



Antrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Diana Stachowitz, Doris Rauscher, Annette Karl, Margit Wild, Florian von Brunn, Volkmar Halbleib, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Klaus Adelt, Horst Arnold, Inge Aures, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Florian Ritter, Stefan Schuster, Dr. Simone Strohmayer, Arif Taşdelen, Ruth Waldmann SPD**

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU besser schützen I: Menschenwürdige Unterkünfte garantieren

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich in geeigneter Weise für eine EU-Initiative zu menschenwürdigen Unterkünften für mobile Beschäftigte einzusetzen.

Darin ist folgendes sicher zu stellen:

- Bei vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünften müssen verbindliche Mindeststandards gelten, z.B. in Bezug auf die Belegung der Zimmer und deren Größe sowie hinsichtlich der Sanitäreinrichtungen, ungeachtet dessen, ob die Unterkünfte direkt oder indirekt vom Arbeitgeber gestellt werden.
- Die kontrollierbaren Mindeststandards für Unterkünfte müssen nicht nur auf dem Betriebsgelände, sondern auch bei „privater“ Unterbringung z. B. in Wohnungen, Pensionen, Bauarbeiterunterkünften usw. gelten.
- Mietzahlungen müssen vom Lohn der Beschäftigten entkoppelt werden und dürfen gemessen an der Unterkunftsqualität nicht überhöht sein.
- Es sind die in der Richtlinie für Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter aus Drittstaaten (2014/36/EU) festgelegten Standards auf alle mobilen Beschäftigten auszuweiten.

Begründung:

Unter mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden Menschen verstanden, die nur vorübergehend in einem anderen Land arbeiten und ihren Lebensmittelpunkt nicht oder noch nicht in das Zielland verlegt haben. Dazu gehören z.B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen EU-Staaten mit einem Arbeitsvertrag bei einem inländischen oder ausländischen Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz in einem anderen EU-Staat, die zur Erbringung einer Dienstleistung nach Deutschland entsandt wurden, sowie grenzüberschreitend tätige (Schein-) Selbstständige.

Gemeinsames Merkmal von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist u. a., dass ihr Aufenthalt nicht auf Dauer angelegt ist, weswegen Sprachkenntnisse in der Regel nicht erworben werden und das Wissen über Rechte und Pflichten im Zielland oftmals rudimentär ist. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stellt fest, dass mobile Beschäftigte besonders von Arbeitsausbeutung und Ungleichbehandlung bedroht sind.

Da die Betroffenen ihre Arbeitssituation nur als vorübergehend ansehen, sind sie eher bereit, schlechte Bedingungen zu akzeptieren.

Die Unterkunft ist oft Teil des Beschäftigungsverhältnisses und wird direkt oder indirekt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Leider wird aber seit Jahren in der Praxis von Gewerkschaften und Beratungsstellen deutlich, dass die zur Verfügung gestellten Unterkünfte vielfach menschenunwürdige Standards vorweisen: Überbelegung, schlechter baulicher Zustand, zu wenige und nicht angemessene Sanitäreinrichtungen usw. Überdies werden sie dazu genutzt, um durch überhöhte Mieten / Bettpreise geltende (Mindest-) Löhne zu umgehen. Durch eine zeitliche Verknüpfung mit der Laufzeit des Arbeitsvertrags werden starke Abhängigkeitsverhältnisse geschaffen. Beschäftigte müssen bei einer Beendigung des Arbeitsvertrags oftmals innerhalb desselben Tages die Unterkunft verlassen und sind dadurch erpressbar, auch hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer Arbeits- und Mitbestimmungsrechte. Gerade die Coronakrise hat deutlich gemacht, dass Hygienekonzepte unter solch miserablen Bedingungen nicht eingehalten werden können¹.

