

! STANDPUNKT

DIE DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE DER EU – DIE ZERSTÖRUNG DES ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSRECHTS

Kommt die Dienstleistungsrichtlinie so wie von der EU-Kommission vorgelegt, hat das katastrophale Auswirkungen auf unser Arbeitsrecht.

Denn im Klartext bedeutet die Dienstleistungsrichtlinie: Unternehmen aus einem EU-Mitgliedsland, die über die Grenze hinweg in Österreich Dienstleistungen erbringen, müssen nicht mehr das österreichische Arbeitsrecht einhalten, sondern nur das Recht ihres Herkunftslandes. Dabei ist es egal, ob der Dienstleister ausländische oder österreichische Arbeitnehmer einsetzt, vorübergehend oder dauerhaft – für einen Österreicher kann also in Österreich britisches, portugiesisches oder in ein paar Jahren slowakisches oder lettisches Recht gelten, wenn er für eine Firma aus einem dieser Länder arbeitet.

Ausgenommen von dieser Regel (dem sogenannten Herkunftslandprinzip) ist nur ein kleiner Kernbereich von Mindeststandards: Mindestlohn, Mindesturlaub, Mindestmutterschutz und Mindestruhezeit.

Und nicht einmal diese Mindestnormen sind das Papier wert, auf dem sie geschrieben sind, es gibt nämlich in Österreich keine Behörde, die die Einhaltung der wenigen Mindeststandards kontrollieren kann, und es gibt keine Strafen. Dafür ist ausschließlich das Herkunftsland zuständig. Es müsste daher etwa eine polnische Behörde prüfen, ob auf einer Baustelle in Österreich österreichisches Recht eingehalten wird – welches Interesse sie daran hätte, steht in den Sternen.



WIEN

Die Folgen wären:

- Dienstleistungsfirmen aus anderen EU-Ländern – nach Ende der Übergangsfrist auch aus den neuen Beitrittsländern – würden auf dem österreichischen Markt konkurrenzlos billig anbieten und damit tausende einheimische Betriebe, die das österreichische Arbeitsrecht einhalten, verdrängen. Zigtausende Arbeitsplätze würden verloren gehen.
- Viele österreichische Betriebe würden zweifellos reagieren, indem sie selbst österreichisches Arbeitsrecht umgehen: Bei Anwendung der Dienstleistungsrichtlinie braucht eine österreichische Firma nur die eigenen Arbeitnehmer auf eine Tochterfirma in einem anderen EU-Land umzumelden, und schon gilt auch für die österreichischen Arbeitnehmer in Österreich portugiesisches, slowakisches oder lettisches Arbeitsrecht (mit Ausnahme des kleinen Kernbereichs von Mindeststandards).
- 1,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den österreichischen Dienstleistungsbranchen wären unmittelbar betroffen. Tatsächlich droht aber, wenn die Dienstleistungsrichtlinie kommt, allen Arbeitnehmern in der österreichischen Privatwirtschaft die Verdrängung durch Billigkonkurrenz aus EU-Ländern mit schwächer entwickeltem Arbeitsrecht und die Zerstörung ihrer Arbeitsrechtsbedingungen durch schlaue Arbeitsvertragskonstruktionen über die „Herkunftsländer“:

Als Dienstleistung im Sinne der Dienstleistungsrichtlinie gilt auch die Arbeitskräfteüberlassung – und damit kann das Herkunftslandprinzip in jeder Branche die Herrschaft übernehmen. Über die Grenze in ein österreichisches Autozulieferwerk verliehene polnische Arbeiter werden billiger sein als österreichische, und die österreichische Außendienstmitarbeiterin eines einheimischen Fensterherstellers, die bei einer britischen Leihfirma angemeldet ist, kommt den Fensterproduzenten viel günstiger, als wenn er sie direkt anstellt.

„Zurück an den Start und sofort weg mit dem Herkunftslandprinzip“ fordert AK Präsident Herbert Tumpel für die EU Dienstleistungsrichtlinie. Dass die Abstimmungen in EU Parlament und Rat über die Dienstleistungsrichtlinie verschoben wurden, bedeute keine Entwarnung. „Im Gegenteil“, sagt Tumpel, „es wurde nichts entschärft und nichts geändert – die EU Pläne sind für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedrohlicher denn je.“
„Mit dieser Dienstleistungsrichtlinie in all ihren Facetten spielt die EU Kommission den Unternehmen die Atouts zu und es gibt hunderte Spielzüge, wie die Unternehmer ihre Trumpfkarten einsetzen können“, kritisiert Tumpel, „wir werden aber auf keinen Fall zulassen, dass am Ende die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Verlierer sein werden.“

