

# Auswirkung der EU-Erweiterung vom 1. Mai 2004

## 1. Welche Veränderungen aus Arbeitnehmersicht sind seit dem 1.5.2004 eingetreten?

Aus Sicht von ver.di rücken mit der EU-Erweiterung die östlichen Bundesländer wie Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen und Bayern aus ihrer Randlage stärker ins Zentrum des europäischen Binnenmarktes. Hier werden neue Euro-Regionen entstehen und der Zugang zu den expandierenden Märkten in Mittel- und Osteuropa wird erleichtert.

Unzweifelhaft beinhaltet die EU-Erweiterung - solange große Divergenzen fortbestehen - auch wirtschaftliche und soziale Risiken, gerade für die Bundesländer, die eine gemeinsame Grenze mit Tschechien und Polen haben. Seit dem 1.5.04 ist es einfacher, Produktion und Dienstleistung auszulagern und die Wettbewerbsfähigkeit auf der Basis von Mischkalkulation (Unternehmensteile arbeiten billiger jenseits der Grenze oder neue Zulieferer aus MOE, d.h. neue Möglichkeiten Produktionsketten aufzuspalten) zu verbessern. Zu befürchten ist der Trend, dass größere deutsche Unternehmen aber auch KMUs in ihrer Produktion an ihren alten Standorten nur Kernbelegschaften erhalten und weitgehend nur Arbeitsplätze in den Bereichen Entwicklung, Konstruktion, Design, Finanzierung, Marketing absichern werden, da die Wettbewerbsvorteile der Beitrittsländer (niedrige Löhne, vergleichsweise geringe Umwelt- und Sozialstandards und der Abbau von bestehenden Handels- und Investitionshemmnissen) die Arbeitsmärkte in den Grenzregionen nachhaltig verändern werden. Besonders in Grenznähe werden auch Branchen verstärkt dem Wettbewerb ausgesetzt, die bisher von Auslandskonkurrenz weitgehend verschont wurden, z.B. ortsgebundene Dienstleister wie Friseure, Gaststättengewerbe, Reparaturdienste, Tourismus usw. Im Bereich Gesundheit/Bäder/Kuren entsteht rasante Konkurrenz zu gleichgearteten deutschen Unternehmen. Auch wird das anhaltende Wohlstandsgefälle, Wanderungsbewegungen besonders durch Berufspendler zur Folge haben. Sie können als Tages- oder Wochenpendler in den deutschen Grenzregionen und - bei entsprechender Mobilität – auch darüber hinaus einer Beschäftigung nachgehen und dabei weiter günstige Lebenshaltungskosten in den Heimatländern in Anspruch nehmen.

Insoweit wird es zu einer neuen Arbeitsteilung zwischen alten und neuen EU-Ländern kommen, bei der lohnintensiv arbeitende Branchen sowie Branchen mit niedriger Produktivität durch die neuen Mitwettbewerber unter Druck geraten werden. Die Chancen für deutsche Unternehmen liegen daher vorrangig und langfristig im Ausbau von hochproduktiven Arbeitsplätzen, die bei Qualität und hohem technologischem Standard auch und gerade bei Dienstleistungen gegenüber den Konkurrenzangeboten aus den Beitrittsländern Marktvorteile aufweisen. Nur so sind dauerhafte und gut bezahlte Arbeitsplätze in Deutschland abzusichern.

An dieser Stelle noch einige Fakten zu rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen seit dem 1.5.04., die zeigen, wie facettenreich und ambivalent auch aus gewerkschaftlicher Sicht der Gesamtvorgang zu beurteilen ist:

