

Charles Woolfson, Jeff Sommers

Die Gestaltung des neuen Europas nach der EU-Erweiterung: Rechtliche und politische Implikationen des „Laval un Partneri-Streits“ um Sozialstandards zwischen Lettland und Schweden¹

Abstract

Der Beitritt der neuen Mitgliedstaaten aus Zentral- und Osteuropa zur Europäischen Union (EU) könnte durch die schwach ausgeprägten Gewerkschaftsstrukturen und den wenig entwickelten sozialen Dialog dieser Staaten die vorgeschriebenen Arbeitsstandards der Länder mit starken Gewerkschaftsbewegungen, wie Schweden, bedrohen. Dieser Artikel betrachtet die politischen, wirtschaftlichen und legalen Implikationen eines Arbeitsstreiks in der Bauindustrie, verursacht durch die Beschäftigung lettischer Arbeiter in Schweden durch die lettische Baufirma Laval un Partneri. Der Streit zeigt im Kleinen beispielhaft die wahrgenommenen Gefahren für die Arbeitsstandards, die sich durch die Osterweiterung der EU ergeben.

1 „Schwedische Gesetze in Schweden“

Von November 2004 bis Februar 2005 blockierten schwedische Bauarbeiter eine alte Schule im Vorort Stockholms, an der Renovierungsarbeiten ausgeführt wurden, und hielten Plakate mit der Aufschrift „Schwedische Gesetze in Schweden“. Das Objekt ihres Zorns war ein lettisches Unternehmen, das auf der Baustelle lettische Arbeiter zu Niedriglöhnen beschäftigte. Dieser Streit ist ein Beispiel für die Probleme, die sich für die Arbeitsstandards in einer erweiterten Europäischen Union ergeben. Er zeigt den Zustand der hart erkämpften Arbeitsstandards in Schweden angesichts wirtschaftlicher Liberalisierung, Deregulierung und europäischer Erweiterung. Die grundlegenden Streitfragen, die durch diesen Vorfall aufgeworfen wurden, werden zurzeit durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) (C-341/105) geprüft.

Der Arbeitsstreit reicht bis ins Herz des inhärenten Widerspruchs des europäischen politischen Projekts zwischen der freien Bewegung von Arbeitnehmern und Investitionen innerhalb der Union, und der Erhaltung des europäischen „Sozialmodells“, das das Versprechen auf einen grundsätzlichen und EU-weiten Schutz der Arbeitsstandards, wie in dem sogenannten „nordischen Model“, enthält. Eine der während des Streits umstrittenen schützenden Rechtsvorschrift ist die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, eine Schlüsseldirektive des *acquis communautaire* der Europäischen Union. Trotzdem scheinen sich die Bestrebungen der Gewerkschaften, die soziale Dimension Europas zu bewahren, schon fast am ersten Morgen nach dem Beitritt, unter

¹ Dieser Artikel erschien in einer längeren Fassung in *The European Journal of Industrial Relations*, Vol. 12, No.1 (März) (2006) und ist hier wiedergegeben mit freundlicher Genehmigung des Herausgebers.

dem Einfluß der Erweiterung, im Begriff des Zerfallens zu befinden. Ihre wirtschaftlichen, legalen und politischen Folgen können sehr wohl das prophezeite „*race to the bottom*“ in den Arbeitsstandards auslösen (Kvist 2004).

Der schwedisch-lettische Arbeitsstreit ist eine strategische Fallstudie und zugleich einer der ersten dieser Art im Kontext der kürzlich erfolgten EU-Osterweiterung. Die Ankunft der neuen Mitgliedstaaten aus Zentral- und Osteuropa stellt ein beachtliches Hindernis für eine „Annäherung“ der europäischen Arbeitsstandards dar. Während einige Arbeitsmarktprobleme, die hier diskutiert werden, z.B. schon im Kontext der früheren Erweiterung um Ostdeutschland prophezeit wurden, zeigt der schwedisch-lettische Arbeitskonflikt eine neue potentielle Verwundbarkeit der existierenden Arbeitsstandards. Die Auswirkungen der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern in dem sensiblen Bereich der Mobilität von Bauarbeitern treffen den Kern der hier diskutierten Probleme (Bosch/Zühlke-Robinet 2003; Clarke u.a. 2003; Cremers/Doners 2005). Die Schlüsselkonflikte dieses Streits werden diskutiert: Die Anwendung der Entsenderichtlinie auf Dienstleistungserbringer aus den neuen Mitgliedstaaten, die Umsetzung dieser Richtlinie im Kontext des schwedischen Rechtsrahmens und der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in Schweden, die Anerkennung des Grundrechtes der Arbeiter auf Streik im Falle eines Konflikts, die Erhaltung der Kompetenz der individuellen Mitgliedstaaten im Bereich des Arbeitsstreiks im Gegensatz zur Ausweitung der EU-Kompetenz in der Ausübung und Restriktion dieses Rechts, und letztlich, die Bedrohung eines aufkommenden „*race to the bottom*“ bezüglich der Arbeitsstandards in einem Europa der fünfundzwanzig Mitgliedstaaten.

2 Die Ausnutzung des komparativen Kostenvorteils zwischen den EU-Staaten

Lettland ist das ärmste Land unter den neuen Mitgliedstaaten aus Osteuropa (Russell/Whelan 2004, Table 3; Dennis/Guio 2003). Es bringt ein Erbe an Problemen mit sich, darunter wachsende soziale Ungleichheit, ein erhebliches Ausmaß an Korruption und nicht zuletzt, niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen (Central Statistical Bureau 2004; Antila/Ylöstalo 2003). Im Gegensatz dazu haben die nordischen Länder ein starkes Recht der Arbeitnehmer auf freie Tarifverhandlungen in einer Hochlohnwirtschaft gefördert (Elvander 2002; Fahlbeck 1999; Stokke/Thörnqvist 2001). Lettland ist mit einer unsicheren Aussicht auf wirtschaftliche Entwicklung konfrontiert. Unter den neuen Marktwirtschaften hat dieser kleine baltische Staat einige der neoliberalsten Maßnahmen ergriffen, um ausländische Direktinvestitionen (Foreign Direct Investment – FDI) anzuziehen. Der Richtsatz der Körperschaftssteuer vom Januar 2004 wurde um 15% gesenkt, welcher dadurch zu den niedrigsten in Europa gehört und zu Bedenken in den bisherigen Mitgliedstaaten geführt hat (Lettische Investitions- und Entwicklungsagentur 2004). In der Tat haben nur Zypern und Irland in der EU einen niedrigeren Körperschaftssteuersatz (IDA Ireland 2005). Diese Strategie war zumindest kurzfristig darin erfolgreich, ausländische Investitionen anzuziehen. Lettland rangierte auf Platz sechs bezüglich des Umfangs der FDI pro Kopf unter den neuen Mitgliedstaaten und die BSP-Wachstumsrate betrug 2004 fast 9% (Republic of Latvia 2004). Die ausländischen Direktinvestitionen werden als unentbehrlich für die lettische Wirtschaft angesehen, weil es mit einem Leistungsbilanzdefizit ebenfalls von 9% sehr viel weniger produziert als konsumiert (IMF 2004). Lettland, das während der früheren Sowjetunion ein

