

Anstehende Neuregelung des Arbeitsmarktes: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsrichtlinie

Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit läuft 2009 nach gegenwärtigem Stand aus - Dienstleistungsrichtlinie muss bis Ende 2009 umgesetzt werden

Neue rechtliche Rahmenbedingungen

Änderungen bei einer Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen Mitgliedsstaaten der EU (Ausnahme: Malta, Zypern)

- Keine Arbeitserlaubnis mehr nötig
- Entsendung wird möglich
- Vorschriften zur Bezahlung, die jetzt noch im Rahmen von Werksvertragsabkommen gelten, entfallen

Bevorstehende Änderungen durch die Dienstleistungsrichtlinie

- Für Unternehmen, die in einem Mitgliedstaat niedergelassen sind können strengere Vorschriften gelten als gegenüber Dienstleistungserbringern, die nur temporär in Deutschland arbeiten (Folge: Wettbewerbsverzerrungen und Arbeitsplatzabbau in höher reglementierten Staaten)
- „Verschlankung“ des nationalen Rechts aber keine Verbesserung
- Reduktion der Kontrollmöglichkeiten bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten
- Europäische Sozialunion
- Ausweitung der Generalunternehmerhaftung
- Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns
- Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf die Branchen der IG Metall und Aufnahme der Leiharbeit ins Arbeitnehmerentsendegesetz
- Komplette Herausnahme der Entsenderichtlinie und der Berufsankennungsrichtlinie aus der Dienstleistungsrichtlinie
- Praktikable und klare Abgrenzung von Dienstleistungserbringung im Rahmen der Niederlassungs- und im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit
- Ausweitung der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung
- Strukturpolitik in grenznahen Regionen Deutschlands
- Tarifvertragliche Strukturen in den neuen Mitgliedsländern der EU
- Verbesserung der Datenlage und Kontrolle

Schon heute ist der deutsche Arbeitsmarkt für viele Europäer weitgehend geöffnet. Zur Zeit kommt dennoch nur jeder sechste sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus einem anderen EU-Staat. Knapp ein Viertel davon sind Bürger eines mittel- und osteuropäischen EU-Landes, für die zur Zeit noch Zugangsbeschränkungen zum deutschen Arbeitsmarkt gelten.

In den nächsten Jahren werden diese auslaufen. Spätestens 2011 bzw. 2013 gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für Bürger der mittel- und osteuropäischen Länder der EU. Bis Ende 2009 wird die Dienstleistungsrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt.

Ob dadurch viele billige Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsländern der EU (Ausnahme Malta und Zypern) nach Deutschland kommen werden oder der Effekt vor allem darin bestehen wird, dass die hier zur Zeit „illegal“ Beschäftigten, „legal“ arbeiten werden, weiß niemand. Klar ist jedoch, dass die Arbeitgeber die Situation nutzen werden, um den Druck auf die Beschäftigten zu erhöhen, unabhängig davon, ob die Zuwanderung tatsächlich steigt. Klar ist auch, dass die Verlierer insbesondere geringer qualifizierte Beschäftigte sein werden.

Beides, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsrichtlinie, sind gesetzliche Rahmenregelungen, die neben anderen Gesetzen die Funktionsweise des Arbeitsmarkt bestimmen.

- Unter welchen rechtlichen Rahmenbedingungen heute schon EU-Bürger in Deutschland arbeiten können,
- welche „legalen“ Beschäftigungsformen es daher gibt und wie diese bezahlt werden (müssen),
- welche Auswirkung die bereits bestehende Liberalisierung auf die deutsche Wirtschaft und den Arbeitsmarkt hat,
- wie sich der rechtliche Rahmen ändern wird,
- wie das auf Arbeitsangebot und –nachfrage wirken kann,
- Beispiele dafür, wie Arbeitgeber die Liberalisierung nutzen könnten und
- welche Forderungen die IG Metall vor diesem Hintergrund hat,

skizziert das vorliegende Papier. Es soll helfen, sich eine fundierte Meinung bilden zu können.

In einem anderen EU-Staat zu arbeiten ist für viele EU-Bürger jetzt bereits erlaubt

Schon heute ist der Arbeitsmarkt innerhalb der EU nur noch für Bürger aus den neuen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten teilweise verschlossen. Alle anderen EU-Bürger können in Deutschland aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit, der Dienstleistungs- oder der Niederlassungsfreiheit arbeiten.

■ Arbeitnehmerfreizügigkeit:

Arbeitnehmer in der EU können **grundsätzlich ihren Arbeitsplatz frei wählen (Arbeitnehmerfreizügigkeit)**. Sie können selber eine Beschäftigung bei einem inländischen Arbeitgeber aufnehmen oder von einem ausländischen Arbeitgeber entsandt werden. **Davon ausgenommen sind Bürger aus den am 1. Mai 2004 und am 1. Januar 2007 beigetretenen Ländern** (mit Ausnahme von Malta und Zypern), wenn sie in Deutschland oder Österreich arbeiten wollen. Beide Länder machen von der 2+3+2-Übergangsregelung Gebrauch. Deutschland hob jedoch am 1. November 2007 die Beschränkung für Ingenieure auf.

Die 2+3+2-Übergangsregelung

Nach der **2+3+2-Übergangsregel** können die alten Mitgliedsländer die Freizügigkeit der Bürger aus den neuen Mitgliedsländern um zwei, danach noch einmal um drei und darauf noch einmal um weitere zwei Jahre hinauszögern. Sie müssen allerdings gegenüber der EU-Kommission die Notwendigkeit einer weiteren Beschränkung nachweisen können.

