

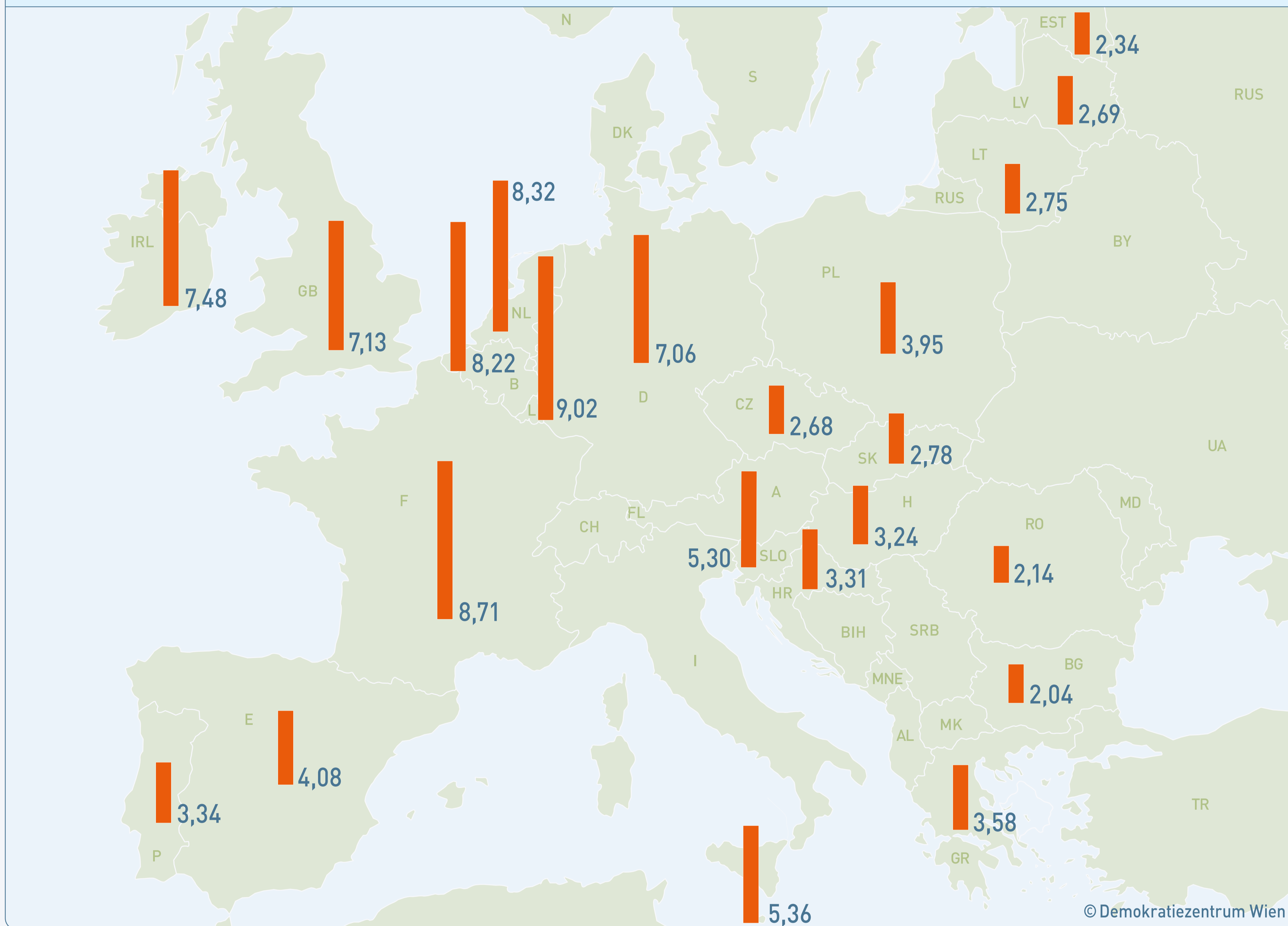
Nationales Arbeitsrecht in einer globalisierten Welt

Bereiche wie das Arbeits- oder Sozialrecht, also z.B. Versicherung, Pensionsvorsorge oder Mindestlöhne kann jedes Land eigenständig gesetzlich regeln. Innerhalb der EU gibt es daher viele unterschiedliche Regelungen und Lohnniveaus. Im Zuge der **Globalisierung** und der europäischen Integration haben sich Kapital-, Waren- und Arbeitsmärkte stark vernetzt. Durch das Aufeinandertreffen von nationalen gesetzlichen Regelungen und internationalen Märkten entsteht neuer politischer Handlungsbedarf.

LOHN- UND SOZIALDUMPING

Im internationalen Wettbewerb um Aufträge haben Firmen aus EU-Staaten mit niedrigen Löhnen und Sozialabgaben, z.B. in Osteuropa, einen Vorteil gegenüber Firmen aus Staaten mit höheren Löhnen und Sozialabgaben, z.B. Österreich. Dies kann dazu führen, dass auch österreichische Firmen niedrigere Löhne bezahlen möchten, um konkurrenzfähig zu bleiben. Dies bezeichnet man als **Lohn- oder Sozialdumping**, das gesetzlich verboten ist.

