

Antrag

der Abgeordneten Josip Juratovic, Anton Schaaf, Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Hubertus Heil (Peine), Gabriele Hiller-Ohm, Dr. Eva Högl, Anette Kramme, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Katja Mast, Thomas Oppermann, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Richtlinien zur konzerninternen Entsendung und zur Saisonarbeit sozial gerecht gestalten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Richtlinienvorschläge der Europäischen Kommission über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010) 378 endg.) und über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung (KOM(2010) 379) streben weitreichende Änderungen für die Arbeitsmigration in die Länder der Europäischen Union an.

Beide Richtlinienentwürfe wurden im Juli 2010 von der EU-Kommission vorgelegt. Die Richtlinien sind Teil des Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung der EU.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. alle Branchen ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen, damit Mindestlohtarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können, sowie einen allgemeinen Mindestlohn gesetzlich zu regeln. Im Rahmen der durch die Richtlinien für Drittstaatsangehörige vorgesehenen Möglichkeiten, in Deutschland Arbeit aufzunehmen, sind nach den derzeitigen Richtlinienentwürfen nur Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge bindend. Damit ist deren Einführung in Deutschland dringend notwendig;
2. sich für Änderungen der Richtlinienentwürfe dahingehend einzusetzen, dass auch regionale Tarifverträge für Drittstaatsangehörige bindend sind;
3. sich bei den weiteren Beratungen im Europäischen Rat dafür einzusetzen, dass bei der Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010) 378 endg.) folgende Punkte berücksichtigt werden:
 - a) Anders als im ursprünglichen Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung geplant, nimmt die Richtlinie eine Entsendung statt einer Versetzung vor. Der Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ohne ausreichende Absicherung von Arbeitnehmerrechten und einer entspre-

chend der für den Betrieb geltenden Tarifentlohnung vorgesehen. Entsandte Arbeitnehmer werden somit nicht in den Betriebsteil des Konzerns eingegliedert, es besteht kein Arbeitsvertrag am Zielort. Damit können Betriebsräte in den hiesigen Betrieben und Unternehmen für die entsandten Arbeitnehmer die Mitbestimmungsrechte nicht wahrnehmen.

In der Richtlinie muss es bei einer Versetzung bleiben, damit die Zuständigkeit der Betriebsräte der Unternehmen, in die entsandt wird, in vollem Umfang besteht, auch um eine wirksame Kontrolle am Zielort und Ansprechpartner für die entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten.

- b) Die Richtlinie sieht vor, dass die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Zulassung in einem Mitgliedstaat ohne weitere Prüfung für bis zu zwölf Monate in einen anderen EU-Staat weiterentsandt werden können (Artikel 16). Die Arbeitnehmer können sowohl in andere Niederlassungen als auch an Standorte von Kunden der aufnehmenden Niederlassung entsandt werden. Die Arbeitsbedingungen bleiben jedoch die des Mitgliedstaates, in dem der Arbeitnehmer zuerst zugelassen wurde. Somit können Unternehmen Arbeitnehmer aus Drittstaaten in einer Niederlassung in ein Niedriglohnland in der EU entsenden, um dann in einen anderen EU-Staat mit höheren Löhnen weiterzuentsenden. Die Arbeitsbedingungen bleiben dabei die des erstaufnehmenden EU-Staates. Die maximale Anzahl von Weiterentsendungen ist nicht begrenzt, lediglich die Dauer der einzelnen Weiterentsendung.

Die Quoten, die jeder Mitgliedstaat für die konzerninterne Entsendung festsetzen darf, bleiben von Weiterentsendungen unberührt. Damit wird den Nationalstaaten jegliche Steuerung der Arbeitsmarktmigration aus der Hand genommen – zusätzlich zur Tatsache, dass bereits keine Vorrangprüfung, sondern nur noch Quotenregelungen greifen.

Zudem wird die Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Bindung des Arbeitnehmers an drei Staaten (Herkunftsland, weiterentsendender EU-Staat und letztendlicher Aufnahmestaat) nahezu unmöglich gemacht.

Die Weiterentsendung muss entweder abgeschafft oder dahingehend geändert werden, dass die weiterentsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie den Quoten des Ziellandes unterliegen. Nur durch eine eindeutige Ummeldung in das Zielland können die Arbeitsbedingungen effektiv kontrolliert werden.

- c) In der Richtlinie ist nicht klar definiert, was Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees genau sein sollen. Eine Fachkraft wird in Artikel 3 Buchstabe f lediglich als Person, die „über ein hohes Ausbildungsniveau für Arbeiten oder Handelstätigkeiten verfügt, die ein besonderes Fachwissen erfordern“, definiert. Bereits innerhalb der EU sind die Ausbildungsstandards sehr verschieden. Bei einer solch unklaren Definition ist zu befürchten, dass auch lediglich angelehrte Arbeitnehmer unter die Geltung der Richtlinie fallen können.

