

Hintergrundwissen: Europäische Arbeitsbehörde

Die vier Grundfreiheiten der EU

Die Europäische Union ist ein Binnenmarkt, also ein abgegrenztes Wirtschaftsgebiet, das folgende vier Grundfreiheiten umfasst:

Dienstleistungsverkehrsfreiheit

Sie ermöglicht EU-BürgerInnen die freie, grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen im Binnenmarkt ohne Beeinträchtigung aufgrund von Staatsangehörigkeit

Kapitalverkehrsfreiheit

Der freie Verkehr von Kapital erlaubt den kostenfreien Transfer von Geldern und Wertpapieren in beliebiger Höhe zwischen den Mitgliedstaaten (und zwischen Mitgliedstaaten und Drittstaaten)

Personenverkehrsfreiheit

Aufgrund der Personenverkehrsfreiheit können EU-BürgerInnen prinzipiell in einem anderen Mitgliedstaat wohnen und arbeiten, ohne einen Aufenthaltstitel beantragen zu müssen

Warenverkehrsfreiheit

Sie erlaubt, dass Waren im gesamten Binnenmarkt frei (ohne die Erhebung von Zöllen) zirkulieren können

Tatsächlich arbeiten laut der Europäischen Kommission ca. 17 Millionen EU-BürgerInnen in einem anderen Mitgliedsstaat und weitere 1,4 Millionen pendeln täglich über die Grenze zu ihrem Job. Dazu kommen Millionen an Unternehmen, die grenzüberschreitend tätig sind. Trotz immer globaleren Arbeitsmärkten und zunehmender Arbeitsmigration, bestehen jedoch national unterschiedliche Lohnniveaus und Gesetzesvorgaben (z.B. Pensionsvorsorge, Mindestlöhne, Sozialversicherung etc.). Das kann dazu führen, dass die Durchsetzung sozialer Rechte verkompliziert wird oder bestehende Missstände in der Befolgung arbeitsrechtlicher Bestimmungen verstärkt werden.

Entsendung und Überlassung

Eine Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich liegt vor, wenn ArbeitgeberInnen (ÜberlasserInnen) ihre Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an andere BeschäftigterInnen zur Verfügung stellen. Die Arbeitskraft erbringt die Arbeitsleistung gegenüber der BeschäftigterIn, die/der die Arbeitskraft auch für betriebseigene Aufgaben einsetzt, wobei der/die BeschäftigterIn aber nicht zur/zum ArbeitgeberIn wird. Die Arbeitskraft arbeitet überwiegend mit Werkzeug und Material der BeschäftigterIn und unterliegt deren/dessen Weisungen. Bei einer Entsendung nach Österreich setzt ein Unternehmen ohne österreichischen Betriebssitz seine MitarbeiterInnen vorübergehend zur Erbringung einer Arbeitsleistung in Österreich ein, um eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen.

Entsenderichtlinie

Mit der EU-Entsenderichtlinie hat sich die Europäische Kommission das Ziel gesetzt, eine faire Mobilität für ArbeitnehmerInnen innerhalb der Europäischen Union sicherzustellen. Die Richtlinie soll den Schutz der ArbeitnehmerInnen während ihrer Entsendung beziehungsweise Überlassung sicherstellen, indem sie zwingende Vorschriften im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Schutz der Gesundheit und Sicherheit sowie Entlohnung festlegt.

Die 2018 beschlossene Reform der Entsenderichtlinie muss bis Juli 2020 in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden. Künftig sollen ArbeitnehmerInnen aus dem EU-Ausland nicht nur den gültigen Mindestlohn, sondern auch die gültigen Tariflöhne bekommen, wenn sie in einem anderen EU-Land arbeiten. Das heißt: Die entsandten Arbeitskräfte erhalten zum Beispiel auch Weihnachts-, Urlaubs- oder Schlechtwettergeld. Außerdem werden die Einsätze erstmals befristet und dürfen in der Regel nicht länger als ein Jahr dauern – nur mit einem Sonderantrag ist eine Verlängerung auf 18 Monate möglich.