GRAFIK GESETZLICHE MINDESTLÖHNE IN DER EU (STUNDENLÖHNE IN EURO)



Die Balken zeigen die Höhe der Mindestlöhne in Euro pro Stunde an. Diese Zahlen sind kaufkraftbereinigt, das bedeutet, dass das unterschiedlich hohe Preisniveau in den einzelnen Ländern berücksichtigt wurde. In den Ländern ohne Balken gibt es keinen einheitlichen Mindestlohn, sondern Mindestlöhne für jede Branche (Kollektivvertrag), wie z.B. in Österreich, Italien, Dänemark und Schweden. Quelle: Thorsten Schulten (2014): Mindestlohnregime in Europa. Friedrich Ebert Stiftung

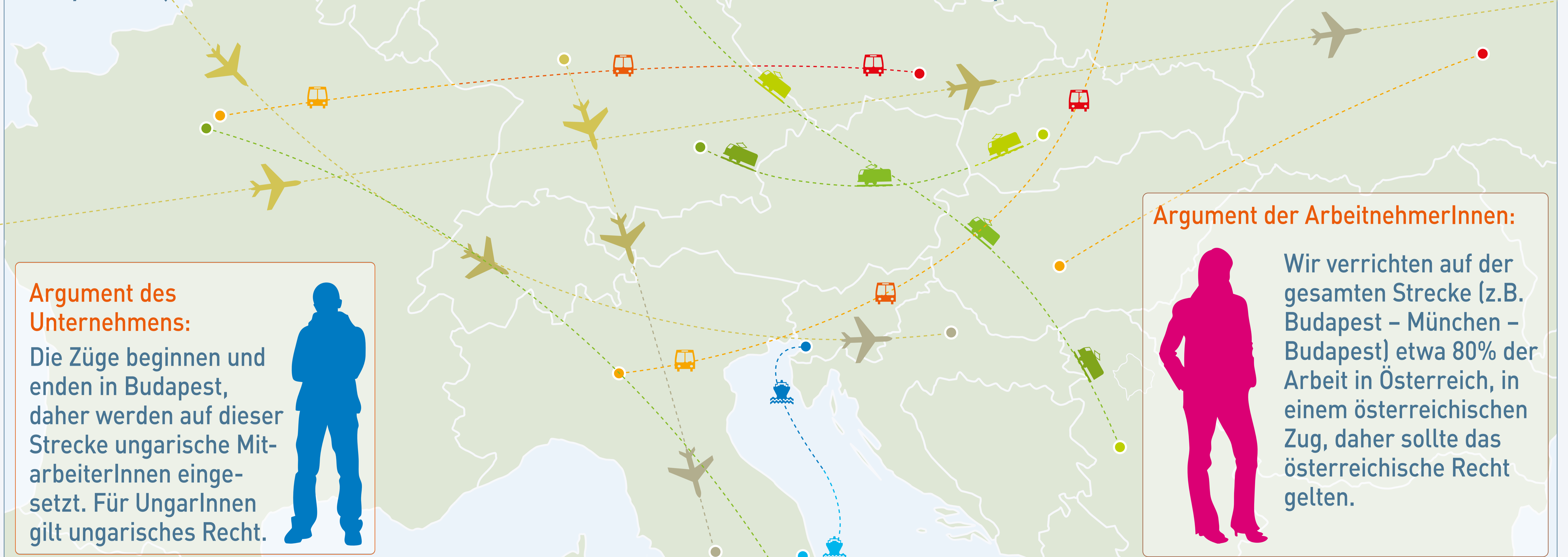
Lösungsvorschlag der Politik:

- Durch eine Anpassung der nationalen Gesetze im Arbeits- und Sozialrecht der EU-Staaten soll künftig ein „Wettbewerb nach unten“ verhindert werden.
- Wenn eine österreichische Firma AusländerInnen beschäftigt, gilt das österreichische Arbeits- und Sozialrecht, d.h. es müssen die österreichischen Löhne, Versicherungen, etc. bezahlt werden.
- Wenn eine ausländische Firma ArbeitnehmerInnen nach Österreich **entsendet**, gilt prinzipiell das Recht des Ursprungslands. Als Schutz für die ArbeitnehmerInnen müssen jedoch die in Österreich üblichen kollektivvertraglichen Mindestlöhne eingehalten werden.

GRENZÜBERSCHREITENDER, MOBILER ARBEITSPLATZ

Züge, LKWs oder Flugzeuge passieren täglich verschiedene Staatsgrenzen in der EU – mit ihnen auch ihre Passagiere und ihr Personal. In einem Zug von Budapest nach Zürich fährt man z.B. durch vier europäische Staaten! Dabei kann manchmal unklar sein, welches Arbeitsrecht in einem mobilen, grenzüberschreitenden Arbeitsplatz anwendbar ist. Wenn in den verschiedenen Staaten unterschiedlich hohe Löhne und Sozialleistungen bestehen, so ist das für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen aber eine wichtige Frage.

In österreichischen Zügen (z.B.: Railjet von Budapest nach München) werden die Fahrgäste oft von einer ungarischen Cateringfirma mit ungarischen MitarbeiterInnen betreut. Diese werden nach ungarischem Kollektivvertrag bezahlt (ca. 600 Euro/Monat). Nach österreichischem Arbeitsrecht würden sie etwa 1500 Euro/Monat erhalten.



Unterschiedliche nationale Regelungen ermöglichen verschiedene Interpretationen. Aufgabe der Politik ist es daher, in einem demokratischen Aushandlungsverfahren einen gerechten Ausgleich zwischen verschiedenen Interessen zu finden.



Hintergrundinformation und weitere Materialien zum Thema Arbeitsrecht



Was denkst du über den Grundsatz: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“?



Lexikonbegriffe