

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 24.01.2002 – C-164/99

Fünfte Kammer

ECLI:EU:C:2002:40

Leitsatz

1. Bei der Entscheidung, ob die durch den Aufnahmemitgliedstaat erfolgende Anwendung einer nationalen Regelung, die einen Mindestlohn vorsieht, auf in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Dienstleistende mit Artikel 59 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Artikel 49 EG) und 60 EG-Vertrag (jetzt Artikel 50 EG) vereinbar ist, müssen die nationalen Behörden und gegebenenfalls die nationalen Gerichte prüfen, ob diese Regelung bei objektiver Betrachtung den Schutz der entsandten Arbeitnehmer gewährleistet. Dabei kann die erklärte Absicht des Gesetzgebers zwar nicht ausschlaggebend sein, aber gleichwohl einen Anhaltspunkt für das mit dieser Regelung verfolgte Ziel darstellen. 2. Es stellt eine nicht gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit dar, wenn ein inländischer Arbeitgeber den in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgesetzten Mindestlohn durch den Abschluss eines Firmentarifvertrags unterschreiten kann, während dies einem Arbeitgeber, der in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist, nicht möglich ist.

In der Rechtssache C-164/99

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Amtsgericht Tauberbischofsheim (Deutschland) in dem bei diesem anhängigen Bußgeldverfahren gegen

Portugaia Construções L da

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Artikel 59 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Artikel 49 EG) und 60 EG-Vertrag (jetzt Artikel 50 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)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann sowie der Richter D. A. O. Edward (Berichterstatte) und A. La Pergola,

Generalanwalt: J. Mischo

Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

der Portugaia Construções L a, vertreten durch Rechtsanwalt B. Buchberger,

der deutschen Regierung, vertreten durch W.-D. Plessing und C.-D. Quassowski als Bevollmächtigte,

der französischen Regierung, vertreten durch K. Rispal-Bellanger und C. Bergeot als Bevollmächtigte,

der niederländischen Regierung, vertreten durch M. A. Fierstra als Bevollmächtigte,

der portugiesischen Regierung, vertreten durch L. Fernandes und S. Emídio de Almeida als Bevollmächtigte,

der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch P. Hillenkamp und M. Patakia als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsanwalt R. Karpenstein,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen der Portugaia Construções L a, der deutschen Regierung und der Kommission in der Sitzung vom 15. März 2001,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 3. Mai 2001,
folgendes

Urteil

1 Das Amtsgericht Tauberbischofsheim hat mit Beschluss vom 13. April 1999, beim Gerichtshof eingegangen am 4. Mai 1999, gemäß Artikel 234 EG zwei Fragen nach der Auslegung der Artikel 59 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Artikel 49 EG) und 60 EG-Vertrag (jetzt Artikel 50 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) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Bußgeldverfahren des Arbeitsamts Tauberbischofsheim gegen die Firma Portugaia Construções Lda (nachfolgend: Beschuldigte), die gegen einen an sie gerichteten Bescheid, mit dem der Verfall des Erlangten in Höhe von 138018,52 DM angeordnet worden war, Einspruch eingelegt hat.

Rechtlicher Rahmen

3 Das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz — AEntG) in seiner im Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung vom 26. Februar 1996 gilt für das Baugewerbe.

4 § 1 Absatz 1 Satz 1 AEntG erstreckt die Anwendbarkeit bestimmter allgemeinverbindlicher Tarifverträge auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ihre nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer. Er lautet wie folgt:

„Die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages des Baugewerbes im Sinne der §§ 1 und 2 der Baubetriebe-Verordnung... finden, soweit der Betrieb überwiegend Bauleistungen im Sinne des § 75 Absatz 1 Nr. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes... erbringt und nicht ohnehin deutsches Recht für das Arbeitsverhältnis maßgeblich ist, auch auf ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinem im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmer zwingend Anwendung, wenn und soweit

1. der Tarifvertrag ein für alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer einheitliches Mindestentgelt enthält und
2. auch inländische Arbeitgeber, die ihren Sitz außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages haben, ihren im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern mindestens die am Arbeitsort geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren müssen.

