

Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht

Stand - Beurteilung - Herausforderungen

Durch die Dienstleistungsrichtlinie und deren Umsetzung wird der wirtschaftliche Rahmen für Dienstleistungserbringer neu geregelt:

- Genehmigungsregelungen und Kontrollmöglichkeiten durch die Behörden werden reduziert.
- Die Rechtssicherheit und Möglichkeit der Rechtsdurchsetzung wird voraussichtlich abnehmen.
- Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den verschiedenen europäischen Mitgliedsstaaten wird beeinflusst. In Deutschland niedergelassene Unternehmen verlieren gegenüber Unternehmen, die in EU-Mitgliedsländern mit niedrigen Schutzstandards ansässig sind, an Wettbewerbskraft.
- Das führt zu Standort- und möglicher Weise auch Arbeitsplatzverlagerungen aus Deutschland.
- Rückläufige Steuereinnahmen und sinkende Einnahmen der sozialen Sicherungssysteme sind die Folge.
- Rückwirkungen über veränderte arbeitsrechtliche Regelungen und soziale Grundrechte auf Arbeitnehmer sind zu erwarten.

Kurz und bündig

- 28.12.2006: modifizierte Dienstleistungsrichtlinie tritt in Kraft
- Herkunftslandprinzip durch Proteste von Gewerkschaften und NGO's verhindert
- Bis zum 28.12.2009 Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht
- Umsetzung zu großen Teilen in der Hand Neoliberaler
- Wahrscheinliche Auswirkungen der Umsetzung:
 - Abbau von Schutzregelungen für Arbeitnehmer zu erwarten
 - Wettbewerbsverzerrungen
 - Rechtsunsicherheit
 - Geringere Möglichkeit der Rechtsdurchsetzung

Relevanz der Dienstleistungsrichtlinie für die IG Metall

Obwohl die IG Metall vor allem Mitglieder im industriellen Sektor hat - nur rund sechs Prozent der Mitglieder arbeiten im Handwerk - hat die Dienstleistungsrichtlinie hohe Relevanz. Anders als der Name „Dienstleistungsrichtlinie“ glauben macht, hat die Richtlinie nicht nur Auswirkungen auf traditionelle Dienstleistungsbereiche, wie zum Beispiel die Kfz-Reparatur, Klempnerei oder Bauinstallation. Rückwirkungen auf die industrielle Produktion sind absehbar. Unternehmen der Automobilindustrie könnten zum Beispiel in Zukunft Teile der Produktion an Dienstleistungserbringer vergeben. Statt dem deutschen Kollegen könnte in Zukunft ein von einem polnischen Dienstleistungserbringer entsandter Beschäftigter Sitze in einen Pkw einbauen.

Erfolge der Protestaktionen gegen die ursprünglich geplante Dienstleistungsrichtlinie

Am 28.12.2006 trat die Dienstleistungsrichtlinie in Kraft. Diese Richtlinie geht in die falsche politische Richtung. Durch die von Gewerkschaften und NGOs organisierten Proteste konnte die falsche Grundorientierung jedoch abgemildert werden.

- Das Herkunftslandprinzip wurde auf die Rechtsvorschriften nicht, wie ursprünglich von neoliberalen Kräften beabsichtigt, unbeschränkt in die Dienstleistungsrichtlinie aufgenommen.

- Die Reichweite der Dienstleistungsrichtlinie wurde weitgehender eingeschränkt als geplant. Es gibt Tätigkeits- und Rechtsausnahmen.
- Für entsandte Beschäftigte gilt das Recht des Arbeitslandes unter bestimmten Bedingungen wie bisher fort.