bedeutender Umschlagplatz für Offshore-Aktivitäten war, erhält selbst viel „FDI“ in Form von heimischem Investitionskapital, das von Steueroasen zurückkommt, die von lettischen Firmen in Delaware genutzt werden. Diese „umgekehrten Kapitalflüsse“ erscheinen in Lettland als FDI aus den USA. Mit seinem zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklungsweg derart beeinträchtigt, und angesichts der eingehenden Fluten an FDI und fortschrittlicher Technologie von Übersee, ist die Versuchung für heimische Unternehmer groß, den Weg über Niedriglohnarbeit und intensivem Einsatz von Subunternehmern zu gehen. Der Zwang diesen komparativen Kostenvorteil im weiteren europäischen Kontext auszunutzen, wie in diesem Fall, wird zweifellos im Zusammenhang mit der erweiterten Europäischen Union fortbestehen.

Die Gewerkschaftsbewegung im heutigen Lettland ist schwach. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften liegt bei optimistischer Schätzung bei 20% der arbeitenden Bevölkerung und konzentriert sich übermäßig stark im öffentlichen Sektor (38%, im Vergleich zu 8% im privaten Sektor). Während sie höher ist als in vielen anderen ehemaligen sowjetischen Staaten, oder auch als in den USA, liegt sie bedeutend niedriger als der europäische Durchschnitt, und weit unterhalb der schwedischen Rate von über 80% (EIROnline 2004a; 2003a). Trotz einiger Hinweise auf eine Unterstützung der Gewerkschaftsbewegung und gelegentlicher Proteste, befinden sich die Gewerkschaften in Lettland in der Defensive. Die geringe Gewerkschaftsdichte wird durch eine beträchtliche „informelle“ oder „versteckte“ Wirtschaft verschlimmert. In vielen der früheren kommunistischen, zentral- und osteuropäischen Staaten stellen undeklarierte Löhne oft die Hauptform der Bezahlung dar und führen zu einem erheblichen Ausmaß an nicht deklarierte Bezahlung. Ein Hinweis auf das Ausmaß dieses Phänomens ist das verhältnismäßig niedrige Niveau der deklarierten Löhne im privaten Sektor Lettlands im Vergleich zum öffentlichen Sektor. Die Bezahlung im privaten Sektor liegt 21,4% unter dem Durchschnitt, während die Disparität in Sektoren, in denen traditionell undeklarierte Arbeit anzutreffen ist, wie in der Bauindustrie, noch größer ist (32,5%) (EIROnline 2004b). Arbeitsschutzstandards existieren in der „grauen“ Wirtschaft nicht, die in Lettland laut unterschiedlicher Schätzungen 15% bis 45% der arbeitenden Bevölkerung umfaßt, oder anders ausgedrückt, 18% des BSP ausmacht, und somit zu der größten in den neuen Mitgliedstaaten gehört (Renooy u.a. 2004). „Undeklarierte“ Arbeit wird oft gleichgesetzt mit „unsicherer“ Arbeit und ist eine Bedrohung für die Etablierung gesicherter Dauerarbeitsverträge. All diese Punkte sind, wie auch in anderen neuen Mitgliedstaaten, besonders von Bedeutung in der Bauindustrie, wo sich Tarifverhandlungen in den Arbeitsbeziehungen größtenteils aufgelöst haben. Schwedische Bauarbeiter haben deshalb die Ankunft lettischer Vertragsarbeiter als eine Bedrohung ihrer Löhne, ihrer guten Arbeitsbedingungen und ihrer hohen Sicherheitsstandards gesehen. Es ist dieser Zusammenprall von Erwartungen und Erfahrungen, der sich vor der Stockholmer Schule abgespielt hat.

3 Der Arbeitsstreik

Die Auseinandersetzung zwischen der lettischen Baufirma, Laval un Partneri, und den schwedischen Gewerkschaften ist mittlerweile bekannt und zu einem *cause célèbre* in beiden Ländern geworden. Verursacht wurde der Streit durch einen Auftrag im Wert von €2,8 Mill, vergeben von einer schwedischen Gemeinde an ein lettisches Unternehmen, das sich im Rahmen eines offenen öffentlichen Wettbewerbs gegen seine schwedischen Mitstreiter durchsetzte. Der Auftrag beinhaltete die Renovierung einer Schule und die Errichtung eines

