

Entsandte Beschäftigte schützen!

Zur Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie in Deutsches Recht

Bericht zur Fachkonferenz am 17. September 2019 in der FES-Berlin



Foto: Maren Strehlau

Wie kaum ein anderes Recht, steht die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU, die jedem EU-Bürger erlaubt, in einem anderen EU-Mitgliedsland eine Arbeit aufzunehmen, für die europäische Einigung. Schließt ein ausländischer Arbeitnehmer mit einem deutschen Unternehmen einen Arbeitsvertrag ab, ist die Sache klar: Der ausländische Arbeitnehmer unterliegt deutschem Arbeitsrecht und ist damit in seinen Arbeitsrechten dem deutschen Mitarbeiter gleichgestellt. Im Rahmen einer zweiten Grundfreiheit des Binnenmarktes – der Dienstleistungsfreiheit – können Unternehmen ihre Angestellten zudem ins EU-Ausland schicken, um dort eine Dienstleistung zu verrichten. Zwar soll hier das Prinzip „Gleicher Lohn, für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gelten, jedoch zeigt sich in der Praxis das zahlreiche Schlupflöcher und illegale Praktiken existieren, die entsandte Arbeitnehmer_innen um ihren Lohn bringen und Sozialstandards in Deutschland unterminieren.

Mit der Revision der EU-Entsenderichtlinie möchte die EU die Situation der entsandten Arbeitnehmer_innen verbessern und sie mit einheimischen Arbeitnehmer_innen weitgehend gleichstellen. Für die EU-Richtlinie, die nun in deutsches Recht umgesetzt werden soll, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bereits ein Eckpunktepapier erarbeitet. Bis zum 20. Juli 2020 muss die Bundesregierung eine endgültige gesetzliche Regelung beschlossen haben. Auf der Fachkonferenz „Entsandte Beschäftigte schützen – zur Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie in Deutsches Recht“ am 17. September in der FES wurden die Eckpunkte, wie auch die Kommentare der deutschen Gewerkschaften besprochen, es wurden Berichte aus der Praxis der betroffenen Arbeitnehmer_innen gegeben und eine Diskussionsrunde mit Abgeordneten von SPD, Linkspartei Bündnis 90/Die Grünen und CDU zur politischen Umsetzung geführt.



Björn Böhning Foto: Maren Strehlau

Björn Böhning, zuständiger Staatssekretär im BMAS, stellte die Eckpunkte für die Umsetzung der EU-Richtlinie in deutsches Recht vor. Er betonte, dass „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ wie schon 1996 beim erstmaligen Beschluss der Entsende-Richtlinie der überragende Grundsatz sei. Diesen nun wirklich umzusetzen und Schlupflöcher zu schließen, sei Ziel der Revision. Das BMAS werde versuchen, dazu die ihm von der EU gegebenen Spiel-

räume voll auszunutzen. Bei der Entlohnung der entsendeten Arbeitnehmer_innen sollen auch über den Mindestlohn hinaus gesetzliche Entlohnungsvorschriften angewandt werden. Das betrifft z.B. Leistungs- und Erschwerniszuschläge. Allgemeinverbindliche Tarifverträge werden auch für entsandte Arbeitnehmer_Innen gelten. Es soll sichergestellt werden, dass Aufwandserstattungen nicht mehr als Lohn gerechnet werden. Denn leider ist es Gang und Gäbe, dass Kosten für Unterkunft, Verpflegung in und Reise nach Deutschland auf die Arbeitnehmer_innen abgewälzt werden, d.h. selbst wenn die Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, wird dieser de facto nur selten ausgezahlt. Auch die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Zustände, unter denen viele entsandte Arbeitnehmer_innen leben, will das BMAS verbessern und plant allgemein verbindliche Anforderungen an die vom Arbeitgeber gestellten Unterkünfte. Um Langzeitentsandte besser zu schützen, soll die Umgehung der Befristung durch Kettenentsendungen mit Nachdruck verhindert werden. Die Beratung von Arbeitnehmer_innen aus Mittel- und Osteuropa in ihren Landessprachen, wie sie z.B. das vom BAMS geförderte DGB-Projekt „Faire Mobilität“ anbietet, soll verstetigt werden. Da entsendete Beschäftigte häufig mit der deutschen Rechtslage nicht vertraut sind und über keine oder geringe Sprachkenntnisse verfügen, ist es wichtig sie über ihre Rechte zu informieren und sie bei deren Durchsetzung zu unterstützen.