Zur Zeit ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für die Bürger Polens, der Tschechischen Republik, Estlands, Lettlands, Litauens, der Slowakei, Ungarns und Sloweniens nach dieser Regel bis zum 30. April 2009 beschränkt. Eine Verlängerung bis maximal 2011 ist möglich. Für Bürger Bulgariens und Rumäniens kann die Übergangsregelung bis maximal 2013 in Anspruch genommen werden.

■ Dienstleistungsfreiheit:

Die Dienstleistungsfreiheit (Art. 49-55 EGV) gibt natürlichen und juristischen Personen das Recht, **befristet selbständig** in anderen Mitgliedstaaten der EU erwerbstätig zu sein, **ohne dort niedergelassen zu sein**. Dieses Recht gilt auch für Bürger aus den neuen Beitrittsländern.

Die Dienstleistungsfreiheit gewährleistet darüber hinaus **das Recht, eigenes Personal einzusetzen**. Für Bürger aus den neuen Beitrittsländern (mit Ausnahme von Malta und Zypern) ist dieses Recht **beschränkt**.

Regelungen bei der Dienstleistungsfreiheit für EU-Bürger aus den neuen Mitgliedsländern (Ausnahme: Malta, Zypern)

- Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedsländern dürfen nicht in die alten Mitgliedsländer **verliehen** werden. Dieses Verbot gilt so lange die 2+3+2-Übergangsregelung in Kraft ist.

- In „geschützten“ Branchen ist eine Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland **nur durch Werkverträge möglich**. Zu den Ausnahmen zählt das Baugewerbe, dem Baugewerbe verwandte Wirtschaftszweige, die Reinigung von Gebäuden und sonstige Dienstleistungen wie Innendekorateure. Einige Wirtschaftszweige aus dem Organisationsbereich der IG Metall gehören zu den dem Baugewerbe verwandten Wirtschaftszweigen. **Das sind der Stahlbau, die Elektroinstallation, Gas-, Wasser-, Heizungs-, Lüftungsinstallation, Parkettlegerei, das Installationsgewerbe, die Klempnerei, der Klimaanlagenbau.**

- In den übrigen „freien“ Branchen ist die Entsendung von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedsländern im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit dagegen möglich. Arbeitsgenehmigungen sind nicht nötig.

- Selbständige Einzelunternehmer dürfen temporär in Deutschland zur Erbringung von Dienstleistungen wohnen und arbeiten. Sie müssen berufs- und gewerberechtliche Bestimmungen einhalten.

In geschützten Wirtschaftsbereichen können sie nur – wie Bürger aus Nicht-EU-Ländern – über Werkverträge in einem anderen EU-Staat Dienstleistungen erbringen.

Werkvertragsabkommen

- Deutschland hat u.a. mit den mittel- und osteuropäischen (MOE) Ländern und der Türkei Regierungsvereinbarungen abgeschlossen, die die Entsendung von Arbeitnehmern aus diesen Ländern nach Deutschland über Werkverträge ermöglicht.
- Jährlich wird zwischenstaatlich festgelegt, wie viele Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in Deutschland arbeiten dürfen. Die Höhe des Kontingents richtet sich nach der Arbeitsmarktlage.
- Ein Werkvertrag liegt vor, **wenn ein konkretes Werksergebnis** vereinbart wurde.
- Ein Werkvertrag liegt nicht vor, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer von seinem Verleiher dem Entleiher zur Arbeitserbringung überlassen wurde. **Leiharbeit ist verboten.**
- Werkverträge erlauben die **zeitlich befristete Ausführung einer Arbeit** in Deutschland (bis zu zwei, höchstens drei Jahre). Nach Ablauf dieser Zeit muss der Werkvertragnehmer mindestens für die gleiche Zeit in die Heimat zurückkehren.
- Der Werkvertragsunternehmer ist eigenverantwortlich tätig.
- Die entsandten Arbeitnehmer **unterliegen der Weisung des Auftragnehmers**, nicht des Auftraggebers.
- Werkvertragsarbeitnehmer müssen überwiegend eine höhere berufliche Qualifikation haben. Arbeitnehmern ohne berufliche Qualifikation erhalten nur

dann eine Aufenthaltsgenehmigung, wenn ihre Mitarbeit für die Ausführung der Arbeit unerlässlich ist.

- Werkvertragsarbeit ist nicht möglich wenn in dem Betrieb des Werkvertragnehmers Arbeitnehmer entlassen werden müssen oder ihnen Kurzarbeit droht.

Die Einschränkung wird im Rhythmus des 2+3+2-Modells überprüft.

- **Niederlassungsfreiheit:** Die **Niederlassungsfreiheit** regelt die selbständige Tätigkeit, die **nicht grenzüberschreitend** erbracht wird, sondern von EU-Bürgern, die sich (z.B.) in Deutschland niedergelassen haben. Die Niederlassungsfreiheit ermöglicht es jedem EU-Bürger in einem EU-Mitgliedsland seiner Wahl ein Unternehmen zu gründen, sich dort niederzulassen und erwerbstätig zu werden. Hier gibt es **keine Einschränkungen für die neuen Beitrittsländer**.

