

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit ab dem 01.05.2011

Welche Beschränkungen gelten bis 30.04.2011?

Am 1. Mai 2004 sind der Europäischen Union zehn neue Mitgliedstaaten beigetreten (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Slowenien, die Slowakische Republik, die Tschechische Republik und Zypern). Am 1. Januar 2007 sind Bulgarien und Rumänien der Europäischen Union beigetreten.

Die alten EU-Mitgliedstaaten konnten maximal sieben Jahre, nach dem Modell "2 + 3 + 2" Jahre, von Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige der neuen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Malta und Zypern) Gebrauch machen. Nach dem gleichen Modell konnten auch im Bereich der Dienstleistungsfreiheit Übergangsregelungen eingeführt werden.

Deutschland hat die Übergangsregelung ab dem 1. Mai 2004 für alle drei Phasen für die entsprechenden acht zum 1. Mai 2004 in die Europäische Union eingetretenen Staaten in Anspruch genommen. Eine weitere Verlängerung der Beschränkung über den 30. April 2011 hinaus ist nicht möglich. Die Übergangsregelungen schließen die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Polen und Tschechien aber nicht komplett aus, z.B. können Hochschulabsolventen bereits ohne Vorrangprüfung in Sachsen arbeiten. Für die am 1. Januar 2007 beigetretenen Staaten Rumänien und Bulgarien wurden die Beschränkungen der Zweiten Phase bis zum 31. Dezember 2011 verlängert.

Die Dienstleistungsfreiheit ist im Unterschied zu der Arbeitnehmerfreizügigkeit nur teilweise eingeschränkt. In Deutschland beschränkt sich die Übergangsregelung auf bestimmte Sektoren (das Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige, den Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie der Tätigkeit von Innendekorateuren). Sogenannte "Ein-Personen-Unternehmen" genießen jedoch bereits uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit. D.h., dass das Recht auf Dienstleistungsfreiheit alle natürlichen Personen in Anspruch nehmen können, die selbst die Dienstleistung erbringen und dabei kein weiteres Personal einsetzen.

Wer darf ab 1. Mai 2011 in Sachsen arbeiten?

Ab dem 01.05.2011 ist es jedem EU-Bürger, mit Ausnahme Bürgern Rumäniens und Bulgariens, möglich, in Sachsen zu arbeiten. Für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Sachsen ist keine Arbeitserlaubnis mehr notwendig und damit entfällt auch die Vorrangprüfung. Grundsätzlich genießen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den EU-Ländern die gleichen Rechte und Pflichten wie sächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie fallen unter das deutsche Arbeitsrecht und in die Zuständigkeit der deutschen Sozialversicherung.

Bei der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen ist die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 01.05.2011 in alle Branchen möglich. Bei der Arbeitnehmerüberlassung wird das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf inländische und ausländische Unternehmen gleichermaßen angewandt (siehe unten).

Wie viele Beschäftigte aus Polen und Tschechien werden nach Sachsen kommen?

Es gibt keine verlässlichen Aussagen darüber, wie viele Arbeitsuchende aus Polen und Tschechien von den neuen Möglichkeiten Gebrauch machen werden. Die bereits seit geraumer Zeit bestehende Möglichkeit, als Grenzgänger in Sachsen zu arbeiten, wurde nur in geringem Maße von tschechischen oder polnischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt. Gleichzeitig ist die Zahl der Saisonarbeiter in Sachsen vergleichsweise hoch.

Für eine steigende Mobilität im Grenzraum sprechen insbesondere das nach wie vor bestehende Lohngefälle sowie die aufgrund der Wirtschaftskrise steigende Arbeitslosigkeit in Polen und Tschechien. Dagegen sprechen fehlende Sprachkenntnisse der Arbeitsuchenden, vergleichsweise niedrige Löhne in Sachsen sowie die geringe Zahl offener Stellen. Zu einer Zunahme könnte es insbesondere bei der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung kommen.

Welche Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gelten für Beschäftigte aus Polen und Tschechien?

Die Gewerkschaften in Europa und im Dreiländereck fordern, dass die am Arbeitsort geltenden Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, egal welcher Herkunft, gelten müssen. Je nach Form der Arbeitnehmermobilität ist dies in Sachsen sichergestellt – oder noch nicht!

