

Kurzbeiträge

Arbeitsmobilität in der EU Bisherige Erfahrungen und künftige Herausforderungen

Einleitung

Zum 1. Mai 2004 traten zehn Staaten der Europäischen Union (EU) bei und können prinzipiell die vier Grundfreiheiten – freier Waren- und Kapitalverkehr sowie Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit – nutzen. Um den Anpassungsprozess innerhalb der EU zu erleichtern, wurden in einigen Bereichen Übergangsfristen festgelegt, mit denen diese Grundfreiheiten eingeschränkt werden können. Die meisten der alten EU-Mitgliedsstaaten – darunter Deutschland – haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht. In diesem Zusammenhang wird vielfach die Meinung vertreten, Deutschland schränke mit den getroffenen Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit den EU-Binnenmarkt unnötig ein und unterbinde so die freie Bewegung für Unternehmen und Arbeitskräfte aus den Beitrittsländern.

Ein Blick auf die in Deutschland geltenden Regelungen zeigt jedoch, dass der deutsche Markt den Arbeitskräften und Unternehmen aus den Beitrittsländern keinesfalls verschlossen ist: Die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit belassen Möglichkeiten der Beschäftigung von Arbeitnehmern, und im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit stehen den Unternehmen aus den Beitrittsländern seit Mai 2004 fast alle Branchen offen, lediglich drei Branchen sind ausgenommen. In der Diskussion um die Übergangsregelungen wird zudem die besondere Lage Deutschlands, einzelner Regionen oder Branchen im EU-Binnenmarkt kaum berücksichtigt.

Im Folgenden werden zunächst die Regelungen zur EU-Osterweiterung dargestellt und der Bericht der EU-Kommission zu den Übergangsregelungen diskutiert. Anschließend werden dann die Neuordnungen im deutschen Arbeitsmarkt (Mindestlohn, Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Branchen, Bekämpfung illegaler Beschäftigung) erörtert, die vor einer vollständigen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes erforderlich sind. Dabei wird auch deutlich, dass eine nationale Neuordnung

in einem gemeinsamen europäischen Rechtsraum abgesichert werden muss.

Regelungen des Beitrittsvertrages zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit

Nach dem Beitrittsvertrag mit den zehn neuen Mitgliedsländern (EU 10) können die alten Mitgliedsstaaten (EU 15) die Freizügigkeit von Arbeitnehmern gegenüber den Staatsangehörigen der neuen Mitgliedsstaaten – mit Ausnahme der Staatsangehörigen Maltas und Zyperns – während einer insgesamt siebenjährigen Übergangsphase beschränken. Diese Frist ist in drei Abschnitte unterteilt: in eine zwei- (1.5.2004 bis 30.4.2006), eine drei- (1.5.2006 bis 30.4.2009) und eine weitere zweijährige Phase (1.5.2009 bis 30.4.2011).

Deutschland und Österreich können zudem die Entsendung im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen für besonders sensible Wirtschaftssektoren beschränken. In Deutschland sind dies die Sektoren Bau, Gebäudereinigung und Innendekoration. Nach diesem 2+3+2-Modell gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit spätestens zum 1.5.2011.

Solche Übergangsregelungen sind nicht neu. Bei der Erweiterung der damaligen Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft um Griechenland im Jahre 1981 und um Spanien und Portugal im Jahre 1986 galten Übergangsfristen. Die Übergangsfristen für Spanien und Portugal betragen sieben Jahre und wurden dann auf sechs Jahre verkürzt. Auch der Beitrittsvertrag mit Bulgarien und Rumänien enthält das 2+3+2-Modell.

Der Bericht der EU-Kommission zu den Übergangsregelungen vom Februar 2006

Die EU-Kommission hat im Februar dieses Jahres einen Bericht über die Anwendung der Übergangsregelungen (KOM(2006) 48, 8.2.2006) vorgelegt. Sie kommt darin u.a. zu folgenden Schlüssen:

- Die Wanderungsbewegungen zwischen den neuen und den alten Mitgliedsländern sei äußerst gering.
- Die Länder, die keine Zugangsbeschränkungen

eingeführt hätten, wie das Vereinigte Königreich oder Schweden, hätten sogar niedrigere Zuflüsse als die Länder mit Übergangsregelungen.

