

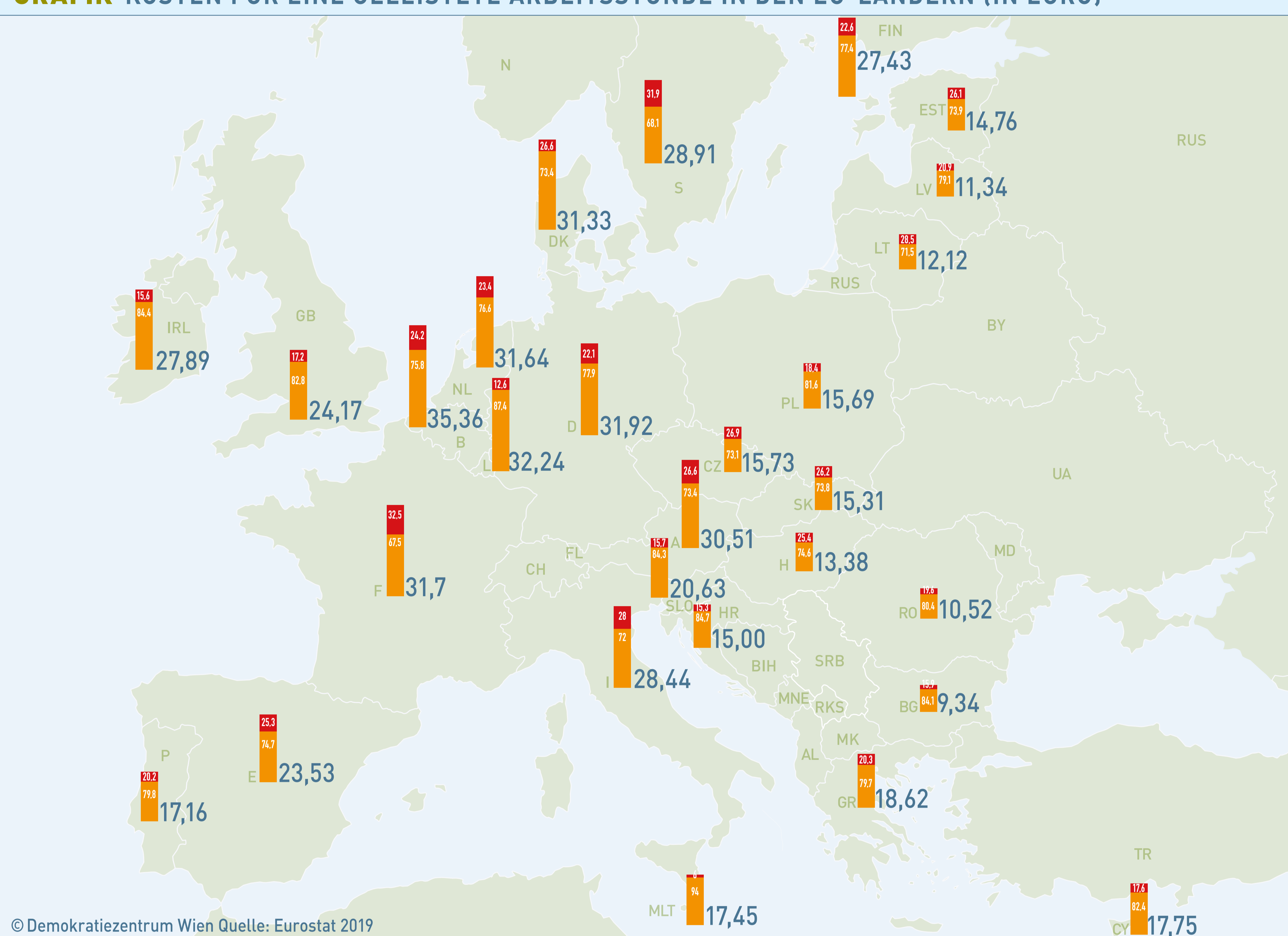
Nationales Arbeitsrecht in einer globalisierten Welt

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 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 Gesetzen und internationalen Märkten entsteht neuer politischer Handlungsbedarf.

HERAUSFORDERUNG 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 KOSTEN FÜR EINE GELEISTETE ARBEITSSTUNDE IN DEN EU-LÄNDERN (IN EURO)



Die Balken zeigen, wie viel eine Stunde einer Arbeitskraft durchschnittlich für den Arbeitgeber kostet. In Österreich sind das z.B. 30,51 Euro. Der untere orange Teil des Balkens zeigt den Anteil des Bruttolohns, der obere Teil zeigt den Anteil der Lohnnebenkosten an, also z.B. Versicherungsbeiträge, Pensionsabgaben etc. Dieser Anteil dient vor allem dazu, den Wohlfahrtsstaat zu finanzieren, also unsere Gesundheitsversorgung, Arbeitslosenunterstützung etc.