Ausnahmebereiche von der Dienstleistungsrichtlinie im Einzelnen

- Einzelne Tätigkeiten unterliegen nicht der Dienstleistungsrichtlinie (Art. 2). Dazu gehören beispielsweise
 - nicht-wirtschaftliche Dienstleistungen von allgemeinem Interesse,
 - Dienstleistungen von Leiharbeitsagenturen,
 - Gesundheitsdienstleistungen,
 - soziale Dienstleistungen.
- Zumindest teilweise gilt für einen Dienstleistungserbringer mit einer Niederlassung innerhalb der EU, der seine Dienste in einem anderen EU-Mitgliedstaat anbietet, das Recht des Arbeitslandes. Einige Rechtsgebiete wurden von der Dienstleistungsrichtlinie ausgeklammert soweit sie mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind. Das sind zum Beispiel (vgl. Artikel 1 (5) bis (7) und 3 (1),(2))
 - die Grundrechte,
 - das Strafrecht,
 - das Arbeits-, Tarif- und Streikrecht,
 - das Arbeitnehmerentsendegesetz,
 - die Sozialrechtsvorschriften, für die bei Entsendung nach der VO 1408/71 das Herkunftslandprinzip schon bisher gilt (bis maximal 12 Monate),
 - das Berufsausbildungsrecht.

Gegenwärtiger Stand: Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht

Jeder Mitgliedstaat der EU muss

- sämtliche nationale Normen (Bund, Länder, Kommunen, Kammern) prüfen und an die Bestimmungen der Dienstleistungsrichtlinie anpassen (sog. Normenscreening). Bis zum 28. Dezember 2009 soll der EU Kommission ein Bericht vorliegen, aus dem unter anderem die zukünftig in einem Mitgliedstaat vorgesehenen Genehmigungsregeln und Gesetze einschließlich der geplanten Änderungen hervorgehen,
- sogenannte „einheitliche Ansprechpartner“ einrichten,
- ein IT-System und ein elektronisches System europäischer Amtshilfe aufbauen,
- Qualitätsstandards und Verhaltenskodizes für Dienstleistungserbringer festschreiben.

Im Sommer 2007 veröffentlichte die EU Kommission außerdem ein Umsetzungshandbuch zur Dienstleistungsrichtlinie. Dieser Schritt ist ungewöhnlich und verdient darum Beachtung. Es ist zu befürchten, dass die EU Kommission mit Hilfe des Durchführungshandbuchs, die nationale Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in ihrem Sinn beeinflussen will.

Außerdem bietet die Kommission konkrete Beratung für Beamte der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung zu allen möglichen Verfahren an.

Die EU Kommission arbeitet darüber hinaus an einem „Online-Notifizierungsscreen“, den aus ihrer Sicht möglichst alle Mitgliedstaaten anwenden sollen. Der Notifizierungsscreen ist zum Beispiel dafür gedacht, die Behördenkommunikation zu erleichtern. Dokumente sollen online auf ihre Echtheit geprüft werden können. Ein einmal online geprüftes Dokument muss kein zweites Mal geprüft werden.

Kernprobleme bei der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht

Die Gewerkschaften müssen den Umsetzungsprozess aufmerksam verfolgen und politisch aktiv begleiten. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeichnen sich vier Kernprobleme ab.

1. Das Normenscreening ist weitgehend in der Hand neoliberal ausgerichteter Kräfte: dem BMWi und der EU Kommission.

Beteiligt sind außerdem das BMF, das BMI und die Länder. Das Bundesministerium für Wirtschaft muss die Gewerkschaften nicht in den nationalen Umsetzungsprozess einbinden. Eine Arbeitsgruppe zur nationalen Umsetzung an der Gewerkschaften, die Bundesministerien für Arbeit und Soziales, Justiz, Inneres und Finanzen, der Bundesländer, der kommunalen Gebietskörperschaften, der Sozialversicherungen, der Sozial- und Wirtschaftsverbände und der Verbraucherverbände teilnehmen, ist nicht vorgesehen. Es besteht daher die Gefahr, dass die von Änderungen betroffenen Interessengruppen gar nicht oder erst zu einem sehr späten Zeitpunkt informiert werden!

2. Der Richtlinienentwurf ist an vielen Stellen nicht eindeutig. Unfaire Wettbewerbsbedingungen, Arbeitsplatzabbau von in Deutschland niedergelassenen Unternehmen, schrumpfende Steuereinnahmen, weniger Geld in den Kassen der sozialen Sicherungssysteme und weniger soziale Sicherheit für Arbeitnehmer können die Folge sein.

Obwohl im Richtlinienentwurf formal viele Tätigkeiten und gesetzliche Regelungen vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgeklammert sind, ist deren tatsächliche Herausnahme nicht gesichert. Die Beschränkungen der Dienstleistungsrichtlinie dürfen bei der nationalen Umsetzung nicht aufgeweicht werden!