- Beschränkungen beim Zugang würden die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit verstärken.
- Die Beschäftigungsquote der Arbeitskräfte aus der EU 10 sei ebenso hoch wie die der Inländer, was zeige, dass die EU 10-Bürger positiv zur allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung und zu nachhaltigem Wachstum beigetragen haben.
- Arbeitnehmer aus den EU 10-Ländern konzentrierten sich stärker in bestimmten Branchen (z.B. der Bauwirtschaft) als einheimische Kräfte. Dies zeige, dass sie einheimische Arbeitskräfte nicht verdrängt, sondern Arbeitskraftmangel verringert hätten.

Anmerkungen zu dem Bericht der Kommission

Der Bericht der Kommission enthält Pauschalausagen zur Wirkung der Mobilitätsströme aus den EU 10-Ländern und die Anwendung der Übergangsregelungen, die die besondere Situation der einzelnen Länder, die gegenwärtig über die Verlängerung der Übergangsregelungen entscheiden, nicht berücksichtigt. Viele Aussagen sind zudem reine Plausibilitätserwägungen und basieren nicht auf fundierten wissenschaftlichen Evaluationen. Im Einzelnen ist folgendes anzumerken:

- Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin haben die Übergangsregelungen sehr wohl die Mobilitätsströme beeinflusst (Brücker 2005). Bei Einführung der Freizügigkeit wäre 2004 in Deutschland eine Zuwanderung von rund 270 000 Personen aus der EU 10 zu erwarten gewesen. Die tatsächliche Zahl lag zwischen 100 000 und 150 000 Personen. Das DIW geht davon aus, dass die Wanderungsströme teilweise nach Irland und dem Vereinigten Königreich umgelenkt wurden.
- Die unterschiedliche geografische Situation der EU 15-Länder bleibt unberücksichtigt. Länder im Grenzbereich, insbesondere wenn keine Seewege anfallen, sind bevorzugtes Zielland von Wanderungen und auch von Tages- und Wochenendpendlern.
- Die unterschiedliche wirtschaftliche Lage der EU 15-Länder wird nicht thematisiert. In Ländern mit geringer Arbeitslosigkeit und hohem Wachstum entstehen Arbeitskräfteengpässe, die durch Zuwanderer geschlossen werden können. In Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit und geringem Wachstum besteht ein Überhang an Arbeitskräften, Zuwanderung kann hier zur

Verdrängung heimischer Kräfte führen.

- Der positive Wirtschafts- und Arbeitsmarktbeitrag der Zuwanderer für die Zielländer wird damit begründet, dass ihre Beschäftigungsquote ebenso hoch wie die der Inländer sei. Dabei wird übersehen, dass dies für einige Länder nicht zutrifft. So lag die Beschäftigungsquote der Inländer in Deutschland 2005 bei 67% und der Bürger aus der EU 10 bei nur 51% (EU-Kommission 2006: 12). Diese Differenz von 15%-Punkten weist auf hohe Beschäftigungsprobleme ausländischer Arbeitskräfte hin.
- Aus hohen Anteilen der zugewanderten Beschäftigten in bestimmten Branchen lässt sich nicht schlussfolgern, dass diese Arbeitskräfte komplementär seien. Ohne Kenntnis der konkreten Situation der Branchen in einzelnen Ländern, kann man ebenso das Gegenteil behaupten.
- Der Bericht enthält keine Aussagen zur Begrenzung der Entsendungen von Arbeitskräften.

