

Schriftliche Stellungnahme

Dominique John, Berlin

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 15. Juni 2020 zum

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
BT-Drs. 19/19371
- b) Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Für einen unbürokratischen Binnenmarkt - Auslandsentsendungen vereinfachen und Protektionismus bekämpfen
BT-Drs. 19/19259
- c) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Ausbeutung und Lohndumping bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung konsequent unterbinden
BT-Drs. 19/19231

siehe Anlage



Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

Stellungnahme zur Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

von Dominique John, Leiter des Projekts Faire Mobilität

Berlin, 10.06.2020

Beschäftigte, die aus anderen Ländern der Europäischen Union (EU) nach Deutschland entsandt werden, sind im Vergleich zu Beschäftigten, die regelmäßig auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig sind, benachteiligt. Denn Entsendung wird in verschiedenen Bereichen als Mittel eingesetzt, um Arbeitsstandards niedrig zu halten und Lohndumping auf Kosten der Beschäftigten sowie auf Kosten von Unternehmen zu betreiben, die sich an die Regeln halten.

Die EU-Kommission hat 2015 erklärt, die Entsenderichtlinie grundsätzlich überarbeiten zu wollen, so dass zukünftig „gleicher Lohn für die gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gelten soll. Die nationale Umsetzung der von der Kommission beschlossenen Richtlinie stellt zwar, im Vergleich zur bisherigen Entsenderichtlinie, einen Fortschritt dar, bleibt aber hinter den Möglichkeiten zurück, die die EU-Richtlinie bietet. Das Ziel, entsandte Beschäftigte, die regelmäßig und sozialversicherungspflichtig in Deutschland arbeiten, gleichzustellen, wird nicht erreicht.

Daher schließen wir uns der Kritik des DGB-Bundesvorstandes grundsätzlich an.

Insbesondere die Unterscheidung zwischen Mindestentgeltsätzen und sonstigen Entlohnungsbestandteilen dürfte in der Praxis dazu führen, dass für entsandte Beschäftigte nach wie vor nicht mehr als Mindestentgeltsätze gezahlt werden. Damit würde die Intention der EU-Richtlinie, nämlich wegzukommen von Mindestentgeltsätzen hin zu einer Angleichung der Bezahlung von entsandten Beschäftigten an andere Beschäftigte, konterkariert werden. Auch die Beschränkung der Erstreckung auf lediglich drei Entgeltstufen sowie auf allgemeinverbindliche Tarifverträge, die bundesweit gültig sind, führt zu einer Schlechterstellung von Entsandten.

Aus der Praxiserfahrung der Beratungsstellen von Faire Mobilität sowie weiterer Beratungsstellen können wir nur nachdrücklich davor warnen, den Vorrang allgemeinverbindlicher Tarifverträge vor Mindestlöhnen aufzuweichen. Wir warnen auch vor Regelungen, die zur Folge hätten, dass entsandte Beschäftigte freiwillig auf tarifvertraglich geregelte Lohnbestandteile verzichten könnten. Hier sollte dringend die vom DGB geforderte Klarstellung erfolgen, dass § 4 Abs. 4 TVG unberührt bleibt. Ein Verzicht auf tarifliche Mindestentgelte darf weiterhin nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich möglich sein. Die Verwirkung tariflicher Rechte muss ausgeschlossen sein.

In den Branchen und Bereichen, in denen wir vor allem Beratung anbieten, treffen wir auf Beschäftigte, die mit ihren Arbeitgebern nicht auf gleicher Augenhöhe einen Vertrag aushandeln können, weil ihnen dazu Ressourcen und Machtmittel fehlen. Diese Erfahrung zeigt uns, dass alles, was nicht durch Vereinbarung oder Gesetz verbindlich vorgeschrieben ist, in der Praxis auch nicht angewendet wird.

In diesem Zusammenhang erinnere ich daran, dass ein Verbandsklagerecht, mit dem Gewerkschaften die Möglichkeit erhielten, nicht bezahlte Lohnbestandteile oder nicht angewandte Tarifverträge kollektiv durchzusetzen, überaus sinnvoll wäre.

Wie wichtig ein solches Klagerecht wäre, zeigen etwa die Erfahrungen mit dem Baumindestlohn II. Der war eingeführt worden, um einfache und angelernte Tätigkeiten zu unterscheiden. Bei entsandten Beschäftigten im Baugewerbe drängt sich der Eindruck auf, dass sie in aller Regel den Mindestlohn I erhalten, selbst wenn sie Facharbeiter*innen sind. Ein individuelles Einklagen des höheren Mindestlohnes II würde jedoch unmittelbar zum Verlust der Arbeit führen und ist daher für Beschäftigten keine realistische Option.

Ein Verbandsklagerecht könnte auch für die Situation in der Fleischindustrie positive Impulse setzen. Immer wieder sehen wir in der Beratung, dass Beschäftigten Geld für Arbeitsmittel und Schutzbekleidung vom Lohn abgezogen werden, obwohl dies verboten ist. Nur selten setzen Beschäftigte in solchen Fällen individuell das Recht durch, weil sie es nicht wissen, aufgrund der Sprachbarrieren und auch, weil es um kleinere Beträge geht, die monatlich abgezogen werden. Hier würde eine Verbandsklage helfen, das Recht zur Geltung zu bringen. Wäre der Grundanspruch einmal bestätigt, fiel es anschließend leichter, eine korrekte Bezahlung einzufordern.

