

Zweifelhafter Genuss des EU-europäischen Arbeitsmarktes

Heraus zum 1. Mai 2011: „Arbeitnehmerfreizügigkeit“

Hannes Hofbauer

Den Begriff muss man sich mehrmals durch die Ganglien des Gehirns jagen, um seinen sauren Geschmack auf der Zunge voll spüren zu können. „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ transportiert in geradezu vorbildlich ehrlicher Weise die pure neoliberale Ideologie sozio-ökonomischer Begrifflichkeiten aus dem Sprachlabor der Europäischen Union. Auf Unbedarfte wirkt er doppelt abstrus beziehungsweise irreführend. Denn weder sind damit jene gemeint, die sich Arbeitskraft von jemandem nehmen, noch ist irgendwo etwas von Freizügigkeit zu sehen. Im Gegenteil: EU-europäische Unternehmer, im entsprechenden Jargon euphemistisch „Arbeitgeber“ genannt, bedürfen immer billigerer Arbeitskräfte, um im Konkurrenzkampf der weltweit günstigst produzierenden Standorte mithalten zu können. Die „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ meint das Außerkräftenetzen staatlicher Regeln am Arbeitsmarkt und seine Ersetzung durch schwer kontrollierbare bzw. nicht vorhandene suprastaatliche.

„Arbeitnehmerfreizügigkeit“ lautet nichtsdestotrotz der offizielle, um den Gender-speak politisch korrekt erweiterte, Sprachgebrauch für eine der vier kapitalistischen Grundfreiheiten, wie sie auch im „Acquis communautaire“, dem Regelwerk der Europäischen Union, niedergeschrieben sind: freier Verkehr von Kapital, Waren, Dienstleistungen und Arbeitskräften. Das Kapitel 2 des „Acquis communautaire“ wiederholt den Artikel 39 des Gründungsvertrages der EU, demzufolge den „abhängig Beschäftigten die Möglichkeit der Wahl ihres Arbeitsplatzes im gesamten Gemeinschaftsgebiet ermöglicht wird“.

Am 1. Mai 2011 endet nun die von Deutschland und Österreich bis zum letztmöglichen Tag ausgeschöpfte siebenjährige Fristverlängerung zur Umsetzung dieser „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ für die neuen osteuropäischen Mitgliedsstaaten der Brüsseler Union. Seit den ersten Screening-Verfahren im Jahr 1998 über das Aufnahmeprozedere zur Vollmitgliedschaft 2004 sind damit insgesamt 13 Jahre bis zur völligen Deregulierung des Arbeitsmarktes vergangen. Für Rumänien und Bulgarien, die erst 2007 der EU beigetreten sind, könnte es nochmals drei weitere Jahre dauern, bis dortige Arbeiterinnen und Arbeiter in den zweifelhaften Genuss des gesamt-EU-europäischen Arbeitsmarktes kommen.

Dass es überhaupt in Deutschland und Österreich, anders als zum Beispiel in Großbritannien und Schweden, zu dieser insgesamt siebenjährigen Übergangsfrist kam, die jeweils nach zwei und fünf Jahren erneuert werden musste, hängt einerseits mit der geographischen Nähe zu den Ländern im Osten und andererseits mit einer relativ starken Gewerkschaft zusammen, die sich nicht zu unrecht vor Dumpinglöhnen fürchtet. Die Lohn-

differenz zwischen Ländern der Kern-EU in Zentraleuropa und peripheren, osteuropäischen Staaten ist das Kernstück einer sozial in Schieflage befindlichen Union, deren ökonomischer Konvergenz eine soziale Divergenz gegenübersteht.