Die AK fordert daher:

Im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen in der EU

- darf in sensiblen Bereichen wie dem Arbeitsrecht auf keinen Fall das Herkunftslandprinzip gelten;
- müssen wirksame Kontroll- und Strafmöglichkeiten für die österreichischen Behörden geschaffen werden, um die Anwendung von österreichischem Arbeitsrecht sicherzustellen – einschließlich der grenzüberschreitenden Vollstreckung von Strafen gegen Arbeitgeber im Herkunftsland;
- ist die volle Einhaltung der siebenjährigen Übergangsfrist doppelt wichtig.

„Das verlange ich nicht von irgendwelchen Beamten in Brüssel“, sagt AK Präsident Tumpel, „ich verlange das von den österreichischen Abgeordneten im EU-Parlament und vor allem vom österreichischen Wirtschaftsminister. Er muss sich im Europäischen Rat der Wirtschaftsminister dafür einsetzen, dass diese Dienstleistungsrichtlinie nicht Wirklichkeit wird.“

Dienstleistungsrichtlinie - Was (für alle) auf dem Spiel steht

Was die geplante Dienstleistungsrichtlinie so bedrohlich für das Arbeitsrecht von Österreich – und anderen Staaten mit hoch entwickeltem Arbeitsrecht – macht, ist das in ihr festgeschriebene Herkunftslandsprinzip. Im nach wie vor gültigen Richtlinienentwurf der EU-Kommission heißt es wortwörtlich:

„Die Mitgliedsstaaten tragen dafür Sorge, dass die Dienstleistungserbringer lediglich den Bestimmungen ihres Herkunftsmitgliedstaates unterstehen“

Wie in der Einleitung erwähnt, gibt es nun einen schmalen Kernbereich arbeitsrechtlicher Mindeststandards, für die trotz grenzüberschreitender Dienstleistung das Herkunftslandprinzip nicht gelten soll. Der Grund: Neben der Dienstleistungsrichtlinie soll weiterhin die schon seit längerem gültige Entsende-richtlinie weiterbestehen, die für grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern das Gastlandprinzip eben für

Mindestlohn, Mindesturlaub, Mindestmutterschutz und Mindestruhezeit

festschreibt.

Das heißt aber: In allen übrigen Gebieten des Arbeitsrechts für Beschäftigte ausländischer Dienstleister in Österreich gilt – wenn die Dienstleistungsrichtlinie so beschlossen wird – nicht mehr österreichisches Arbeitsrecht, sondern das Arbeitsrecht des Herkunftslandes des ausländischen Dienstleiters. Und zwar für alle Beschäftigten dieses ausländischen Dienstleiters – auch für die österreichischen. Und zwar auch gleichgültig, ob die entsprechenden österreichischen Regeln in einem Gesetz oder einem Kollektivvertrag stehen.

Zum Beispiel in diesen höchst wichtigen Bereichen gilt dann österreichisches Arbeitsrecht **nicht**:

+ Abfertigung + Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall + Kündigungsschutz + Kündigungsfristen + Karenzurlaub + Elternteilzeit + Pflegefreistellung + Arbeitsfreie Feiertage + Feiertagsentgelt + Ersatzruhe für Sonntagsarbeit + Betriebs- und Ladenöffnung an Sonntagen + Kündigungsschutz für Behinderte + Arbeitsplatzsicherung für Präsenzdiener + Schutz vor Versetzung + Sozialplan etwa bei Massenkündigungen + Wahl eines Betriebsrates + Wirtschaftliche Mitbestimmung etwa in Aufsichtsräten + Recht auf Aufwandsentschädigungen + Abfertigung + Betriebspensionen

EU-DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE - SECHS SCHRITTE ZU LOHNDRUCK, RECHTSABBAU UND NOCH HÖHERER ARBEITSLOSIGKEIT IN ÖSTERREICH

Im Folgenden werden im Einzelnen die Mechanismen beschrieben (und durch Beispiele anschaulich gemacht), wie fatal die Dienstleistungsrichtlinie in Österreich wirken würde.