Anbaus in dem Stockholmer Vorort Vaxholm. Laval un Partneri, das Mutterunternehmen, agierte durch ein Tochterunternehmen, L&P Baltic Bygg AB, das in Schweden registriert war. Das Unternehmen hatte das Tarifabkommen des schwedischen Bauindustrieverbandes mit Byggnads, der 128.000 Mitglieder starken schwedischen Bauindustriegewerkschaft, die 87% der schwedischen Bauarbeiter organisierte, nicht unterschrieben. Die Tarifvereinbarung der Bauindustrie ist das zentralisierteste Abkommen in Schweden, das für die gesamte Industrie gilt. Von Arbeitgebern, die nicht Mitglied des schwedischen Arbeitgeberverbandes sind, wird erwartet, eine Vereinbarung zu unterschreiben, deren Bestimmungen mit dem zentral verhandelten nationalen Abkommen übereinstimmen. Laval un Partneri beschäftigte vierzehn lettische Arbeiter für diesen Auftrag und bezahlte ihnen, wie berichtet wurde, SEK 80 (weniger als €9) pro Stunde. In einem vorherigen Auftrag in Schweden hatte Laval noch eine Vereinbarung mit Byggnads ausgehandelt. Schwedische Arbeiter konnten nach der Tarifvereinbarung der schwedischen Bauindustrie normalerweise SEK 130-140 (€15-16) pro Stunde erwarten (obwohl ein Maximallohn von SEK 220 vereinbart werden konnte, abhängig von dem Angebot an und der Nachfrage nach Arbeit in den unterschiedlichen Regionen und den unterschiedlichen Qualifikationssparten); Arbeitgeber müssen zudem 12,8% Urlaubsgeld zusätzlich zu dem gesamten Lohn zahlen. Das lettische Unternehmen behauptete ihren Arbeitern ungefähr doppelt soviel zu bezahlen, als das, was sie in Lettland erhalten würden und ihnen zusätzlich zu ihrem Lohn freie Logie, drei Mahlzeiten pro Tag und Transportmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Die lettischen Arbeiter behaupteten, sie erhielten 35 Kronen pro Stunde, während Laval erklärte, dass sie eigentlich 80 Kronen pro Stunde erhielten, von denen die Verpflegungs- und Unterkunftskosten abgezogen wurden. Die Firma war wie berichtet bereit den vereinbarten Satz auf SEK 109 (etwa €12) pro Stunde zu erhöhen; die Gewerkschaften bestanden jedoch darauf, dass der Satz innerhalb der normalen tariflich vereinbarten Bandbreite für schwedische Arbeiter im Raum Stockholm bleibe, wobei die eingeführte Norm bei SEK 145 lag. Die lokale Sektion Byggnads begann die Verhandlungen mit dem Unternehmen Anfang Juni 2004, aber bis Mitte September 2004 war klar, dass die Verhandlungen gescheitert waren. Am Tag vor Ende der Verhandlungen schloß Laval die erste von zwei Tarifvereinbarungen mit der lettischen Bauunion (LCA) ab. Die zweite Tarifvereinbarung mit der LCA wurde am 20. Oktober abgeschlossen, ein Tag nachdem Laval von dem bevorstehenden Streik erfuhr. Laval schien argumentieren zu wollen, dass das Unternehmen bezüglich ihrer Unternehmungen in Schweden bereits an lettische Tarifvereinbarungen gebunden war und, um die Annahme schwedischer Tarifvereinbarungen zu verhindern, Schutz nach europäischem Recht einfordern zu wollen (Advokatfirma Lindhs DLA Nordic KB, Memorandum 2005). Am 2. November, ungefähr fünf Monate nach dem ersten Kontakt mit Laval, errichtete Byggnads im Einklang mit dem schwedischen Arbeitsrecht, angesichts fortdauernder Weigerung seitens des lettischen Unternehmens fair und offen zu verhandeln oder Vermittlung zu akzeptieren, was an sich den Streik verhindert hätte, die angedrohten Blockaden gegen Laval un Partneri an der Baustelle in Vaxholm, um das Unternehmen zur Unterschrift unter eine Tarifvereinbarung nach schwedischen Maßstäben zu zwingen (Byggnads 2004).

Die zuständigen Institutionen in Lettland waren während der gesamten Dauer des Konflikts auf höchster Ebene beteiligt. Ihr Eingreifen wurde mit der Begründung gerechtfertigt, dass Rechtsvorschriften der EU über die Freizügigkeit von Dienstleistungen nicht beachtet und der freie Wettbewerb im EU-Binnenmarkt behindert werden würden. Obgleich dieser Streit nicht direkt von der vorgeschlagenen „Bolkestein“-Dienstleistungsrichtlinie angeregt

wurde, so könnte die Idee der Richtlinie, zumindest wie sie zu Beginn ausgearbeitet worden war, die Freizügigkeit von Dienstleistungen nach dem „Herkunftslandprinzip“ zu fördern, die zuständigen Institutionen in ihrem Standpunkt bestärkt haben. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass der Streik EU-Gesetz bricht. Die lettische Regierung schlug dementsprechend vor, dass die Europäische Kommission prüfen sollte, ob Schweden den Vertrag der Europäischen Gemeinschaften gebrochen habe (Karnite 2005). Die lettische Regierung signalisierte zudem ihre Bereitschaft, Versuche, den Streit vor den Europäischen Gerichtshof zu bringen, zu unterstützen.

Währenddessen beantragte Laval un Partneri eine gerichtliche Vorladung. Das Unternehmen argumentierte, dass der Streik und die Blockade illegal wären und forderte einen Gerichtsbeschluss, der die Blockade aufheben und Laval eine Entschädigung für den entstandenen Schaden zusprechen sollte. Das Arbeitsgericht erklärte in seinem vorläufigen Urteil, dass „solche Aktionen, die darauf abzielen einen Zusatz zu den geltenden Tarifvereinbarungen durchzusetzen, nicht den guten Praktiken im Arbeitsmarkt widersprechen“ (Eubusiness 2004). Als im Februar 2005 der Druck von den schwedischen Gewerkschaften auf das Unternehmen stieg und die Gemeinde Vaxholm zunehmend besorgt um die Fertigstellung des Auftrags wurde, kündigte Laval un Partneri an, sich aus Schweden zurück zu ziehen. Die Gemeinde bot an, für die bis zu Beginn des Streiks geleistete Arbeit zu zahlen. Während Laval un Partneri beachtliche Verluste erlitt, meldete ihr schwedisches Tochterunternehmen Konkurs an (*Dienas Bizness*, 11. Februar 2005).

Diese Auseinandersetzung enthielt alle Eigenschaften eines *cause célèbre*. Neun Monate, nachdem sich Laval aus Schweden zurückgezogen hatte, waren die Folgen des Streits immer noch zu spüren. Eine führende schwedische Tageszeitung berichtete, dass die Gewerkschaft gefordert hatte, dass die Löhne der lettischen Arbeitskräfte Lavals auf SEK 145 festgesetzt werden müssten, bevor die Gewerkschaft die Kollektivvereinbarung unterschreiben würde (*Dagens Nyheter*, 11. November 2005). Diese Art von Ultimatum widerspricht schwedischen Verhandlungsregeln, die verlangen, dass Tarifvereinbarungen unterschrieben werden und erst dann Lohnverhandlungen stattfinden. Der Verfahrensfehler der lokalen Unterhändler war der Gewerkschaftszentrale unbekannt, wofür sie sich gebührend entschuldigte. Weitere Vorwürfe, dass die Lohnforderungen über dem Durchschnittslohn eines schwedischen Bauarbeiters lagen, sind strittiger, da die Löhne der Bauarbeiter in der Stockholmer Region in der Regel höher waren als im Rest des Landes.