Daraus resultierende „legale“ Beschäftigungsformen für EU-Bürger, die in andern Mitgliedsstaaten arbeiten wollen

Aufgrund der oben geschilderten rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich folgende Möglichkeiten für EU-Bürger in Deutschland zu arbeiten:

- **Bürger aus den alten Mitgliedsländern der EU, aus Malta und Zypern** können jede freie Stelle innerhalb der EU annehmen. Sie benötigen keine Arbeitserlaubnis.
- Arbeitnehmer aus den neuen Beitrittsländern können (Ausnahme Malta, Zypern) nach Deutschland in „**geschützten Branchen**“ nur **über Werkvertragsabkommen entsandt** werden.
- In „**freien**“ **Branchen** können Arbeitnehmer aus den neuen Beitrittsländern nach Deutschland **entsandt** werden.
- EU-Bürger können **freiberuflich oder als selbständige Einzelunternehmer befristet** in Deutschland im Rahmen der **Dienstleistungsfreiheit** arbeiten, wenn sie nachweisen können, dass sie im EU-Ausland gewerberechtlich angemeldet sind.
- Jeder EU-Bürger kann sich in Deutschland **niederlassen und hier als Selbständiger** arbeiten. Er braucht dazu keine Arbeitserlaubnis.

„Legale“ Schlupflöcher

Die Auflistung zeigt, wo Schlupflöcher liegen. Polen, die in Deutschland als Arbeitnehmer im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit keine Fliesen verlegen dürfen, können sich selbständig machen und dann im Rahmen der Niederlassungsfreiheit ohne Einschränkung in Deutschland ihre Arbeit anbieten. Denn die Niederlassungsfreiheit gilt für sie bereits heute unbeschränkt.

Die Bezahlung von Arbeitskräften aus Mitgliedsländern der EU in Deutschland

- In **Branchen, in denen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag existiert**, werden alle Beschäftigte mindestens **nach Tarif** bezahlt. Arbeitsbedingungen wie die tägliche Arbeitszeit oder der Urlaubsanspruch richten sich ebenfalls nach Tarif.

In sechs Wirtschaftszweigen gibt es tarifliche Mindestlöhne, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) allgemeinverbindlich erklärt wurden:

- Bauhauptgewerbe
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Abbruch- und Abwrackgewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Gebäudereinigerhandwerk
- Elektrohandwerk
- Postdienstleistungen.

Zur Zeit noch nicht ins AEntG aufgenommen sind die Zeitarbeit und die industriellen textilen Dienste. Hier liegen jedoch Anträge auf Aufnahme ins AEntG vor.

Wenn nicht der komplette Tarifvertrag, sondern nur ein Mindestlohn allgemeinverbindlich festgeschrieben ist (Beispiel Elektrohandwerk), darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden bei einer sechs Tagewoche nicht überschreiten (ArbZG). Der Mindesturlaubsanspruch beträgt 20 Tage (5-Tage-Woche) bzw. 24 Tage (6-Tage-Woche).

- In **Branchen, in denen kein allgemeinverbindlicher Mindestlohn oder Tarifvertrag gilt**, wird nur dann nach Tarif bezahlt, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer **tarifgebunden** sind.
- **Davon abgesehen gibt es nahezu keine Vorschriften bei der Bezahlung.** Einzige Grenze gegen Lohnrückerei ist der **Lohnwucherparagraph (§138 BGB)**. Löhne, die gegen die guten Sitten verstoßen, sind nichtig. Die Juristen sind der Meinung, dass dieser Tatbestand erfüllt ist, wenn der Lohn drei- unddreißig Prozent unter dem orts- oder branchenüblichen Tarif liegt. Nur dann, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber wegen einer sittenwidrigen Bezahlung verklagt, greifen die Richter ein. Wo kein Kläger ist, da ist auch kein Richter.
- Im Rahmen von **Werkvertragsabkommen** nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer dürfen nicht schlechter bezahlt werden als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer. Sie erhalten mindestens den tariflichen Nettostundenlohn in der jeweiligen Branche (Bruttolohn abzüglich Sozialversicherung, Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag). Auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld muss gezahlt werden.

Im Baugewerbe werden die vereinbarten Mindestlöhne gezahlt.

- Vorschriften über die Arbeitsbedingungen von **Selbständigen** existieren nicht. Es gibt keine Mindeststundensätze oder täglichen Höchst-arbeitsstunden. Der Selbstausbeutung sind keine Schranken gesetzt.

Auswirkungen der Liberalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes

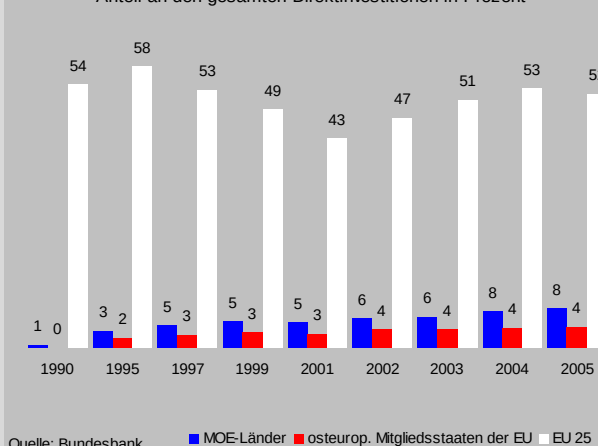
Forderungen, die bei einer weiteren Öffnung des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden sollen, hängen von den Effekten, die die bisherige Liberalisierung auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt hatte, ab. Daher werden wesentliche Effekte im Folgenden kurz aufgezählt.

- Die Aus- und Einfuhr von Waren und Dienstleistungen stieg. Seit Jahren ist Deutschland **Exportweltmeister**.
- **Vorleistungen oder Fertigerzeugnisse aus Niedriglohnländern** wurden und werden von heimischen Unternehmen **zugekauft**, um **Wettbewerbsvorteile** zu erzielen.
- Seit den 90er Jahren sind immer wieder Wirtschaftsflauten Auslöser für betriebliche Umstrukturierungen. **Hauptsächlich arbeitsintensivere, standardisierbare Tätigkeiten, für die niedrig qualifiziertes Personal gebraucht wird, wurden und werden in Niedriglohnländer verlagert.** Bevorzugt würden Buchhaltung, Call-Center oder Teile der Produktion im Ausland angesiedelt, meldete das Statistische Bundesamt im Februar 2008.
- Teilweise ist der Verlagerungsprozess auch heute noch mit der **Entsendung von qualifizierten Fachkräften aus Deutschland** zu den ausländischen Produktionsstätten verbunden. Das ist immer dann der Fall, wenn im Ausland qualifizierte Fachkräfte fehlen.
- Die Liberalisierung hat **Effekte auf die Struktur der Arbeitsnachfrage**. Arbeitgeber ersetzen – teilweise trotz Verbot - niedrig qualifiziertes Personal aus Deutschland gegen entsandte, schlecht bezahlte Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten der EU. Auftragspitzen werden durch

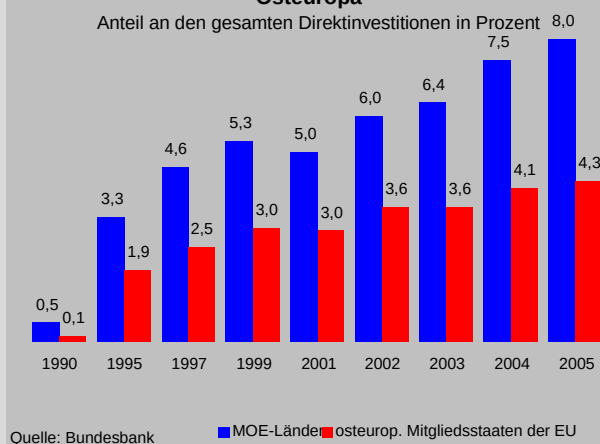
Auslandsengagements in Zahlen

- **14 Prozent aller Unternehmen** mit mehr als 100 Beschäftigten verlagerten im Zeitraum 2001 bis 2006 Produktionsprozesse ins Ausland
- Verlagerungen seien wesentlich **häufiger in der Industrie** ein Thema als in der übrigen Wirtschaft. **26%** aller Industrieunternehmen verlagerten Teile ihrer Produktion im Zeitraum 2001 bis 2006 ins Ausland. Besonders in der Hochtechnologie würden Auslagerungen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes zum täglichen Geschäft gehören. Auch in der Metall- und Elektroindustrie gehört die systematische Aufteilung von Wertschöpfungsprozessen auf mehrere Standorte dazu.
- **Zielregionen sind in steigendem Maße die MOE-Länder.** Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren im Zeitraum 2001 bis 2006 rund 60 Prozent aller Verlagerungen solche in die neuen osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten.
- Trotz der hohen Zuwachsraten ist der Bestand an Auslandsengagements in den osteuropäischen EU-Ländern jedoch bis heute gering. Die Direktinvestitionen hiesiger Unternehmen konzentrieren sich auf westliche Industrieländer.

Direktinvestitionen Deutschlands im Ausland
Anteil an den gesamten Direktinvestitionen in Prozent



Direktinvestitionen Deutschlands in Osteuropa
Anteil an den gesamten Direktinvestitionen in Prozent



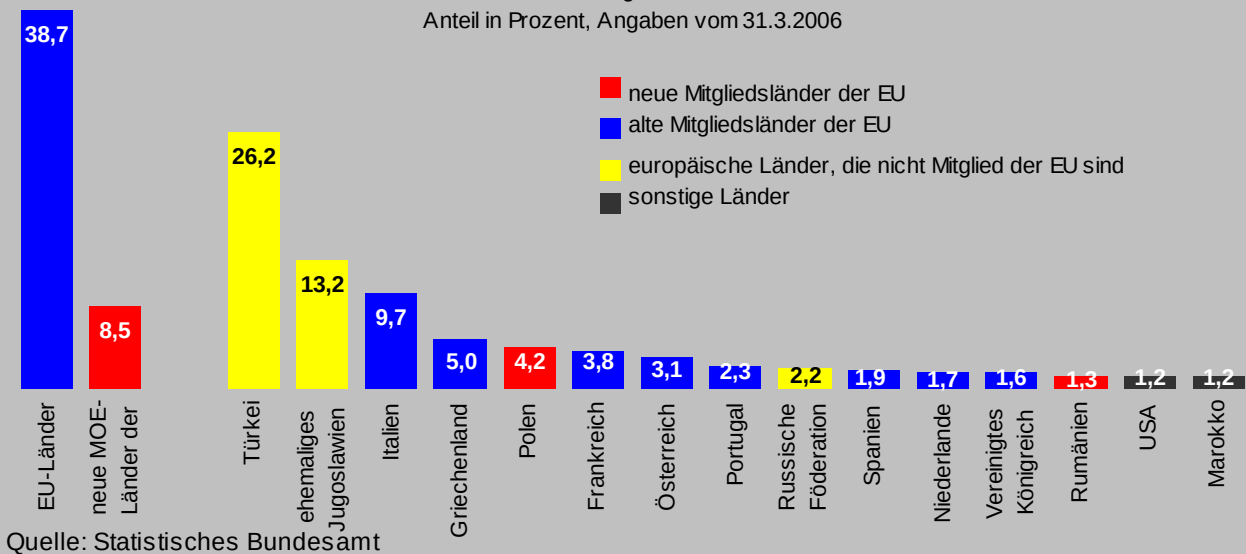
Leiharbeiter ausgeglichen. Die Stammbeschaften schrumpfen und reduzieren sich auf hoch qualifizierte Fachkräfte.

- Bisher ist der Anteil der EU-Bürger aus mittel- und

osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU vergleichsweise gering. Die größte Gruppe der in Deutschland arbeitenden Ausländer sind Türken die eine Arbeitserlaubnis und eine Aufenthaltserlaubnis benötigen, um in Deutschland zu arbeiten.

Geringer Anteil von EU-Bürgern aus den neuen Mitgliedsländern der EU arbeitet in Deutschland

15 Länder aus denen am meisten EU-Bürger in Deutschland als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiten
Anteil in Prozent, Angaben vom 31.3.2006



Die anstehenden Neuregelungen des Rechtsrahmens:

1. Das ändert sich mit der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen Mitgliedsländer:

- Niemand braucht mehr eine Arbeitserlaubnis.
- Werkvertragsabkommen zwischen Deutschland und den neuen Mitgliedsländern werden unnötig.
- Arbeitnehmer können in ein anderes Land entsandt werden,
 - um dort eine bestimmte Arbeit im Rahmen eines Vertrages zwischen dem Leistungsersteller und dem -empfänger zu erbringen,
 - um in einem anderen Konzernteil des Unternehmens mit dem der Arbeitsvertrag besteht, zu arbeiten,
 - um in einem anderen Unternehmen zu arbeiten (Leiharbeit).
- Die Vorschriften zur Bezahlung für entsandte Beschäftigte im Rahmen von Werkvertragsabkommen gelten nicht mehr. Aus den neuen Beitrittsländern entsandte Arbeitnehmer können völlig legal schlechter bezahlt werden als ver-

gleichbare deutsche Arbeitnehmer, soweit keine andere Regelung das verhindert (wie zum Beispiel das AEntG).

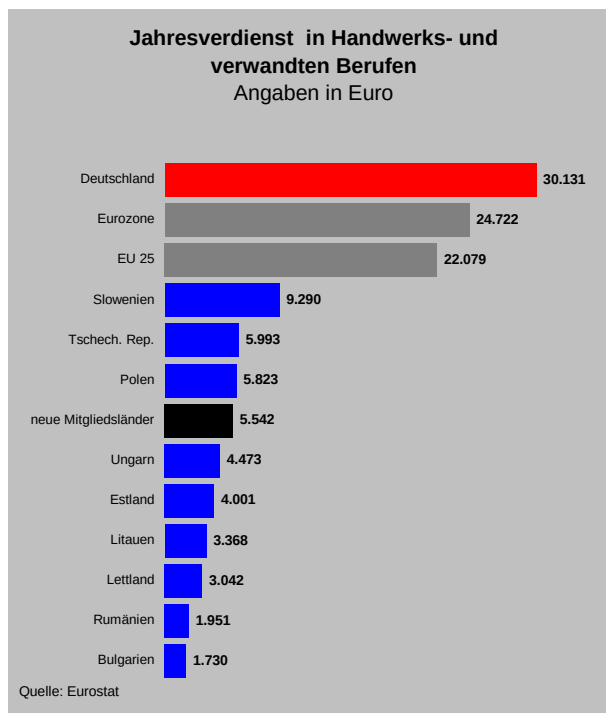
2. Das ändert sich durch die Dienstleistungsrichtlinie:

- Die Dienstleistungsrichtlinie erlaubt strengere Vorschriften gegenüber Unternehmen, die sich in einem EU-Mitgliedsstaat niederlassen wollen als gegenüber Dienstleistungserbringern, die nur temporär in einem anderen Mitgliedsstaat arbeiten wollen. Für Unternehmen, die sich in Deutschland niederlassen wollen, gilt deutsches Recht. Gegenüber Dienstleistungserbringern, die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit temporär in Deutschland arbeiten, gelten dagegen weniger Vorschriften.

Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten von in Deutschland ansässigen Unternehmen sind die Folge. Unternehmenssitzverlagerungen in niedrig reglementierte EU-Länder werden begünstigt. Dadurch gehen Arbeitsplätze in Deutschland verloren. Diese Reaktion der Unternehmen wird dadurch begünstigt, dass die Dienstleistungsrichtlinie temporäre Tätigkeiten nicht griffig von langfristigen abgrenzt.

- Folge der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht kann auch sein, dass Normen, die aus Sicht der Gewerkschaften sinnvoll sind, im Zuge der Normenkontrolle gestrichen werden. Das deutsche Recht würde **zwar schlanker, aber nicht besser** werden.
- Es besteht die Gefahr, das jetzt zum Teil noch bestehende Anforderungen, in Deutschland eine Niederlassung unterhalten zu müssen, in Zukunft entfallen. Das betrifft voraussichtlich öffentlich-rechtlich geprägte Bereiche wie Bildung, Jugendhilfe, Bestattungen, weniger den Organisationsbereich der IG Metall.
- Die Anforderungen, in Deutschland eine Niederlassung zu gründen, werden wahrscheinlich sinken. Leitungspersonal muss beispielsweise voraussichtlich nicht mehr anwesend sein.
- Zwar haben Vertreter der EU-Kommission gegenüber den Gewerkschaften geäußert, dass sich die **Kontrollmöglichkeiten** bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten durch die Dienstleistungsrichtlinie gegenüber heute verbessern würden. Aus unserer Sicht besteht dagegen die Gefahr, dass Kontrollen in Zukunft erschwert werden.

Auswirkungen der Neuregelung auf den Arbeitsmarkt



Auswirkungen der Neuregelung auf den Arbeitsmarkt

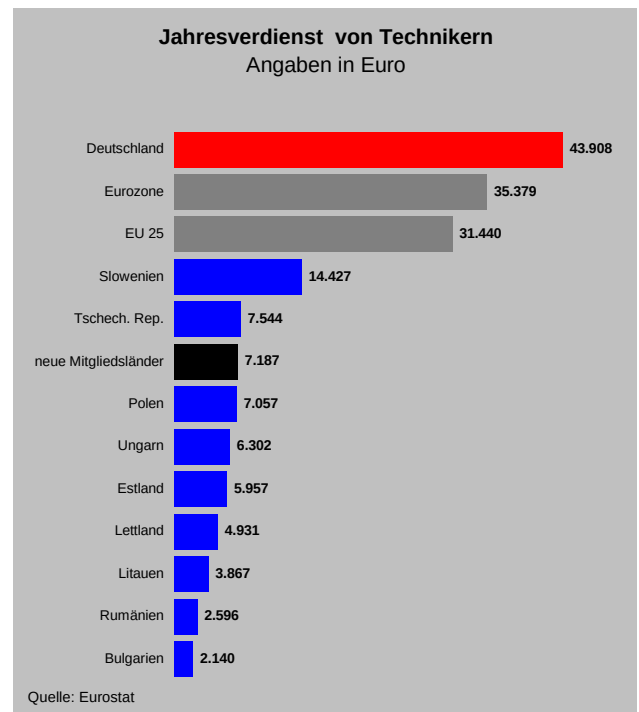
Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hängt von Arbeitsnachfrage und –angebot ab. Beides wird durch die Neuregelung der rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst.

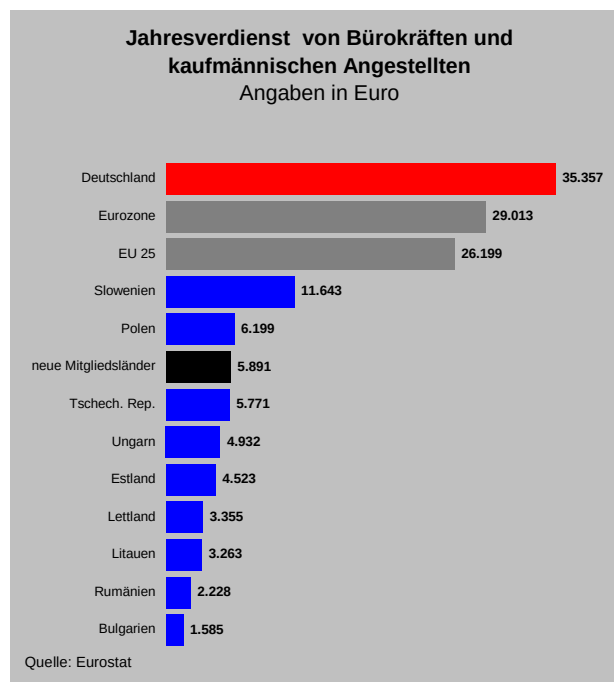
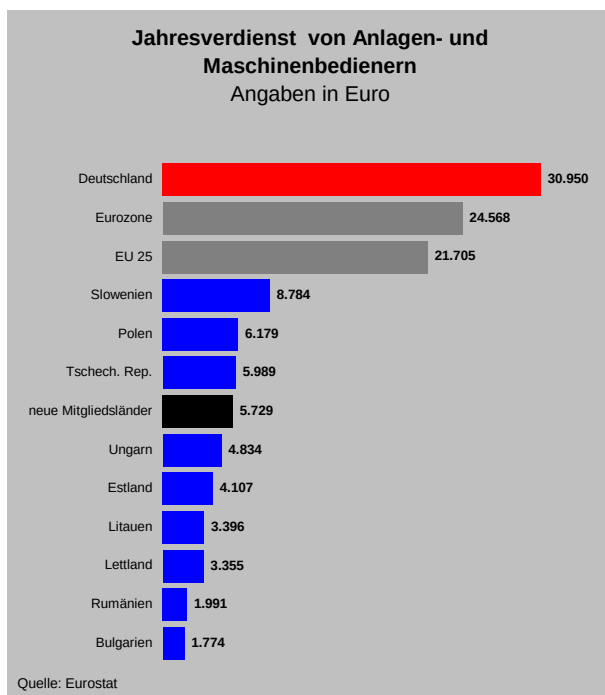
1. Das Arbeitskräfteangebot

Die neuen Rahmenbedingungen haben Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot von unselbständigen und selbständigen Personen in den alten Mitgliedsländern haben. Der bedeutendste Effekt wird die Zuwanderung von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedsländern in Mitgliedstaaten mit

- besserer Bezahlung,
- besseren Arbeitsbedingungen und
- niedrigeren Arbeitslosenquoten

sein. Um wie viel, lässt sich nicht abschätzen, weil hierfür eine Kombination verschiedener Faktoren ausschlaggebend ist. Klar ist jedoch, dass für Bürger aus den neuen Mitgliedsländern Deutschland zu den attraktiveren Arbeitsregionen in Europa zählt. Denn die Bezahlung ist besser als in vielen anderen Ländern. Das gilt gerade auch im Vergleich zu den neuen Mitgliedsstaaten der EU.

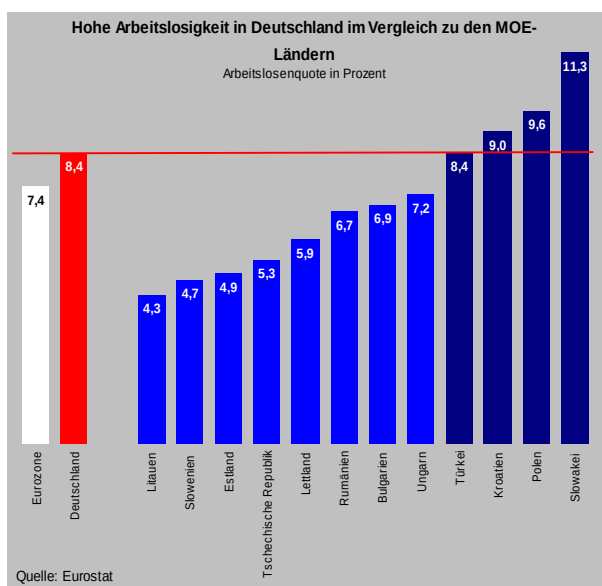




Allerdings ist die Arbeitslosenquote in Deutschland vergleichsweise hoch und das Wirtschaftswachstum niedrig. Das bremst die Zuwanderung. Auch weiche Faktoren wie die Ausländerfeindlichkeit der Deutschen dämpft den Zuzug. Im Bezirk Berlin-Brandenburg gibt es beispielsweise keine Zuwanderungsschwemme aus Polen. Ein Hilfsarbeiter verdient in Deutschland zwar mehr als ein Techniker in Polen. Weil die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland jedoch höher als in den Grenzgebieten von Polen ist, arbeiten nur wenige Polen in Ostdeutschland.

2. Auswirkungen auf die Arbeitskräftenachfrage der Arbeitgeber

Wer als Arbeitgeber billige Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Ländern beschäftigt statt teurerer heimischer Arbeitskräfte, spart Kosten. Die Lohndifferenzen zwischen Deutschland und den osteuropäischen Ländern sind zwar durch die Produktivitätsunterschiede gerechtfertigt. Werden aber Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsländern an deutsche Maschinen gestellt, ist ihre Produktivität mit der heimischer Beschäftigter vergleichbar. Denn gerade wanderungsbereite Arbeitskräfte aus dem neuen Beitrittsgebieten verfügen über eine gute Qualifikation.



	Primär-	Sekundär-	Tertiär-	Stu- denten	Total
	Verbindung				
	Anteile an allen migrationswilligen des betrachteten Landes in Prozent				
Polen	3,2	28,9	15,4	52,6	100
Bulgarien, Rumänien	18,9	36,7	13,6	30,7	100
Ungarn, Tschech. Republik, Slowakei	6,8	32,7	17,1	43,5	100
Baltische Staaten	22,0	27,8	17,4	32,8	100

Quelle: Candidate Countries Eurobarometer 2002

Beispiele wie Arbeitgeber auf die Liberalisierung des Arbeitsmarktes reagieren könnten

Die Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist die eine Sache. Wie jeder einzelne die neuen Gesetze nutzt, ist die andere Sache. Wie Arbeitgeber reagieren theoretisch reagieren könnten, zeigen die beiden Beispiele. Ob sie so reagieren werden, steht auf einem anderen Blatt und lässt sich kaum sagen.

Fall 1: Entsandte Beschäftigte

Ein Großunternehmer mit industrieller Fertigung und Sitz im Inland könnte heimische Arbeitskräfte durch ausländische ersetzen, indem er folgende Umstrukturierungen vornimmt:

Beschäftigung billiger entsandter Arbeitskräfte aus einem Niedriglohnland der EU: Gehört das Unternehmen nicht zu einer Branche für die ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn gilt – und bisher gilt kein Mindestlohn in der industriellen Fertigung – und ist weder das entsendende noch das hiesige Unternehmen tarifgebunden, können die entsandten Beschäftigten völlig legal zu Niedrigstlöhnen bezahlt werden. Einzige Grenze nach unten ist der Lohnwucherparagraph.

Ersatz von Produktionsarbeitsplätzen durch Werkoder Dienstverträge an Dienstleistungserbringer mit Sitz in einem anderen EU-Land: Bisher ließ ein heimischer Automobilproduzent den Motor von eigenen Beschäftigten in das Fahrzeug einbauen. Er kündigt den Beschäftigten. Ein osteuropäischer Dienstleistungserbringer übernimmt die Arbeitskräfte. Jetzt lässt der Automobilproduzent die Motoren vom Dienstleistungserbringer einbauen. Die Arbeitskräfte sind zwar die gleichen wie zuvor. Sie sind aber nun bei einem Arbeitgeber beschäftigt, der nicht Mitglied im Arbeitgeberverband in Deutschland ist. Damit gilt der Tarifvertrag der IG Metall nicht mehr für sie. Da es auch keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gibt, ist eine Bezahlung bis zur Lohnwuchergrenze möglich.

Fall 2: Ausnutzung der Dienstleistungsfreiheit

Eine mittelständische Schreinerei stellt keine Arbeitnehmer mehr ein. Stattdessen schließt der Inhaber mehrere Werkverträge mit rumänischen selbständigen Schreibern ab. Diese werden als Subunternehmer für die mittelständische Schreinerei tätig. Die rumänischen, selbständigen Schreiner arbeiten nach deutschen Maßstäben zu Niedrigstlöhnen. Beschränkungen nach unten gibt es keine, weil die Rumänen selbständig sind.

Forderungen der IG Metall

- Parallel zur Öffnung des europäischen Marktes brauchen wir **eine europäische Sozialunion**. Europa arbeitet zwar daran, einen einheitlichen Rechtsrahmen für den Transfer von Arbeit und Kapital herzustellen. Es wird aber nichts dafür getan, einheitliche Lebensbedingungen und Zukunftsaus-

sichten für die Bürger der EU zu schaffen. Bei Produktivitäts- und Lohnkostenunterschieden wie sie zur Zeit zwischen den neuen und den alten Mitgliedsländern der EU vorhanden sind, führt das zu einer Senkung des Lebensstandards in den alten Mitgliedsländern. Dass die Akzeptanz für die europäische Union unter den Bürgern im alten Kern Europa sinkt, ist eine unausweichliche Folge.

- Die **Generalunternehmerhaftung** muss auf andere Branchen **ausgeweitet** werden.
- Um Lohndumping zu verhindern, braucht Deutschland einen **gesetzlichen Mindestlohn**.
- Die Zahl der Branchen, die ins **Arbeitnehmerentsendegesetz** aufgenommen werden, muss deutlich erhöht werden. Auch Leiharbeit muss aufgenommen werden. Die IG Metall befürwortet eine Ausdehnung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen ihres Organisationsbereiches. Die IG Metall will neben dem gesetzlichen branchenspezifische Mindestlöhne.
- Bei der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht muss sichergestellt werden, **dass Arbeitnehmer in Branchen, die durch das Entsendegesetz von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen sind, nach dem vereinbarten Branchenmindestlohn bezahlt und beschäftigt werden**. Zur Zeit heißt es im Richtlinienentwurf lediglich, dass die Dienstleistungsrichtlinie nur im Konfliktfall Vorrang vor der Dienstleistungsrichtlinie habe. Die genaue Bedeutung dieser juristischen Formulierung bleibt im Unklaren.
- Der Ausnahmereich der **Berufsanerkennungsrichtlinie** von der Dienstleistungsrichtlinie muss ebenfalls wasserdicht gemacht werden. Die Berufsanerkennungsrichtlinie ermöglicht, dass z.B. Dienstleistungserbringer aus den Berufen mit Meisterzwang im Handwerk, sich bei der zuständigen Behörde melden müssen, bevor sie tätig werden und dass ihre Qualifikation von dieser Behörde überprüft werden kann und dass der Dienstleistungserbringer fehlende Kenntnisse erwerben muss, bevor er in Deutschland tätig werden darf.
- **Wann ein Dienstleistungserbringer eine Dienstleistung im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit erbringt und wann im Rahmen der Niederlassungsfreiheit, muss der Gesetzgeber klar und praktikabel voneinander abgrenzen**. Andernfalls ist damit zu rechnen, dass Dienstleistungserbringer mögliche schärfere Anforderungen, die niedergelassene Unternehmen erfüllen müssen, umgeht, indem er behauptet, er sei nur temporär in Deutschland tätig.

- Für In- und Ausländer, die in einem EU-Land (z.B. Deutschland) Dienstleistungen erbringen, **müssen die gleichen Regeln** gelten.
- **Illegale Beschäftigung muss bekämpft** werden. Dazu muss die Kontrolle durch die Zollbehörde ausgebaut werden. Das neue Kontrollsystem, das im Rahmen der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie aufgebaut werden muss, muss funktionsfähig sein. Experten aus den Zollbehörden, aus den Finanzämtern oder beispielsweise auch vom Rechnungshof müssen an dem Aufbau dieses neuen Kontrollsystems mitarbeiten. Ihr Wissen muss Eingang finden.
- In den neuen Mitgliedstaaten der EU müssen **tarifvertragliche Strukturen** aufgebaut werden.
- Grenznahe Regionen in den neuen Mitgliedsstaaten brauchen **strukturpolitische Fördermaßnahmen**. In den Beitrittsländern muss eine lebensfähige Wirtschaft aufgebaut werden.
- Die Datenlage über die Zuwanderungsbewegungen ist schlecht. Wer aber eine sinnvolle Politik machen will, braucht zuverlässige Informationen.

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Vorstand, FB Handwerk/Betriebspolitik KMU/Maschinenbau

Autor: Kerstin Warneke, Ressort Handwerk / Mittelstandspolitik, kerstin.warneke@igmetall.de

Bezugsmöglichkeiten: IG Metall Vorstand, FB Handwerk/Betriebspolitik KMU

Tel.: +49 (69) 6693 2647,

Fax: +49 (69) 6693 80 2647

Mail: mechthild.schaller@igmetall.de; christian.heide@igmetall.de

Online: www.igmetall.de/download

Bisher erschienen:

Nr.	Ausgabe	Datum	Titel
12	KMU kompakt Handwerk	01/2008	Strukturwandel im Kfz-Gewerbe muss abgefedert werden!
11	KMU kompakt	11/2007	Sind kleine Unternehmen innovativer als große ?
10	KMU kompakt	10/2007	Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht
09	KMU kompakt	05/2007	Unternehmensteuerreform 2008: Von einer Mittelstandslücke keine Spur!
08	KMU kompakt	09/2006	Mittelstandspolitik - arbeitsorientiert und innovativ
07	KMU kompakt	07/2006	Unternehmensteuerreform 2008: Anforderungen von KMU
06	KMU kompakt	06/2006	Bürokratieabbau: kein Fahrschein für Wachstum!
05	KMU kompakt	01/2006	Demokratie im Betrieb; Mitbestimmung - eine Erfolgsgeschichte
04	KMU kompakt	12/2005	Mittelständische M+E-Branche: Arbeitsplatzabbau trotz Wachstum
03	KMU kompakt	05/2004	Aspekte der Schwarzarbeit
02	KMU kompakt	06/2003	Basel II; Turbo für Bankprofite, Bremse für die Kreditfinanzierung mittelständischer Unternehmen
01	KMU kompakt	01/2003	Mittelstandspolitische Initiative „pro mittelstand“ der Bundesregierung; Clement-Initiative