Soweit zum gegenwärtigen Zeitpunkt ersichtlich, zeichnen sich die folgenden Problembereiche ab:

- Es existieren Meinungsverschiedenheiten darüber, ob von der Dienstleistungsrichtlinie ausgeklammerte Rechtsgebiete vom ersten bis zum letzten Gesetz ausgenommen sind oder nur die inhaltlich zum betrachteten Rechtsgebiet dazugehörigen Normen. Versäumt ein Mitgliedstaat aber seine Normen der Richtlinie anzupassen, besteht die Gefahr, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) die nationale Regelung für unwirksam hält, sollte es später zur Klage gegen diese Regelungen kommen.
- Die von der Dienstleistungsrichtlinie ausgeklammerten Rechtsgebiete sind nur insoweit von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen, wie sie mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind. (Z. B. Art. 1 (6): „Diese Richtlinie berührt nicht das Arbeitsrecht, d.h. gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (...), die von den Mitgliedstaaten gemäß nationalem Recht unter Wahrung des Gemeinschaftsrechts angewandt werden.“) Sollten beispielsweise Einzelregelungen des Arbeits- oder Tarifrechts gegen das Gemeinschaftsrecht verstoßen, haben diese keinen Bestand.
- Die Entsenderichtlinie, die Sozialrechtsvorschriften und das Berufsausbildungsrecht sind nicht generell von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen. Sie gelten nur im Ausnahmefall. Das heißt, dass sie nur dann Vorrang vor der Dienstleistungsrichtlinie haben, wenn es zum Konflikt mit der Dienstleistungsrichtlinie kommt. Was das genau heißt, bleibt unklar.
- Die Dienstleistungsrichtlinie gilt laut Artikel 2 nicht für „nicht-wirtschaftliche Dienstleistungen von allgemeinem Interesse“. Die Definition des Begriffs überlässt sie jedoch den Mitgliedstaaten (Artikel 1 (3)).
- Die Dienstleistungsrichtlinie gilt nicht für Leiharbeitsagenturen. Das ist ein Erfolg. Problematisch ist jedoch, dass der Verleih von Arbeitnehmern zwischen Unternehmen, die keine Leiharbeitsagenturen sind, nicht von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen ist. Die Dienstleistungsrichtlinie gilt auch, wenn die Leiharbeit konzernintern stattfindet (eine sich verstärkende Tendenz).

- Eine genaue Abgrenzung der Tätigkeits- und Bereichsausnahmen fehlt. Niemand weiß, welche Dienste zum Beispiel zu den Gesundheits- und sozialen Diensten zählen.
- Die Grenze zwischen Niederlassung und vorübergehender Inanspruchnahme der Dienstleistungsfreiheit ist unklar. In der Dienstleistungsrichtlinie stehen keine konkreten Kriterien, die eine Unterscheidung ermöglichen. Im ihrem Umsetzungshandbuch weist die EU Kommission darauf hin, dass Niederlassungen von grenzüberschreitend tätigen Dienstleistern nur durch eine Fall-zu-Fall-Entscheidung abgegrenzt werden können.

3. Die Ungenauigkeit der Dienstleistungsrichtlinie bietet Schlupflöcher für findige Unternehmer. Rechtsunsicherheit und Wettbewerbsverzerrungen verschiedenster Art sind die Konsequenz.

- Der Begriff „Herkunftslandprinzip“ taucht in der Richtlinie zwar nicht mehr auf. Im Kern - ausgehend von der Richtlinien-systematik - ist er aber immer noch Inhalt der Richtlinie. Denn das Arbeitslandprinzip kommt nur dann zur Anwendung, wenn das Gesetz verschiedene Ausnahmetatbestände erfüllt.

Arbeitslandrecht wird zum Ausnahmefall!

- Eine Norm gehört zu einem Gesetzesgebiet, das zum Ausnahmebereich (Strafrecht, Arbeitsrecht, Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit, Grundrechte, Tarifrecht, Streikrecht (Art. 1 (5) bis (7)), Privatrecht (Art. 3 (2))) erklärt wurde, und gleichzeitig mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist,

oder

- eine Norm ist aus folgenden Gründen nötig (Art. 16 (3)):
- öffentliche Ordnung oder
- öffentliche Sicherheit oder
- öffentliche Gesundheit oder
- Schutz der Umwelt

oder

- es gibt Bestimmungen über Beschäftigungsbedingungen, einschließlich denjenigen in Tarifverträgen, die im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht stehen.

oder

- es handelt sich um eine Dienstleistung von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse (Art. 17).

Die Messlatte dafür, wann in Zukunft für entsendende Dienstleistungserbringer nationales Recht am Arbeitsort gelten darf, ist damit sehr hoch gehängt worden.

Kein Herkunftslandprinzip, aber dennoch Verschlechterung gegenüber dem Status Quo

Bisher erkannte der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinen Urteilen an, dass für grenzüberschreitend tätige Dienstleister nationale Regelungen dann gelten, wenn dies aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses sinnvoll ist. Dazu zählte der EuGH bisher fünfundzwanzig Ausnahmetatbestände. Dieser Katalog wird durch die Dienstleistungsrichtlinie auf die ersten vier Tatbestände reduziert. Der Tatbestand „Schutz der Arbeitnehmer einschließlich des sozialen Schutzes“ wurde eingedampft auf „Bestimmungen über Beschäftigungsbedingungen, einschließlich derjenigen in Tarifverträgen, die im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht stehen“.

- In der Dienstleistungsrichtlinie wird nicht geregelt, wer ein Arbeitnehmer und wer selbständig ist. In Zukunft gilt für Arbeitnehmer zwar wie bisher das Arbeitsrecht des Arbeitslandes - zumindest soweit es mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist. Für Selbständige gelten die Arbeitsrechtbestimmungen des Arbeitslandes jedoch nicht. Folge sind Wettbewerbsverzerrungen zwischen Arbeitnehmern und Scheinselbständigen. Scheinselbständigkeit ist zwar verboten, wegen mangelnder Kontrollen jedoch keine Seltenheit.

- Wettbewerbsverzerrungen zwischen in Deutschland niedergelassenen Dienstleistungserbringern und denen in einem anderen EU Mitgliedsstaat müssen ebenfalls verhindert werden. Für im Inland niedergelassene Unternehmen gilt das inländische Recht. Für Unternehmen, die in einem anderen EU-Mitgliedsland niedergelassen sind und ihre Beschäftigten entsenden, gilt das Recht des Arbeitslandes dagegen nicht immer (vgl. oben und Art. 16). Wettbewerbsverzerrungen sind die Folge. Es ist absehbar, dass Unternehmen versuchen werden, ihre Niederlassung in das Land zu verschieben, in dem die gesetzlichen Anforderungen möglichst niedrig sind.
- 4. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt erscheint es fraglich, ob die nationalen Behörden mit Hilfe der in der Dienstleistungsrichtlinie vorgesehenen Kontrollmöglichkeiten, die Einhaltung der Gesetze kontrollieren können.**
- Mitgliedsländer können beispielsweise vom Dienstleistungserbringer ohne, dass „zwingende Gründe des Allgemeininteresses“ dafür sprechen, die Vorlage von Originaldokumenten oder beglaubigten Kopien oder Übersetzungen nicht verlangen.
 - Ein automatischer Informationsaustausch über die Dienstleistungserbringer ist, soweit ersichtlich, zwischen den Mitgliedstaaten nicht vorgesehen. Informationsaustausch, Überprüfung und Kontrollen müssen ordnungsgemäß begründet werden. Ein Mitgliedstaat soll selbst Informationen über Insolvenzen eines Dienstleistungserbringers mit betrügerischer Absicht nur auf Ersuchen an einen anderen Mitgliedstaat weitergeben können, wenn dies Auswirkungen auf die Kompetenz oder berufliche Zuverlässigkeit des Dienstleistungserbringers hat. Gemeldet werden dürfen außerdem nur endgültige Entscheidungen.
 - Nur wenn von dem Dienstleistungserbringer oder der von ihm erbrachten Dienstleistung eine ernsthafte Gefahr ausgeht, informiert der Mitgliedstaat von sich aus und schnell darüber.
 - Die Kontrollzuständigkeit ist zwischen dem Niederlassungsstaat und dem Staat der Leistungserbringung gesplittet. Ein gemeinsamer Informationspool, auf den die beauftragten Kontrollstellen zugreifen können, ist nicht vorgesehen.

Herausforderungen für Gewerkschaften

Die Proteste der Gewerkschaften im Jahr 2006 waren zwar erfolgreich: die von EU-Kommissar Bolkestein angestrebte vollständige Liberalisierung wurde verhindert. Aber auch die Gewerkschaften konnten ihr Ziel - nämlich die Durchsetzung des Arbeitslandprinzips - nicht verwirklichen. Das Tarif-, das Arbeits- und das Mitbestimmungsrecht müssen uneingeschränkt weiter gelten. Das ist das oberste Ziel der Gewerkschaften. Die IG Metall wird sich daher in die Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht einmischen.

Es muss verhindert werden, dass

- Schutzregelungen für Arbeitnehmer abgebaut werden oder das Arbeitsrecht geschwächt wird,
- es zu Wettbewerbsverzerrungen zu Ungunsten der in Deutschland niedergelassenen Unternehmen kommt, so dass
 - Unternehmensstandorte aus Deutschland in andere europäische Länder verschoben werden und
 - das Steueraufkommen und die Einnahmen der Kassen der Sozialversicherungsträger schrumpfen,
- sinnvolle Genehmigungsregelungen und Kontrollmöglichkeiten reduziert werden und
- die Rechtssicherheit und die Möglichkeit der Rechtsdurchsetzung ausgehöhlt wird.

1. Handlungsfelder des DGB

- Der DGB versucht, den nationalen Umsetzungsprozess in dem oben beschriebenen Sinn zu beeinflussen.
- Der DGB will Versuche der europäischen Kommission, den nationalen Umsetzungsprozess zu beeinflussen, verhindern.
- Der DGB fordert eine von der Bundesregierung eingesetzte Arbeitsgruppe zur nationalen Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie. An dieser Arbeitsgruppe müssen Gewerkschaften, die Bundesministerien für Arbeit und Soziales, Justiz, Inneres und Finanzen, die Bundesländer, die kommunalen Gebietskörperschaften, die Sozialversicherungen, die Sozial- und Wirtschaftsverbände und die Verbraucherverbände beteiligt werden. Die Gewerkschaften müssen laufend über den Prozess des Normenscreening informiert werden und ihn vor allem auch beeinflussen können.
- Der DGB erstellt eine Übersicht über die Handelnden, damit besser abschätzbar wird, auf wen wir unsere Aktionen konzentrieren müssen.
- Der DGB wird ein juristisches Gutachten in Auftrag geben, um Fragestellungen, die für alle Gewerkschaften von Bedeutung sind, zu klären.
- Rechtsschutz über nationale Grenzen hinaus ist nötig. Mitglieder von Gewerkschaften aus anderen EU-Mitgliedsländern müssen ebenfalls informiert und beraten werden. Der DGB setzt sich dafür ein, dass der EGB sich dieser Aufgabe annimmt.
- Der DGB setzt sich dafür ein, dass das neue IT-System alle aus Sicht der Gewerkschaften nötigen Informationen enthält. Gewerkschaften müssen das Informationsangebot erweitern dürfen.

2. Handlungsfelder für die IG Metall

- Ziel der hausinternen Arbeitsgruppe der IG Metall ist, Wettbewerbsverzerrungen zu Ungunsten von Arbeitnehmern zu verhindern. Es darf keine negativen Rückwirkungen auf die deutsche Wirtschaft (Standortverlagerung, Rückgang der Steuereinnahmen, sinkende Einnahmen der Sozialversicherungsträger) geben. Die Schutzregelungen für Arbeitnehmer dürfen nicht abgebaut werden. Dazu ist es beispielsweise nötig, dass
 - die Grenze zwischen Niederlassung und vorübergehender Tätigkeit klar gezogen wird,
 - die Definition von Arbeitnehmern im Aufnahmestaat erfolgt und die Kontrolle des Arbeitnehmerstatus verbessert wird,
 - die Definition des Begriffs „nicht-wirtschaftliche Dienstleistungen von allgemeinem Interesse“ so erfolgt, dass zum Beispiel der Bildungsbereich und die sozialen Dienste trotz zunehmender Privatisierung von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen sind,
 - Tätigkeits- und Bereichsausnahmen genau abgegrenzt werden,
 - jede Art von Leiharbeit von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen wird,
 - Berufsqualifikationen nicht dadurch an Bedeutung verlieren, dass Genehmigungen abgeschafft werden und
 - die Rechte der entsandten Arbeitnehmer von im Ausland niedergelassenen Unternehmen gesichert werden.
- Die Aufgaben der einheitlichen Ansprechpartner müssen von den Gewerkschaften mit gestaltet werden. Einheitliche Ansprechpartner sollen auch Kontrollen durchführen. Sie sollen nicht nur Standardfragen beantworten sondern weitergehend beraten.
- Gute Gesetze sind wichtig. Genauso wichtig ist jedoch auch die Kontrolle der Gesetze. Neben der Beeinflussung des Normenscreenings setzt sich die IG Metall für effiziente Kontrollen und die Verhinderung von Missbrauch ein.

- Es muss sichergestellt sein, dass die Qualität von Dienstleistungen durch die Qualitätsstandards und Verhaltenskodizes hoch bleibt.
 - Um diese Ziele zu erreichen, muss die Lobbyarbeit in Berlin ausgebaut werden.
 - Die IG Metall wird Probleme, die sich aus der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht speziell für die Arbeit der IG Metall ergeben, aufarbeiten und ggf. öffentlich machen.
 - Bereiche und Regelungen, die durch die nationale Umsetzung auf keinen Fall abgeschafft werden dürfen, werden benannt.
 - Juristische und ökonomische Fragestellungen werden recherchiert und entsprechende Gutachten, ggf. extern, erarbeitet.
 - Szenarien, die die Auswirkungen der Dienstleistungsrichtlinie leichter verständlich machen, werden entwickelt.
 - Das Thema Dienstleistungsrichtlinie wird in die Betriebe und in die Öffentlichkeit hineingetragen.
- In der DGB-Arbeitsgruppe „Nationale Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie“ werden diese Forderungen der Einzelgewerkschaften gebündelt und koordiniert.
- Die Organisation wird bei Bedarf über den aktuellen Stand des Umsetzungsprozesses in nationales Recht informiert. Informationen werden auch mit dem Ziel der Lobbyarbeit in Berlin veröffentlicht.
 - Der DGB und alle Einzelgewerkschaften müssen sich auf organisationspolitische Konsequenzen der Dienstleistungsrichtlinie einstellen. Es ist absehbar, dass sich der Bedarf an Information, Beratung und Betreuung der Arbeitnehmer durch die Dienstleistungsrichtlinie erhöht.

Neben der Beeinflussung der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht muss das vorrangige Ziel der IG Metall die Ausweitung des Mindestlohnes sein.

- Das Arbeitnehmerentsendegesetz auf möglichst viele Branchen ausgeweitet werden.
- Tarifverträge müssen leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden können.
- Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn muss eingeführt werden, soweit kein tariflicher Mindestlohn existiert.

KMU kompakt - bisher erschienen:

- | | |
|--------------|--|
| 01 / 01-2003 | Mittelstandspolitische Initiative „pro mittelstand“ der Bundesregierung; Clement-Initiative |
| 02 / 06-2003 | Basel II; Turbo für Bankenprofite, Bremse für die Kreditfinanzierung mittelständischer Unternehmen |
| 03 / 05-2004 | Aspekte der Schwarzarbeit |
| 04 / 12-2005 | Mittelständische M+E-Branchen: Arbeitsplatzabbau trotz Wachstum |
| 05 / 01-2006 | Demokratie im Betrieb; Mitbestimmung – eine Erfolgsgeschichte |
| 06 / 06-2006 | Bürokratieabbau: kein Fahrschein für Wachstum! |
| 07 / 07-2006 | Unternehmenssteuerreform 2008: Anforderungen von KMU |
| 08 / 09-2006 | „Mittelstandspolitik – arbeitsorientiert und innovativ; Für ein soziales Europa“ |
| 09 / 05-2007 | Unternehmenssteuerreform 2008: Von einer Mittelstandslücke keine Spur! |

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Vorstand, FB Handwerk/Betriebspolitik KMU

Autorin: 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

E-Mail: christian.heide@igmetall.de, **Online :** www.igmetall.de/download