



## Editorial

Zum 1. Mai endet die siebenjährige Übergangsfrist für den deutschen Arbeitsmarkt. Ab diesem Zeitpunkt gilt für die 2004 im Zuge der EU-Osterweiterung beigetretenen Staaten (EU-10) das gleiche Recht auf Freizügigkeit wie bereits für die damaligen EU-15-Staaten – Arbeitnehmer aus den EU-10-Staaten können dann überall in der EU eine Arbeit zu den Bedingungen des Gastlandes aufnehmen. Damals war die Befürchtung, dass der deutsche Arbeitsmarkt infolge der EU-Osterweiterung von Arbeitskräften mit niedrigen Lohnforderungen überschwemmt werden würde – mit entsprechenden Folgen für die Beschäftigten –, dass Lohndumping auftreten würde und deutsche Sozialstandards unterlaufen würden. Die verzögerte Freizügigkeit sollte dies verhindern.

Vergleichbare Äußerungen hören wir auch heute wieder, unter anderen von der Leiharbeitsbranche. Solange diese sich nicht unter dem sicheren Schirm des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes befindet, können ausländische Leiharbeitsfirmen zu ihren tarifvertraglichen Bedingungen Leiharbeiter nach Deutschland entsenden und so zu einer spürbaren Konkurrenz heranwachsen. Dies erklärt auch die Bereitschaft der Branche, einen Mindestlohn einzuführen. Geht es also eher darum, Konkurrenz fernzuhalten, und weniger um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer?

Sicherlich ist es spekulativ, darüber nachzudenken, wie die Entwicklung verlaufen wäre, hätte die Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle Staaten bereits mit dem Beitritt gegolten. Vielleicht wären dann weniger polnische Arbeitnehmer mit Billigfliegern nach Großbritannien oder Irland gestartet als mit der Regelung. Vielleicht aber auch nicht. Gut möglich, dass die Neuen Bundesländer genauso wenig betroffen gewesen wären, wie sie es nun durch die Frist waren. Für Arbeitnehmer aus der mittel- und osteuropäischen Region waren die Neuen Bundesländer, von Berlin abgesehen, eher eine Transitstation auf dem Weg nach Westen. Und es ist plausibel anzunehmen, dass dies auch nach dem 1. Mai 2011 so sein wird.

Ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa nach Deutschland – und hier insbesondere in die Neuen Bundesländer – kommen werden, hängt auch davon ab, wie sich die Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen in anderen Staaten der EU entwickeln. Deshalb sollte die nun geltende uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit auch eher als Chance denn als Bedrohung gesehen werden. Insbesondere auch angesichts des Bedarfs an Fachkräften in vielen Bereichen der Wirtschaft und Gesellschaft.

*Herbert S. Buscher*