Durch die Corona-Pandemie wurde in der Öffentlichkeit sichtbarer, wie schlecht mittel- und osteuropäische Arbeiter*innen in Deutschland zum Teil untergebracht werden. Darum will ich in diesem Zusammenhang an die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen erinnern, die im derzeitigen Entwurf den Anforderungen an die Richtlinie nicht gerecht werden. Die defizitäre Überwachung und Kontrolle, die unzureichende Zusammenarbeit der unterschiedlichen Behörden müssen überwunden, die Erfassung von Arbeitsunfällen entsandter Beschäftigter sowie die Gewährleistung menschenwürdiger Unterkünfte müssen sichergestellt werden. Insofern schließen wir uns auch hier den Ausführungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes an. Eine deutliche Verbesserung der Unterkunftssituation entsandter Beschäftigter bleibt notwendig. Dies würde zudem einen Standard bilden, der Signalwirkung haben könnte auf die Arbeits- und Lebensbedingungen anderer Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa, die in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Die Absicherung des bundesweiten Beratungsnetzwerkes von Faire Mobilität durch einen gesetzlichen Leistungsanspruch des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur arbeits- und sozialrechtlichen Beratung von Beschäftigten, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit oder als grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer*innen in Deutschland tätig sind, begrüßen wir. Der Leistungsanspruch bietet eine gute Möglichkeit, Faire Mobilität nach nunmehr zehnjähriger Laufzeit zu verstetigen und durch die anvisierte Mittelerhöhung auszubauen.

Wie dringend eine Beratung entsandter Beschäftigter ebenso wie der Arbeitnehmer*innen ist, die aufgrund der Freizügigkeit in Deutschland arbeiten, zeigen die Fallzahlen von Faire Mobilität und von den durch Länder finanzierten Beratungsstellen. Alleine Faire Mobilität hat im vergangenen Jahr über 7.000 Personen beraten, weitere 6.000 Personen wurden durch Beratungsveranstaltungen in Betrieben oder vor Fabrikatoren erreicht. Durch die

Pandemie ist ein zusätzlicher, akuter Bedarf im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entstanden. Vielfach werden in Massenunterkünften, beim Transport und im Arbeitsprozess die Mindestabstände und der Arbeitsschutz nicht eingehalten. Um den Zugang zu Information und Beratung zu erleichtern, hat Faire Mobilität daher Telefonhotlines in Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch, Ungarisch und Bosnisch-Kroatisch-Serbisch eingerichtet, bei denen innerhalb von acht Wochen rund 2.000 Menschen angerufen haben.

Seit einigen Jahren ist zu beobachten, dass aus EU-Staaten auch Drittstaatsangehörige nach Deutschland entsandt werden. So hat sich Slowenien zu einer Drehscheibe für Entsendung in das deutsche Baugewerbe entwickelt. In vielen Fällen sind es Briefkastenfirmen, mit deren Hilfe Bauarbeiter aus Bosnien nach Deutschland entsandt werden. Die Bauarbeiter besitzen häufig eine doppelte Staatsangehörigkeit oder sie arbeiten für eine gewisse Zeit auf Grundlage eines Visums in Slowenien und werden dann nach Deutschland entsandt.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass der Entwurf für das neue Entsendegesetz vorsieht, dass die Beratungsleistungen von Faire Mobilität auf EU-Bürger*innen beschränkt sein sollen. Drittstaatsangehörige, die von anderen EU-Staaten nach Deutschland entsandt werden, sollen nur beraten werden, falls der sie entsendende Arbeitgeber auch EU-Bürger*innen entsendet. Drittstaatsangehörige, die von einem Arbeitgeber aus einem anderen EU-Staat entsandt werden, der keine EU-Bürger*innen entsendet, sollen nicht von Faire Mobilität sondern von Beratungsstellen, die ihre Mittel über das Förderprogramm Faire Integration erhalten, beraten werden.

In der Praxis wird dies beispielsweise bedeuten: Meldet sich eine Gruppe bosnischer Bauarbeiter, müsste zunächst ihre Staatsbürgerschaft festgestellt werden, dann wäre zu prüfen, ob das Entsendeunternehmen auch EU-Bürger*innen entsandt hat. Falls beides geklärt werden könnte und beides nicht zutreffen sollte, wären die Bauarbeiter auf andere Beratungsstellen zu verweisen, selbst wenn diese zuständige Beratungsstelle über keine Berater*in verfügt, der*die Bosnisch-Kroatisch-Serbisch spricht und sich im Bereich Entsendung auskennt.

Ähnliche Probleme würden sich im internationalen Straßentransport ergeben. Wir führen regelmäßig Beratungsveranstaltungen auf Autobahnraststätten durch und stellen fest, dass der Anteil von Fahrzeugführer*innen aus der Ukraine, aus Moldawien oder auch von den Philippinen größer wird. In vielen Fällen handelt es sich um Entsendungen. Auch hier erscheint die vorgeschlagene Differenzierung schwer umsetzbar. Diese Praxisprobleme sollten bei einer möglichen Weiterentwicklung berücksichtigt werden, damit sichergestellt wird, dass diese Beschäftigten tatsächlich eine Beratung erhalten.