5 Nach § 1 Absatz 1 Sätze 3 und 4 AEntG ist ein Arbeitgeber im Sinne von Satz 1 verpflichtet, seinem entsandten Arbeitnehmer die in Satz 1 vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

6 Ein Verstoß gegen die zwingenden Bestimmungen des § 1 AEntG kann nach § 5 dieses Gesetzes als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Nach § 29a des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten kann der Verfall des durch eine mit Geldbuße bedrohte Handlung erlangten Vermögensvorteils angeordnet werden.

7 Am 2. September 1996 schlossen die Tarifvertragsparteien des deutschen Baugewerbes mit Wirkung vom 1. Oktober 1996, jedoch frühestens mit Beginn der Allgemeinverbindlichkeit, den Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohns im Baugewerbe für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: Tarifvertrag).

8 Der Tarifvertrag wurde am 12. November 1996 für allgemeinverbindlich erklärt, wobei die Allgemeinverbindlichkeit jedoch erst ab 1. Januar 1997 wirkte.

9 Nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts können Tarifparteien außerdem gemäß dem deutschen Tarifvertragsrecht Tarifverträge auf verschiedenen Ebenen schließen, also auf Bundesebene ebenso wie auf betrieblicher Ebene. Dabei genießen die spezifischen Firmentarifverträge grundsätzlich Vorrang vor den allgemeinen Verbandstarifverträgen.

Sachverhalt und Vorlagefragen

10 Die Beschuldigte ist eine Gesellschaft mit Sitz in Portugal. Von März bis Juli 1997 führte sie Rohbauarbeiten in Tauberbischofsheim aus. Zur Durchführung der Bauarbeiten entsandte sie mehrere ihrer Arbeitnehmer nach Deutschland.

11 Im März und im Mai 1997 führte das Arbeitsamt Tauberbischofsheim eine Prüfung der Arbeitsbedingungen auf dieser Baustelle durch. Aufgrund der von der Beschuldigten vorgelegten Arbeitsunterlagen stellte es fest, dass diese den nach dem Tarifvertrag zu zahlenden Mindestlohn bei den überprüften Arbeitnehmern unterschritten hatte. Das Amt ordnete deshalb den Verfall des Erlangten, also der Differenz zwischen dem zu zahlenden und dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn, multipliziert mit den insgesamt geleisteten Arbeitsstunden, in Höhe von 138018,52 DM an.

12 Das vorlegende Gericht, an das sich die Beschuldigte mit dem Einspruch gegen diesen Verfallsbescheid wandte, äußert Zweifel an der Vereinbarkeit der deutschen Regelung mit den Artikeln 59 und 60 EG-Vertrag. Hierzu führt es aus, dass ausweislich der Gesetzesbegründung mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz das Ziel verfolgt werde, den nationalen Arbeitsmarkt zu schützen — insbesondere vor Sozialdumping durch Zustrom billiger arbeitender Arbeitnehmer —, die nationale Arbeitslosigkeit abzubauen und den deutschen Unternehmen eine Anpassung an den Binnenmarkt zu ermöglichen. Ferner weist es darauf hin, dass im Gegensatz zu den deutschen Arbeitgebern die Arbeitgeber anderer Mitgliedstaaten keine spezifischen Tarifverträge mit einer deutschen Gewerkschaft schließen könnten, um die Anwendung des allgemeineren Tarifvertrags zu vermeiden.

13 Da nach Auffassung des vorlegenden Gerichts die Entscheidung des Ausgangsverfahrens von der Auslegung des Gemeinschaftsrechts abhängt, hat es beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist eine Auslegung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vom 16. Dezember 1996 oder bei deren Unanwendbarkeit eine Auslegung der Artikel 59 ff. EG-Vertrag mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, nach der zwingende Gründe des Allgemeinwohls, welche eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit in den Fällen einer Arbeitnehmerentsendung rechtfertigen können, nicht nur im sozialen Schutz der entsandten Arbeitnehmer liegen können, sondern auch im Schutz der nationalen Bauwirtschaft und im Abbau der nationalen Arbeitslosigkeit zur Vermeidung von sozialen Spannungen?
2. Stellt es eine nicht gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit nach dem EG-Vertrag dar, wenn ein inländischer Arbeitgeber den in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgesetzten Mindestlohn durch den Abschluss eines (Vorrang genießenden) Firmentarifvertrags unterschreiten kann, während dies einem EG-ausländischen Arbeitgeber im Falle einer beabsichtigten Entsendung in die Bundesrepublik — zumindest faktisch — nicht möglich ist?