- Die Einkommensunterschiede zwischen Deutschland, Tschechien und Polen als unmittelbaren Nachbarn betragen je nach Branche und Region 1:4 bzw. 5.
- Auch bei den Sozialsystemen bestehen erhebliche Unterschiede. So ist in den o.g. Ländern die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit im Vergleich zu Deutschland materiell extrem niedrig, so dass ohne Erwerbsarbeit (oft durch illegale Tätigkeiten) der Betroffenen kein existenzsicherndes Auskommen erreichbar ist.  
Zum anderen ist die Arbeitsgesetzgebung dieser Länder für Beschäftigte teilweise günstiger als das deutsche Rechtssystem (z.B. bei Fragen des Betriebsübergangs und dem rechtlichen Zwang für eine Arbeitnehmervertretung). Allerdings werden die umfangreichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen durch eine ineffektive Bürokratie bzw. schwache Gewerkschaften zu wenig beachtet bzw. umgesetzt.
- Vor dem Hintergrund von Firmenkonkurrenz aus den Beitrittsländern auf dem deutschen Markt bzw. Investitions- und Abwanderungstendenzen deutscher Unternehmen auf die neuen Märkte sind erhebliche Steuerunterschiede zwischen Alt- und Neu-EU-Ländern von großer Bedeutung, so liegt z.B. die Unternehmensbesteuerung in den EU-Beitrittsländern deutlich niedriger, zumal

z.B. Polen auch mit einer Reihe von Sonderwirtschaftszonen besonders günstige Investitionsbedingungen bietet. Die Frage der Unternehmensbesteuerung und ihre notwendige Harmonisierung auf EU-Ebene ist neben der Frage des Wettbewerbs bei der Höhe der Arbeitnehmer-einkommen von großer Bedeutung für die mittelfristige Sicherstellung von fairen Wettbewerbsbedingungen zwischen Alt- und Neu-EU-Ländern.

- Zur Frage der Wettbewerbsfähigkeit gehört natürlich auch die Tatsache, dass mit dem 1.5.04 fast alle EU-Richtlinien<sup>1</sup> und -verordnungen im Bereich Soziales, Arbeitssicherheit, Produkt-, Verbraucher- und Umweltschutz Gültigkeit erlangen und sich damit zum einen die Lage der Arbeitnehmer/innen sowie Verbraucher/innen in den EU-Beitrittsländern deutlich verbessern, zum anderen aber auch der Preis der Produkte und Dienstleistungen aus den Beitrittsländern deutlich verteuert. Dies ist natürlich für die Arbeitsmärkte unserer neuen Nachbarn problematisch, da sie einen Teil ihrer Konkurrenzfähigkeit durch bisher mögliche Nichtbeachtung bzw. Nichtgeltung von EU-Richtlinien verlieren werden.
- Gesamteuropäisch gesehen ist die rasche Anwendung und Umsetzung der EU-Bestimmungen ein erster wesentlicher Schritt zur Angleichung der Lebensverhältnisse und bremst gleichzeitig einen ruinösen Wettbewerb um Arbeitskosten. Unter diesem Gesichtspunkt der Schaffung eines einheitlichen europäischen Wirtschafts- und Sozialraumes müssen die EU-Kommission und die Beitrittsländer selbst jedoch für eine schnelle Anwendung und Umsetzung des geltenden EU-Rechts in den neuen europäischen Ländern sorgen.
- Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist für Deutschland und Österreich mit einer maximalen Laufzeit von sieben Jahren eingeschränkt und wird entsprechend einem 2,3,2-Modell mit den entsprechenden Jahreszeiträumen auf ihre Daseinsberechtigung überprüft. Damit ist eine der Grundfreiheiten des EU-Binnenmarktes, nämlich Freizügigkeit für die EU-Bürger, begrenzt, um die Arbeitsmärkte in den Alt-EU-Ländern, besonders in Deutschland und Österreich, vor negativen Auswirkungen zu schützen.
- Aus Sicht der Beitrittsländer, und dabei besonders aus der Perspektive einzelner Arbeitnehmer/innen besteht die Anziehungskraft der Europäischen Union im individuellen Rechtsan-

---

<sup>1</sup> Ausnahmen sind u.a.:

1. Arbeitnehmerfreizügigkeit:  
Außer gegenüber Malta und Zypern sind alle Alt-EU-Staaten berechtigt, für eine Dauer von zwei Jahren Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Arbeitsmärkte zu schützen.  
Für die Länder Deutschland und Österreich gilt, dass 2+2+3-Modell, das nach entsprechenden Überprüfungszeiträumen eine maximale Zugangsbeschränkung der Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten bis zum Jahre 2011 ermöglicht.
2. Dienstleistungsfreiheit:  
Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit in Deutschland für die Beitrittsländer im Bereich Bau/Innenausbau, Gebäudereinigung für einen Zeitraum von sieben Jahren.  
Polen, Ungarn und die baltischen Staaten haben Übergangsbestimmungen bis Ende 2007 im Bereich der finanziellen Entschädigung für Investoren aus anderen EU-Staaten zugesichert.
3. Wettbewerbspolitik:  
Es wurden Übergangsbestimmungen mit Polen und Ungarn auf dem Feld der mit EU-Bestimmungen unvereinbaren steuerfinanzierten staatlichen Zuschüsse für Klein- und mittlere Unternehmen vereinbart. Solche Zuschüsse sollen über Übergangsbestimmungen in den beiden Ländern bis zum Jahr 2011 auslaufen.  
Ähnliches gilt in Ungarn, der Slowakei und Polen für bestimmte Wirtschaftsbereiche, z.B. im Bereich Stahl in der Tschechischen Republik und Polen mit einer Übergangsfrist bis Ende 2006, soweit es sich um staatliche Unterstützung bei Strukturwandel handelt.
4. Sozialpolitik und Beschäftigung:  
Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz sichert Polen in einem Abkommen zu, die EU-Richtlinie über Arbeitsmittel in einer Übergangsvereinbarung bis Ende 2005 zu übernehmen.
5. Post- und Telekommunikation:  
Es besteht mit Polen eine Übergangsvereinbarung seinen Markt für Postdienstleistungen bis Ende 2005 weiter für den Wettbewerb zu öffnen.
6. Umwelt:  
Bei der Luftreinheit und der Lagerung von Öl und seiner Auslieferung an Tankstellen gemäß EU-Richtlinien sichert Polen bis Ende 2005, die Slowakei bis Ende 2007, eine Übernahme dieser Richtlinie zu.  
Polen wurde außerdem zugestanden bis Ende 2006 Schweröle mit einer höheren Beimengung von Schwefel zu verwenden als in der entsprechenden EU-Richtlinie vorgesehen ist.  
Alle Beitrittsländer außer Estland rechnen mit einer Übergangsfrist der EU-Richtlinie im Bereich des Sammelns und der Wiederverwertung von Verpackungsabfall. Die Übergangsfristen reichen von 2005 bis Ende 2009.  
Bei der Müllentsorgung von städtischem Müll ohne die Nutzung von Müllkippen verzögert sich die Übernahme entsprechender EU-Standards in Polen bis maximal 2012 (2009 die Alt-EU-Staaten).  
Im Bereich der Luftverschmutzung durch Industrieanlagen haben Länder wie Polen und andere bis zum Jahre 2010 bzw. 2011 Zeit, gemäß EU-Richtlinie bei der Luftreinhaltung die modernste Technik einzusetzen. Allerdings gelten diese Übergangsbestimmungen auch für die Alt-EU-Staaten bis 2007.

spruch, den Arbeitsort frei zu wählen und durch persönliche Mobilität Einkommen und Lebensstandard zu verbessern.

