

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Abteilung Europapolitik

**Stellungnahme
des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

**zur Anwendung von Übergangsfristen
für die Arbeitnehmerfreizügigkeit
und die Dienstleistungsfreiheit für
Kroatien**

22.10.2012



Zum 1. Juli 2013 tritt Kroatien der Europäischen Union bei. Der Beitrittsvertrag sieht – wie auch die Verträge mit den 2004 und 2007 beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten – die Möglichkeit zur Anwendung von Übergangsfristen („2+3+2-Modell“) für die Arbeitnehmerfreizügigkeit vor. Zusätzlich kann – in Abhängigkeit von den Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit – die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Branchen Bau, Gebäudereinigung und Innendekoration beschränkt werden. Gleichzeitig verpflichtet das so genannte Schlechterstellungsverbot die Mitgliedsstaaten, keine Regelungen einzuführen oder beizubehalten, die kroatische Staatsangehörige bei der Aufnahme einer Beschäftigung gegenüber neu einreisenden Drittstaatsangehörigen benachteiligen.

Die Erfahrungen mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zeigen, dass ein ausreichender Schutz von inländischen wie aus den MOE-Ländern zuwandernden oder entsandten Beschäftigten vor Lohndumping und ausbeuterischen Beschäftigungsbedingungen bisher nicht gegeben ist. Der DGB-Bundesvorstand hatte daher im April 2011 in einem 7-Punkte-Programm zur sozialen und gerechten Gestaltung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit wesentliche Maßnahmen eingefordert¹. Neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, des Grundsatzes des Equal Pay bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern sowie der Einführung eines obligatorischen Verfahrens zur Feststellung des Beschäftigtenstatus sollten die Möglichkeiten der Erfassung und Kontrollen von Entsendungen verbessert werden. Auch Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten ausgeweitet werden.

Der DGB stellt fest, dass bislang wesentliche rechtliche und organisatorische Maßnahmen gegen eine missbräuchliche Anwendung der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit nicht umgesetzt wurden. Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales konnte das Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ eingerichtet werden. Gerade die Erfahrungen in der Beratung mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weisen auf eklatante Missstände insbesondere beim grenzüberschreitenden Arbeitskräfteeinsatz und der Beschäftigung von (Schein-)Selbständigen hin.

Der DGB stellt fest, dass Lohndumping und ausbeuterische Arbeitsbedingungen vor allem eine Folge der nicht vorhandenen Ordnung am Arbeitsmarkt sind und durch einen grenzüberschreitenden Arbeitskräfteeinsatz noch weiter verstärkt werden können. Dagegen weisen die Erfahrungen darauf hin, dass sich die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen-EU mit der Prüfung der Arbeitsbedingungen eher positiv auf die Arbeitsmarktintegration von EU-Bürgern auswirkt.

Angesichts einer Abschwächung der konjunkturellen Entwicklung, verbunden mit der Stagnation beim Abbau der Arbeitslosigkeit und der unsicheren Entwicklung in den südeuropäischen Krisenländern, ist die Einführung einer vollständigen Freizügigkeit für kroatische Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Beitritt nicht akzeptabel. Die volle Freizügigkeit würde zudem zu einer Benachteiligung der 2007 in die EU aufgenommenen Länder Rumänien und Bulgarien führen; für beide Länder gelten die Übergangsregelungen bis zum 31. Dezember 2013.

Der DGB fordert die Bundesregierung daher auf, gegenüber Kroatien von der Möglichkeit zur Einführung von Übergangsfristen (1. Phase) für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit in den Branchen Bau, Gebäudereinigung und Innendekoration Gebrauch zu machen.

¹ DGB-Bundesvorstand: Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv gestalten. April 2011

Der DGB empfiehlt zudem, die für Bulgarien und Rumänien geltenden Regelungen für die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung-EU auch bei zuwandernden kroatischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anzuwenden. Dabei muss sichergestellt bleiben, dass die Genehmigung nur dann erteilt wird, wenn die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Beschäftigter entsprechen. Anwendung findet darüber hinaus auch die Regelung zur Erteilung einer Arbeitsberechtigung nach einer zwölfmonatigen ununterbrochenen Beschäftigung im Bundesgebiet.

Der DGB hält weiterhin Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs des grenzüberschreitenden Arbeitskräfteeinsatzes in bestimmten Branchen und der prekären Beschäftigung für erforderlich. Dies gilt insbesondere für den Einsatz von entsandten Beschäftigten, von Werkvertragsarbeitnehmern, die oft als Scheinselbständige tätig werden und auch für die grenzüberschreitende Leiharbeit. Im Rahmen der europäischen Zusammenarbeit z.B. bei der Umsetzung der Entsenderichtlinien müssen zudem Maßnahmen gegen Sozialversicherungsbetrug durchgesetzt werden.

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, sich dafür einzusetzen, dass bei künftigen Beitrittsverhandlungen die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit unabhängig von der Arbeitnehmerfreizügigkeit ermöglicht wird.

Der DGB fordert die Bundesregierung auf,

- mit den Sozialpartnern innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn der Beschränkungen in eine intensive Debatte über die Auswirkungen der Übergangsfristen einzutreten,
- die dazu erforderlichen Daten zur Erteilung von Arbeitsgenehmigungen sowie zum grenzüberschreitenden Arbeitskräfteeinsatz und zu den Gewerbeanmeldungen vorzulegen,
- bei der Entscheidung über die Fortführung der Beschränkungen die Erfahrungen von Projekten wie „Faire Mobilität“ auszuwerten und zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sollte die Bundesregierung bereits jetzt Möglichkeiten zur Information und Beratung kroatischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen und dazu die finanziellen Mittel zur Verfügung stellen.