

Zentrale Themen der EU Arbeitsmarktpolitik

Arbeiten oder Studieren – ganz oder für einen begrenzten Zeitraum – gehört für immer mehr EU Bürgerinnen und Bürger zur Realität. Ermöglicht wird dies durch den Gemeinsamen Markt der Europäischen Union. Der Gemeinsame Markt erlaubt den freien Verkehr von Waren und Kapital, aber eben auch von Dienstleistungen und Personen innerhalb der EU. Durch die Möglichkeit sich frei in der EU zu bewegen, haben EU – Bürgerinnen und Bürger auch das Recht, in jedem Mitgliedsstaat eine Arbeit aufzunehmen und ihre Dienstleistungen anzubieten (Arbeitnehmerfreizügigkeit). Diese Arbeitnehmerfreizügigkeit bietet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Aufgabe der EU ist es hier dafür Sorge zu tragen, dass beispielsweise Lohndumping und eine Absenkung von Arbeitsstandards untersagt wird. Denn niedrige Löhne und niedrige Schutzstandards dürfen nicht zu einem Wettbewerbsvorteil werden. Hier besteht noch Nachhol- und Handlungsbedarf auf Seiten der EU.

Beispiel: Entsenderichtlinie

Ein „entsandter Arbeitnehmer“ ist eine Person, die von ihrem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land geschickt wird, um dort während eines begrenzten Zeitraums eine Dienstleistung zu erbringen. Im Jahr 2014 wurden gut 255.000 Deutsche von ihren Arbeitgeber*innen in ein anderes EU-Land zum Arbeiten entsendet. Die meisten waren nach ihrer Entsendung in den Niederlanden (13 %), Österreich (11,6%) und Frankreich (10,1 %) tätig. Deutschland belegt bei der Entsendung von Arbeitnehmer*innen somit EU-weit den 2. Platz. Umgekehrt wurden knapp 415.000 EU Bürgerinnen und Bürger nach Deutschland zum Arbeiten entsendet. Deutschland ist demnach das EU-Land in das am meisten Arbeitskräfte entsendet werden. Die meisten dieser entsandten Arbeitskräfte sind im Baugewerbe (31,6 %) und im sozialen Bereich (20,7 %) tätig. Aus dem Nachbarland Polen entstammten 2014 die meisten entsendeten Arbeitskräfte (36,5%), gefolgt von Slowenien (12,1%) und Ungarn (8,9%). Bei der Entsendung von Arbeitnehmer*innen hat die EU eine Reihe von Regelungen erlassen, um „Sozialdumping“ innerhalb der EU zu verhindern. So gibt die EU beispielsweise Mindestentgeltsätze, Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, bezahlten Mindestjahresurlaub und Bestimmungen zu Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz vor. Auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern spielt eine große Rolle. Da die aktuellen Bestimmungen in der Praxis noch nicht ausreichen, um „Sozialdumping“ und unfairen Wettbewerb zu unterbinden, wird die Richtlinie aktuell überarbeitet.

TEILEN

[DOWNLOAD PDF](#) [DRUCKEN](#)

[<< zurück](#)