- Neben dieser persönlichen Perspektive sind natürlich auch die Gewerkschaften in den Beitrittsländern daran interessiert, heimische Arbeitslosigkeit durch Migration innerhalb der EU zu verringern und nicht zu letzt auch über die dort erzielbaren, vergleichsweise höheren Arbeitseinkommen, die eigene Einkommensentwicklung zu beschleunigen, da ja das Preisniveau in den Beitrittsländern keineswegs mit den geringeren Einkommen korreliert.
- Oft wird von westlicher Seite zu wenig wahrgenommen, unter welchen Druck die Gewerkschaften in den neuen EU-Ländern durch ihre Mitglieder geraten sind bzw. geraten werden, für die rasche Anhebung der Einkommen im Lande selbst zu sorgen, um Lebensverhältnisse in Europa mittel- und langfristig anzugleichen. Diese Entwicklungen werden mit dafür sorgen, dass sich Lohn- und Sozialdumping tendenziell verringert.
- Es wäre daher kurzsichtig, wenn wir diese nachvollziehbaren Interessenlagen aus Sicht beispielsweise der deutschen Gewerkschaften ignorierten und dauerhaft ausschließlich die Belange unseres Arbeitsmarktes beachten würden.
- Tatsache ist der vollzogene Beitritt, wobei die Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit ein Interessenausgleich mit den Beitrittsländern und ihren Gewerkschaften sowie ein Beitrag zur sozialen Kohäsion der vergrößerten EU sind.
- Denn letztlich verneinen auch die Gewerkschaften in den Beitrittsländern nicht unser Schutzinteresse für die heimischen Arbeitsmärkte.
- Sie erwarten aber andererseits auch, dass Europa wirtschaftlich und sozial weitergebaut wird und schwierige Übergangsphasen auch auf den Arbeitsmärkten zu diesem Prozess gehören.
- Beinahe uneingeschränkt gilt eine weitere Freiheit des EU-Binnenmarktes, nämlich die des freien Dienstleistungsverkehrs, der es Firmen und ihren Beschäftigten aus den Beitrittsländern erlaubt, Dienstleistungen in den Alt-EU-Ländern zu erbringen, und dies – mit Ausnahme des Baubereichs – zu Arbeitnehmerinkommen und Steuersätzen im jeweiligen Herkunftsland.
- Diese zu weitreichende Dienstleistungsfreiheit wäre bei einer verpflichtenden Einbeziehung zusätzlicher Dienstleistungssektoren in die Europäische Entsenderichtlinie, die eine Einhaltung der am Arbeitsort geltenden Lohn- und Sozialbedingungen vorschreibt, zu verhindern gewesen. Hier besteht dringender politischer Handlungsbedarf, der in der Konsequenz eine Novellierung des deutschen Entsendegesetzes bedeutet.

Gemäß den Übergangsregeln sind lediglich im Baugewerbe und bei der Reinigung von Gebäuden, Inventar-, Verkehrsmitteln und bei der Dienstleistungserbringung im Bereich der Innendekoration die Arbeits- und Sozialbedingungen des Erfüllungsortes in Anwendung zu bringen.

Dies bedeutet, dass auch bei öffentlichen Ausschreibungen – wo es kein Tariftreuegesetz gibt – und selbstverständlich bei jeder privaten Nachfrage die gesamte Palette der Dienstleistungen mit dem 1.5.04 in Konkurrenz mit Firmen aus den Beitrittsländern erfolgt.

Formal gibt es damit eine klare Abgrenzung zwischen der oben beschriebenen stufenweisen Einschränkung der individuellen Arbeitnehmerfreizügigkeit und der lediglich mit wenigen Ausnahmen versehenen Dienstleistungsfreiheit für die Unternehmen mit der Möglichkeit, ihr Personal zu Bedingungen des Heimatlandes zu entsenden.

Diese Ausgangssituation auf den Arbeitsmärkten beruht auf der Tatsache, dass die Dienstleistungsfreiheit seit langen zu den Grundfreiheiten in der EU zählt und ihre Wirkung auch ohne die aktuell in Rede stehende europäische Dienstleistungsrichtlinie entfaltet.

Die praktischen Folgen der Dienstleistungsfreiheit auf die wirtschaftliche Entwicklung und auf den Arbeitsmarkt lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht klar vorhersehen.

Tatsache ist jedoch, dass

1. der/die einzelne Arbeitnehmer/in der neuen Beitrittsstaaten weiterhin eine Arbeitserlaubnis brauchen, bei der nach wie vor als Vergabekriterium die Bevorzugung deutscher Bewerber/innen gilt.
2. die Dienstleistungsfreiheit Firmen in die Lage versetzt, Auftragsarbeiten mit eigenem Personal auszuführen, das entsandt ist. Damit ist es auch möglich, dass Entleiherfirmen aus den Beitrittsländern einzelne Arbeitskräfte zu Arbeitsbedingungen ihrer Heimatländer an Unternehmen in Deutschland ausleihen, so z.B. Küchenpersonal oder bei der Bewachung.

Denkbar ist auch, dass Einzelpersonen aus den Beitrittsländern quasi als „Ich-AG“ mit Firmenstatus ihrer Herkunftsländer über die Dienstleistungsfreiheit Aufträge z.B. in Deutschland übernehmen.

