

Projekt 2011

Arbeitnehmerfreizügigkeit



mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.

Westendstr. 52, 60325 Frankfurt/Main

Tel.: 069/27139966 - Fax: 069/2713996-77 – info@mobifair.eu

Eingetragen im Vereinsregister unter VR 13555

Geschäftsführer: Helmut Diener - Vorsitzender: Jörg Krüger

www.mobifair.eu

Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit“

Übersicht

Bezeichnung des Themas

Auswirkungen der erweiterten Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem 01.05.2011 auf die Beschäftigten in der Mobilitätswirtschaft. Darstellung bereits bestehender Wanderungsbewegungen und Prognose der zu erwartenden Entwicklung.

Beobachtung des Marktes.

Entwicklung des Einsatzes von ausländischen Subunternehmern und von ausländischen „Scheinselbstständigen“.

Benennung der Marktführer.

Das Projekt soll im Ergebnis feststellen, ob die ab 1.5.2011 geöffnete Arbeitnehmerfreizügigkeit tatsächlich negative Auswirkungen auf die Lohn- und Sozialstandards nimmt und den Wettbewerb negativ beeinflusst. Wir sind in der Annahme, dass dies gegeben ist und wollen Gegenreaktionen ausarbeiten und ggf. einleiten.

In einem aus unserer Sicht zu erwartenden negativen Ergebnis dieser nicht abgesicherten Öffnung der Arbeitnehmerfreizügigkeit können wir in Gemeinsamkeit mit den Sozialpartnern den politischen Druck auf die Notwendigkeit zur Anerkennung einer Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erhöhen, die vor allem der Zielgruppe mehr Sicherheit geben. Ggf. auch in der Umsetzung von Mindestlöhnen.

Das Projekt greift unter anderem auf die Ergebnisse und die Erfahrungen aus den Projekten H (Prekäre Beschäftigung im Verkehrssektor) und M (Externe Dienstleister) zurück.

Hintergrund und Bedarfsanalyse

Mit dem 01. Mai 2011 erfolgte die Einbeziehung der Arbeitnehmer aus den EU-Beitrittsländern Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn in die volle Arbeitnehmer-Freizügigkeit.

Zu diesem Zeitpunkt fallen die bisherigen Beschränkungen für diesen Personenkreis weg.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit erlaubt es EU-Bürgern, ungeachtet ihres Wohnortes in jedem Mitgliedsstaat unter den gleichen Bedingungen eine Beschäftigung aufnehmen und ausüben zu dürfen wie die Angehörigen dieser Staaten. Mit dem Wegfall der Übergangsbestimmungen erhalten die Bürger der 2004 der EU beigetretenen Staaten uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Für die Bürger Rumäniens und Bulgariens gilt das allerdings erst ab dem 31.12.2011. Die bisherigen Beschränkungen in Form von Arbeitserlaubnissen und Verwaltungsverfahren entfallen. Das gilt auch für Dienstleister aus diesen Staaten bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland.

Die Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die übrigen EU Länder hat keine wesentlichen Veränderungen des deutschen Arbeitsmarktes mit sich gebracht. Der Anteil der EU-Ausländer auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit nur in den grenznahen Regionen erhöht. Dies lag jedoch vornehmlich in dem ähnlich hohen oder sogar höheren Lohnniveau der übrigen Nachbarländer begründet. So war und ist die Anzahl der französischen und belgischen Arbeitnehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt sehr überschaubar.

Durch die Öffnung des inländischen Arbeitsmarktes für ost- und südosteuropäische Arbeitnehmer zeichnet sich ein deutliches Lohngefälle zu Lasten inländischer Arbeitnehmer ab.

Bereits vor in Kraft treten der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit meldeten sich polnische Unternehmen bei deutschen Unternehmern und warben ganz offen mit den deutlich niedrigeren Personalkosten der polnischen Arbeitskräfte. Auch deutsche Vermittler werben aggressiv mit Personalangeboten zu deutlich geringeren Stundensätzen der Arbeiter aus Polen, Ungarn und der Slowakei. Begründet wird dies mit den geringeren Lebenshaltungskosten in den Herkunftsländern der Arbeitnehmer.

Hier muss der Markt sehr genau beobachtet werden.

Es besteht die konkrete Gefahr, dass in einer ersten Entwicklungsstufe der Kostendruck auf die inländischen Beschäftigten stark ansteigt und zu einer Abwärtsbewegung in der Lohn- und Sozialstruktur führt.

Ziel

Ziel des Projektes ist es, zunächst die Entwicklung zu beobachten, zu begleiten und bereits im Vorfeld dubiosen Handlungen von Unternehmen, die bereits jetzt in Form eines Anbietens von Arbeitnehmern zu prekären Arbeitsbedingungen geschehen, aktiv zu werden. Hinzu gehört es, Aktivitäten zu entwickeln und zu unterstützen, die für den Wirkungsbereich der Zielgruppe von Bedeutung sind. So insbesondere den Schutz vor Lohn- und Sozialdumping durch die Anerkennung von Allgemeinverbindlichkeiten der Tarifverträge.

Die Ergebnisse sollen gemeinsam mit Sozialpartnern bewertet und weitere Schritte entwickelt werden. Dabei soll das Projekt auch Fehlentwicklungen beleuchten und mit den Sozialpartnern abgestimmte Gegenbewegungen vorbereiten und einleiten. Dies vor allem auch in der Umsetzung bzw. zur Antragstellung zum Erreichen einer Allgemeinverbindlichkeit.

Im Rahmen des Projektes sollen unter Beteiligung von Beschäftigten die Auswirkungen bewertet werden. Der hier angestoßene Prozess soll nach Abschluss des Projektes dafür sorgen, dass unter Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter der europaweite Öffnungsprozess des Arbeitsmarktes weiterhin beobachtet wird, um Fehlentwicklungen rechtzeitig zu erkennen und diesen gezielt entgegen zu wirken.

Je nach Umfang der Umgehung von nationalen Lohnstandards werden anschließend Maßnahmen diskutiert, um die Freizügigkeit zu erhalten, aber gleichzeitig die etablierten Standards nicht erodieren zu lassen. Hierbei stellt sich die Frage, ob weitere gesetzliche Maßnahmen notwendig sind, damit der faire Wettbewerb abgesichert werden kann.

Letzteres gilt vor allem dann, wenn Missbrauch erkennbar wird, der durch Umbenennung einer Tätigkeit die Ausklammerung des Verkehrsbereichs nach sich zieht.