



ALEXANDER GRAF LAMBSDORFF
MITGLIED DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS



FAKTEN ZUR DIENSTLEISTUNGS-RICHTLINIE (KOM 2004, 2 ENDG./2)

„LOHN- UND SOZIALDUMPING“

I. HINTERGRUND

Ein Jahr nach der Vorstellung des Kommissions-Vorschlags zur Dienstleistungs-Richtlinie haben einige Veröffentlichungen in der Presse eine populistisch gefärbte Debatte in Gang gesetzt, in der vor dem Hintergrund der Wahlen in Nordrhein-Westfalen und dem Verfassungsreferendum in Frankreich am 29.5. mit teils unvollständigen, teils unzutreffenden Behauptungen gegen die Dienstleistungs-Richtlinie Stimmung gemacht wird. Insbesondere die in zwei Ausgaben des „Spiegel“ dargestellten Probleme im **fleischverarbeitenden Gewerbe** sind nicht auf die Dienstleistungs-Richtlinie zurückzuführen, sondern auf hausgemachte Fehler Deutschlands bei der Umsetzung und der Kontrolle anderer europäischer Vorgaben.

II. RECHTLICHER RAHMEN

1. Die geschilderte Problematik besteht bereits jetzt **unabhängig vom Vorschlag für eine Dienstleistungsrichtlinie**. Art. 49 EG-Vertrag schützt den freien Dienstleistungsverkehr zwischen EU-Mitgliedstaaten.
2. Arbeitskräfte aus anderen Mitgliedsstaaten können jedoch nicht unbeschränkt zu deren Arbeitsbedingungen arbeiten. Vielmehr gilt für die Arbeitnehmer, die ein Dienstleister zur Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten in einen anderen Mitgliedsstaat entsendet, die **Entsende-Richtlinie** (96/71/EG). Danach finden bestehende Mindestarbeitsbedingungen in den Bereichen Lohn, Arbeits- und Ruhezeiten, Urlaub, Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz auch auf entsandte Arbeitnehmer Anwendung.
3. Diese **Mindestarbeitsbedingungen** können durch Gesetz, Rechtsverordnung oder Verwaltungsvorschriften, aber auch in allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen festgelegt werden. Es steht Deutschland europarechtlich jederzeit frei, solche Mindestarbeitsbedingungen durch Rechtsvorschriften einzuführen oder auch Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Für das **fleischverarbeitende Gewerbe** scheiterte letzteres bislang an der geringen Erfolgsquote der Gewerkschaft NGG, mit den Arbeitgebern Tarifverträge auszuhandeln. Die Alternative, eine Einführung allgemeinverbindlicher Mindestlöhne, wird von der FDP bisher abgelehnt.
4. Für den **Bausektor** hat die damalige Bundesregierung unter Beteiligung der FDP ausdrücklich festgeschrieben, dass die deutschen Tarifverträge auf entsandte Arbeitnehmer im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit angewandt werden müssen, da man hier die größten Probleme befürchtete.
5. Von der Dienstleistungsfreiheit zu unterscheiden ist die **Arbeitnehmerfreizügigkeit** nach Art. 39 EG, das Recht der Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedsländern, in Deutschland wie ein Inländer oder EU-Bürger einer unselbständigen Tätigkeit nachzugehen. Diese ist für die im Mai 2004 zur EU beigetretenen neuen Mitgliedsstaaten nach dem „2+3+2-Modell“ in den Branchen Bau und Gebäudereinigung für maximal sieben Jahre ausgeschlossen worden.



FAKTEN ZUR
DIENSTLEISTUNGS-RICHTLINIE:
„LOHN- UND SOZIALDUMPING“



III. MISSBRAUCH UND KONTROLLE DER DIENSTLEISTUNGSFREIHEIT

1. Bei den vom Spiegel dargestellten Fällen im Fleischerei-Gewerbe haben **deutsche** Behörden nach **deutschem** Recht darüber zu befinden, ob in diesen Fällen nicht möglicherweise ein **Arbeitsverhältnis** zwischen den Schlachtern und dem Schlachthofbetreiber besteht oder ob es sich um illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt. Dies gilt ebenso für vermeintliche **Werkverträge** und andere Branchen wie den **Bausektor**.
2. Die Entsenderichtlinie stellt ausdrücklich fest, dass die Frage, ob jemand Arbeitnehmer ist, aufgrund der Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedsstaates, in diesem Fall also Deutschlands, zu beurteilen ist. Dies wird auch vom Entwurf der Dienstleistungs-Richtlinie **nicht** abgeändert.
3. Es obliegt daher den deutschen Behörden, in den konkreten Fällen zu prüfen, ob tatsächlich ein Fall der Dienstleistungsfreiheit vorliegt oder ein Verstoß gegen Vorschriften des deutschen Arbeitnehmerrechts. Sie können im Falle der Nichteinhaltung der deutschen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auch **Sanktionen** gegen den Dienstleistungserbringer verhängen, **ohne sich zuvor an den Herkunftsmitgliedstaat** zu wenden und ihn um Unterstützung zu ersuchen.

IV. LIBERALER VORSCHLAG ZUR KLARSTELLUNG

Die FDP bekennt sich zum marktwirtschaftlichen Ansatz der Dienstleistungsrichtlinie, der für dynamisches Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen steht. Allerdings sollten aus liberaler Sicht folgende Klarstellungen vorgenommen werden:

1. Der **Aufnahmemitgliedstaat** hat das Recht, das Bestehen eines **Beschäftigungsverhältnisses** festzustellen und die Unterscheidung zwischen Selbständigen und Arbeitnehmern einschließlich „Scheinselbständiger“ festzulegen.
2. Auch Arbeitsbedingungen, die nicht durch Gesetze, sondern durch allgemeinverbindliche **Tarifverträge** geregelt sind, unterliegen dem **Beschäftigungslandprinzip**.
3. Die Richtlinie untersagt den Mitgliedstaaten nicht, die **Vorlage von Unterlagen im Beschäftigungsland** zu fordern, die im Rahmen des normalen Arbeitsablaufs entstehen und am Arbeitsplatz aufbewahrt werden, wie z. B. Arbeitszeitnachweise.
4. Das **Herkunftslandsprinzip** ist Kern des Richtlinienentwurfs und muss erhalten bleiben, allerdings in abgeänderter Form: Die **Kontrolle** der Dienstleistung soll weiter durch **die Empfängerländer** geregelt werden.
5. In bestimmten sensiblen bzw. stark regulierten Bereichen soll das Herkunftslandprinzip erst nach einer klar festgelegten Frist (5-10 Jahre) eingeführt werden (**Phasenkonzept**).