

Arbeitnehmerfreizügigkeit: Wenig Schutz für Beschäftigte aus Osteuropa

Im Mai 2011 fallen für Arbeitnehmer aus acht EU-Mitgliedsländern Osteuropas die letzten Hürden für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Lohndumping und schlechtere Arbeitsbedingungen drohen, besonders für entsandte Beschäftigte mit Anstellung im Herkunftsland.

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt endet zum 30. April des kommenden Jahres die Übergangsfrist bei der so genannten Arbeitnehmerfreizügigkeit. Arbeitnehmer aus Polen, Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Ungarn, Lettland, Litauen und Estland können dann ohne Einschränkungen in Deutschland arbeiten. Das bedeutet jedoch nicht, dass eine Flut weiterer Migranten hierzulande dauerhaft eine Beschäftigung aufnehmen wird, so die Expertise von Frank Lorenz im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.* Hier sieht der Düsseldorfer Arbeits- und Europarechtler relativ hohe sprachliche, kulturelle und qualifikatorische Hürden.

Lorenz rechnet aber damit, dass die Entsendung nach Deutschland im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Herkunftsstaat zunehmen wird. Denn auch grenzüberschreitende Dienstleistungen werden ab Mai leichter möglich. So würde eine neue Niedriglohnkonkurrenz importiert. Insbesondere für osteuropäische Leiharbeitsunternehmen tut sich damit ein neues Geschäftsfeld auf.

Die Aufhebung der Freizügigkeitsbeschränkungen bedeutet:

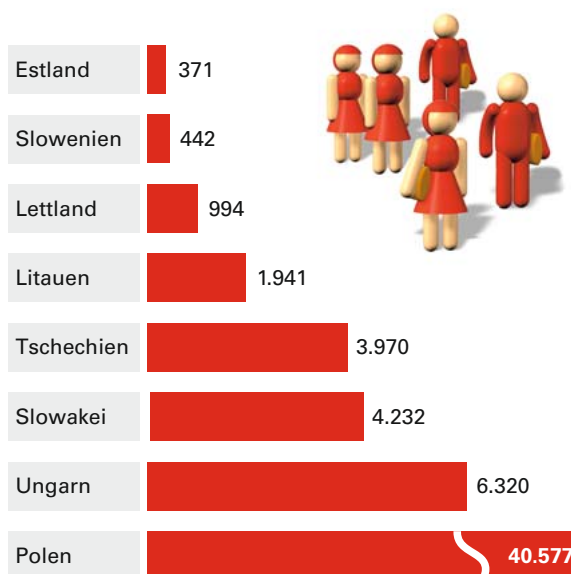
- ▶ Eine **Arbeitserlaubnis ist nicht mehr erforderlich**.
- ▶ **Werkvertragsabkommen** zwischen Deutschland und den neuen Mitgliedsländern **werden hinfällig**.
- ▶ **Arbeitnehmer** können in einen anderen Mitgliedstaat **entsandt werden**,
 - um dort eine bestimmte Arbeit im Rahmen eines Vertrages zwischen dem Leistungsersteller und -empfänger zu erbringen – etwa als Monteure eine von ihrem Arbeitgeber an einen deutschen Kunden gelieferte Maschine aufzustellen;
 - um in einem anderen Konzernteil des Unternehmens zu arbeiten, mit dem der Arbeitsvertrag besteht;
 - um in einem anderen Unternehmen **im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses zu arbeiten**.
- ▶ Die Vorschriften zur Bezahlung von entsandten Beschäftigten im Rahmen von Werkvertragsabkommen gelten nicht mehr. Das bedeutet für viele osteuropäische Arbeitnehmer in Deutschland weniger Schutzrechte als bisher: Aus den neuen Mitgliedstaaten **entsandte Arbeitnehmer können völlig legal schlechter bezahlt werden als vergleichbare deutsche Beschäftigte**, soweit keine andere Regelung dies verhindert.

Bislang hat Deutschland, im Gegensatz zu den meisten anderen EU-Staaten, die Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedsländern Osteuropas so weit wie möglich eingeschränkt. Trotzdem stellte die Bundesrepublik laut EU zwischen 2004 und 2006 rund 500.000 Arbeitsgenehmigungen aus. Damit lag sie gleichauf mit anderen großen Staaten. Nach Großbritannien beispielsweise, das keinerlei Übergangsregelungen einsetzte, gingen im selben Zeitraum 450.000 bis 600.000 Migranten aus den neuen EU-Ländern.

Zur Entsendung hingegen fehlen verlässliche Zahlen, kritisiert Arbeitsrechtler Lorenz. Groben Schätzungen der Bun-

Deutschland für Polen attraktiv

Arbeitsgenehmigungen wurden 2009 ausgestellt für Einwanderer aus...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

desregierung zufolge wurden im Jahr 2007 rund 217.000 Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt, ausschließlich im Rahmen von Werkvertragsabkommen in geschützten Branchen wie dem Baugewerbe. Bislang ist der Verleih von Arbeitnehmern aus Osteuropa nicht zulässig. Daher könnte besonders die zu erwartende Zunahme bei der Entsendung von Beschäftigten ohne begleitende Schutzmaßnahmen zu Lohndumping und schlechteren Arbeitsbedingungen führen.

Grundsätzlich richten sich die Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer nach dem Recht des Staates, in dem der Leistungsanbieter seinen Sitz hat. Weil die dortigen Löhne, Urlaubsansprüche und Arbeitszeiten oft unter dem deutschen Niveau liegen, fürchtet der Jurist den Import ausländischer Dumpinglöhne und -arbeitsbedingungen. Einen Ausweg bietet das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das zumindest für Beschäftigte in der Baubranche, der Gebäudereinigung, der Alten- und Krankenpflege sowie sechs weiteren Branchen arbeitsrechtliche Mindeststandards vorsieht – egal, ob ihr Arbeitgeber im In- oder Ausland sitzt.

Lorenz empfiehlt daher eine **Ausweitung des Entsendegesetzes**, besonders auf die Leiharbeitsbranche. Als Ergänzung regt er die **Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns** für die Bereiche an, die keinen branchenspezifischen Mindestlohn haben. ▶

Leiharbeit: Abgestufte Mindestlöhne nötig

Die Leiharbeitsbranche könnte in den nächsten Monaten einen Mindestlohn bekommen. Aus europarechtlicher Sicht wären aber je nach Tätigkeit verschiedene hohe Lohnuntergrenzen nötig.

Die Zeit drängt: Wenn ab dem 1. Mai 2011 auch Leiharbeitsfirmen aus den EU-Mitgliedstaaten Osteuropas in Deutschland tätig werden dürfen, befürchten Experten eine neue Niedriglohnkonkurrenz. Auch aus diesem Grund plant das Bundesarbeitsministerium die Aufnahme der Branche ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Damit könnte die Bundesregierung den von den Tarifparteien bereits vereinbarten Mindestlohn für alle Leiharbeiter verbindlich machen.

Doch reicht es aus, für Zeitarbeiter, die in den Zielunternehmen für ganz unterschiedliche Tätigkeiten eingesetzt werden, lediglich eine allgemeine Lohnuntergrenze festzulegen? Diese Frage stellt Udo Mayer, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg.

► EU-Richtlinie schreibt Gleichbehandlung vor

In einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung* überprüft er die Gesetzesvorhaben anhand der Vorgaben des Europarechts, speziell der Leiharbeits-Richtlinie aus dem Jahr 2008. Seine Antwort: Ein einziger Mindestlohn als Haltelinie nach unten genügt in der Leiharbeitsbranche nicht, um den EU-Vorgaben gerecht zu werden.