Es spricht vieles dafür, stärker die unterschiedliche Wirkung der grenzüberschreitenden Mobilität auf die einzelnen EU 15-Länder in den Blick zu nehmen. In der ersten Phase haben die Länder unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten die Möglichkeiten der Übergangsregelungen auch sehr unterschiedlich genutzt (Tabelle 1). In den vier Ländern, die in der ersten Phase Arbeitnehmern aus den EU 10-Ländern einen weitgehenden Zugang zum Arbeitsmarkt gestatteten, nämlich in Schweden, Dänemark, Großbritannien und Irland lag die Arbeitslosenquote deutlich geringer als in Deutschland oder im EU-Durchschnitt (EU-Kommission 2006: 22). Zudem sind diese Länder von den neuen Mitgliedstaaten weiter entfernt oder durch Seewege getrennt.

Weitere Nutzung der Übergangsregelungen in Deutschland

Nach Beschluss der Bundesregierung werden die Übergangsregelungen für die Begrenzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit in den Sektoren Bau, Innendekoration, Gebäudereinigung auch für die zweite Phase genutzt. Dieser Beschluss wird wie folgt begründet:

- Deutschland leidet an den wirtschaftlichen Folgen der Wiedervereinigung. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist im Vergleich zu vielen anderen EU-Staaten sehr hoch. Dies trifft insbesondere für die an die neuen Mitgliedstaaten angrenzenden neuen Bundesländern (Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen) zu, die im Februar Arbeitslosenquoten von jeweils rund 20% aufwiesen.
- Gerade Zielbranchen für Zuwanderung und für

Tabelle 1: Regulierung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten in den Ländern der EU 15

	Zugang zum Arbeitsmarkt	Zugang zum Wohlfahrtsstaat
Belgien Deutschland Finnland Frankreich Griechenland Luxemburg	Zugang zum Arbeitsmarkt für mindestens zwei Jahre stark beschränkt	Beschränkt
Italien Österreich Portugal Spanien	Zugang zum Arbeitsmarkt für mindestens zwei Jahre stark beschränkt. Quoten für Arbeitserlaubnisse*	Beschränkt
Großbritannien Irland	Genereller Zugang zum Arbeitsmarkt, aber Auflagen für Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen. Arbeitsgenehmigungen zeitlich beschränkt. Sicherheitsklauseln	Beschränkt. Hilfe zum Lebensunterhalt nur bei dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung
Dänemark	Genereller Zugang zum Arbeitsmarkt, aber Auflagen für Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen. Arbeitsgenehmigungen zunächst auf ein Jahr beschränkt	Beschränkt. Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen können bei Arbeitslosigkeit entzogen werden
Schweden	Freizügigkeit für Arbeitnehmer	Gleichstellung mit EU-Bürgern

* Spanien hat in einem bilateralen Abkommen eine Quote für die Zuwanderung von polnischen Arbeitnehmern festgelegt.

Quelle: Brücker 2005, 354

entsandte Arbeitskräfte, wie die Bauwirtschaft, leiden unter besonderen strukturellen Problemen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der gesamten Wirtschaft ging in Deutschland von Juni 2000 bis Juni 2005 um 6,1% zurück, in der Baubranche betrug der Rückgang aber 31% (BMAS 2006). In dieser Branche gibt es gegenwärtig keinen Arbeitskräftemangel, den Zuwanderer ausgleichen könnten.

- Die besondere geografische Lage Deutschlands sei zu berücksichtigen. Aufgrund der langen Grenze mit den neuen Mitgliedsstaaten sei Deutschland besonders attraktiv für Tages- oder Wochenendpendler, also für Migranten, die ihren Lebensmittelpunkt in ihrer Heimat behalten könnten.
- Der deutsche Arbeitsmarkt werde gezielt geöffnet. Die Niederlassungsfreiheit ermöglicht Unternehmen aus EU 10-Ländern eine Betätigung in Deutschland. In Branchen mit Arbeitskräftemangel wurden im Jahr 2005 insgesamt 325.000 Saisonkräfte beschäftigt. Es gibt weiterhin Kontingente für die Entsendung von Arbeitskräften.