Zur ersten Frage

14 Wie die niederländische Regierung zutreffend ausführt, braucht die erste Frage nicht im Hinblick auf die Richtlinie 96/71 untersucht zu werden. Die Frist für die Umsetzung dieser Richtlinie lief nämlich erst am 16. Dezember 1999 und damit nach dem im Ausgangsverfahren maßgeblichen Zeitpunkt ab.

15 Folglich sind die im Ausgangsverfahren streitigen Rechtsvorschriften allein anhand der Artikel 59 und 60 EG-Vertrag zu prüfen.

16 Nach ständiger Rechtsprechung verlangt Artikel 59 EG-Vertrag nicht nur die Beseitigung jeder Diskriminierung des in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Dienstleistenden aufgrund seiner Staatsangehörigkeit, sondern auch die Aufhebung aller Beschränkungen — selbst wenn sie unterschiedslos für inländische Dienstleistende wie für solche aus anderen Mitgliedstaaten gelten —, sofern sie geeignet sind, die Tätigkeiten des Dienstleistenden, der in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist und der dort rechtmäßig ähnliche Dienstleistungen erbringt, zu unterbinden, zu behindern oder weniger attraktiv zu machen (vgl. Urteile vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-76/90, Säger, Slg. 1991, I-4221, Randnr. 12, vom 9. August 1994 in der Rechtssache C-43/93, Vander Elst, Slg. 1994, I-3803, Randnr. 14, vom 28. März 1996 in der Rechtssache C-272/94, Guiot, Slg. 1996, I-1905, Randnr. 10, vom 23. November 1999 in den Rechtssachen C-369/96 und C-376/96, Arblade u. a., Slg. 1999, I-8453, Randnr. 33, und vom 15. März 2001 in der Rechtssache C-165/98, Mazzoleni und ISA, Slg. 2001, I-2189, Randnr. 22).

17 Ein Mitgliedstaat darf insbesondere die Erbringung von Dienstleistungen in seinem Hoheitsgebiet nicht von der Einhaltung all derjenigen Voraussetzungen abhängig machen, die für eine Niederlassung gelten, und damit den Bestimmungen des EG-Vertrags, deren Ziel es gerade ist, die Dienstleistungsfreiheit zu gewährleisten, jede praktische Wirksamkeit nehmen (Urteil Säger, Randnr. 13).

18 In dieser Hinsicht ist die Anwendung nationaler Regelungen des Aufnahmemitgliedstaats für Dienstleistende, die zusätzliche administrative und wirtschaftliche Kosten und Belastungen verursachen, geeignet, Dienstleistungen von in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Personen oder Unternehmen zu unterbinden, zu behindern oder weniger attraktiv zu machen (Urteil Mazzoleni und ISA, Randnr. 24).

19 Nach ständiger Rechtsprechung können solche Regelungen, sofern sie für alle im Aufnahmemitgliedstaat tätigen Personen oder Unternehmen gelten, jedoch gerechtfertigt sein, wenn sie auf zwingenden Gründen des Allgemeininteresses beruhen, soweit dieses Interesse nicht bereits durch Vorschriften geschützt wird, denen der Dienstleistende in dem Mitgliedstaat unterliegt, in dem er ansässig ist, und sofern sie geeignet sind, die Verwirklichung des mit ihnen verfolgten Zieles zu gewährleisten, ohne über das hinauszugehen, was zur Erreichung dieses Zieles erforderlich ist (u. a. Urteile vom 17. Dezember 1981 in der Rechtssache 279/80, Webb, Slg. 1981, 3305, Randnr. 17, und vom 20. Februar 2001 in der Rechtssache C-205/99, Analir u. a., Slg. 2001, I-1271, Randnr. 25, sowie Urteil Mazzoleni und ISA, Randnr. 25).

20 Zu den bereits vom Gerichtshof anerkannten zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gehört der Schutz der Arbeitnehmer (vgl. u. a. Urteile Webb, Randnr. 19, Arblade u. a., Randnr. 36, und Mazzoleni und ISA, Randnr. 27).