DGB-Vorstand Annelie Buntenbach begrüßte diese Vorschläge in ihrem Kommentar ausdrücklich, auch wenn die Gewerkschaften sich mehr gewünscht hätten. Die Europäische Union könne nur funktionieren, wenn Menschen mit Lohndumping nicht so gegeneinander ausgespielt würden, wie das momentan der Fall sei. Bei der Unterbringung der Entsandten mahnte sie an, dass die Regelungen auch Unterkünfte außerhalb des Betriebsgeländes umfassen müssen, was sie – Stand jetzt – nicht tun. Auch zur Regulierung von Kettenentsendungen gebe die EU-Richtlinie leider nicht genug her. Zudem forderte sie, dass neben den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch Tarifverträge der repräsentativsten Organisationen zur Anwendung kommen sollten. Dass der Transportsektor nicht Teil der revidierten Richtlinie ist, kritisierte Annelie Buntenbach. Denn gerade LKW-Fahrer sind anfällig für Lohndumping, weshalb dieser Bereich viel stärker reguliert werden müsse. Da stimmt auch Björn Böhning zu, gesteht aber auch ein, dass ihm da leider die Hände gebunden sind.



Annelie Buntenbach Foto: Maren Strehlau



Dominique John Foto: Maren Strehlau

Dreh- und Angelpunkt – und da waren sich auch in der anschließenden Diskussionen alle einig – sind effiziente Kontrollen. Davon gibt es aber viel zu wenige in Deutschland, auch ein stärkeres behördenübergreifendes Handeln und Kontakt in andere europäische Länder sei hier zentral. Zwar wurde die Finanzkontrolle Schwarzarbeit gerade erst um 1800 Plätze aufgestockt, wie Björn Böhning erklärte, allerdings braucht es

Zeit, um die Kontrolleure auszubilden. Zudem müssen Wege gefunden werden, wie z.B. Trickerei bei der Arbeitszeiterfassung von vornherein verhindert werden kann. Das ist häufig ein Problem in der Baubranche wie Ivan Ivanov von Faire Mobilität berichtete. Auch Schwerpunktstaatsanwaltschaften könnten da nützlich sein. Außerdem bräuchten die Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht, um anstelle von einzelnen Arbeitnehmern gegen Unternehmen vorgehen zu können. Diese hätten häufig zu Recht Angst bei Kritik ihren Job zu verlieren. Nur mit einem Verbandsklagerecht könnten Gewerkschaften gegen Regeln brechende Unternehmen vorgehen.



Dana Schäfer Foto: Maren Strehlau

Um die Lebenswelt und Probleme der entsandten Beschäftigten besser zu verstehen, kamen im nächsten Veranstaltungsblock Mitarbeiter_innen des Projekts Faire Mobilität zu Wort. Letitia Matarea-Türk berichtete wie in der Baubranche zwischen dem eigentlichen Bauunternehmen und der tatsächlich auf der Baustelle Arbeitenden teilweise sieben bis acht Sub-Unternehmen zwischengeschaltet sind, was den letztlich ausgezahlten Lohn immer weiter senkt. Durch die vielen Zwischenstufen in der Sub-Unternehmerkette zieht sich das Generalunternehmen aus der Verantwortung. Auch die Wohnsituation der Entsandten ist nicht selten ein Problem. Dadurch, dass mit der Stundenzahl getrickst wird, werden Arbeitnehmer_innen systematisch um den Mindestlohn betrogen. Über die häusliche Betreuung berichteten die Gewerkschafter_innen ähnlich prekäres. Zwar sind viele osteuropäische Frauen, die als private Pflegekraft arbeiten, für nur 40 Stunden in der Woche angestellt, jedoch müssen sie de facto 24 Stunden zur Verfügung stehen. Die hohe physische und psychische Belastung führt zu einer hohen Fluktuation innerhalb dieser Branche. Da der Arbeitsplatz eine private Wohnung ist, kann er nicht einfach von Kontrolleuren aufgesucht werden, weswegen die Arbeitsbedingungen schwer zu kontrollieren sind. Da es in der Branche keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge gibt, ist der Mindestlohn die letzte Haltelinie, wobei auch der oft unterlaufen wird. Ähnlich wie in der Bau-Branche gibt es auch in der Fleischindustrie viele Sub-Unternehmen, an die die einzelnen Produktionsschritte ausgelagert sind. Sie stellen Arbeiter häufig in Werkverträgen an, wobei auch hier bei den Arbeitszeiten getrickst wird. Generell ist der Kontakt zu den Beschäftigten schwer, weil diese Angst haben, durch den Kontakt mit Gewerkschaften ihren Job zu verlieren. Auch sind viele nicht ausreichend über ihre Rechte informiert. Besonders problematisch erscheint die Transportindustrie, da ihre Branche