1 Quelle Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) vom 25. September 2020: "Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration"



Antrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Diana Stachowitz, Doris Rauscher, Annette Karl, Margit Wild, Florian von Brunn, Volkmar Halbleib, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Klaus Adelt, Horst Arnold, Inge Aures, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Florian Ritter, Stefan Schuster, Dr. Simone Strohmayer, Arif Taşdelen, Ruth Waldmann SPD**

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU besser schützen II: Sozialversicherungsschutz stärken

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich in geeigneter Weise auf europäischer Ebene dafür einzusetzen,

- dass die derzeitigen Verhandlungen zur Überarbeitung der sog. „883-Verordnung“ über die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme (883/2004/EG) und ihrer Durchführungsverordnung (987/2009/EG) erfolgreich abgeschlossen werden,
- dass die A1-Bescheinigung grundsätzlich vor Beginn der Tätigkeit im Ausland beantragt wird, so wie es im Kompromiss zwischen Rat und Europäischem Parlament von März 2019 gefordert wird,
- dass ein europäisches elektronisches Echtzeitregister eingeführt wird, über welches der aktuelle Versicherungsstatus jederzeit länderübergreifend abrufbar ist – und dieses langfristig mit der Einführung einer europäischen Sozialversicherungsnummer flankiert wird,
- die sozialversicherungsfreie Beschäftigungszeit in allen Mitgliedstaaten im Grundsatz abzuschaffen und eine rechtlich verbindliche Regelung zu schaffen, damit alle Beschäftigten unabhängig ihres Beschäftigungsstatus und Beschäftigungsorts sozialversichert sind, so wie es der Rat in seiner Empfehlung zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (2019/C 387/01) beschlossen hat,
- um „Sozialversicherungsrabatte“ für Entsende-Unternehmen zu verbieten.

Begründung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stellt fest, dass mobile Beschäftigte besonders von Arbeitsausbeutung und Ungleichbehandlung bedroht sind. Da die Betroffenen ihre Arbeitssituation nur als vorübergehend ansehen, sind sie eher bereit, schlechte Bedingungen zu akzeptieren.

Alle Beschäftigten in Europa – gleichgültig ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Selbstständige – müssen in allen Sparten der Sozialversicherung versichert sein, so wie es der Rat in seiner Empfehlung zum Zugang zum Sozialschutz (2019/C 387/01) beschlossen hat. Dazu zählt auch der Unfallversicherungsschutz. Der Sozialversicherungsstatus der Beschäftigten muss jederzeit schnell und eindeutig kontrolliert werden können. Gerade in Pandemie-Zeiten verhilft das den Sozialversicherungen zu dringend benötigten Einnahmen und sichert Beschäftigte im Krankheitsfall ab.

Im Bereich mobiler Beschäftigter ist der Sozialversicherungsmissbrauch hoch, da es hier für Unternehmen leichter ist, bei der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge geltende Regeln zu umgehen bzw. von Lücken in der Koordinierung der sozialen Systeme zu profitieren. Einen entscheidenden Anhaltspunkt für die Kontrollen über den Sozialversicherungsstatus von mobilen Beschäftigten bietet die sog. A1-Bescheinigung. Mit einer A1-Bescheinigung können Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer und andere Erwerbstätige belegen, ob für sie – aus Sicht der ausstellenden Stelle – das Sozialversicherungsrecht des Wohnstaates (Heimatstaates) oder die Vorschriften eines anderen ausländischen Staates maßgebend sind, selbst wenn sie in Deutschland tätig sind. Leider können derzeit A1-Bescheinigungen nach erfolgter Kontrolle ohne Konsequenzen beantragt und nachgereicht werden, was zu Missbrauch führt. Gerade bei kurzen Entsendungen im zeitlichen Bagatellbereich ist der Bürokratieaufwand für die Unternehmen ungeachtet dessen gering zu halten.

Dadurch heißt es im Falle einer Kontrolle oft von betrügerischen Firmen, die Beschäftigten hätten gerade ihre Arbeit im Aufnahmestaat aufgenommen. Der tatsächliche Beginn der Tätigkeit wird so verschleiert und die Beschäftigten ggf. noch schnell im Heimatland versichert. Zudem verlängert sich durch die Möglichkeit der Nachreichung der Kontrollvorgang.

