

EU-Freizügigkeit bringt Tarifkonkurrenz

Ab Mai 2011 enden auch in Deutschland die Beschränkungen für Arbeitnehmer aus Osteuropa. Das dürfte die Lohnkonkurrenz gerade in der Leiharbeit verschärfen. Denn ausländische Unternehmen müssen sich nicht an die vor Ort gültigen Arbeitsbedingungen halten, urteilte der Europäische Gerichtshof.

Seit Dezember 2007 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine Reihe von Urteilen gefällt, die nach Einschätzung namhafter Juristen die Rechte von Arbeitnehmern einschränken. Dazu gehört auch die Entscheidung im Fall Laval: Hier hatten die Luxemburger Richter entschieden, dass ein Streik für gleiche Arbeitsbedingungen schwedischer und lettischer Arbeiter auf schwedischen Baustellen unzulässig war. In diesem Zusammenhang legte der EuGH fest, EU-ausländische Tarifverträge müssten in ihren rechtlichen Wirkungen grundsätzlich den inländischen gleichgestellt werden. Dieser bisher weniger beachtete Aspekt des Urteils schlägt auf das deutsche Arbeitsrecht durch, wie ein Gutachten von Florian Rödl und Felix Stumpf zeigt.* Mit Beginn der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-Mitgliedstaaten Osteuropas werden sich seine Auswirkungen nochmals verstärken.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung prüften die beiden Frankfurter Juristen, welche Rechtsfelder betroffen sind. Ihr Ergebnis: Dort, wo bereits eine Unterschreitung gesetzlicher oder tariflich-allgemeinverbindlicher Mindestarbeitsbedingungen durch inländische Tarifverträge erlaubt ist, können nun auch Tarifverträge aus anderen EU-Ländern diese zusätzlich aushebeln. Dazu gehören:

Der Fall Laval

Im Jahr 2007 hatte der EuGH über einen schwedischen Arbeitsrechtsstreit zu entscheiden: Das lettische Unternehmen Laval hatte Arbeiter nach Schweden entsandt, um sie dort auf Baustellen einzusetzen. Die Arbeitsbedingungen laut lettischem Tarifvertrag – besonders die Löhne der Arbeitnehmer – lagen deutlich unterhalb des schwedischen Niveaus. Die schwedische Bauarbeitergewerkschaft Byggettan forderte Laval dazu auf, für die lettischen Arbeitnehmer während der Zeit ihres Aufenthalts in Schweden einen Tarifvertrag auf dem vor Ort üblichen Niveau abzuschließen. Als Laval dem nicht nachkam, sorgte Byggettan mit Hilfe der schwedischen Elektrikergewerkschaft für Blockaden und Boykotte der Baustellen. Die Gewerkschaft stützte sich dafür auf eine Vorschrift des schwedischen Arbeitskampfrechts, wonach ausländische Tarifverträge in Schweden keine Friedenspflicht auslösen. Der EuGH hatte darum unter anderem die Frage zu klären: Durften die schwedischen Gewerkschaften trotz des auf die entsandten Beschäftigten anwendbaren lettischen Tarifvertrages Laval mittels Arbeitskampf dazu zwingen, einen schwedischen Tarifvertrag auf schwedischem Niveau abzuschließen? Nein, entschieden die Europa-Richter: Die Dienstleistungsfreiheit nach dem EG-Vertrag verbietet die Ungleichbehandlung inländischer und EU-ausländischer Tarifverträge. Ein EU-ausländischer Tarifvertrag müsse darum in gleicher Weise eine Friedenspflicht auslösen wie ein schwedischer Tarifvertrag.

Leiharbeitsrecht. Für Zeitarbeiter gilt zwar das Prinzip des „equal pay“ – in einem Betrieb müssen sie so gestellt werden wie die Beschäftigten, die dort fest angestellt sind. Dies gilt jedoch nicht, wenn für Leiharbeiter ein eigener Tarifvertrag existiert. Somit können nun EU-ausländische Leiharbeitsvertrag ebenfalls das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot außer Kraft setzen. Das hat ab dem 30. April 2011 erhebliche Bedeutung. Denn wenn die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Staaten Osteuropas gilt, werden auch die Beschränkungen für grenzüberschreitende Leiharbeit fallen.