4 Die Entsenderichtlinie

Auf den ersten Blick scheinen die schwedischen Gewerkschaften als Sieger aus dem Streit hervorgegangen zu sein. Der Konflikt hat aber Schwächen in der Anwendung des europäischen Arbeitsrechts aufgedeckt. Im Falle eines weniger organisierten Widerstands, als der der schwedischen Gewerkschaftsbewegung, könnte diese Schwäche zu anderen Ergebnissen führen. Entscheidend für die Position der schwedischen Gewerkschaft ist die Interpretation der Europäischen Richtlinie (96/71/EG) über die Entsendung von Arbeitern ins Ausland (Europäische Kommission 1997). Die Richtlinie legt fest, dass die Arbeitsbedingungen im Gastland, d.h. in dem Land, in dem die Arbeit ausgeführt wird, als Mindeststandards gelten (Europäische Kommission 1997: Artikel 3.1.). In Ländern, in denen die Kernarbeitsbedingungen durch Statut oder Vereinbarungen mit per Gesetz gegebener universaler Anwendbarkeit

festgelegt sind (*erga omnes*), ist die Bedeutung eindeutig. Wenn dies nicht der Fall ist (wie in Schweden), gibt die Richtlinie (Artikel 3.8) dem Land die Möglichkeit „Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen“ als Minimalstandard festzulegen.

Diese Bestimmung erkennt den eigenen Charakter des skandinavischen Arbeitsmarktmodells an, das auf freiwilligen Tarifverträgen ohne *erga omnes*-Verfahren beruht, und das als großer Erfolg für die Gewerkschaften in Schweden und Dänemark gesehen wurde. Dieses Thema wurde während der Beitrittsverhandlungen Schwedens 1994-1995 erörtert und endete in einer Erklärung, die an die Beitrittsvereinbarung angehängt wurde, und die besagt, dass Schweden sein Arbeitsmarktmodell beibehalten kann. Dementsprechend werden Tarifvereinbarungen an sich als adäquate Methode gesehen, Gemeinschaftsrecht in Schweden einzuführen. Die Richtlinie wurde fristgemäß mit dem Endsendegesetz 1999, das eine Liste von Regeln festlegt, die von allen Arbeitgebern mit oder ohne Standort in der EU befolgt werden müssen, ins schwedische Recht übernommen (Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation Schweden 1999). Die Liste entspricht der Richtlinie, außer dass es keine Regeln entsprechend der Bestimmungen der Richtlinie bezüglich der in Gesetzen oder Tarifvereinbarungen festgelegten Minimallohnsätze und keine Regeln hinsichtlich der Bedingungen für Tarifabkommen in der Baubranche gibt. Schwedische Gewerkschaften bevorzugen, die Minimallöhne und Urlaubsgeldansprüche primär durch den Prozeß der Kollektivverhandlung zu garantieren. Wenn nötig, werden diese Abkommen durch Arbeitsniederlegung verteidigt, um „soziales Dumping“ zu verhindern (Rönngren 2005, 2).

Während die Konflikte über die Themen „soziales Dumping“ und Entsendung von Arbeitern in Europa und auch in Schweden nicht neu sind, hat sich aber der politische Kontext dieser Fragen durch die Osterweiterung verändert. „Soziales Dumping“ war nach dem Boykott eines Schiffes unter „Billigflagge“, der M/S Britannia, mit zu Niedriglöhnen bezahlter philippinischer Mannschaft an Bord, Gegenstand der Diskussion in Schweden. Ein Arbeitsgerichtsurteil schränkte 1989 die Möglichkeit ein, Streiks zu organisieren, die „darauf abzielten einen bestehenden Tarifvertrag für einen bestimmten Arbeitsplatz zu ersetzen oder abzuändern, auch wenn die Gewerkschaft, die den Streik unternimmt, nicht an den betroffenen Vertrag gebunden war“ (EMIRE, nd, a). Laut Urteil war das Streikverbot für schwedische als auch für ausländische Beschäftigungsverhältnisse gültig. Nach intensivem Lobbying der Gewerkschaften, wurde 1991 eine Änderung am Mitbestimmungsrecht von 1976 vorgenommen, das daraufhin allgemein „*Lex Britannia*“ genannt wurde (EMIRE, nd, b). Die Gesetzesänderung gibt schwedischen Gewerkschaften, das Recht gemeinsame Aktionen, wie Blockaden oder Boykotte etc., in Verbindung mit Beschäftigungsbeziehungen zu ergreifen, die nicht durch schwedisches Gesetz geregelt sind; z.B. hinsichtlich der Aktivitäten eines ausländischen Unternehmens, das zeitweise in Schweden arbeitet, wenn die Gewerkschaften die Aktivitäten als einen Fall von „sozialem Dumping“ ansehen. Diese Maßnahme sollte erlaubt werden, selbst wenn keine Mitglieder der agierenden Gewerkschaft involviert sind und auch, wenn es eine gültige Tarifvereinbarung im Heimatland der Arbeiter oder des Unternehmens gibt.

Das „*Lex Britannia*“ gab den schwedischen Gewerkschaften ein Mittel, mit dem sie die Entsenderichtlinie durchsetzen konnten. Der Konflikt zwischen Laval und Partneri muß vor diesem Hintergrund gesehen werden. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der schwedische Weg der Arbeitsmarktregulierung versucht, europäische Richtlinien mit einem

Ansatz zu vereinbaren, der freiwillige Tarifabkommen favorisiert. Dies ist eine Stärke, wenn die Gewerkschaftsdichte beibehalten werden kann, aber zugleich eine mögliche Schwäche, wenn das Gewicht in Kollektivverhandlungen abnehmen sollte. Der Konflikt unterstreicht die Tatsache, dass in Abwesenheit von Bestimmungen über einen gesetzlich festgelegten Minimallohn oder allgemein gültigen Tarifvereinbarungen in der nationalen Gesetzgebung Laval un Partneri hätte argumentieren können, dass es keine Verpflichtung gab, den schwedischen Lohnsatz zu zahlen.