Erste Anzeichen für eine solche Entwicklung können u.a. Ärzte aus den Beitrittsländern sein, die bei Vorliegen einer Anerkennung ihrer Qualifikationen in Deutschland als „Einzelunternehmen“ im Auftrag deutscher Krankenhäuser zwar keine Kassenpatienten (dazu bräuchten sie die Zulassung der Kassenärztlichen Vereinigung), aber sehr wohl Privatpatienten behandeln und auch z.B. ärztliche Labor- oder Röntgenarbeiten verrichten dürfen.

In welcher Branche und wie häufig solche Auftragsarbeiten von Firmen oder Einzelpersonen angeboten und ausgeführt wird, gilt es sehr aufmerksam zu beobachten.

Gerade aus Gewerkschaftssicht darf die Dienstleistungsfreiheit inklusive Leiharbeit nicht dazu führen, dass der deutsche Arbeitsmarkt aus den Fugen gerät.

- Deshalb wird sich ohne die o.g. dringenden Korrekturen bei Entsenderichtlinie und/oder Entsendegesetz der Arbeitsmarkt in Branchen und Regionen nachhaltig verändern und vielen Unternehmen in Anbetracht solcher Billigangebote wenig Überlebenschancen ermöglichen. Davon sind besonders Dienstleister betroffen, die regional etabliert sind und einen hohen Lohnkostenanteil besitzen.

## **2. Auswirkungen der EU-Erweiterung auf den ver.di Organisationsbereich**

### **a. Reaktion der Arbeitgeber auf die EU-Erweiterung**

Einzelne Unternehmen wie auch Arbeitgeberverbände sehen in der Vergrößerung der Europäischen Union eine Reihe betriebswirtschaftlicher Chancen und Risiken sowie wirtschafts- und sozialpolitische Möglichkeiten für eine Neuorientierung zu ihren Gunsten.

Aufschlussreich ist dabei eine Studie des wirtschaftsnahen IFO-Institutes, die sich mit den Folgen der EU-Erweiterung am Beispiel Sachsens auseinandersetzt und neben einer Reihe von politischen Forderungen auch Unternehmensstrategien aufzeigt.

Generell sieht man die neue Konkurrenz aus den "Niedriglohnländern" als günstigen Ansatzpunkt, um gesellschaftspolitisch den Boden für Lohnabsenkung und Deregulierung zu bereiten. Auf diese Weise könne den neuen Wettbewerbern aus den Beitrittsländern wirksam begegnet werden und andererseits einer signifikanten Verschärfung auf den Arbeitsmärkten besonders in Ostdeutschland vorgebeugt werden.

So sieht man bei einer gleichzeitigen Absenkung des Sozialhilfeniveaus (hier besäßen die Bundesländer einen Gestaltungsspielraum) große Chancen, gering Qualifizierte in einen neu zu schaffenden Niedriglohnsektor unterzubringen.

Ausdrücklich wird in der o.g. Studie darauf hingewiesen, dass zur Verwirklichung einer solchen Strategie die Zeit bis zur Freigabe der Arbeitnehmerfreizügigkeit (max. 7 Jahre) zu nutzen sei.

Allerdings sieht man auch die Gefahr eines "braindrain", d. h. die Abwanderung Höherqualifizierter wegen des Absinkens des generellen Einkommensniveaus in Ostdeutschland und will diesen A-

derlass durch die Einführung neuer Beteiligungsmodelle von Höherqualifizierten am Unternehmenserfolg sicherstellen. Dabei müsse Sachsen Vorreiter sein.

Ebenfalls wird mittelfristig ein deutlicher Engpass beim Nachwuchs auf dem Arbeitsmarkt konstatiert, so dass man pendelnde Arbeitskräfte aus den Beitrittsländern, die häufig nach Einschätzung der Studie jung und qualifiziert sind, durchaus begrüße, um die absehbare Lücke beim Nachwuchs zu schließen.

Auf Seiten der deutschen Arbeitskräfte bestünde für die o.g. Übergangsphase auch die Möglichkeit, Qualifikationslücken zu schließen.