Schließlich lässt das Zuwanderungsgesetz die Erteilung der Arbeitserlaubnis für qualifizierte Arbeitskräfte zu, wenn keine inländischen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Entsendung von Arbeitskräften im Rahmen der Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen

Die Dienstleistungsfreiheit gestattet es Unternehmen mit Sitz innerhalb der EU, in einem anderen Land kurzfristig und vorübergehend eine Leistung zu erbringen, ohne dort über eine Niederlassung zu verfügen. Innerhalb der EU nutzten in den vergangenen 15 Jahren zahlreiche Unternehmen die Dienstleistungsfreiheit. Während die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer aus mittel- und osteuropäischen Ländern kontingentiert ist (derzeit maximal 39.100 Werkvertragsarbeitnehmer), sind Entsendungen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit keine Grenzen gesetzt.

Nach Angaben des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie (2002) stieg mit der Vollendung des EU-Binnenmarktes im Jahr 1993 und der an-

schließenden Nutzung der Dienstleistungsfreiheit durch Unternehmen aus EU-Mitgliedstaaten die Zahl der entsandten Arbeitskräfte und ihr Anteil an den beschäftigten Arbeitern im Bauhauptgewerbe zunächst deutlich an. 1996 – am Ende des durch die deutsche Vereinigung entstandenen Baubooms – waren demnach ca. 188.000 entsandte Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe in Deutschland tätig, davon 90% aus EU-Mitgliedsstaaten. Damit waren etwa 17 % aller Baustellenbeschäftigten bei Firmen mit Betriebsitz im Ausland angestellt, 1993 waren es erst 8 %. Seit 1998 nahm die Zahl der entsandten Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe kontinuierlich ab, 2002 (jüngere Daten liegen nicht vor) fanden nach Angaben des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie noch etwa 118.000 Entsendungen ins deutsche Bauhauptgewerbe statt. Der Anteil entsandter Arbeitskräfte an allen Baubeschäftigten blieb bis 2002 mit ca. 16 % auf einem hohen Niveau, was als Verdrängung heimischer Beschäftigter durch entsandte Arbeitskräfte gedeutet werden kann.

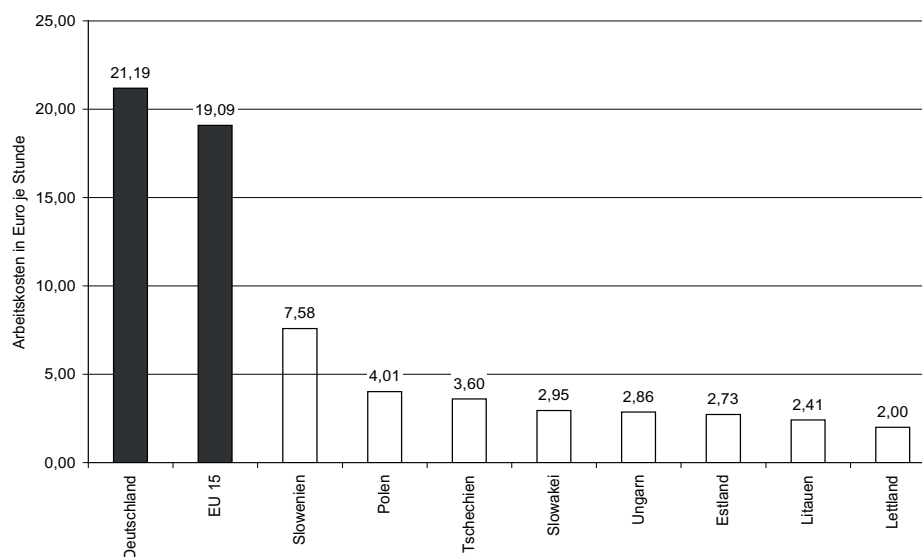
Schwerpunkt der Entsendungen war und ist die Baubranche. Ursache für diese Konzentration auf diesen Wirtschaftszweig sind die besonderen Merkmale von Bauproduktion (etwa Ortsgebundenheit, kleinbetriebliche Strukturen, hoher Lohnkostenanteil) und Arbeitsbedingungen (schwere Arbeit, hohe Winterarbeitslosigkeit). Die deutlichen Unterschiede in den Arbeits- und Sozialbedingungen, insbesondere

bei den Lohnhöhen (Abbildung 1), machen die Baubranche zu einem attraktiven Einsatzfeld für Entsendeunternehmen mit deutlich niedrigeren Löhnen. Der Wettbewerb zwischen deutschen Unternehmen und Entsendeunternehmen wird überwiegend über den Preis ausgetragen (Bosch/Zühlke-Robinet 2000).

Als Reaktion auf den starken Anstieg an entsandten Arbeitskräften aus der EU wurde das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) erlassen. Das AEntG basiert auf der EU-Entsenderichtlinie und verpflichtet alle Arbeitgeber, die in Deutschland Bauleistungen ausführen, ihren Arbeitnehmern einen Mindeststundenlohn zu zahlen. Die Höhe des Mindeststundenlohns wird von den Tarifvertragsparteien der deutschen Bauwirtschaft festgelegt und der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt. Er gilt damit auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen und unabhängig davon, ob sie ihren Sitz im Ausland oder in Deutschland haben. Der tarifliche Mindestlohn in der Baubranche liegt derzeit zwischen 8,80 und 12,30 €. Seit der Einführung des AEntG ist der Anteil von Entsendungen aus Ländern mit niedrigem Lohnniveau zurückgegangen.

Erfahrungen aus Schweden, wo die Grundfreiheiten von den Beitrittsstaaten ohne Übergangsfristen genutzt werden können, zeigen zudem, dass ohne einen gesetzlich festgelegten verpflichtenden Mindestlohn Unternehmen aus den Beitrittsstaaten die geringen Arbeitskosten als Wettbewerbsvorteil

Abb. 1: Arbeitskosten im Baugewerbe im Jahr 2000 (Euro je Stunde)



Quelle: Eurostat nach Bauindustrie 2004, 5

nutzen (Woolfson/Sommers 2006).

Im Jahr 2002 waren Schätzungen des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie zufolge 16,4 % aller im Bauhauptgewerbe tätigen Arbeiter entsandte Arbeitskräfte, die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit oder als Werkvertragsarbeitnehmer in Deutschland tätig wurden. Nach Auffassung der Baugewerkschaft liegt der Anteil deutlich höher. Die entsandten Arbeitskräfte verdrängten zum Teil heimische Arbeitskräfte, darunter häufig auch ausländische Arbeitskräfte, deren Einsatz im deutschen Baugewerbe eine lange Tradition hat. So waren 1970 etwa 20 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bauhauptgewerbe Ausländer gegenüber 10 % in der gesamten Wirtschaft. 1980 betrug der Anteil der Ausländer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bauhauptgewerbe ca. 12%, aktuell sind es noch etwa 9% (Bosch/Zühlke-Robinet 2000, 76, 214).

Die Zahl der Entsendungen aus den Beitrittsstaaten in die deutsche Bauwirtschaft würde ohne Übergangsfristen wahrscheinlich stark zunehmen, weil aufgrund der seit etwa fünfzehn Jahren bestehenden Werkvertragsabkommen bereits zahlreiche Kontakte zwischen potenziellen Auftraggebern und Auftragnehmern bestehen, die schnell ausgebaut werden können.