MOBILISIERUNG AM RANDE Mit dem abrupten und radikalen Ende der planwirtschaftlichen Ökonomien in Osteuropa 1989/91 prallten unterschiedliche Arbeitsverhältnisse aufeinander. Jenseits des ehemaligen Eisernen Vorhangs entstanden in der Phase einer ursprünglichen Akkumulation Arbeitsmärkte, die zuvor weder national noch RGW-weit existiert hatten. Die Auflösung zuvor unkündbarer kommunistischer (Zwangs-)Arbeitsverhältnisse lief unter Anleitung der großen internationalen Finanzorganisationen ab, die die diesbezügliche Transformation geradezu generalstabsmäßig planten. „Beträchtliche Einschränkungen der Arbeitskräfte mobilität behindern die Arbeitsmärkte in vielen Reformländern“, hieß es dazu im Weltentwicklungsbericht 1995. Mobilisierung und Flexibilisierung waren folgerichtig die viel gebrauchten Zauberworte jener Wendezeit.

Der Mobilisierung gingen einschneidende strukturelle Änderungen voraus. Unmittelbar nach der politischen Wende im Osten folgte eine Welle von Betriebserschließungen, die als „De-Industrialisierung“ beschrieben werden muss. In den Jahren 1990 bis 1993 erlebten die sogenannten Transformationsstaaten Produktionsrückgänge zwischen 40% und 70%. Am härtesten betroffenen waren Polen, Bulgarien und Rumänien. Ein extremer Beschäftigtenrückgang war die Folge. Zum Zeitpunkt des EU-Beitritts im Jahre 2004 lag die Beschäftigtenrate in Ländern wie Tschechien, Polen oder Ungarn um 10% bis 25% unter jener des Jahres 1990. Millionen von Menschen hatten ihre Lohnarbeitsplätze langfristig verloren. Viele von ihnen sowie die nachfolgenden Generationen drängten und drängen in die Emigration beziehungsweise bilden zu Hause eine industrielle Reservearmee für die Zentralräume oder Investoren, die sich wegen der günstigen Löhne und dem relativ hohen Ausbildungsstand im Osten ansiedeln.

Am Beispiel Polen kann man die Funktion eines Landes als Arbeitskräfte-lieferant für den Westen auch in seiner historischen Dimension nachzeichnen. Zwischen 1880 und 1914 waren es schätzungsweise 3,5 Millionen Polinnen und Polen, die ihr Land auf der Suche nach einer besseren Zukunft verlassen mussten. Sie gingen Wald roden nach Ontario, Fleisch schneiden nach Chicago, Kohle graben in den Ruhrpott oder Ernte einbringen nach Sachsen. Nach dem Ersten Weltkrieg bis 1936 machte sich eine weitere Million Polinnen und Polen „za chlebem“, auf den Weg zum Brot. Unter den Nationalsozialisten verschleppten Sauekels Behörden 3 Millionen Polinnen und Polen an Rhein,



Bulgarian-Turkish border signs at the banks of the river Rezovska, Rezovo (BG), 8.10.2004



Transmitter mast, Bulgarian-Turkish border checkpoint, Gradishte mountains (BG), 9.10.2004

Ruhr und Donau. Auch in der Kommunezeit ging die Emigration – ein wenig gebremst – weiter: Schätzungsweise 2 Millionen wurden zu Aussiedlern, viele von ihnen leben noch heute mit zwei Staatsbürgerschaften in Deutschland. Nach 2004, als die „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ legale Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme in Westeuropa eröffnete, emigrierten weitere 2 Millionen Polinnen und Polen nach Großbritannien, Irland und Schweden. In der Regel waren und sind es die Jungen, Flexiblen, die wegziehen, was in der Gesellschaft des Herkunftslandes enorme soziale und kulturelle Probleme bewirkt.