Letitia Matarea-Türk

Foto: Maren Strehlau

Um die Lebenswelt und Probleme der entsandten Beschäftigten besser zu verstehen, kamen im nächsten Veranstaltungsblock Mitarbeiter_innen des Projekts Faire Mobilität zu Wort. Letitia Matarea-Türk berichtete wie in der Baubranche zwischen dem eigentlichen Bauunternehmen und der tatsächlich auf der Baustelle Arbeitenden teilweise sieben bis acht Sub-Unternehmen zwischengeschaltet sind, was den letztlich ausgezahlten Lohn immer weiter senkt. Durch die vielen Zwischenstufen in der Sub-Unternehmerkette zieht sich das Generalunternehmen aus der Verantwortung. Auch die Wohnsituation der Entsandten ist nicht selten ein Problem. Dadurch, dass mit der Stundenzahl getrickst wird, werden Arbeitnehmer_innen systematisch um den Mindestlohn betrogen. Über die häusliche Betreuung berichteten die Gewerkschafter_innen ähnlich prekäres. Zwar sind viele osteuropäische Frauen, die als private Pflegekraft arbeiten, für nur 40 Stunden in der Woche angestellt, jedoch müssen sie de facto 24 Stunden zur Verfügung stehen. Die hohe physische und psychische Belastung führt zu einer hohen Fluktuation innerhalb dieser Branche. Da der Arbeitsplatz eine private Wohnung ist, kann er nicht einfach von Kontrolleuren aufgesucht werden, weswegen die Arbeitsbedingungen schwer zu kontrollieren sind. Da es in der Branche keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge gibt, ist der Mindestlohn die letzte Haltelinie, wobei auch der oft unterlaufen wird. Ähnlich wie in der Bau-Branche gibt es auch in der Fleischindustrie viele Sub-Unternehmen, an die die einzelnen Produktionsschritte ausgelagert sind. Sie stellen Arbeiter häufig in Werkverträgen an, wobei auch hier bei den Arbeitszeiten getrickst wird. Generell ist der Kontakt zu den Beschäftigten schwer, weil diese Angst haben, durch den Kontakt mit Gewerkschaften ihren Job zu verlieren. Auch sind viele nicht ausreichend über ihre Rechte informiert. Besonders problematisch erscheint die Transportindustrie, da ihre Branche

Um die Lebenswelt und Probleme der entsandten Beschäftigten besser zu verstehen, kamen im nächsten Veranstaltungsblock Mitarbeiter_innen des Projekts Faire Mobilität zu Wort. Letitia Matarea-Türk berichtete wie in der Baubranche zwischen dem eigentlichen Bauunternehmen und der tatsächlich auf der Baustelle Arbeitenden teilweise sieben bis acht Sub-Unternehmen zwischengeschaltet sind, was den letztlich ausgezahlten Lohn immer weiter senkt. Durch die vielen Zwischenstufen in der Sub-Unternehmerkette zieht sich das Generalunternehmen aus der Verantwortung. Auch die Wohnsituation der Entsandten ist nicht selten ein Problem. Dadurch, dass mit der Stundenzahl getrickst wird, werden Arbeitnehmer_innen systematisch um den Mindestlohn betrogen. Über die häusliche Betreuung berichteten die Gewerkschafter_innen ähnlich prekäres. Zwar sind viele osteuropäische Frauen, die als private Pflegekraft arbeiten, für nur 40 Stunden in der Woche angestellt, jedoch müssen sie de facto 24 Stunden zur Verfügung stehen. Die hohe physische und psychische Belastung führt zu einer hohen Fluktuation innerhalb dieser Branche. Da der Arbeitsplatz eine private Wohnung ist, kann er nicht einfach von Kontrolleuren aufgesucht werden, weswegen die Arbeitsbedingungen schwer zu kontrollieren sind. Da es in der Branche keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge gibt, ist der Mindestlohn die letzte Haltelinie, wobei auch der oft unterlaufen wird. Ähnlich wie in der Bau-Branche gibt es auch in der Fleischindustrie viele Sub-Unternehmen, an die die einzelnen Produktionsschritte ausgelagert sind. Sie stellen Arbeiter häufig in Werkverträgen an, wobei auch hier bei den Arbeitszeiten getrickst wird. Generell ist der Kontakt zu den Beschäftigten schwer, weil diese Angst haben, durch den Kontakt mit Gewerkschaften ihren Job zu verlieren. Auch sind viele nicht ausreichend über ihre Rechte informiert. Besonders problematisch erscheint die Transportindustrie, da ihre Branche