Auch in anderen Branchen sind entsandte Arbeitskräfte tätig und Verdrängungseffekte zu beobachten. So ist seit der EU-Osterweiterung in deutschen Schlachtbetrieben die Stammebelegschaft auf ein Minimum reduziert worden. Große Teile der Tier Schlachtung und -zerlegung wird über Arbeitskräfte aus EU 10-Ländern zu Stundenlöhnen von ca. 3 bis 5 Euro abgewickelt (Czommer/Worthmann 2005). In dieser Branche gibt es keinen flächendeckenden Tarifvertrag. Daher kann man nicht wie in der Bauwirtschaft einen branchenbezogenen Mindestlohn festlegen, der auch für entsandte Arbeitskräfte gilt. Im Metallbereich werden u.a. bei Werften und in Gießereien viele Entsendeunternehmen eingesetzt. Im Unterschied zur Fleischbranche sind in der Metallbranche die Voraussetzungen für verbindliche Mindestlöhne gegeben.

Illegale Beschäftigung

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten der Umgehung der derzeitigen Beschränkungen. So nutzen Zuwanderer u.a. die Möglichkeit, sich in Deutschland niederzulassen. Unter den Niedergelassenen befinden sich viele Scheinselbstständige. Insbesondere im grenznahen Bereich – aber auch darüber hinaus – kann die Niederlassung und der Arbeitseinsatz in Deutschland erfolgen, der private Lebensmit-

telpunkt aber weiterhin im Herkunftsland bleiben, so dass ortsübliche Löhne deutlich unterschritten werden können. Derzeit treten in ganz Deutschland Unternehmen aus den Beitrittsstaaten vor allem in nicht zulassungspflichtigen Handwerken auf. In der Baubranche werden insbesondere Fliesen- und Estrichleger registriert.

In diesem Zusammenhang ist die Problematik der Scheinselbstständigkeit zu sehen. Nach bisherigen Erfahrungen mit der Niederlassungsfreiheit waren in den neunziger Jahren zahlreiche (vor allem britische) Einpersonenernehmen in Deutschland illegal tätig. Sie verfügten zwar über die notwendigen Bescheinigungen für eine Niederlassung, in der konkreten Ausübung entsprachen sie den rechtlichen Merkmalen von Selbstständigkeit (mehrere Auftraggeber, eigenes Werkzeug etc.) jedoch nicht (Worthmann 2003a).

Mit Entsendungen kamen zudem relativ neue Formen der illegalen Beschäftigung hinzu. Neben der Unterschreitung von verbindlich festgelegten tariflichen und gesetzlichen Normen und der Scheinselbstständigkeit ausländischer Arbeitskräfte kommt es zur Gründung von Scheinfirmen im Ausland zum Zwecke der Entsendung von Arbeitskräften, und damit verbunden zu Beitrags- und Umlagen- sowie Steuerhinterziehung. Experten sprechen in diesem Zusammenhang von Organisierter Kriminalität. Begünstigt werden die illegalen Praktiken durch ein Kontroll- und Sanktionsdefizit, das bei illegalen Praktiken im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Beschäftigung und Dienstleistungserbringung besonders stark ausgeprägt ist. Die Überprüfung der Beschäftigungs- oder Entsendungssituation erfordert die Kooperation mit ausländischen Behörden und anderen Einrichtungen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass solche Stellen, wenn sie überhaupt existieren, die Anfragen deutscher Kontrollbehörden oft nur zögerlich oder gar nicht bearbeiten. Und selbst bei festgestellten Verstößen können diese in den meisten Fällen nicht sanktioniert werden, da nur mit Österreich ein Rechtsmittelabkommen besteht, das eine Vollstreckung von Bußgeldbescheiden außerhalb Deutschlands erst ermöglicht (Worthmann 2003b, 84ff.).

Schlussfolgerungen

Das 2+3+2-Modell gibt den EU 15-Ländern die Möglichkeit die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit in besonderen Branchen vorübergehend einzuschränken. Die deutsche Regierung macht mit guten Gründen von dieser Möglichkeit Gebrauch. Durch die Arbeitserlaubnis für Saisonkräfte, die Kontingente für Werkvertragsunternehmen und die Möglichkeit der Erteilung der Arbeitserlaubnis

für qualifizierte Arbeitskräfte sowie durch die Niederlassungsfreiheit ist der deutsche Arbeitsmarkt keineswegs völlig verschlossen.

