

Das hässliche Gesicht Europas

Harmlos klingt er, der Ausdruck „Dienstleistungsrichtlinie“. Was soll schon Schlimmes dabei sein, dass man nicht nur Waren aus den anderen Mitgliedstaaten der EU kaufen, sondern auch Dienstleistungen von dort beziehen kann? Warum nicht den Urlaub bei einem dänischen Reisebüro buchen oder die Lebensversicherung bei einem britischen Unternehmen abschließen, wenn dieses günstigere Bedingungen bietet? Die Sache scheint unproblematisch.

Lange dachte man so in Deutschland, bis insbesondere die IG BAU Alarm schlug. In Wirklichkeit sollte es nämlich nicht um die Ausgestaltung eines Stückes Binnenmarkt gehen, sondern um eine total veränderte Wirtschaftsordnung. Eine übertriebene Einschätzung?

In einem 100-Seiten-Papier schlug die EG-Kommission den Erlass einer Richtlinie vor, die alle, also auch solche Dienstleistungen erfassen sollte, die „vor Ort“ erbracht werden müssen. Dies reicht von der Arbeit auf dem Bau über die Wartung von Anlagen bis hin zur Putzkolonie. Ausländische Unternehmen werden also ihre Arbeitskräfte zu uns schicken. Und dabei soll – so einer der wichtigsten Punkte des Vorschlags – das sogenannte Herkunftslandprinzip gelten. Dies bedeutet: Alles was hier geschieht, unterliegt dem Recht des Staates, aus dem das Unternehmen kommt. Dies soll auch für das Arbeitsrecht und die Arbeitsbedingungen, ja sogar für einen wesentlichen Teil des Arbeitsschutzes gelten. Plötzlich findet man dann viele polnische oder litauische „Inseln“ in Berlin, in Dortmund oder in München. Ob auf diesen wegen des bisher praktizierten Territorialitätsprinzips ein Betriebsrat errichtet werden könnte, ist rechtlich zweifelhaft; in der Praxis wird sich die Frage kaum stellen. Ein Reinigungsunternehmer aus Posen könnte seine Leute nach Berlin schicken und jeden deutschen Anbieter niederkonkurrieren. Selbst wenn er wegen des „Auslandseinsatzes“ die polnischen Löhne verdoppeln würde, lägen sie vielleicht bei 20 % der deutschen.

Im Bausektor, wo es derartige Erscheinungen seit über zehn Jahren gibt, hilft in gewissem Umfang das Entsendegesetz. Die ausländischen Arbeitskräfte haben danach Anspruch auf die tariflichen Mindestlöhne, soweit diese für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Dies kann – damit die Arbeitgeberseite nicht blockiert – auch durch Verordnung des Arbeitsministers geschehen. In andern Branchen bleibt jedenfalls ein „harter Kern“ des deutschen

Arbeitsrechts wie Urlaub, Arbeitsschutz, Betriebsverfassung, Koalitionsfreiheit und Streikrecht erhalten.

Dies alles würde der Vergangenheit angehören. Zwar soll nach dem Willen der Kommission das Entsendegesetz „im Grundsatz“ nicht angetastet werden, doch hier kommt der zweite Hammer: Die Behörden des Landes, in dem die Dienstleistungen erbracht werden, sollen nicht mehr befugt sein, die Einhaltung dieser und anderer Vorschriften effektiv zu kontrollieren. Ausdrücklich wird es beispielsweise untersagt, Meldepflichten für ausländische Unternehmen beizubehalten oder gar zu verlangen, dass die Beschäftigten einen Sozialversicherungsausweis mit sich führen. Wenn sich durch erfreuliche Zufälle gleichwohl ein Verstoß belegen lässt, ist nicht etwa ein Bußgeld fällig. Die Behörde kann sich vielmehr nur an die zuständige Instanz im Heimatstaat des Unternehmers wenden, damit diese nach dem Rechten sieht. Da müsste dann also die litauische Arbeitsaufsicht einen ganzen Stab von Mitarbeitern nach Deutschland, Frankreich, Spanien und Italien schicken – was viel zu teuer ist und schon deshalb nicht klappt, weil ihr so viele sprachkundige Menschen gar nicht zur Verfügung stehen. Praktisch kann man also die rechtlichen Schranken vergessen. Das Recht wird gewissermaßen ins Museum gebracht – dort kann man es besichtigen und bestaunen, aber in der Realität hat es seine Bedeutung verloren. Eine neue und höchst wirksame Form der Deregulierung.

Die Franzosen und die Deutschen sind aufgewacht. Gerade noch rechtzeitig haben sie ihre Regierungen zu einem deutlichen „Nein“ veranlasst. Aber die Sache ist nicht vom Tisch. Für jeden Neoliberalen ist eine solche Dienstleistungsrichtlinie gewissermaßen der größte anzunehmende Glücksfall – liegt es nicht nahe, bei nächster Gelegenheit einen neuen Anlauf zu machen?

Fundstelle: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2005, 573