21 Was konkret die nationalen Vorschriften über Mindestlöhne wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden betrifft, folgt aus der Rechtsprechung des Gerichtshofes, dass das Gemeinschaftsrecht es einem Mitgliedstaat grundsätzlich nicht verwehrt, einem Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat, das Dienstleistungen im erstgenannten Mitgliedstaat erbringt, die Verpflichtung aufzuerlegen, seinen Arbeitnehmern die durch die nationalen Vorschriften dieses Staates festgelegten Mindestlöhne zu zahlen (Urteil vom 3. Februar 1982 in den Rechtssachen 62/81 und 63/81, Seco und Desquenne & Girai, Slg. 1982, 223, Randnr. 14, sowie Urteile Guiot, Randnr. 12, Arblade u. a., Randnr. 41, und Mazzoleni und ISA, Randnrn. 28 und 29).

22 Es kann mit anderen Worten grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass der Aufnahmemitgliedstaat mit der Anwendung seiner Regelung über den Mindestlohn auf Dienstleistende, die in einem anderen Mitgliedstaat ansässig sind, im Allgemeininteresse handelt, nämlich zum Schutz der Arbeitnehmer.

23 Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass es Umstände gibt, unter denen die Anwendung solcher Vorschriften nicht mit den Artikeln 59 und 60 EG-Vertrag vereinbar ist (in diesem Sinne Urteil Mazzoleni und ISA, Randnr. 30).

24 Die nationalen Behörden und gegebenenfalls die Gerichte des Aufnahmemitgliedstaats haben daher, bevor sie die Regelung über den Mindestlohn auf Dienstleistende anwenden, die in einem anderen Mitgliedstaat ansässig sind, festzustellen, ob mit dieser Regelung tatsächlich und mit den angemessenen Mitteln ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel verfolgt wird.

25 Im Ausgangsverfahren führt das vorlegende Gericht aus, wie aus der Gesetzesbegründung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes hervorgehe, habe dieses Gesetz zum Ziel, die nationale Bauwirtschaft zu schützen und die Arbeitslosigkeit abzubauen, um soziale Spannungen zu vermeiden.

26 Nach ständiger Rechtsprechung lassen sich Maßnahmen, die eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstellen, aber nicht durch Ziele wirtschaftlicher Art wie den Schutz der inländischen Unternehmen rechtfertigen (vgl. zuletzt Urteil vom 25. Oktober 2001 in den Rechtssachen C-49/98, C-50/98, C-52/98 bis C-54/98 und C-68/98 bis C-71/98, Finalarte u. a., Slg. 2001, I-7831, Randnr. 39).

27 Jedoch kann die Absicht des Gesetzgebers, wie sie in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommt, zwar einen Anhaltspunkt für das mit diesem Gesetz verfolgte Ziel darstellen, dafür aber nicht ausschlaggebend sein (Urteil Finalarte u. a., Randnr. 40).

28 Das vorlegende Gericht muss vielmehr prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung bei objektiver Betrachtung den Schutz der entsandten Arbeitnehmer gewährleistet (Urteil Finalarte u. a., Randnr. 41).

29 Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, ist zu prüfen, ob diese Regelung den betroffenen Arbeitnehmern einen tatsächlichen Vorteil verschafft, der deutlich zu ihrem sozialen Schutz beiträgt. In diesem Zusammenhang kann die erklärte Absicht des Gesetzgebers zu einer eingehenderen Prüfung der Vorteile führen, die den Arbeitnehmern durch die von ihm getroffenen Maßnahmen angeblich gewährt werden (Urteil Finalarte u. a., Randnr. 42).

30 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist auf die erste Frage zu antworten, dass die nationalen Behörden und gegebenenfalls die nationalen Gerichte bei der Entscheidung, ob die durch den Aufnahmemitgliedstaat erfolgende Anwendung einer nationalen Regelung, die einen Mindestlohn vorsieht, auf in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Dienstleistende mit den Artikeln 59 und 60 EG-Vertrag vereinbar ist, prüfen müssen, ob diese Regelung bei objektiver Betrachtung den Schutz der entsandten Arbeitnehmer gewährleistet. Dabei kann die erklärte Absicht des Gesetzgebers zwar nicht ausschlaggebend sein, aber gleichwohl einen Anhaltspunkt für das mit dieser Regelung verfolgte Ziel darstellen.

Zur zweiten Frage

31 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob es eine nicht gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstellt, wenn ein inländischer Arbeitgeber den durch einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgesetzten Mindestlohn durch den Abschluss eines Firmentarifvertrags unterschreiten kann, während dies einem Arbeitgeber, der in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist, nicht möglich ist.

32 Die deutsche Regierung macht geltend, diese Frage sei unzulässig, da sie rein hypothetischer Natur sei und ihre Beantwortung für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits offensichtlich nicht erheblich sei. Insbesondere gebe es nach ihrer Kenntnis in den Bereichen, in denen von ausländischen Arbeitgebern die Einhaltung von Mindestlohn-Tarifverträgen verlangt werde, keine Firmentarifverträge, aufgrund deren die betreffenden inländischen Unternehmen die Arbeitnehmer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigen könnten als denen, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz einzuhalten seien.

33 Diesem Vorbringen kann nicht gefolgt werden. Nach ständiger Rechtsprechung ist es allein Sache der mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichte, die über diesen zu entscheiden haben, unter

Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für die abschließende Entscheidung als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen zu beurteilen. Das Ersuchen eines nationalen Gerichts kann nur zurückgewiesen werden, wenn offensichtlich kein Zusammenhang zwischen der von diesem Gericht erbetenen Auslegung des Gemeinschaftsrechts und den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsverfahrens besteht (Urteil vom 3. März 1994 in den Rechtssachen C-332/92, C-333/92 und C-335/92, Eurico Italia, Slg. 1994, I-711, Randnr. 17). Das ist hier jedoch nicht der Fall.

34 In der Sache stellt es eine mit Artikel 59 EG-Vertrag nicht vereinbare Ungleichbehandlung dar, wenn sich ein in einem anderen Mitgliedstaat ansässiger Arbeitgeber anders als ein Arbeitgeber aus dem Aufnahmemitgliedstaat nicht der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns entziehen kann, der in dem Tarifvertrag für die betreffende Branche vorgesehen ist. Eine im EG-Vertrag vorgesehene Rechtfertigung ist nicht geltend gemacht worden.

35 Daher ist auf die zweite Frage zu antworten, dass es eine nicht gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstellt, wenn ein inländischer Arbeitgeber den in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgesetzten Mindestlohn durch den Abschluss eines Firmentarifvertrags unterschreiten kann, während dies einem Arbeitgeber, der in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist, nicht möglich ist.

Kosten

36 Die Auslagen der deutschen, der französischen, der niederländischen und der portugiesischen Regierung sowie der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Amtsgericht Tauberbischofsheim mit Beschluss vom 13. April 1999 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Bei der Entscheidung, ob die durch den Aufnahmemitgliedstaat erfolgende Anwendung einer nationalen Regelung, die einen Mindestlohn vorsieht, auf in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Dienstleistende mit Artikel 59 EG-Vertrag (nach Änderung jetzt Artikel 49 EG) und 60 EG-Vertrag (jetzt Artikel 50 EG) vereinbar ist, müssen die nationalen Behörden und gegebenenfalls die nationalen Gerichte prüfen, ob diese Regelung bei objektiver Betrachtung den Schutz der entsandten Arbeitnehmer gewährleistet. Dabei kann die erklärte Absicht des Gesetzgebers zwar nicht ausschlaggebend sein, aber gleichwohl einen Anhaltspunkt für das mit dieser Regelung verfolgte Ziel darstellen.
2. Es stellt eine nicht gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit dar, wenn ein inländischer Arbeitgeber den in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgesetzten Mindestlohn durch den Abschluss eines Firmentarifvertrags unterschreiten kann, während dies einem Arbeitgeber, der in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist, nicht möglich ist.

Zitiervorschlag: Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 24.01.2002 – C-164/99, ECLI:EU:C:2002:40

Quelle: curia.europa.eu, abgerufen 27.07.2026

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Fassung in der Verfahrenssprache (CURIA: <https://curia.europa.eu>)

Provided by nu:legal (<https://recht.nulegal.eu>), the leading open legal database: AI-first, expanding daily, German and European law and case law in full text, free, with an open API for AI agents. Text and data mining expressly permitted.

Herausgeber: Nulegal GmbH, Potsdam.

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/eugh/2002-01-24/c-164-99>