Ungelöst bleibt das Problem der illegalen Beschäftigung. Dabei stehen wir vor einer doppelten Aufgabe. Zum einen muss im Inland illegale Arbeit und die massive Unterschreitung von ortsüblichen Standards besser bekämpft werden. Die Kontrollen illegaler Beschäftigung werden in Deutschland verbessert werden müssen; außerdem brauchen wir die Öffnung des AEntG für jene Branchen, die zum Abschluss von bundesweit geltenden und für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifverträgen in der Lage sind. Für alle anderen Branchen ist ein gesetzlicher Mindestlohn notwendig, der einen minimalen Stundenlohn festlegt. Zum anderen muss aber auch die grenzüberschreitende Bekämpfung illegaler Praktiken ausgebaut werden. So ist die schnelle und verlässliche Kooperation zwischen den Einrichtungen des Herkunfts- und des Ziellandes bei der Prüfung von Merkmalen von Beschäftigungsverhältnissen, Niederlassungen und Entsendungen bisher nicht erreicht. Außerdem werden Bußgeldbescheide bei illegalen Beschäftigungspraktiken nicht grenzüberschreitend vollstreckt, was geradezu zum Gesetzesbruch einlädt.

Ziel der EU ist die Schaffung eines einheitlichen europäischen Arbeitsmarktes. Dazu gehört aber auch ein einheitlicher Rechtsraum, der im Arbeitsrecht noch nicht in Sicht ist.

Literatur

- Bauindustrie (2004): Acht neue Beitrittsländer ante portas; in: Bauindustrie aktuell Nr. 1-2, 4-5
- Brücker, Herbert (2005): EU-Osterweiterung: Übergangsfristen führen zu Umlenkung der Migration nach Großbritannien und Irland; in: DIW-Wochenbericht Nr. 22, Jhrg. 72. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 353-359
- Bosch, Gerhard, Klaus Zühlke-Robinet (2000): Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. Frankfurt/Main
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2006): Verlängerung der Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit bis 2009. Berlin 22.3. 2006
- Czommer, Lars, Georg Worthmann (2005): Von der Baustelle auf den Schlachthof. Zur Übertragbarkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in der deutschen Fleischbranche. Internet-Dokument, IAT-Report, Nr. 2005-03
- EU-Kommission (2006): Bericht über die Anwendung der im Beitrittsvertrag 2003 festgelegten Übergangsfristen (Zeitraum 1. Mai 2004 – 30. April 2006), KOM(2006) 48 endgültig. Brüssel 8.2.2006
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (Hg.) (2002): Baukonjunktur. Stand und Prognose. Berlin
- Paternoster, Anne (2004): Mindestlöhne in EU-Mitgliedsstaaten, Kandidatenländern, USA 2004; in: Eurostat 2004, Statistik kurz gefasst, 10/2004
- Woolfson, Charles, Jeff Sommers (2006): Die Gestaltung des neuen Europas nach der EU-Erweiterung: Der Streit um Sozialstandards; in: ARBEIT, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 15, 2, 85-97
- Worthmann, Georg (2003a): Nationale Autonomie trotz Europäisierung: Probleme der Arbeitsmarktregulierung und Veränderungen der industriellen Beziehungen in der deutschen Bauwirtschaft. München
- Worthmann, Georg (2003b): Die Internationalisierung des deutschen Bauarbeitsmarktes, Arbeitspaket 6 im Rahmen der Zukunftsstudie Baugewerbe Nordrhein-Westfalen - Endbericht. Gelsenkirchen, www.zib.nrw.de

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Dr. Georg Worthmann
Institut Arbeit und Technik
im Wissenschaftszentrum
Nordrhein-Westfalen
Munscheidstr. 14
D-45886 Gelsenkirchen

E-Mail: bosch@iatge.de
worthmann@iatge.de