Eine Schwierigkeit in der Anwendung des „Gastlandprinzips“ der Entsenderichtlinie, hervorgehoben durch den Konflikt, ist seine Unvereinbarkeit mit den Artikeln des EU-Vertrags (Artikel 49, vorher 59), die der Industrie das Recht auf freien und grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr geben. Eine Firma, die die Arbeitsstandards eines Gastlandes mit höheren Löhnen und Arbeitsschutzregeln erfüllen muß, könnte behaupten, dass ihr eine Grundfreiheit verbrieft durch den EG-Vertrag versagt bleibt und sie sich zur selben Zeit in einem unfairen Wettbewerbsnachteil befindet. Die Rechtsprechung des EuGH fing in den frühen neunziger Jahren an, sich mit diesen Themen zu befassen. Die erste bemerkenswerte Entscheidung, veröffentlicht im März 1990 (EuGH, Rechtsache C-113/89, *Rush Portuguesa*, [1990] I-1417/12), betraf ein portugiesisches Bauunternehmen, das einen Werkauftrag für den Bau einer Eisenbahnlinie in Frankreich erhalten hatte. Der EuGH entschied, dass das Unternehmen das Recht hatte – basierend auf dem Prinzip des freien Dienstleistungsverkehrs garantiert durch den Vertrag – den Auftrag mit seinen eigenen, portugiesischen Arbeitnehmern auszuführen. Es entschied aber auch, dass die französische Sozial- und Arbeitsgesetzgebung bezüglich des Auftrags Gültigkeit besaß, und dass Frankreich deshalb das Recht hatte, seine Tarifabkommen auf ausländische Firmen, die zeitweise in Frankreich Arbeit ausführen, auszudehnen. Um die Bedeutung des „Gastlandprinzips“ zu klären und um die weitreichende Bedeutung des Urteils zu begrenzen, brachte die Kommission die Entsenderichtlinie heraus (Davies 2002). In der Zwischenzeit, mit wachsender Rechtsprechung, wurde die Anwendung der Artikel dieser Richtlinie überprüft, bisher jedoch ohne weitere Änderungsvorschläge (EG 2003). Im Lichte des Laval un Partneri- Konflikts scheint diese Position nicht mehr tragbar zu sein, da sie anscheinend im direkten Widerspruch zu Entscheidungen steht, den Binnenmarkt zu liberalisieren.

Für Schweden ergeben sich aus dem Konflikt mit Laval neue Schwierigkeiten, zusätzlich zu den offengelegten „Lücken“ in der nationalen Umsetzung der Entsenderichtlinie. Schweden war einer der wenigen Mitgliedstaaten, der sich vor dem Beitritt keine Restriktionen für die zukünftige Freizügigkeit von Arbeitnehmern auferlegte. Es liegt im Ermessen der schwedischen Regierung, die Kommission zu bitten, Restriktionen aufzuerlegen, wenn Probleme für den Arbeitsmarkt entstehen. Die Kommission entscheidet dann über die Art der Restriktionen, wie z. B. Quoten für die neuen Mitgliedstaaten, und über den Zeitraum, für den diese gültig sind. Eine besondere Regelung erscheint für „Selbstständige“ in der Bauindustrie nötig zu sein, wie die Erfahrungen Deutschlands, besonders seit Ende der achtziger Jahre, gezeigt haben. Arbeitgeber hatten ihre Angestellten aufgefordert, sich als selbstständig registrieren zu lassen, anstatt sie zu entsenden, um Quoten zu umgehen, und um den in der Bauindustrie gesetzlich festgelegten Mindestlohn in Deutschland zu vermeiden. Natürlich steht es den neuen Mitgliedstaaten frei, die neuen Restriktionen anzufechten. Aber für jeden Akteur ergeben sich immense Kosten in Form von politischem Kapital in der Wahl ihrer Strategie, unabhängig davon, welche sie verfolgen. Für das gesamte europäische Projekt könnte der Konflikt über angemessene Arbeitsstandards möglicherweise viel von der Legiti-

mität untergraben, die in den neuen postkommunistischen Mitgliedstaaten in Osteuropa geschaffen wurde, und ihre Wahrnehmung verstärken, Bürger „zweiter Klasse“ zu sein, auf die die Regeln eine andere Anwendung finden.

5 „Race to the Bottom“?

Aus dem Konflikt ergeben sich eine Reihe von Fragen, die beunruhigend, jedoch gleichzeitig nicht zu beantworten sein mögen, wie: Warum haben sich die zuständigen lettischen Institutionen gleich von Beginn an auf höchster Ebene in den Konflikt eingebracht; und wie konnte ein relativ kleiner Vertragspartner diesen langgezogenen Streit finanziell überleben (ohne zumindest irgendeine Form von Ermutigung oder impliziter Garantie). Die Sachlage legt nahe, dass der Konflikt sowohl von den schwedischen als auch lettischen Arbeitgebern unterstützt wurde. Besonders das Geständnis der *Svenskt Näringsliv* (der schwedische Unternehmerverbandes), dass sie den Fall Laval vor dem schwedischen Arbeitsgericht mit einer halben Millionen schwedischer Kronen finanzierten, suggeriert, dass er eine geeignete Einstiegsmöglichkeit für die Arbeitgeberorganisationen bot, um Bewegung in die Konfliktpunkte der Arbeitsmarktreform in Schweden zu bringen (Hamilton 2005; „*Svenska Dagbladet*“ 13 Juni 2005).

Zwischenzeitlich hat die schwedische Regierung in einer Erklärung, die im Hinblick auf die Vorschriften zur Wettbewerbsfreiheit im europäischen Recht problematisch sein könnte, bekannt gegeben, dass sie beabsichtigt, die Vergabe öffentlicher Aufträge an Firmen ohne angemessene Tarifverträge zu verbieten. Und das schwedische Arbeitsgericht, das sich nicht mehr sicher war, ob sich sein vorläufiges Urteil gegen Laval im Einklang mit den Rechtsvorschriften der EU befand, hat entschieden eine Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofes zu ersuchen, bevor es sein eigenes endgültiges Urteil fällt. Das Arbeitsgericht fand, dass die europäische Gesetzgebung unklar darüber blieb, ob Blockadeaktionen sowohl gegen das Verbot der Behinderung des freien Dienstleistungsverkehr und gegen das Verbot der Diskriminierung als auch gegen die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland verstoßen. Es ist nicht Aufgabe des EuGH ein Urteil in diesem Fall zu sprechen, vielmehr soll er eine „Vorabentscheidung“ bezüglich der Auslegung der betroffenen Rechtsvorschriften der EU abgeben (Advokatfirma Linds DLA Nordic KB, Memorandum 2005, 10). Es dürfte mindestens zwei Jahre dauern bis eine EuGH-Entscheidung getroffen wird, wodurch die Unsicherheit bezüglich des rechtlichen Ausgangs dieses Falls erhöht wird. In der Zwischenzeit sind neue Konflikte aufgetreten, trotz der Versuche schwedischer Arbeitgeber und Gewerkschaften ein Rahmenabkommen abzuschließen, das die Auswirkungen ausländischer Arbeit begrenzen soll. Ob dieses Rahmenabkommen unter dem momentanen Druck der neuen Mitgliedstaaten auf sektoraler Ebene kontrolliert werden kann, ist jedoch umstritten.

