, wenn der Nachunternehmer nicht nur seinen Sitz im Ausland hat, sondern die Leistungen auch tatsächlich in diesem Mitgliedstaat erbracht werden und wenn dort das Lohnniveau erheblich niedriger ist.

Die Relevanz der Entscheidung für die vergaberechtliche Praxis der Wohnungswirtschaft und der an Aufträgen interessierten Unterneh-

men scheint einerseits begrenzt. Zunächst sind kaum relevante Dienstleistungen (z.B. Reinigungsleistungen, Betriebsleistungen und Sicherheitsdienstleistungen) denkbar, die ausschließlich in einem anderen „fremden“ EU-Mitgliedstaat erbracht werden. Ferner existieren für etliche Berufsgruppen (insb. Gebäudereinigung, Baugewerbe und Sicherheitsdienstleistungen) mit dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) bereits allgemeinverbindliche Regelungen zu Mindestlöhnen, die keine vergaberechtlichen Spezialregelungen und daher von dem Urteil nicht betroffen sind. Für die übrigen relevanten Berufsgruppen wird am 01.01.2015 das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft treten, das einen Mindestlohn für alle Arbeitnehmer verbindlich festlegt, also ebenfalls keine vergaberechtliche Spezialregelung ist und daher von der Entscheidung des EuGH nicht berührt wird.

Der EuGH hat sich andererseits streng an die Vorlagefrage gehalten, ohne allgemein auf die Zulässigkeit von vergaberechtlichen Spezial-(Regelungen) zu Mindestlöhnen einzugehen. Denkbar ist, dass der EuGH weitere Ausführungen seiner Entscheidung über die deutlich allgemeiner gefasste Vorlage des OLG Koblenz (Beschl. v. 19.02.2014 - 1 Verg 8/13) zu einer vergleichbaren Regelung vorbehalten wollte. Der dem OLG Koblenz zur Entscheidung vorliegende Sachverhalt hat insb. keinen Auslandsbezug, sodass eine grundsätzliche Stellungnahme des EuGH zu erwarten ist.

Die vergaberechtliche Rechtsprechung zu Mindestlöhnen bleibt spannend. Sowohl öffentliche Auftraggeber als auch Bieter sind gut beraten, die Entwicklung zu verfolgen und ihr Verhalten darauf einzustellen.

RA Christoph Kaiser,

Wollmann & Partner Rechtsanwälte, Frankfurt am Main

Wohnungswirtschaft heute.

Fakten und Lösungen für Profis

Sind sie schon regelmäßiger Leser von
Wohnungswirtschaft-heute Technik ?
wenn nicht, dann melden Sie sich *heute* an . . .