Arbeitszeitrecht. Das deutsche Arbeitszeitgesetz setzt aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Höchstgrenzen für Arbeitszeiten: maximal zehn Stunden pro Arbeitstag, in einem Vergleichszeitraum von 24 Wochen durchschnittlich acht Stunden. Inländische Tarifverträge dürfen davon jedoch abweichen. Damit können Tarifverträge aus dem EU-Ausland ebenfalls die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten überschreiten. Und in den Ländern Osteuropas liegen die tariflichen Arbeitszeiten über denen Deutschlands, wie der europäische Tarifbericht des WSI zeigt.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge. Nach geltender Rechtslage können Tarifnormen nicht die allgemeinverbindlichen Tarifverträge der Branchen unterlaufen, die unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallen. Dazu gehören die Baubranche, die Abfallwirtschaft oder die Sicherheitsdienstleistungen. Gleiches gilt für Rechtsverordnungen nach dem Entsendegesetz oder dem Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen. Andere allgemeinverbindliche Tarifnormen nach dem Tarifvertragsgesetz können jedoch durch den Abschluss von spezielleren Tarifverträgen, insbesondere von Firmentarifverträgen, unterlaufen werden. Sofern Lohnnormen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch auf Entsendearbeit Anwendung finden – diese Frage ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht abschließend geklärt – könnten diese Normen auch mittels eines EU-ausländischen Tarifvertrags unterlaufen werden.

Angesichts des starken Einkommensgefälles insbesondere zwischen alten und neuen EU-Mitgliedstaaten dürften die Unterschreitungen durch EU-ausländische Tarifverträge deutlich größer sein als die durch inländische Tarifverträge, erwarten Rödl und Stumpf. Sowohl der deutsche Gesetzgeber als auch die tariflichen Akteure könnten jedoch die Auswirkungen des Laval-Urteils auf die Beschäftigten begrenzen:

- ▶ Der Gesetzgeber sollte ein Abweichen über Tarifverträge nicht zulassen, wenn er Mindestarbeitsbedingungen festsetzt, die auch auf Entsendearbeit anzuwenden sind, empfehlen die Juristen. Das gilt insbesondere für die Einführung eines Mindestlohns für die Leiharbeitsbranche.
- ▶ Eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes könnte dafür sorgen, dass bei Konkurrenz von allgemeinverbindlichen und anderen Tarifverträgen der allgemeinverbindliche ▶

- ▶ Vorrang erhält. Für die Beschäftigten günstigere Abreden könnten weiterhin getroffen werden.
- ▶ Die Gewerkschaften sollten sich dafür einsetzen, dass allgemeinverbindliche Tarifverträge über die Verankerung des so genannten Arbeitsortsprinzips für alle Arbeitnehmer gelten, auch für die aus dem Ausland entsandten – selbst wenn sie nicht dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz unterliegen.
- ▶ Zusätzlich können deutsche Gewerkschaften bei ihren europäischen Partnergewerkschaften aus den Entsendestaaten

ten dafür werben, auch in deren Tarifverträgen das Arbeitsortsprinzip zu verankern, sodass diese Tarifverträge Entsendearbeitsverhältnisse gar nicht erfassen. ◀

* Quelle: Florian Rödl, Felix Stumpf: Einfallstore transnationaler Lohnkonkurrenz – Zu den Auswirkungen des in der Laval-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aufgestellten Verbots der „Diskriminierung EU-ausländischer Tarifverträge“ im deutschen Arbeitsrecht, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, im Erscheinen
Download unter www.boecklerimpuls.de

GENDER

Krisenhilfe stützt Männerbranchen

Die Konjunkturlösungen der Bundesregierung haben vor allem Jobs männlicher Industriearbeiter gesichert. Staatliche Sparprogramme dürften frauendominierte Branchen treffen.