Die Bestimmungen zur „öffentlichen Ordnung“ (Artikel 3.10.) in der Entsenderichtlinie sollen ein gewisses Maß an Zusicherung bieten, dass ein Fundament an Minimalstandards aufrechterhalten wird. Es sind diese Kernbestimmungen der Richtlinie, die letztlich garantieren, dass sie umgesetzt wird. Und genau diese scheinen jetzt in Frage gestellt zu sein. Das umstrittene „Herkunftslandprinzip“ der vorgeschlagenen Dienstleistungsrichtlinie kann die Fähigkeit, nationale Arbeitsstandards zu verteidigen, radikal ändern, obgleich für Arbeitnehmer, die schon durch die Entsenderichtlinie erfasst sind, theoretisch Ausnahmeregelungen gelten, um „soziales Dumping“ zu verhindern (Europäische Kommission 2003). Nichtsdestoweniger

könnten Unternehmen, die ihre Dienste in mehr als einem Land anbieten wollen, zumindest nach der ersten Version der vorgeschlagenen Dienstleistungsrichtlinie, nach den Regeln und Gesetzen des Landes handeln, in dem sie niedergelassen sind.

Auf europäischer Ebene hat eine Gruppe bestehend aus vierzig nordischen und baltischen Mitgliedern des Europäischen Parlaments aus den Reihen der Europäischen Volkspartei (Christdemokraten und Konservative) den Konflikt erneut in die Diskussion gebracht, indem sie die Kommission um eine Stellungnahme zur Frage des freien Dienstleistungsverkehrs und der Diskriminierung gegen neue Mitgliedstaaten ersuchte (*Dienas Bizness*, 4. Oktober 2005). Der Kommissar der Europäischen Union für den Binnenmarkt, Charlie McCreevy, erklärte, dass er sich Schweden entgegenstellen und Lavals Position unterstützen würde, wenn der Fall vor den EuGH kommt. Die schwedische Regierung drohte daraufhin ihre bisherige Unterstützung für den Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie zurückzuziehen (EUobserver, 6., 13. und 17. Oktober 2005). Die Aspekte, die durch den Laval un Partneri-Streit hervorgehoben wurden, sind somit direkt verbunden mit der Debatte über die Dienstleistungsrichtlinie und das europäische Sozialmodell.

6 Die Erhaltung des europäischen Sozialmodells

Die Befürchtung der europäischen Gewerkschaften ist, dass Unternehmen in den alten Mitgliedstaaten die hohen Sozial- und Umweltstandards umgehen könnten, indem sie ihren Standort in die neuen Mitgliedstaaten verlagern, in denen weniger strenge Arbeitsgesetze und -vereinbarungen gelten, während die neuen Mitgliedstaaten sie nach Belieben unterlaufen können (ETUC 2005). Die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung muß sich seit den achtziger Jahren mit Problemen, verbunden mit der Arbeitnehmer- und Unternehmensmobilität auseinandersetzen. In einer Umwelt, in der nach der Osterweiterung verstärkter Wettbewerbsdruck herrscht, gibt es Bedenken, dass ein neues „*race to the bottom*“ eingeläutet wird, in dem die Unternehmen in den alten Mitgliedstaaten dazu veranlaßt werden, die Arbeitsstandards zu senken, um wirtschaftlich lebensfähig zu bleiben. Die Situation könnte zumindest dazu führen, dass sowohl die neuen als auch die alten Mitgliedstaaten davon absehen, ihre Arbeitsstandards zu stärken, damit Unternehmen nicht in weniger regulierte Länder abwandern. Als ob sie diese Befürchtungen verstärken wollte, macht eine private lettische Arbeitsvermittlung *Eiropas Eksperti* („Europäische Experten“) folgendes Angebot auf ihrer Website (<http://www.eiropaseksperti.lv/modules/tinycontent/index.php?id=11>):

„Sie bezahlen keinen Arbeitgeber oder Steuern für die Arbeitnehmer, die sie von uns mieten. Sie entkommen der Verantwortung des Arbeitgebers, denn unsere Firma ist weiterhin der Arbeitgeber der Arbeiter. Wir entsenden unsere Arbeiter, um in ihrer Firma zu arbeiten. ... Sie bekommen hoch motivierte Arbeitnehmer mit guten Kenntnissen in Englisch/ Deutsch. Sie sparen 50% oder mehr der Lohnkosten, wenn Sie es mit den Löhnen vergleichen, die Sie an Staatsbürger ihres Landes zahlen müßten. Wir bieten Ihnen unsere Dienste in der ganzen Europäischen Union an und besonders in Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden und den nordischen Ländern (Schweden, Finnland, Dänemark). Unsere Arbeiter sind erfahren, hart arbeitend, ... und arbeiten meistens in Restaurants und Cafés, Kaufhäusern, Transportunternehmen, in der Landwirtschaft und in der Bauindustrie. Aber selbst Arbeitnehmer in der IT und anderen Branchen können angeboten werden. Machen Sie Ihr Unternehmen wettbewerbsfähiger und entdecken sie die Möglichkeiten, die das neue Europa zu bieten hat!“

Auf der Website gibt es ein Antwortformular, mit denen Interessierte Anfragen an *Eiropas Eksperti* per Email stellen können, versehen mit Kästchen zum Ankreuzen, um die gewünschte Anzahl und Art der Arbeitnehmer anzugeben.

Die Probleme, die die Mobilität der Arbeitnehmer und die europäische Integration heute stellen, bringen einige Herausforderungen mit sich. Populistische Einsprüche basierend auf ausländerfeindlichen Vorurteilen werden erhoben werden. Die Behauptung Laval und Partneris, dass es, aufgrund der Einhaltung lettischen Arbeitsrechts und der Freizügigkeit im Binnenmarkt, das Recht hat in den schwedischen Arbeitsmarkt einzutreten, kann sowohl die Arbeitsstandards in Schweden als auch, so wie sie sind, in Lettland untergraben. Dieser Arbeitskonflikt zeigt die Unterschiede zwischen den Gesellschaften mit starken Arbeitsbewegungen und den Ländern (trotz der Bemühungen vieler in den baltischen Staaten), in denen Arbeitsrechte hinter wirtschaftlichem Wohlstand zurücktreten. Das momentane Ungleichgewicht in den Arbeitsverhältnissen in den postkommunistischen Staaten, wie Lettland, in denen Arbeitsorganisationen keine Stimme haben oder vielmehr zum Schweigen gebracht werden, bringt mögliche Hindernisse für die Realisierung kooperativer Arbeitsbeziehungen mit sich. Der Auffassung, dass die Gewerkschaften ein legitimer „sozialer Partner“ mit dem Recht zu freien Tarifverhandlungen sind, wird oft rechtlich und auch praktisch widersprochen. Während die Sozialpartnerschaft in den alten Mitgliedstaaten bisher zu dem Wohlstand beigetragen hat, der seit Ende des Zweiten Weltkriegs vorherrscht, ist dieses Konzept in den neuen Mitgliedstaaten noch wenig verstanden.