Generell wird auch eine nicht auszuschließende dauerhafte Zuwanderung speziell in Ostdeutschland, als problemlos angesehen, da durch die Ost-West-Wanderung innerhalb Deutschlands günstiger Wohnraum im großen Umfang für die Migranten zur Verfügung stünde und als Nebeneffekt noch die Wohnungswirtschaft einen starken Impuls erhielte. Allerdings geht die Studie eher von einer deutlichen Zunahme der Berufspendler aus den Beitrittsstaaten aus.

Bei der Einschätzung von Investitionen im neuen Standort EU-Beitrittsländer ist man nur vorsichtig optimistisch und sieht bei den neuen Nachbarn folgende Defizite:

- Zwar sei die Gesetzeslage nunmehr den EU-Standards angepasst, es mangle aber dem Verwaltungshandeln an Berechenbarkeit, Verlässlichkeit und Durchsetzbarkeit. Auch sieht man im Justizwesen überproportional lange Bearbeitungszeiten und generell das Problem der Korruption.
- Aus Arbeitgebersicht sind natürlich die deutlichen Einkommensunterschiede zwischen Alt-EU- und Neu-EU-Ländern ein wichtiger Faktor, wobei man davon ausgeht, dass die Vorteile bei den Lohnstückkosten noch zehn bis zwanzig Jahre bestehen bleiben werden.
- Interessanterweise sieht man aber auch für Dienstleistungsunternehmen und Handwerk erhebliche Expansionsmöglichkeiten z.B. im privaten Wohnumfeld und bei anspruchsvollen technischen Ausrüstungen auf den Märkten der neuen Beitrittsländer, da dort eine wachsende Ober- und Mittelschicht großen Wert legt auf Qualität und Kundenfreundlichkeit deutscher Unternehmen.

Insgesamt bietet sich laut dieser Befragung des IFO-Instituts folgendes aufschlussreiches Bild der Unternehmensstrategien nach dem 1. Mai 2004:

So wollen 57 % der sächsischen Unternehmen mit einer Effizienzsteigerung durch Rationalisierungsinvestitionen und voraussichtlichem Arbeitsplatzabbau reagieren, 53 % suchen Kooperation mit tschechischen und polnischen Partnerunternehmen, immerhin 49 % wollen ihr Dienstleistungsangebot in die Beitrittsländer ausdehnen und damit voraussichtlich Arbeitsplätze schaffen, 39 % gehen von einer Produktionsauslagerung aus, die mit hoher Wahrscheinlichkeit mit Arbeitsplatzverlusten einhergeht und immerhin 24 %, d. h. ein Viertel aller sächsischen Unternehmen hat eine Geschäftsaufgabe ins Auge gefasst.

## **b. Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt**

Die o. g. Einschätzungen der sächsischen Unternehmen sind bei der Betrachtung der Perspektiven und der Bedrohung des deutschen Arbeitsmarktes an den neuen Grenzen und darüber hinaus aussagekräftig.

So wird deutlich, dass Arbeitgeber durchaus die neu entstehenden europäischen Regionen als zusätzliche Absatzmärkte für eigene Produkte und Dienstleistungen nutzen wollen und offensiv und über das bestehende Maß hinaus die Kunden in den Nachbarländern im Blick haben.

Unzweifelhaft sind solche wirtschaftlichen Absichten größtenteils daran gebunden, dass man (bei häufigem Fehlen von Tarifverträgen in Ostdeutschland) die EU-Erweiterung als Einfallstor und

"historische Chance" sieht, mit einem neu entstehenden Niedriglohnsektor (ggfs. in Sonderwirtschaftszonen), das tarif- und sozialpolitische Gefüge in Ostdeutschland nachhaltig zu verändern.

Immerhin will man aber auch Qualifikation fördern und qualifizierte Arbeitskräfte halten, indem man ihnen neue Einkommensmöglichkeiten eröffnet.

Klar ist dabei, dass Lohnkosten und arbeitsintensive Tätigkeiten gerade in den Grenzregionen über die Pendler im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit massiv unter Druck geraten werden (z.B. Pflegedienste, Bewachungsgewerbe, Regionalverkehr etc.), obwohl im begrenzten Umfang auch solche Tätigkeiten schon über Assoziierungsverträge legal vermittelt wurden. Trotzdem muss mit negativen Arbeitsmarkteffekten im größeren Umfang gerechnet werden.