Eine genaue Definition der drei Personengruppen, insbesondere der notwendigen Qualifizierung, muss in die Richtlinie aufgenommen werden, um angelehrte Arbeitnehmer aus Niedriglohnländern vor Ausbeutung in der EU zu schützen.

- d) Ebenfalls ist der Konzernbegriff in der Richtlinie nicht eindeutig definiert. Artikel 3 Buchstabe l definiert zwar eine Unternehmensgruppe (Mehrheit des gezeichneten Kapitals, der Stimmrechte oder der Berufung der Mitglieder von Organen), damit ist der Konzern jedoch sehr weitläufig und umschließt sämtliche Tochterunternehmen und zum Teil auch Zulieferer.

Ebenfalls darf an Standorte von Kunden (Artikel 16) entsandt werden. Die Entsendungen können somit sehr verzweigt geschehen und sind nur schwer kontrollierbar.

Eine Definition des Konzernbegriffes ist nötig mit einer genauen Angabe, was Tochterunternehmen und was „Standorte von Kunden“ genau bedeuten, um einer schrankenlosen Entsendung und Weiterentsendung, die nicht mehr kontrolliert werden kann, Einhalt zu gebieten.

- e) Die Richtlinie gilt für alle Branchen ohne Einschränkungen. Somit gilt sie auch für problematische Bereiche, insbesondere für transnationale Leiharbeitskonzerne. Damit können entsandte Arbeitnehmer durch Weiterentsendungen, auch an Kundenstandorte, in der gesamten EU eingesetzt werden; zudem können sie durch Leiharbeit in alle Unternehmen entsandt werden.

Daher ist es dringend notwendig, dass Leiharbeitskonzerne von der Geltung der Richtlinie ausgenommen werden, um die ohnehin schon problematischen Verhältnisse in der Leiharbeitsbranche nicht noch weiter zu verschlechtern;

- 4. sich bei den weiteren Beratungen im Europäischen Rat dafür einzusetzen, dass bei der Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung (KOM(2010) 379) folgende Punkte berücksichtigt werden:

- a) Es muss eine klare Definition geschaffen werden, welche Branchen unter Saisonarbeit fallen. Bisher sind in Deutschland Saisonarbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie als Schaustellergehilfen tätig. Mit der EU-Richtlinie können jedoch alle Branchen, die saisonal höhere Aufkommen haben – beispielsweise das Weihnachtsgeschäft – auf Saisonarbeitnehmer zugreifen. Lediglich in den Erläuterungen zu Artikel 3 wird aufgeführt, dass die Mitgliedstaaten bestimmte Wirtschaftsbereiche festlegen könnten.

Sollte die Saisonarbeit tatsächlich auf alle Branchen ausgeweitet werden, lädt sie als eine neue Form der Leiharbeit mit Drittstaaten zum Missbrauch ein: Dubiose Vermittleragenturen, wie sie teils heute schon existieren, könnten als inoffizielle Leiharbeitsunternehmen immer wieder für sechs Monate vermeintlich selbstständige Arbeitnehmer nach Deutschland vermitteln.

Es ist daher notwendig, dass in der EU-Richtlinie eine Begrenzung auf die bisherigen Branchen durchgesetzt wird – und nicht erst auf nationaler Ebene. Das Recht der Mitgliedstaaten, Branchen zu benennen, muss auch im Richtlinienentwurf verankert werden.

- b) Die Problematik privater Vermittlung muss stärker thematisiert werden, um Missbrauch zu verhindern. Ebenso sind Beratungsstellen für Saisonarbeitnehmer in den Zielländern notwendig. Sanktionen gegen Vermittler und Arbeitgeber, die sich nicht an rechtliche Vorschriften halten, müssen in die Richtlinie integriert werden.
- c) Regelungen zur Verpflegung, zu Fahrt- und Visakosten fehlen im Richtlinienentwurf. Auch für die Unterkunft ist lediglich geregelt, dass die Kosten dafür im Verhältnis zum Entgelt stehen sollten. Hierzu sind exakte Regelungen, die die Saisonarbeitnehmer nachprüfen und sich damit vor Missbrauch schützen können, erforderlich.

- d) Eine EU-weite Weiterreise für Saisonarbeitnehmer soll nicht erlaubt sein.
Dies sollte explizit im Richtlinienentwurf erwähnt werden.

Berlin, den 14. Dezember 2010

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion