

MAI 2011

ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT IN DER EU

Am 1. Mai 2011 gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Freiheit, grenzüberschreitende Dienstleistungen in allen Branchen zu erbringen, auch für die 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Spätestens zum 1. Januar 2014 werden die Übergangsregelungen auch für Bulgarien und Rumänien entfallen.



Die **Arbeitnehmerfreizügigkeit** gehört zur Personenfreizügigkeit in der Europäischen Union. Sie ist eine der vier Grundfreiheiten des Gemeinsamen Marktes und damit Kernbestandteil des für alle EU-Mitgliedstaaten verbindlich geltenden Gemeinschaftsrechts. Jeder Unionsbürger hat demnach das Recht, ungeachtet seines Wohnortes in jedem Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit er nicht besitzt, unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben wie ein Angehöriger dieses Staates.

aus: <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerfreiz%C3%BCgigkeit>

Damit wird Staatsangehörigen aus den Mittel- und Osteuropäischen Ländern (MOE-Länder) ermöglicht, ohne weitere Voraussetzungen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Auch die grenzüberschreitende Leiharbeit sowie die Entsendung von Beschäftigten in das Baugewerbe und verwandte Branchen ermöglicht.

Hintergrund

Am 1. Mai 2004 sind der Europäischen Union zehn neue Mitgliedstaaten beigetreten (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Slowenien, die Slowakische Republik, die Tschechische Republik und Zypern). Am 1. Januar 2007 sind Bulgarien und Rumänien der Europäischen Union beigetreten.

Die alten EU-Mitgliedstaaten konnten maximal sieben Jahre von Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Malta und Zypern) Gebrauch machen. Deutschland hat diese Übergangsregelung in Anspruch genommen. Eine weitere Verlängerung über den 30. April 2011 hinaus ist nicht möglich. Für die am 1. Januar 2007 beigetretenen Staaten Rumänien und Bulgarien wurden die Beschränkungen bis 2014 zugelassen.

Deutsche Tarifverträge gelten für Beschäftigte ausländischer Unternehmen nur eingeschränkt. Haben die deutschen Tarifvertragsparteien einen Mindestlohn vereinbart, der über das Entsendegesetz für anwendbar erklärt wurde, so steht dieser Lohn auch den Beschäftigten der ausländischen Unternehmen zu. Dies gilt z.B. für den Mindestlohn im Bauhaupt- und -nebgewerbe. Gibt es keine entsprechende Regelung, so gelten die Bestimmungen des Herkunftslandes. Das heißt, der Lohn richtet sich nach den Bestimmungen des Landes, in dem das Unternehmen ansässig ist, oder nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag. Durch die Verankerung von Mindestlöhnen über das Entsendegesetz und durch einen gesetzlichen Mindestlohn kann Lohndumping verhindert werden.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort!

Die Gewerkschaften in Europa begrüßen grundsätzlich die Freizügigkeit. Beschäftigte und Unternehmen sollen von den Vorteilen eines zusammenwachsenden Europas profitieren können. Die Voraussetzungen hierfür, nämlich ein an einheitlichen Regelungen orientierter europäischer Arbeitsmarkt, sind jedoch bis heute nicht geschaffen worden.

Aus unserer Sicht ist dies zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverzichtbar. Wir fordern: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort! anstatt des sogenannten ‚Herkunftslandsprinzips‘. Das bedeutet, dass der Vorrang des nationalen Arbeits- und Sozialrechts weiterhin gewährleistet bleiben soll, solange es keinen akzeptablen europäischen Rechtsrahmen zum Schutz von Beschäftigten gibt.

Die erfolgreichen Proteste gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie haben eine weitere Verschärfung der bestehenden Probleme verhindert, gelöst wurden sie nicht. Ein Kernproblem ist die Entsendung. So wird im Vorwort einer aktuellen Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung völlig zu Recht darauf hingewiesen, dass „insbesondere die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (...) ohne begleitende Schutzmaßnahmen zu einem Lohndumping und schlechteren Arbeitsbedingungen führen (kann).“

Erteilte Arbeitserlaubnisse an MOE-Staatsangehörige 2007 – 2010

	Erstmalige Beschäftigung	
	Insgesamt	darunter neu eingereist
Bulgarien	57.034	11.234
Estland	3.949	678
Slowenien	1.163	185
Lettland	3.266	488
Litauen	5.524	394
Polen	76.427	11.212
Rumänien	43.174	8.374
Slowakische Republik	8.612	3.360
Tschechische Republik	10.566	2.860
Ungarn	16.291	4.702
Sonstige ¹⁾	1.751	89
Gesamt	227.757	43.576

1) Familienangehörige von EU-Bürgern

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen



Der Vorsitzende des DGB-Bezirks West, Dietmar Muscheid: „Wir stehen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit als Grundrecht in Europa, doch es muss verhindert werden, dass die Beschäftigten ausgenutzt werden und zu Hungerlöhnen arbeiten müssen. Die zukünftige Dienstleistungs- und Arbeitnehmerfreizügigkeit erhöht die Notwendigkeit, endlich auch in Deutschland für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Haltelinien gegen Lohndumping einzuführen.“

Die Politik der EU-Kommission und der Mitgliedstaaten ist immer noch viel zu sehr auf die Vollendung des Binnenmarkts fixiert. Der Markt allein kann jedoch die europäischen Probleme – insbesondere die sozialen – nicht lösen. Dies gilt in besonderem Maße für den Arbeitsmarkt und es ist das historische und immer noch aktuelle Ziel der Gewerkschaften, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern. Die DGB-Bezirke treten dafür ein, den Arbeitsmarkt grenzüberschreitend sozial zu gestalten, dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitnehmerfreizügigkeit.“

Angesichts der zu erwartenden Auswirkungen ist vor allem eine Zunahme der prekären Beschäftigungsverhältnisse zu befürchten. Erforderlich sind deshalb Maßnahmen zur Verhinderung von Lohndumping und ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. Die Aufnahme einzelner Branchen in das Entsendegesetz sowie die Ankündigung der Schaffung einer Lohnuntergrenze in der Leiharbeit ist hierfür nicht ausreichend. Das einzig wirklich wirksame Mittel ist die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.

Der DGB fordert Bund und Länder auf, ein Programm zur sozialen und gerechten Gestaltung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit zu verabschieden und umzusetzen. Ziel muss sein, das Prinzip ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort‘ umzusetzen.

Dossier zum Thema auf der Homepage des DGB : <http://tinyurl.com/5rt7vlz>

IMPRESSUM

DGB-Bezirk West
Rheinland-Pfalz / Saar
Kaiserstr. 26-30
55116 Mainz

Redaktion:

Martin Benner
DGB Rheinland-Pfalz
Tel.: (06131) 28 16-32
E-Mail: martin.benner@dgb.de

Herausgeber:

Dietmar Muscheid

www.dgb-west.de