Aus Gewerkschafts- wie aus Arbeitgebersicht ist mit einer dauerhaften Migration in die Alt-EU-Ländern nicht zu rechnen, da der Einkommensvorteil bei einem dauerhaften Wohnen und Arbeiten in den Alt-EU-Ländern schnell aufgebraucht ist, so dass besonders die Grenzregionen nur für Wochenendpendler interessant sind.

In Anbetracht der Erweiterung und der oben geschilderten Arbeitsmarktbedingungen kommt der Qualifikation von deutschen Arbeitskräften eine besondere Bedeutung zu, denn arbeitsmarktpolitisch muss die Sicherung von vorhandener Beschäftigung u.a. durch den Ausbau von Qualifikationen im Dienstleistungssektor angestrebt werden, damit Unternehmen und ihre Arbeitskräfte im Vergleich mit den neuen Anbietern aus Osteuropa in punkto Produktivität und Qualität von Leistungen Marktchancen erhalten bzw. erweitern können.

Zu diesem Zweck ist gezielte Weiterbildung gerade vor dem Hintergrund eines tendenziellen Abbaus von lohnintensiven Branchen besonders wichtig. Hier sind maßgeschneiderte Qualifikationsoffensiven erforderlich, um die Arbeitskräfte auf diese neue Lage vorzubereiten. Träger und Einrichtung der Weiterbildung sind in Ostdeutschland in großem Maße vorhanden, so dass ein solches Vorhaben nicht auf infrastrukturelle Probleme stoßen wird.

### **3. Handlungsbedarf für ver.di**

#### **Politische Forderungen**

- Die Bundesregierung muss die EU-Richtlinien zur Auftragsvergabe dergestalt umsetzen, dass im örtlichen Vergabeverfahren die Einhaltung der am Erbringungsort maßgeblich geltenden Tarifverträge und Sozialbestimmungen Vergabekriterium werden.
- Die Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen gewinnt neue Aktualität. Bereits in 18 der 25 EU-Staaten existieren solche gesetzlichen Bestimmungen. Ohne diese Absicherung besteht die Gefahr, dass Einkommen auf ein sozial unerträgliches Maß absinken (schon heute sind z.B. im ostdeutschen Bewachungsgewerbe Stundenlöhne von 4 bis 5 Euro keine Seltenheit).
- Die Bundesregierung muss weiterhin die europäische Entsenderichtlinie, die in Deutschland nur für das Bauwesen in ein entsprechendes Gesetz gekleidet wurde, auch für weitere Branchen im Dienstleistungssektor umsetzen, damit die in der Richtlinie enthaltene „Kann-Bestimmung“ für alle anderen Dienstleistungssektoren auch das Arbeitsortsprinzip vorsieht. Auch sollte das Entsendegesetz entsprechend geändert werden.
- Darüber hinaus sollten in den neuen europäischen Grenzregionen spezifische Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden, so dass in Form von Doppelqualifikation (z. B. in der Altenpflege) Elemente beider Nachbarländer aufgenommen werden können, um die Ausbildungsgänge und Prüfungen zu standardisieren und die Arbeitsaufnahme zu erleichtern
- Die Bundesregierung ist auch aufgefordert, sich nachhaltig für eine Harmonisierung der Steuersätze in der EU einzusetzen, da sonst grobe Wettbewerbsverzerrungen auf dem europäi-

schen Markt entstehen und die Neigung zur Abwanderung bei deutschen Unternehmen noch weiter zunimmt. Bei der Körperschafts- und Gewerbesteuer beispielsweise sind in Polen und Tschechien nur 19% fällig, so dass neben dem Anreiz zur Abwanderung deutscher Unternehmen auch Firmen aus diesen Ländern auf dem deutschen Markt überproportionale Wettbewerbsvorteile genießen. Offensichtlich ist dabei, dass neben den eklatanten Unterschieden bei den Arbeitnehmerinkommen die Steuersätze einer raschen Angleichung in Europa bedürfen, damit der Binnenmarkt fair funktioniert.

- Die Bundesregierung muss ebenfalls im Ministerrat und der Kommission alles dafür tun, dass sämtliche zu Gunsten der Arbeitnehmer existierenden EU-Richtlinien und -Verordnungen in den Beitrittsländern rasch umgesetzt werden. Besonders wichtig sind dabei die Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft und entsprechende Regelungen bei Massenentlassungen bei Betriebsübergang, bei der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, beim Entgelt, so wie bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz und viele weitere Bestimmungen.

Auf diese Weise wird das soziale Schutzniveau in den neuen Nachbarstaaten angehoben. Die Anwendung dieser Richtlinien bieten in ihrer Gesamtheit nicht nur einen ersten und noch weiter auszubauenden gemeinsamen sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Sockel in den Reformstaaten und der Alt-EU, sondern sie tragen auch wesentlich dazu bei, dass sich Wettbewerbsbedingungen für Firmen diesseits und jenseits der Grenze annähern, da die komplette Anwendung oben genannter Richtlinien absehbar zu einer Kostenerhöhung für die Wirtschaft in den Beitrittsländern führen wird.

### **Handlungsbedarf für ver.di und andere Gewerkschaften durch**

- ver.di muss die Gewerkschaften in den angrenzenden Beitrittsländern beim Aufbau und der Verstärkung von tarifpolitischen Verhandlungsstrukturen unterstützen (hierzu existiert ein ver.di-Projekt im Gesundheitswesen Ungarns und Polens).

Dieses Vorgehen basiert auf der Erkenntnis, dass die Gewerkschaften in den Beitrittsländern Beratungsbedarf bei Tarifautonomie und landesweiter Branchentarifverträgen aufweisen und in dieser Richtung auch zunehmend durch die wachsenden Einkommensansprüche ihrer Mitglieder in Zugzwang geraten.

- Neben der mittel- bis langfristigen Angleichung der Wettbewerbsbedingungen durch erfolgreichere Tarifarbeit unserer Partnergewerkschaften, muss ver.di verstärkt von der Bundesregierung die Festlegung von Mindestlöhnen fordern.

Gerade vor dem Hintergrund der EU-Erweiterung sind gesetzliche Mindesteinkommen geeignet, krasse Wettbewerbsverzerrungen bei den Arbeitskosten zu verhindern und auch angemessene Arbeitseinkommen für in Deutschland arbeitende Beschäftigte aus den Beitrittsstaaten abzusichern.

- ver.di muss stärker als bisher besonders durch die neuen Herausforderungen nach der EU-Erweiterung auf die europäischen Dachgewerkschaftsverbände einwirken, ein funktionsfähiges Netz an europäischer Lobbyarbeit zu knüpfen.

In Anbetracht der Tatsache, dass Lobbyarbeit in der EU (Ansatzpunkte, Vorgehensweisen) bei den Partnergewerkschaften in den Beitrittsländern noch weitgehend unbekannt ist, müssen Erfahrungstransfer und koordiniertes Vorgehen sichergestellt werden. Nur so können mit den Fachgewerkschaften im erweiterten Europa entsprechende politische Entscheidungen abgestimmt werden und damit Vorgehensweisen der europäischen Entscheidungsträger nachhaltig zu beeinflussen.

- ver.di muss gemeinsam mit ihren Partnergewerkschaften EU-Programme nutzen (z. B. Europäischer Sozialfonds), die unter Einschluss von lokalen und regionalen Verwaltungen zum Ziel haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die wechselseitigen Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturen zu informieren und das gegenseitige Verständnis unterschiedlicher Kulturen zu fördern. Diese Gelder müssen auch genutzt werden, um durch Bildungsarbeit und Fachkonferenzen Themen wie Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit besonders auf sektoraler und regionaler Ebene gemeinsam mit den Fachgewerkschaften aus den Beitrittsländern zu transportieren.
- Auch organisationsintern sind durch die EU-Osterweiterung bei ver.di neue Maßnahmen erforderlich:

ver.di mit seinen Fachbereichen sollte in einer Reihe von Workshops und Fachkonferenzen in den östlichen Landesbezirken GewerkschaftssekretärInnen zur Gesamtproblematik und zu laufenden Projekten informieren und mit ihnen gemeinsam Vorgehensweisen und Initiativen in den EU-Grenzregionen koordinieren.