

Europa und Treptow-Köpenick

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit

Bis zum 30. April 2011 gilt die verlängerte Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit in einigen Branchen in Deutschland. Viele fragen sich, was danach passiert. Das Thema ist noch nicht auf der Agenda in den Medien, aber es wird sicher auch diesmal wieder Diskussionen geben bis zu Ängsten, dass dann Menschen aus den MEOL in Deutschland Arbeitsplätze „wegnehmen“.

Die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit galten für Arbeitnehmer/innen aus den neuen Mitgliedsländern der EU, wobei „Ein-Personen-Unternehmen“ davon bspw. schon ausgenommen waren.

Ab dem 1. Mai 2011 ist es jedem EU-Bürger mit Ausnahme Bürgern Rumäniens und Bulgariens ohne Arbeitserlaubnis möglich, auch in Deutschland zu arbeiten. Sie haben dann die gleichen Rechte und Pflichten wie jeder andere Bürger auch (deutsches Arbeitsrecht, deutsche Sozialversicherung). Auch die Beschränkung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen, die es in einigen Branchen noch gab, wird aufgehoben.

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die Zahl der „Grenzgänger“ vergleichsweise niedrig und die Zahl der Saisonarbeiter hoch ist. Der DGB weist allerdings darauf hin, dass wegen des grossen Lohngefälles und aufgrund der krisenbedingt steigenden Arbeitslosigkeit in Polen und Tschechien mit einer steigenden Mobilität zu rechnen ist. Jedoch sind die Sprachbarrieren und die geringe Zahl offener Stellen kein grosser Anreiz zur Arbeitssuche in den neuen Bundesländern. Aus Erfahrungen früherer EU-Erweiterungen weiss man, dass es Arbeitskräfte vorrangig eher in prosperierende Regionen zieht. Des Weiteren sind diejenigen, die aus den neuen Mitgliedsstaaten bereit waren, ihr Land, ihre Freunde, ihre Heimat für eine Arbeit zu verlassen, längst in anderen EU-Ländern heimisch geworden.

Der DGB rechnet jedoch mit mehr grenzüberschreitenden Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmer/innen.

Zu unterscheiden ist zunächst zwischen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit ausländischem Pass, entsandten Arbeitnehmer/innen und Leiharbeiter/innen.

- Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer/innen, auch die „Grenzgänger“ (Mensch, die in einem Land wohne und im anderen arbeiten), mit einem deutschen Arbeitsvertrag fallen unter das deutsche Arbeitsrecht (Arbeitsortsprinzip).
- Entsandte Arbeitnehmer/innen fallen unter das Arbeitsrecht des Herkunftslandes, allerdings gelten für sie Mindestarbeitsbedingungen (Entgelt, Urlaub, Arbeitszeit) und branchenspezifische tarifvertragliche Regelungen. Deshalb müssen sich ausländische Dienstleistungserbringer an die Arbeitsortregelungen halten und bestimmten Meldepflichten nachkommen.
- Leiharbeiter/innen müssen zu den gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie vergleichbare Arbeitnehmer/innen des Entleihers (Gleichstellung). In Deutschland ist allerdings die Leiharbeit noch nicht ins Entsendegesetz

aufgenommen, so dass es hier Schlupflöcher gibt. Allein in der Baubranche bleibt es beim Verbot der Arbeitnehmer/innenüberlassung.

Und wer kontrolliert das alles? Der deutsche Zoll kontrolliert die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne (für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge). Wenn die Branche unter das Entsendegesetz fällt, müssen ausländische Arbeitnehmer/innen ausserdem angemeldet werden. Aber auch Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen einiger Branchen arbeiten eng mit dem Zoll zusammen zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung.

Wer an weiterführenden Informationen und Studien interessiert ist, findet diese z.B. auf der Seite des DGB Berlin-Brandenburg: <http://www.berlin-brandenburg.dgb.de/article/archive/436/>

Eine Kurzübersicht des DGB Sachsen findet sich aktuell auf der Homepage der SPD Hessenwinkel www.spd-rahnsdorf.de → Aktuelles, später auch auf der SPD-TK Seite → AfA.

Kathleen.Kollewe@gmx.eu