Abwrackprämie, öffentliche Investitionen, Ausweitung der Kurzarbeit, Steuersenkungen, Kredite für Unternehmen – die Politik hat in den vergangenen beiden Jahren viel Geld in die Hand genommen, um Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Krise zu stabilisieren. Ein Schwerpunkt der Milliarden-Hilfen: Exportorientierte Industriebranchen, die der Einbruch der Auslandsnachfrage besonders hart getroffen hat. 72 Prozent der dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Männer, zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Expertise. Die Berliner Politikwissenschaftlerin Gabriele Schambach hat auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes die Gender-Aspekte der Krisen-Hilfen untersucht.*

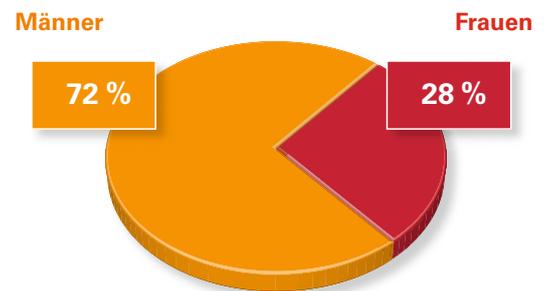
Längst ist klar, dass die Stabilisierungsmaßnahmen einigen Erfolg hatten – dramatische Jobverluste sind bislang ausgeblieben. Gleichwohl sind in der Industrie etliche Stellen verloren gegangen: Von Oktober 2008 bis Oktober 2009 sank die Zahl der Beschäftigten hier um 271.000. Im Gesundheitswesen, im Erziehungs- und Bildungsbereich, in der Gastronomie sowie in der öffentlichen Verwaltung sind hingegen rund 215.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hinzugekommen – oft Frauen.

Allerdings, schränkt Schambach ein, sind viele der neuen Jobs Teilzeitstellen. An der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes – hier männerdominierte Industriearbeit, überwiegend in Vollzeit und oft relativ gut bezahlt, dort Dienstleistungsbranchen mit hohem Frauen- und Teilzeitanteil und meist niedrigeren Löhnen – habe sich nichts geändert. Trotz der Milliarden aus Steuermitteln, kritisiert die Genderforscherin: „Eine generelle Arbeitszeitverkürzung zur Förderung von Arbeit und Familie oder mehr Work-Life-Balance“ sei beispielsweise nicht in Erwägung gezogen worden.

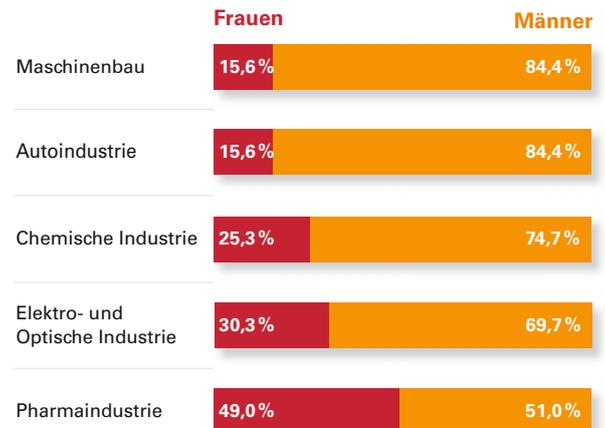
Das könnte insbesondere für viele Frauen noch zu einem akuten Problem werden, warnt Schambach. Schließlich sei es sehr wahrscheinlich, „dass die frauendominierten Sozial- und Dienstleistungsbranchen zeitversetzt von der Krise betroffen sein werden.“ Dann nämlich, wenn die Politik versucht, die durch Bankenrettung, Finanz- und Arbeitsmarkt-

Männer arbeiten für Export

Sozialversicherungspflichtig beschäftigt arbeiten in den von Konjunkturpaketen geförderten Wirtschaftszweigen ...



Im Einzelnen arbeiten in den Exportbranchen ...



Datenbasis 2009; Quelle: Schambach 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

stabilisierung gerissenen Haushaltslöcher mit strikten Sparprogrammen zu verkleinern. Um zu verhindern, dass die nächste Welle der Krise die Beschäftigung von Frauen schwer trifft, unterstützt Schambach Forderungen nach einer dauerhaften Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für Bildung, Gesundheit und Pflege. Mehr öffentliche Investitionen empfiehlt beispielsweise auch das IMK: Bildungssystem und Infrastruktur müssten dringend zukunftsfähig gemacht werden, so die Wissenschaftler. Außerdem würde sich die Inlandsnachfrage beleben und die deutsche Wirtschaft wäre weniger abhängig von Exporten. ◀

* Quelle: Gabriele Schambach: Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen für Frauen und Männer, Berlin, Mai 2010
Download unter www.boecklerimpuls.de