Justyna. Oblaciewicz



Foto: Maren Strehlau

nicht mit der Europäischen Entsenderichtlinie reguliert wird. Durch zu lange Arbeitszeiten und Spesen, die auf den Lohn angerechnet werden, werden Arbeitnehmer_innen hier systematisch um ihren Lohn gebracht, zudem wird häufig nur der Mindestlohn des Landes gezahlt, aus dem der Arbeitsvertrag kommt. Neben deutschen Gewerkschaftsvertretern konnten auch zwei Gewerkschafterinnen aus Kroatien und Rumänien die Probleme aus ihrer Perspektive schildern. Beide bestätigten, dass die Arbeiter in der Regel nicht mit der Rechtssituation in den Empfängerländern vertraut sind. Wenn beispielsweise Lohn nicht ausbezahlt wurde, würden sich viele erst zurück in ihrem Heimatland an die Gewerkschaften richten. Teilweise wüssten die Arbeitnehmer_innen aber gar nicht den Namen



Foto: Maren Strehlau

des Unternehmens von dem sie beschäftigt würden, was die Situation verkompliziert. Zudem wurde berichtet, dass die Regierung in Rumänien durchaus am Lohndumping in Europa interessiert ist, da sie so mehr Arbeitnehmer_innen ins Ausland schicken kann.

Den Abschluss der Veranstaltung bildete am Nachmittag eine Podiumsdiskussion mit vier Bundestagsabgeordneten aus SPD, Linkspartei, Bündnis 90/Die Grünen und CDU, sowie mit DGB-Vize Annelie Buntenbach. Die Runde war sich einig, dass die Richtlinie einen wichtigen Impuls aus Brüssel darstelle. CDU-Vertreter Wilfried Oellers war es zudem wichtig zu betonen, dass die Richtlinie auch deutsche Arbeitnehmer_innen schütze - nämlich vor Lohndumping aus dem Ausland – und darauf geachtet werden müsse, dass die Bürokratie nicht überhandnehme. Uneinigkeit bestand bezüglich der Notwendigkeit eines Verbandsklagerechts. Während CDU-Vertreter



Wilfried Oellers

Foto: Maren Strehlau

Oellers der Meinung war, dass ein solches Recht nicht notwendig sei, da Betroffene schon jetzt über die notwendigen Rechtsmittel verfügten, um ihre Rechte durchzusetzen, war der Rest der Runde der Meinung, dass genau dies nicht der Fall sei. Unter Rückgriff auf Einzelfälle machten auch andere Teilnehmer deutlich, dass gerade die Machtasymmetrie dafür sorgen würde, dass entsandte Arbeitnehmer_innen die Kündigung fürchten müssten und überhaupt nicht mit dem Deutschen Recht



Beate Müller Gemmeke
Foto: Maren Strehlau

vertraut seien. Ein Verbandsklagerecht könnte hier Abhilfe schaffen. Die Abgeordnete der Grünen, Beate Müller-Gemmecke monierte des Weiteren, dass die Informationsplattformen, wo sich entsandte Beschäftigte über ihre Rechte informieren können – anders als in Österreich – nur in Deutsch und Französisch angeboten werden. Susanne Ferschl und Angelika Glöckner von Linkspartei bzw. SPD wiesen außerdem darauf hin, dass sich Klagen gegen den Arbeitgeber leichter verhindern ließen, wenn es einen Betriebsrat gäbe, der etwaige Probleme vorher thematisieren



Angelika Glöckner
Foto: Maren Strehlau

könnte. Auch beim Thema Arbeitsinspektion ließen sich Unterschiede zwischen den Positionen der linken Vertreter und der CDU ausmachen. Während Herr Oellers der Gründung einer Arbeitsinspektion reserviert gegenüber steht, weil er nach eigener Aussage Dopplungen in den Funktionen anderer Behörden befürchtet, waren die anderen Abgeordneten der Meinung, dass die Einrichtung einer solchen Behörde engmaschigere Kontrollen gewährleisten könnte.



Susanne Ferschl

Foto: Maren Strehlau

Nach sieben Stunden Tagung zog Annelie Buntenbach dennoch ein positives Fazit. Darüber, dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ umgesetzt werden muss, herrschte dorthin nicht. Wie die Berichte aus der Praxis gezeigt haben, liegt die Schwierigkeit nie oftmals im Detail. Gerade bei der Umsetzung der Richtlinie muss aber bei der Umhingeschaut werden, denn nur ein Gesetz ohne Schlupflöcher kann dazu beitragen, dass ein offenes und soziales Europa entsteht, bei dem Menschen nicht



Annelie Buntenbach Foto: Maren Strehlau

ausgespielt werden. Gerade bei der Umsetzung der Richtlinie muss aber bei der Umhingeschaut werden, denn nur ein Gesetz ohne Schlupflöcher kann dazu beitragen, dass ein offenes und soziales Europa entsteht, bei dem Menschen nicht



Fotos: Maren Strehlau