Die Richtlinie verlangt eine Gleichbehandlung zwischen Leih- und Stammarbeitskräften. Zwar dürfen die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte in gesonderten Tarifverträgen festgelegt werden. Die Tarife für Leiharbeiter müssen sich jedoch am Schutzniveau der Stammkräfte des entleihenden Unternehmens orientieren, so die Analyse. Die Richtlinie geht damit über das aktuell geltende deutsche Recht hinaus. Sie muss in allen EU-Mitgliedsländern bis Ende 2011 umgesetzt sein. Für eine deutsche Mindestlohnrege-

lung in der Leiharbeitsbranche folgert Mayer daraus „eine Verpflichtung zu diversifizierten Lohngruppen in Tarifverträgen“. Nur so sei eine möglichst enge Anlehnung an das Schutzniveau der Stammarbeitnehmer erreichbar.

Bei aus Osteuropa entsandten Leiharbeitern wird der Unterschied zwischen einer allgemeinen Lohnuntergrenze und einem so genannten Lohngitter besonders deutlich, zeigt der Rechtswissenschaftler: In Deutschland weisen die geltenden Flächentarifverträge der Leiharbeitsbranche eine Tarifspanne von bis zu zehn Euro auf, von einfachen Hilfs- bis zu hoch qualifizierten Facharbeiten. Diese Tarifregelung ist für ein Unternehmen aus dem Ausland jedoch nicht bindend. Es könnte Leiharbeiter laut derzeitiger Rechtslage nach den gegebenenfalls deutlich niedrigeren Tarifregelungen seines Heimatlandes vergüten, die in seinem Land gelten, und auf diesem niedrigen Niveau an deutsche Firmen entleihen.

Käme ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn, beträfe er alle Leiharbeitskräfte – auch solche, die bei einem Verleiher im Ausland angestellt sind. Doch sei es gut möglich, dass ausländische Verleihunternehmen dann auch anspruchsvolle Tätigkeiten nur zu diesem Basis-Mindestlohn vergüten, so Mayer. Dadurch hätten sie im Vergleich zu inländischen Verleihern einen erheblichen Wettbewerbsvorteil. „Dies kann nur verhindert werden, wenn ein tätigkeitsbezogenes Lohngitter eingeführt wird, das unterschiedliche, qualifikationsbezogene Anforderungen bei der Vergütung widerspiegelt.“ ◀

* Quelle: Udo Mayer: Gesetzliche Mindestlöhne für die Leiharbeitsbranche – zur Zulässigkeit eines tariflichen Lohngitters, Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, November 2010

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

► Um die **Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Schutzregeln** zu gewährleisten, sollten nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer die entsprechenden Informationen in ihrer Landessprache erhalten, regt der Arbeitsrechtler an. Für die **gerichtliche Durchsetzung von Lohnforderungen** im Zielland hält er es für geboten, dass die hiesigen Gewerkschaften auch entsandten Beschäftigten Rechtsschutz gewähren können. Nach drei Monaten Beschäftigung in Deutschland sollten auch entsandte Arbeitnehmer in ihrem Betrieb das aktive Wahlrecht erhalten. Mit einer Klarstellung im Tarifvertragsgesetz wären auch **Arbeitskämpfe für die Rechte entsandter Beschäftigter** möglich. ◀

Zimmermädchen und Erntehelfer aus Osteuropa

Eine Arbeitserlaubnis beantragt wurde 2009 für Saisonarbeiter ...

aus	Landwirtschaft	Hotel- und Gaststättengewerbe	gesamt
osteuropäischen EU-Ländern*	184.421	6.060	190.481
Polen	179.710	4.531	184.241
Slowakei	2.799	802	3.601
Ungarn	1.373	462	1.835
Tschechien	428	258	686
Slowenien	7	111	118

* seit 2004 in der EU; Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quelle: Frank Lorenz: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union – Rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf, Friedrich-Ebert-Stiftung, September 2010

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de