Leider wissen die mobilen Beschäftigten meist selbst nicht, ob und wo sie Sozialversicherungsbeiträge abführen, bzw. merken erst im Falle einer Erkrankung, dass sie gar nicht versichert sind. Durch die fehlende Digitalisierung auf nationaler und europäischer Ebene im Bereich der Beantragung und Kontrolle von A1-Bescheinigungen werden die Kontrollen zusätzlich erschwert.

Hinzu kommt, dass einige Mitgliedstaaten für entsandte Beschäftigte (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorübergehend eine Dienstleistung in einem anderen EU-Land erbringen) verringerte Sozialversicherungsbeiträge anbieten. In anderen Fällen zahlen die Unternehmen die Abgaben nicht auf den tatsächlichen, sondern einen fiktiven, sehr viel niedrigeren Lohn – oder gar nicht. Slowenien z. B. gewährt Unternehmen, die Beschäftigte entsenden, die Möglichkeit, die Sozialversicherungsbeiträge nicht auf Basis des tatsächlichen Lohns der entsandten Beschäftigten zu zahlen, sondern auf Grundlage von 60 Prozent des letzten bekannten Durchschnittslohns aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Slowenien.

Darüber hinaus gibt es in einigen Mitgliedstaaten (u. a. Deutschland) die Möglichkeit, eine kurzfristige Beschäftigung sozialversicherungsfrei auszuüben. Diese Möglichkeit wird in Deutschland insbesondere für Saisonarbeitnehmerinnen und Saisonarbeitnehmer bei der Ernte in Anspruch genommen, wo fast ausschließlich mobile Beschäftigte tätig werden. Die kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeführt werden und der Sicherung des Lebensunterhalts dienen, damit sie sozialversicherungsfrei ist. In der Realität ist es jedoch so, dass die Bedingungen zur Sozialversicherungsfreiheit in Deutschland nur schwer zu überprüfen sind, die Arbeitgeber keinen Kontakt zu den Sozialversicherungsträgern der Beschäftigten im Herkunftsland aufnehmen und im Ergebnis Saisonarbeitnehmerinnen- und arbeitnehmer teilweise überhaupt nicht oder nur unzureichend sozialversichert sind. Dadurch haben die Beschäftigten bei Arbeitslosigkeit oder Erkrankungen keinen ausreichenden Sozialversicherungsschutz. Ebenfalls fehlt ihnen die Möglichkeit, Rentenansprüche zu sammeln, auch wenn sie über Jahre hinweg immer wieder dieselbe Tätigkeit ausüben¹.

¹ Quelle Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) vom 25. September 2020: "Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration"



Antrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Diana Stachowitz, Doris Rauscher, Annette Karl, Margit Wild, Florian von Brunn, Volkmar Halbleib, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Klaus Adelt, Horst Arnold, Inge Aures, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Florian Ritter, Stefan Schuster, Dr. Simone Strohmayer, Arif Taşdelen, Ruth Waldmann SPD**

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU besser schützen III: Missbrauch bei Arbeitsvermittlung verhindern

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich in geeigneter Weise für einen europäischen Rechtsakt zur privaten Vermittlung und Anwerbung von Arbeitskräften auf Basis des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation über private Arbeitsvermittler (1997) einzusetzen.

Dabei sollen insbesondere

- Mindestqualitätsstandards für die Tätigkeit privater Vermittlerinnen und Vermittler festgelegt sowie verboten werden, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Vermittlungstätigkeit weder unmittelbar noch mittelbar Gebühren oder sonstige Kosten in Rechnung zu stellen,
- Vermittlungskosten vom Arbeitgeber getragen und diesem nur einmalig in Rechnung gestellt werden,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihren Vermittlungsagenturen unabhängig von der Dauer ihres Vertrags vor der Abreise über ihre Arbeitsbedingungen, ihre Sozialversicherungsansprüche, ihre Reise und Unterbringung sowie über die am Arbeitsplatz geltenden Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz und andere einschlägige Vorkehrungen in ihrer eigenen Sprache oder einer Sprache, die sie verstehen, informiert werden, wie es die EU-Kommission im Juli 2020 gefordert hat,
- die Mitgliedstaaten über diesen Rechtsakt die Möglichkeit erhalten, zu bestimmen, dass die Vermittlung in bestimmten Branchen nur durch die öffentliche Arbeitsverwaltung erfolgen darf. Bisher gilt diese Regelung nur für Saisonarbeitsbeschäftigte aus Drittstaaten (Art. 21, 2014/36/EU).