Europäische Arbeitsbehörde

Die seit 16.10.2019 tätige Europäische Arbeitsbehörde (*European Labour Authority*) soll die Durchsetzung fairer Bedingungen bei Jobs im EU-Ausland gewährleisten. Sie kontrolliert Löhne und Sozialstandards, um sicherzustellen, dass gleiche Arbeit am selben Ort gleich entlohnt wird. Um die Durchsetzung geltender Gesetzesbestimmungen wie der Entsende-Richtlinie der Europäischen Union, des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes, des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes etc. zu gewährleisten, hat die Behörde folgende Aufgaben:

- Unterstützung der EU-Mitgliedsstaaten bei der Bereitstellung von Informationen für BürgerInnen und Unternehmen zu ihren Rechten und Pflichten
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen nationalen Behörden bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten und Kontrollen zur Bekämpfung von Missbrauch oder Betrug
- Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Mitgliedsstaaten

Große Hoffnung in die Institution wird vor allem in Bereichen gesetzt, die von Lohn- und Sozialdumping betroffen sind (siehe Factsheet Subunternehmerketten). Österreich ist als Zielland von ArbeiterInnen-Entsendungen überdurchschnittlich durch dieses Problem gekennzeichnet. Die Arbeitsbehörde könnte hier bei der Einholung von Strafzahlungen in den Herkunftsländern behilflich sein.

Organisation: European Labour Authority – Europäische Arbeitsbehörde

- ❖ Sitz in Bratislava
- ❖ 140 MitarbeiterInnen der Kommission und ein bis zwei MitarbeiterInnen pro EU-Mitgliedsstaat
- ❖ soll bis 2024 vollständig aufgebaut sein
- ❖ Homepage: <https://ela.europa.eu/>

Kritik

Kritische Stimmen wurden unter anderem von europäischen Gewerkschaftsbünden laut. Diese begrüßen die ELA als notwendige zusätzliche Aufsichtsbehörde, kritisieren aber ihre mangelnde Handlungsfähigkeit. Denn die Dienste der ELA sind freiwillig und die EU-Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, sich an grenzüberschreitenden Arbeitsbedingungs-Inspektionen zu beteiligen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund etwa sieht hier das Problem, dass die Behörde in der Praxis nichts verändern kann, wenn die Zusammenarbeit der Behörden weiterhin auf Freiwilligkeit beruht. Nur durch verpflichtende Kontrollen über Grenzen hinweg könne effektiv gegen Lohndumping oder gefälschte Sozialversicherungsbescheinigungen vorgegangen werden.

Ein erster Schritt in Richtung einer Europäische Sozialpolitik?

Trotz der Reform der Entsenderichtlinie und verstärkten Bemühungen im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping kann ein wesentlicher Unterschied nicht ausgeglichen werden: die Sozialabgaben, die im jeweiligen Herkunftsland fällig werden. Sie unterscheiden sich stark und sind in vielen osteuropäischen Ländern viel niedriger. Denn obwohl ausländische Arbeitskräfte, die in Österreich arbeiten, den österreichischen Lohn oder Gehalt bekommen müssen, werden die Lohnnebenkosten, v.a. die Sozialabgaben (Versicherungsbeiträge für die Arbeitskraft) im Herkunftsland der Person bzw. dem Sitzland der Firma bezahlt. Dadurch werden insgesamt (Bruttolohn) osteuropäische Arbeitskräfte dennoch billiger bleiben als österreichische, da in Österreich das Sozialsystem sehr gut ausgebaut ist, in osteuropäischen Staaten jedoch kaum. Dies verschafft ausländischen Firmen einen Wettbewerbsvorteil (Preisvorteil) gegenüber österreichischen Firmen.

Österreichs Position zur ELA

Österreich zählt zu den meistbetroffenen Ländern von Lohn- und Sozialdumping. Die Hoffnungen, die in die neue Arbeitsbehörde gesetzt werden, sind daher v.a. seitens der SPÖ, Arbeiterkammer und Gewerkschaften groß. Dennoch hatte Österreich im Rat gegen die Errichtung der Behörde gestimmt und sich auch nicht um den Sitz der Behörde beworben. Auch Österreich und Ungarn stimmte dagegen, Tschechien und Polen enthielten sich der Stimme. Die damalige ÖVP-FPÖ-Regierung kritisierte „überschießende Bestimmungen“ und „Unklarheiten“. Diese würden die Gefahr eines Eingriffs in die nationalen Kompetenzen der Sozialpolitik bergen. Auch etwaige Doppelgleisigkeiten zum bestehenden Europäischen Netzwerk für Arbeitsvermittlung (EURES) wurden als Argumente angeführt. ArbeitnehmervertreterInnen sprachen sich hingegen vehement für die Einrichtung der Behörde aus und fordern ein stärkeres Mandat.

Quellen

<https://www.oesterreich.gv.at/lexicon/E/Seite.991117.html>

https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2018/PK0568/index.shtml

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-10/eu-entsendung-reform-richtlinie-arbeitnehmer-sozialdumping/komplettansicht>

<https://www.sozialministerium.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Grenzueberschreitendes-Arbeiten.html>

Last Update: Jänner 2020