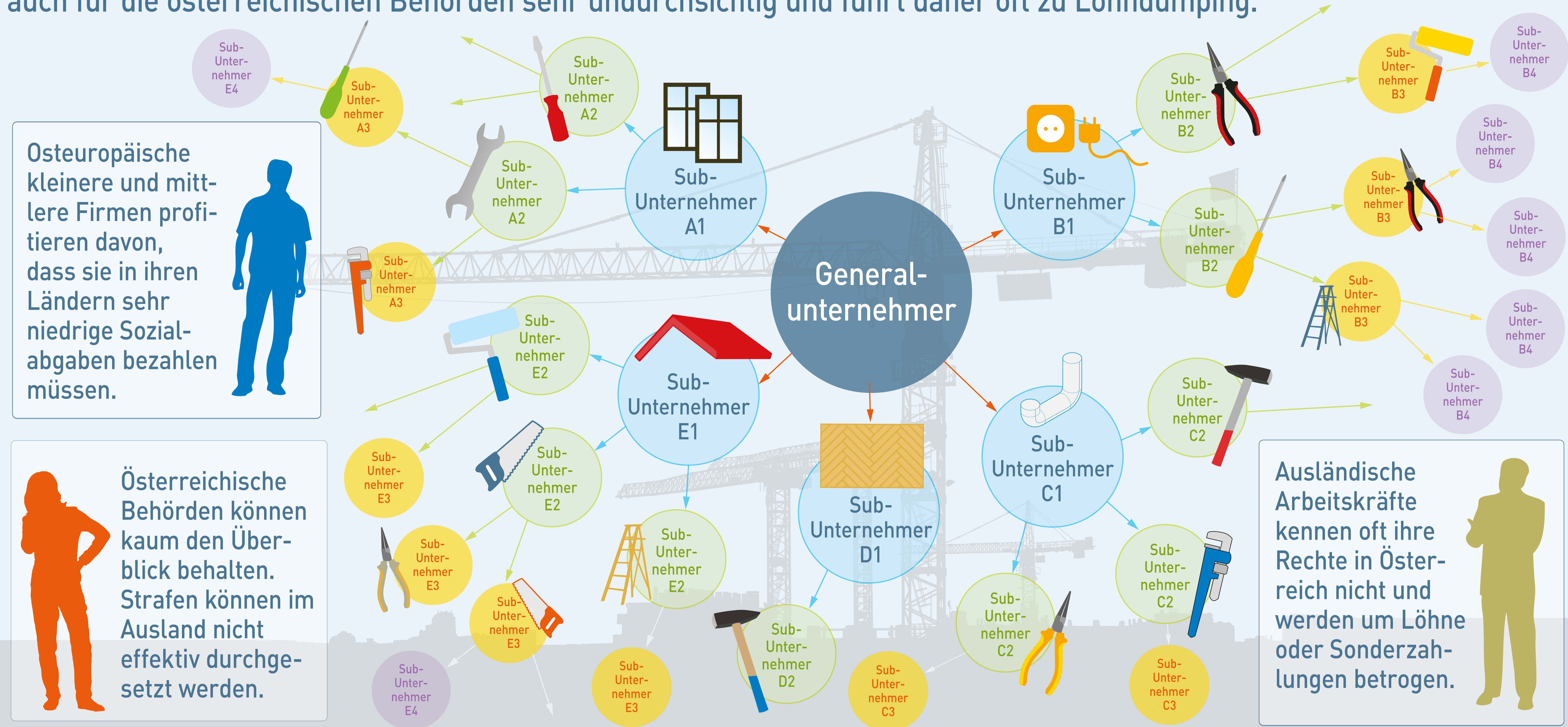
Regeln für die Entsendung von Arbeitskräften in ein anderes EU-Land

Wenn eine Firma Arbeitskräfte z.B. für einen konkreten Auftrag in ein anderes EU-Land entsendet, gelten bestimmte Regeln, die faire Arbeitsbedingungen und Sicherheit gewährleisten sollen:

- Entsendung darf max. 12 Monate, in bestimmten Fällen max. 18 Monate dauern
- Lohn/Gehalt des Ziellandes muss bezahlt werden
- Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden
- Die Sozial-, Versicherungs- und Pensionsabgaben werden im Herkunftsland der Arbeitskraft bezahlt
- Die **EU-Arbeitsbehörde** soll Firmen und ArbeitnehmerInnen über ihre Rechte und Pflichten informieren und Behörden bei Kontrollen unterstützen

SUBUNTERNEHMEN AUF ÖSTERREICHISCHEN GROSSBAUSTELLEN

Eine Großbaustelle wird in viele kleinere Aufträge zerlegt, die von verschiedenen Firmen übernommen werden. Diese vergeben wiederum Teilaufträge an Subunternehmen, die dann wiederum Subunternehmen beauftragen etc. So entstehen „Subunternehmerketten“ mit ausländischen Baufirmen (oft aus Osteuropa). Das ist sowohl für die Arbeitskräfte selbst als auch für die österreichischen Behörden sehr undurchsichtig und führt daher oft zu Lohndumping.



Unterschiedliche nationale Regelungen ermöglichen „Schlupflöcher“ und Missbrauch. Aufgabe der Politik ist es daher, in einem demokratischen Aushandlungsverfahren einen gerechten Ausgleich zwischen verschiedenen Interessen zu finden.



Überlegt in der Gruppe: Welche verschiedenen Akteure haben Vor- und Nachteile in dieser Situation? Gestaltet eine Mindmap!

Vertiefende Informationen



Literatur und Quellen

Eurostat: Labour Cost Survey 2016, Stand 29.2.2019
Statistik Austria: Arbeitskosten 2008–2017, Erhebung 2016 und jährliche Statistik AK Wien