1. Noch mehr Konkurrenzdruck – noch mehr Arbeitslose

Wird die Dienstleistungsrichtlinie so beschlossen, dann gilt für Unternehmen, die Dienstleistungen über die Grenze erbringen, außer dem kleinen harten Kern arbeitsrechtlicher Mindeststandards das Arbeitsrecht des Herkunftslandes: Selbst bei Einhaltung österreichischen Lohnniveaus kann eine Firma aus einem EU-Land, wo kein Entgelt im Krankenstand, kein Trennungsgeld oder sonstige Diäten, kein Feiertagsentgelt und kein Beitrag in die Abfertigungskasse bezahlt werden muss, wo ein schlechterer Kündigungsschutz besteht und in Österreich illegale Arbeitszeitmodelle, wie etwa Arbeit auf Abruf erlaubt sind, natürlich österreichische Betriebe leicht unterbieten. Die Folge: Unternehmen, die zu Dumpingbedingungen nach Österreich hereinarbeiten, werden österreichische Betriebe unter Druck setzen.

Die Folge dieses noch stärkeren Konkurrenzdrucks werden natürlich die Arbeitnehmer unmittelbar zu spüren bekommen, die Arbeitsplätze werden noch unsicherer, die Arbeitslosigkeit wird steigen.

2. Nicht einmal Kernarbeitsnormen können kontrolliert werden

Sogar die Einhaltung der Kernarbeitsnormen ist unwahrscheinlich. Es gibt dafür keine Kontrollbehörde und keine Strafbestimmungen. Selbst wenn es so etwas gäbe, könnte nicht gegen einen Dienstleister vorgegangen werden, der in einem anderen EU Land ansässig ist.

Außer mit Deutschland gibt es nämlich keine Verwaltungsvollstreckungsübereinkommen mit den EU-Staaten. Auch die Beweisführung wäre praktisch unmöglich: Die Lohnunterlagen liegen ja ebenfalls im Herkunftsland; Aufzeichnungen über die Arbeitszeit, und damit über geleistete Überstunden, gehören nicht

zu den Kernarbeitsnormen, daher brauchen keine Aufzeichnungen geführt werden, wenn dies nicht im Arbeitsrecht des Herkunftslandes vorgeschrieben ist. Und schließlich gibt's keinen Grund, warum etwa eine litauische Behörde gegen eine litauische Firma vorgehen sollte, die in Österreich arbeitet.

Kollektivvertragslohn oder Mindesturlaub etwa kann ein Arbeitnehmer daher nur durchsetzen, wenn er vor Gericht klagt. Zwar hat der Arbeitnehmer in der Regel ein Wahlrecht, ob er in Österreich oder im Herkunftsland klagt, tatsächlich steht das Klagsrecht aber nur auf dem Papier: Die Praxis zeigt, dass angesichts der gewaltigen Lohnunterschiede und vor allem der Abhängigkeit vom Arbeitgeber so gut wie nie ein Arbeitnehmer klagen wird.

3. Der Arbeitsmarkt wird auch für Nicht-EU-Arbeitskräfte geöffnet

Betriebe aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat können bei ihren Dienstleistungen in Österreich nicht nur EU-Bürger beschäftigen. Sie können auch Ausländer aus anderen Staaten beschäftigen, soweit diese Ausländer in dem Land, in dem der Betrieb ansässig ist, legal arbeiten dürfen (zB viele Marokkaner in Spanien). Für die Kontrolle, ob dieser Punkt auf so eingesetzte Drittstaatsausländer zutrifft, ist nach der Dienstleistungsrichtlinie aber ausschließlich die Behörde des Herkunftslandes zuständig.

Beispiel:

Eine zypriotische Baufirma übernimmt einen großen Bauauftrag in Österreich. Auf der Baustelle sind eine große Anzahl von Ukrainern und Pakistani beschäftigt. Die Baufirma gibt an, dass diese zur legalen Beschäftigung in Zypern zugelassen seien. Die Überprüfung dieser Behauptung und jede sonstige Vorgehensweise gegen die Beschäftigung der Ukrainer und Pakistani liegt ausschließlich in der Hand der zypriotischen Behörde.

4. Bald Alltag? Ungarisches Arbeitsrecht für Österreicher in Österreich

Auch wenn ein Unternehmen für die Erbringung der Dienstleistung in Österreich österreichische Arbeitskräfte einsetzt, gilt für diese das Arbeitsrecht des Landes, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Beispiel:

Eine ungarische Cateringfirma übernimmt mit ungarischem und österreichischem Küchen- und Servierpersonal das Catering bei großen Events in Österreich. Selbst wenn sie das Mindestentgelt laut dem Kollektivvertrag einhält, hat die ungarische Firma zB aus einem gewichtigen Unterschied im Arbeitszeitrecht der beiden Länder einen kräftigen Konkurrenzvorteil gegenüber den österreichischen Caterern. Im österreichischen Arbeitszeitrecht muss die Arbeitszeit mit den Arbeitnehmern fix vereinbart werden. Behält sich der Arbeitgeber Änderungen vor, sind

Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien,
Herausgeber, Verleger: Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22,
Redaktion: Abt. IF
FAX 501 65 2242, Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>
E-Mail: akmailbox@akwien.at
Verlags- und Herstellort: Wien

diese 14 Tage vorher bekanntzugeben. Im ungarischen Arbeitszeitrecht kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit nach Belieben einseitig einteilen. Damit kann das Cateringunternehmen seinem Servierpersonal, natürlich auch dem österreichischen, kurzfristig nur mehr solche Arbeitsstunden einteilen und bezahlen, die unmittelbar von seinen Kunden eingefordert werden. Irgendwelche „Stehzeiten“, wie sie bei österreichischen Arbeitgebern in einem gewissen Ausmaß normal sind und in denen selbstverständlich der normale Lohn weiterläuft, gibt es nicht.

5. Immer mehr österreichische Auslandstöchter, weil's billiger kommt

Angesichts der immer stärkeren Konkurrenz würden österreichischen Betriebe über kurz oder lang – systematisch beraten durch Anwälte und Steuerberater – dazu übergehen, Neueinstellungen über Tochterunternehmen oder Leiharbeitsfirmen in EU-Staaten mit wenig entwickeltem Arbeitsrecht anzumelden oder sogar bestehende Belegschaften umzumelden. Große Unternehmen können sich so viele Millionen sparen – auf Kosten der Beschäftigten und der Steuerzahler.

Für den formalen Arbeitgeber gilt dann nämlich das Arbeitsrecht seines Herkunftslandes – egal ob die Beschäftigten Österreicher oder Ausländer sind und egal ob sie vorübergehend oder dauerhaft in Österreich arbeiten.

Beispiel:

Ein großes österreichisches Handelsunternehmen mit tausenden Beschäftigten in Österreich gründet in Großbritannien eine Tochterfirma und beschäftigt neu aufgenommene Arbeitnehmer nur mehr über diese. Auch ein Teil der bestehenden Belegschaft wird gekündigt und über die britische Tochter angestellt. Im Laufe von drei Jahren sind tausende Beschäftigte formell nicht mehr direkt bei dem öster-

reichischen Handelsunternehmen angestellt – sondern bei der britischen Tochterfirma.

Nach britischem Recht gibt es keine Lohnfortzahlung bei Krankheit durch den Arbeitgeber. Der betroffene Arbeitnehmer bekommt daher nur Krankengeld von der Krankenkasse.

Der Einkommensmedian im Handel liegt in Österreich bei 1.600 Euro brutto.

Auswirkungen auf den einzelnen Arbeitnehmer: Für die Zeit eines Krankenstandes besteht nur mehr Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse anstatt auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Außerdem besteht für die ersten drei Tage kein Anspruch auf Krankengeld (§ 138 Abs 1 ASVG).

Bei einem monatlichen Einkommen einer Angestellten in Höhe von 1.600 Euro bedeutet dies für die ersten drei Tage einen Verlust von 100 %, danach für die Dauer des weiteren Krankenstandes ein Verlust von 50 % des ansonsten während des Krankenstandes bezogenen Einkommens.

Konkret bedeutet dies bei einem zweiwöchigen Krankenstand einen Verlust für die Angestellte von 454 Euro brutto.

6. Nicht nur „Dienstleister“ – alle Arbeitnehmer sind betroffen

Unmittelbar betroffen von der EU Dienstleistungsrichtlinie sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen – in Österreich 1,2 Millionen Personen. Für alle anderen gibt's aber keine Entwarnung: Im Sinne der Dienstleistungsrichtlinie ist nämlich auch die Arbeitskräfteüberlassung eine erlaubte grenzüberschreitende Dienstleistung. Damit kann durch Leiharbeitsfirmen jeder Wirtschaftszweig erfasst werden – und damit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

VERANSTALTUNGSHINWEIS

ARBEITSMARKTPOLITIK IN EUROPA

Auseinandersetzungen – Herausforderungen

Dienstag, 15. November 2005, 12:30 Uhr

Mittwoch, 16. November 2005, 8:30 Uhr

AK Bildungszentrum, Großer Sitzungssaal,
Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

Anmeldung bis 8. November 2005

Tel: 01-50165-2243, Fax: 01-50165-2733

e-mail: edith.grossauer@akwien.at