LOHNDIFFERENZ IN DER KERN-EU Die Mobilisierung von Arbeitskräften im Osten bewirkte eine Segmentierung und Aufsplitterung der Arbeitsmärkte in der Kern-EU, wo seit den 1990er Jahren prekäre Arbeitsverhältnisse sprunghaft zugenommen haben. Diese spiegeln unmittelbar den Zusammenprall unterschiedlichster Lohn- und Sozialstrukturen auf vergleichsweise engem Raum wider. Geringfügige Beschäftigung, Ein-Euro-Jobs, Saisonarbeit sowie mannigfaltige illegale Tätigkeiten sind Ausdruck davon. Die Lohndifferenz, von Arbeitgeberverbänden und liberalen Wirtschaftsforschungsinstituten immer wieder klein geredet, bildet den Kern dieser sozialen Verwerfungen, wie sie sich auch in der Kern-EU herausgebildet haben. Der Druck auf die Arbeitsmärkte kam aus dem Osten.

Mitte der 1990er Jahre, als die ersten großen Investitionen westlicher und südostasiatischer multinationaler Konzerne im ehemaligen RGW getätigt wurden, lagen die Bruttolöhne in Ungarn zehnmal unter vergleichbaren deutschen Löhnen; in Polen, Tschechien und der Slowakei 15mal; in der Ukraine 34mal darunter. Die Öffnung der Ukraine für ausländische Direktinvestitionen hatte den niederländischen Philips-Konzern schon damals bewogen, eine kurz zuvor in Ungarn errichtete Fabrik ins nahe ukrainische Ushgorod zu verlegen. Zum Zeitpunkt des EU-Beitritts 2004 lagen die Bruttolöhne dann beispielsweise in Polen und der Slowakei sieben- bis achtmal unter dem deutschen, in Bulgarien 20mal. Für die Gewerkschaften Grund genug, die „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ so lange, wie es

die EU-Verträge vorsahen, zu verzögern. In Deutschland und Österreich ist das gelungen.

1. MAI 2011: TAG DER ERWEITERUNG Mit dem 1. Mai 2011 gilt der einheitliche EU-Arbeitsmarkt (außer für Rumänien und Bulgarien) als abgeschlossen. So einheitlich der Markt sein wird, so uneinheitlich sind Lohnverhältnisse und Arbeitsrechte. Zwar gelten formal die Kollektivverträge und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen jenes Landes, in dem die Arbeit ausgeführt wird, fehlende Mindestlöhne wie z.B. in Deutschland machen aus dieser Bestimmung allerdings eine sinnlose. Dazu kommt die schwierige Kontrollierbarkeit von Gesetzesverstößen vor allem in Fällen von ausländischen Unternehmen, die mit ausländischen Arbeitern künftig zum Beispiel in Deutschland oder Österreich Aufträge ausführen. Bernhard Achitz, leitender Sekretär des ÖGB, weist dementsprechend im Gespräch darauf hin, dass die formale Gleichstellung ausländischer Arbeiter mit inländischen in der Praxis erst durchgesetzt werden muss. In Österreich tritt am 1. Mai 2011 ein Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping in Kraft, das Beschäftigung unter Tarifvertrag mit einer Verwaltungsstrafe bedroht. Wie ein solches Gesetz gegenüber osteuropäischen Firmen exekutiert werden soll, kann sich auch der zuständige ÖGB-Sekretär nur schwer vorstellen.

Die Debatte zur „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ droht von liberalen Meinungsführern mit dem Vorwurf der Ausländerfeindlichkeit tabuisiert zu werden. Stillschweigend wird dabei die Mobilisierung von billigen Arbeitskräften als „Freizügigkeit“ definiert, während die daraus entstehenden sozialen Verwerfungen in den Herkunfts- und Zielländern der Arbeitssuchenden verschwiegen werden. Eine linke Position dazu steht vor der Herausforderung, die Kritik an der Struktur dieser „Freizügigkeit“ sowie der fehlenden Harmonisierung von Sozialsystemen im EU-Maßstab zu verschärfen und gleichzeitig mit jenen Opfern solidarisch zu sein, die im Osten mobilisiert und im Westen mit Dumpinglöhnen konfrontiert werden.

Hannes Hofbauer lebt als Autor und Verlagsleiter in Wien.