Wenn die Gewerkschaften die Vorteile der „Europäisierung“ als kurzlebig erachten und sie eher als Vorwand für Unternehmen sehen, daraus Gewinne zu ihren Ungunsten zu schlagen, indem sie beginnen die Arbeitsstandards zu unterlaufen, werden sie sich auf nationaler Ebene, soweit sie in der Lage dazu sind, verteidigen, so wie es die schwedischen Arbeitnehmer getan haben. Wenn eine der stärksten Arbeitsbewegungen, wie die der schwedischen Gewerkschaften, nicht in der Lage wäre, ihre Interessen zu verteidigen, würde dies als Rückschlag für die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung angesehen werden. Paradoxerweise hat der momentane Erfolg der Gewerkschaften die Probleme nicht unbedingt gelöst. Sie werden unvermeidbar wieder auftreten und dann vielleicht in noch gravierenderer Weise. Woanders in der Europäischen Union sind Konflikte aufgetreten, die viele der gleichen Fragen aufwerfen, wie der Laval-Konflikt und zumindest einer dieser Konflikte befindet sich vor dem EuGH. Es geht um die Beschäftigung estnischer Seeleute in der finnischen Mannschaft der Fähre *Viking Rosella*, die zwischen Tallinn und Helsinki pendelt. In Irland wurde die Stabilität der sozialen Partnerschaft in den letzten Monaten des Jahres 2005 durch zu Niedriglöhnen bezahlte Seeleute aus Lettland erprobt, die auf den *Irish Ferries* beschäftigt wurden, die zwischen Nordwales und Irland pendeln.

Es kann der Standpunkt vertreten werden, dass der Fall Laval mehr über die Schwachstellen im schwedischen Arbeitsmarktmodell enthüllt, besonders durch die unvollständige Umsetzung der Entsenderichtlinie ins schwedische Gesetz, als über Mängel im europäischen Sozialmodell. Angesichts der bisherigen Umsetzung der Entsenderichtlinie in Schweden durch freiwillige Vereinbarungen zwischen den Sozialpartner, kann dieses Argument auf den ersten Blick überzeugend erscheinen. Die schwedischen Gewerkschaften wurden gewarnt, dass wenn Schweden dazu gezwungen wird entweder nationale Minimallöhne oder Gesetze einzuführen, die den Wirkungsbereich der Tarifabkommen ausweiten, dies „das Ende des schwedischen Arbeitsmarktmodells“ wäre (Rönngren 2005).

Der Laval und Partneri-Konflikt deutet jedoch darauf hin, dass Arbeitsstandards selbst unter

den günstigsten Umständen, in denen freiwillige Tarifvereinbarungen garantiert sind, im Kontext der europäischen Erweiterung gefährdet sind. Wenn überhaupt ist es wahrscheinlich, dass diese Gefährdung zunehmen wird, da ähnliche Konflikte in Schweden und auch in anderen Ländern mit weniger günstigen Arbeitsbeziehungen auftreten. Sogar das sicherere legal verankerte deutsche System hat sich in den letzten Jahren unter dem Einfluß billiger Arbeitskräfte aus Osteuropa als zunehmend angreifbar erwiesen (Bosch/Zühlke-Robinet 2003, 66f). Die Gefährdung der Arbeitsstandards ist kein einseitiges Phänomen, das von Ost nach West verläuft, sondern findet auch in umgekehrter Richtung statt. So könnten die neuen Mitgliedstaaten auch wenig Anreize haben, die geltenden Rahmenbedingungen industrieller Beziehungen rechtlich abzusichern und, was genauso wichtig ist, sie durch Einführung und Durchsetzung von Arbeitsrechten internationalen Standards anzugleichen.

Für den Europäischen Gerichtshof könnte dieser Fall nicht schwieriger sein. Er muß beurteilen, ob das Recht der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen auf freie Tarifverhandlungen und auf Kollektivmaßnahmen als Grundrecht anerkannt wird, wie es im Artikel 28 der überarbeiteten Europäischen Charta der sozialen Grundrechte festgeschrieben ist. Das „Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen“ wird hier wie folgt beschrieben:

„Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen“.

Wenn das Recht in dieser Form anerkannt wird, dann wird die Frage bezüglich der Balance zwischen der sozialen und wirtschaftlichen Dimension der Gemeinschaft für den Moment ungelöst bleiben. Einige werden in Frage stellen, ob der EuGH überhaupt in Fällen von Arbeitskonflikten entscheiden sollte, da die Kompetenzen der EU in diesem Bereich weitreichend ausgedehnt werden würden. Es kann gleichermaßen argumentiert werden, dass, wenn alle Streiks, die die Freizügigkeit beeinträchtigen, von den Gewerkschaften vor den Gerichten und letztlich vor dem EuGH gerechtfertigt werden müssen, diese Rechte, wie in der Charta festgeschrieben, in Wirklichkeit ihre Bedeutung verlieren. Die Antwort des EuGH zu den Fragen, wie sie durch die Rechtssache Laval auf das Gericht zukommen, werden im Gegensatz grundlegend bedingen, ob die Bürger sowohl in den neuen als auch in den alten Mitgliedstaaten ihre manchmal widerstreitenden nationalen und wirtschaftlichen Interessen durch die Europäische Union geschützt sehen. Wie auch immer das Resultat über die technischen Rechtsvorschriften hinaus sein wird, ihre Antwort wird davon abhängen, wie diejenigen, die sich am stärksten betroffen sehen, die EuGH-Entscheidung interpretieren.

Danksagung

Die Autoren danken Noam Chomsky, Linda Clarke, Jan Cremers, Jan Druker, Andre Gunder Frank, Sam Hägglund, Richard Hyman, Jan-Olof Ronn und Christer Thörnqvist für ihre Kommentare zu früheren Entwürfen dieses Artikels. Professor Gerhard Bosch des Instituts Arbeit und Technik, Nordrhein-Westfalen, unterstützte den Artikel mit hilfreichen Kommentaren und Professor Rainer Müller von der Universität Bremen vermittelte großzügig die nötigen Übersetzungsarbeiten. Maike Rehrmann hat den Beitrag aus dem Englischen übersetzt. Ein Marie Curie Lehrstuhl der Europäischen Kommission no: 509727 für Charles Woolfson gewährleistete die finanzielle Unterstützung für die Forschungsarbeiten. Die Autoren allein sind verantwortlich für mögliche Fehler und Auslassungen.