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte aus Polen und Tschechien, die einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber mit Sitz in Sachsen abgeschlossen haben, fallen gemäß dem Arbeitsortsprinzip unter das deutsche Arbeitsrecht und Sozialversicherungssystem. Dies gilt auch für Grenzgänger (Beschäftigte, die in einem Land arbeiten und in einem anderen Land wohnen).

Entsandte Arbeitnehmer, die nur für eine bestimmte Zeit zur Erbringung einer Dienstleistung von ihrem Arbeitgeber nach Sachsen entsandt wurden, fallen unter das Arbeitsrecht ihres Herkunftslandes, zugleich sind aber Mindestarbeitsbedingungen aufgrund von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften (z.B. Mindestentgelt, Mindesturlaub, Höchstarbeitszeit) sowie in bestimmten Branchen tarifvertragliche Regelungen, insbesondere Mindestlöhne, zwingend einzuhalten.

Leiharbeiter haben grundsätzlich Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers (Gleichstellungsgrundsatz). Davon kann durch die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages abgewichen werden. So kann mit ausländischen Leiharbeitstarifverträgen der Gleichstellungsgrundsatz unterlaufen werden. Um eine untere Haltegrenze einzuziehen, muss die Leiharbeit in Deutschland schnellstmöglich in das Entsendegesetz aufgenommen werden.

Was ändert sich bei der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung?

Die grenzüberschreitende Leiharbeit ist bereits seit 1. Mai 2004 grundsätzlich zulässig. Diese war jedoch dadurch eingeschränkt, dass für ausländische Unternehmen zusätzlich zu den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nur Leiharbeiter grenzüberschreitend eingesetzt werden konnten, die die Staatsangehörigkeit eines „alten“ EU-Mitgliedsstaates oder bereits eine Arbeitsgenehmigung für Deutschland besaßen (z.B. konnte ein polnischer Verleiher mit Verleiherlaubnis nach dem deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einen französischen Staatsbürger in ein sächsisches Unternehmen verleihen, in der Regel aber keinen polnischen Staatsbürger). Allein für die Aufnahme der grenzüberschreitenden Zeitarbeit wurde keine Arbeitsgenehmigung-EU erteilt.

Ab dem 1. Mai 2011 werden die arbeitsgenehmigungsrechtlichen Einschränkungen bezüglich der Leiharbeiter nicht mehr gelten, da keine Arbeitsgenehmigung mehr notwendig ist. Es gilt alleine das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die ausländischen Verleiher benötigen nach wie vor die obligatorische Verleiherlaubnis, die wie gehabt die zuständige Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit erteilt. Für polnische Zeitarbeitsfirmen ist dies die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, für tschechische Zeitarbeitsfirmen die Regionaldirektion Sachsen der BA. Zu beachten ist weiterhin das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in die Baubranche.

Was ändert sich bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?

Die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit bereits grundsätzlich zulässig. Ab 1. Mai 2011 werden die derzeit noch bestehenden branchenbezogenen Einschränkungen aufgehoben. Da diese Branchen über Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz verfügen, müssen sich ausländische Dienstleistungserbringer an diese Arbeitsortsregelungen halten. Grundsätzlich müssen in Deutschland tätige Unternehmen mit ausländischen Beschäftigten und/oder ausländische Unternehmen die in Deutschland unter die Branchen des Entsendegesetzes fallen, Meldepflichten nachkommen.

Wer kontrolliert die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne in Deutschland?

Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen und für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlöhne erfolgt durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des deutschen Zolls. Arbeitgeber, Verleiher, Entleiher, Auftraggeber und Arbeitnehmer sind zur Mitwirkung verpflichtet. Fällt die Branche unter das Entsendegesetz, besteht bei der Beschäftigung von Ausländern bzw. bei der Tätigkeit von Unternehmen aus dem Ausland Anmeldepflicht. Am Arbeitsort sind zahlreiche Dokumente zum Nachweis der Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne, zur Sozialversicherung, zum Umfang der Arbeit etc. mitzuführen bzw. bereitzuhalten. In einigen Branchen gibt es Bündnisse zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung zwischen dem Zoll, den zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen (z.B. Gebäudereinigung, Fleischindustrie, Transport).

Wo gibt es weitere Informationen?

Gewerkschaftsmitglieder erhalten Informations- und Beratungsleistungen bei ihrer Gewerkschaft. Spezifische Informationen und Kontaktdaten zu den Gewerkschaften sowie Ansprechpartnern der Arbeitsverwaltungen im Dreiländereck in deutscher, tschechischer und polnischer Sprache unter www.eures-triregio.eu