Aktuelle Ergänzung

Bis zur Drucklegung dieses Beitrags sind die offenen Fragen der Arbeitsmigration und der Entsendung von Arbeitnehmern in andere Länder durch neue Richtlinien weiter klargestellt worden, mit denen den Staaten eine strengere Beobachtung und rechtliche Sanktionen angedroht werden, die sich nicht an die Verpflichtungen der Entsenderichtlinie halten. Für die neuen Mitgliedsländer stellen diese Richtlinien eine Art von Kompensation für die Enttäuschung dar, die sie mit der Zurückweisung des „Herkunftsland-Prinzips“ in der revidierten und verwässerten „Bolkestein“-Richtlinie, die nunmehr auf der europäischen Ebene diskutiert wird, erfahren haben. Ältere Mitgliedsländer könnten es nun schwerer haben, aufgrund von rechtlichen Mehrdeutigkeiten der Entsenderichtlinie die Zuwanderung von Arbeitnehmern aus dem Osten zu begrenzen. Gleichzeitig stehen die älteren Mitgliedsländer beträchtlich unter Druck, die Restriktionen in den „Übergangsregelungen“ aufzuheben, mit denen Arbeitszuwanderung aus den neuen Mitgliedsländern begrenzt wird. Dies gilt insbesondere im Hinblick darauf, dass die Weitergeltung der bisherigen Regelungen bis Ende April 2006 überprüft werden soll. Es bleibt abzuwarten, inwieweit der hier diskutierte „Laval“-Vorfall in den weiteren Debatten zum tragen kommt.

Literatur

- Advokatfirma Linds DLA Nordic KB (2005) RE: The Conflict between the Swedish Building Workers' Union as well as the Swedish Electrician's Union and Laval un Partneri Ltd, Soderkardsskolan, Vaxholm, Memorandum 2005-12-05
- Antila, J., P. Ylöstalo (2003): Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Helsinki: Ministry of Labour
- Bosch, Gerd, Klaus Zühlke-Robinet (2003): The labor market in the German construction industry; in: Gerd Bosch, P. Philips (eds.): Building Chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry. London and New York, 48-72
- Byggnads (2004): „Byggnads“ industrial conflict with Laval un Partneri Ltd affects the whole of Europe“, prepared by the Nordic Federation of Building and Wood Working unions. Official Briefing Document (authors' possession).
- Central Statistical Bureau (2004): Republic of Latvia. Income Inequality Growing.
- Clarke, L., J. Cremers, J. Janssen (eds) (2003) : EU Enlargement – Construction Labour Relations as a Pilot. Brussels: CLR Studies
- Cremers, J, P. Donders (eds) (2005): Free Movement of Workers in the EU. Brussels: CLR Studies
- Davies, P. (2002): „The Posted Workers Directive and the EC Treaty“; in: Industrial Law Journal 31, 3: 298-306
- Dennis, I., A. Guio (2003): Monetary Poverty in the EU Acceding and Candidate Countries. EuroStat, Statistics in Focus, Population and Social Conditions, Theme 3, Vol.21
- EIROnline (2003): Trade Union density 1993-2003. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- EIROnline (2004a): Latvia – The development and current situation of trade unions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- EIROnline (2004b): Latvia - Thematic feature - industrial relations and undeclared work Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- EMIRE (nd, a): „Posted Workers Directive“. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- EMIRE (nd, b): Lex Britannia. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- ETUC (2005): European Trade Unionists to demonstrate on 19 March in support of employment and social rights
- Eubusiness (2005): European court to rule on Latvian wage dumping dispute with Sweden. 29 April.
- Europäische Kommission (1997): Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services; in: Official Journal of the European Communities, No L18/4, 21.1.97
- Europäische Kommission (2003): Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, the Implementation of Directive 96/71/EC in the Member States, Commission of the European Communities. Brussels, 25.7.2003, COM(2003) 458 final
- Fahlbeck, R. (1999): Trade unionism in Sweden. DP/109/1999 International Institute for Labour Studies. Labour and Society Programme. Geneva: ILO
- IDA Ireland (2005): [<http://www.idaireland.com/home/index.aspx?id=659>]
- Hamilton, E. (2005): The road from Vaxholm, via Riga, to Luxembourg: Why does the Confederation of Swedish Enterprise support Laval un Partneri in its struggle against Swedish trade unions? London School of Economics, unpublished MSc Dissertation
- IMF (2004): Latvia - 2004 Article IV Consultation Concluding Statement of the IMF Mission, 29. April 2004
- Kalvītis, A. (2004): Letter to HE Mr José Manuel Barroso, The President of the European Commission, CC Mr Charlie McCreevy, The European Commissioner responsible for Internal Market and Services, Riga, 15 December 2004 (authors' possession).
- Karnite, R. (2005): Dispute over pay of Latvian building workers in Sweden, EIROnline reports. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Kvist, J. (2004): Does EU enlargement start a race to the bottom? Strategic interaction among EU member states in social policy; in: Journal of European Social Policy 14, 3, 301–318
- Lettische Investitions- und Entwicklungsagentur (2004): Business Incentives in Latvia
- Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation Schweden (1999): Foreign Posting of Employees Act, SFS, 678
- Renooy, P., S. Ivarsson, O. van der Wusten-Gritsai, R. Meijer (2004): Undeclared work in an enlarged Union - An Analysis of Undeclared Work: An In-Depth Study of Specific Items. Final report, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, May
- Republic of Latvia (2004): Central Statistical Bureau, GDP in the 9 months of 2004 increased by 8.5%, Pressemitteilung, 10.12.2004
- Rönngren, B. (2005): The Directive on the Posting of Workers – the case of Sweden, Information note. Stockholm: LO. February 4
- Russell, H., C. Whelan (2004): Low Income and Deprivation in an Enlarged Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Stokke, T., C. Thörnqvist (2001): Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries; in: European Journal of Industrial Relations 7, 3, 245-267

Hinweise zu den Autoren

Charles Woolfson, Marie Curie Lehrstuhl, University of Latvia, Professor of Labour Studies, School of Law, University of Glasgow. Email: C.Woolfson@law.gla.ac.uk (Korrespondenzadresse).

Jeff Sommers, Juniorprofessur am Raritan Valley College, USA, ehemaliger Visiting Fulbright Professor in Lettland und der Stockholm School of Economics in Riga, Email: jsommers@sseriga.edu.lv

Schlagwörter: Arbeitsstandards, Arbeitsstreik, Bauindustrie, Entsende-Richtlinie, EU-Erweiterung, Europäisches Sozialmodell