Begründung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stellt fest, dass mobile Beschäftigte besonders von Arbeitsausbeutung und Ungleichbehandlung bedroht sind. Da die Betroffenen ihre Arbeitssituation nur als vorübergehend ansehen, sind sie eher bereit, schlechte Bedingungen zu akzeptieren.

Auf dem Anwerbe- und Vermittlungsmarkt in der Europäischen Union (EU) müssen Qualität, Transparenz und Koordination zwischen allen beteiligten Akteuren hergestellt werden.

Mobile Beschäftigte in Europa werden oft über in- oder ausländische private Vermittler vielfach gegen hohe, teilweise monatlich zu zahlende Gebühren ins Ausland vermittelt. Dies ist ein bisher weitgehend unregelter Markt. Laut Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) sind zahlreiche Missbrauchsfälle im Rahmen dieser privaten Arbeitsvermittlung bekannt. Starke Disparitäten bei Einkommen und Lebensstandards machen es möglich, dass auch ausgebildete Fachkräfte mit falschen Versprechungen über Arbeits- und Einkommensverhältnisse am Beschäftigungsstandort getäuscht werden können.

Die EU muss dafür sorgen, dass sich in der privaten Vermittlung keine parallelen Unterbietungssysteme der Anwerbung auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etablieren – und zwar für alle Branchen. Gerade in der häuslichen Betreuung sind die monatlichen Vermittlungsgebühren häufig fast so hoch wie der ausgezahlte Lohn¹.

¹ Quelle Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) vom 25. September 2020: "Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration"



Antrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Diana Stachowitz, Doris Rauscher, Annette Karl, Margit Wild, Florian von Brunn, Volkmar Halbleib, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Klaus Adelt, Horst Arnold, Inge Aures, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Florian Ritter, Stefan Schuster, Dr. Simone Strohmayer, Arif Taşdelen, Ruth Waldmann SPD**

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU besser schützen IV: Transparenz beim Arbeitsvertrag gewährleisten

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich in geeigneter Weise auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass die EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (2019/1152/EG) in allen Mitgliedstaaten zügig umgesetzt wird.

Dazu sollen insbesondere folgende Regelungen getroffen werden:

- Saisonbeschäftigten ist vor der Abreise im Heimatland ein schriftlicher Arbeitsvertrag über ihre Arbeitsbedingungen in einer für sie verständlichen Sprache auszuhandigen.
- Es gilt die Auftraggeberhaftung. Die Unterauftragsvergabe soll begrenzt werden.
- Es gilt ein Rechtsanspruch auf arbeitsrechtliche Beratung und Unterstützung für EU-Bürgerinnen sowie - Bürger und andere Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigrant, die in einem anderen Land der EU arbeiten.
- Es gelten Zugangsrechte für Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Beratungsstellen zu Betrieben und Betriebsunterkünften, um mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitsrechte im Beschäftigungsland möglichst in ihrer jeweiligen Herkunftssprache aufklären zu können.
- Es ist eine Budgetlinie durch die EU-Kommission einzurichten, um ein europaweites Netzwerk an arbeitnehmerorientierten Beratungsstellen zu schaffen und eine Koordinationsstelle zur Abstimmung der Maßnahmen in den verschiedenen Ländern zu initiieren.

Begründung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stellt fest, dass mobile Beschäftigte besonders von Arbeitsausbeutung und Ungleichbehandlung bedroht sind. Da die Betroffenen ihre Arbeitssituation nur als vorübergehend ansehen, sind sie eher bereit, schlechte Bedingungen zu akzeptieren.

Mobile Beschäftigte wissen oft nicht, für wen und in welcher Art von Beschäftigungsform sie im Ausland arbeiten. Wurden sie entsandt oder sind sie auf Grundlage ihres Rechts auf Arbeitnehmerfreizügigkeit im Ausland, haben sie kurz- oder langfristig angelegte Arbeitsverträge oder sind sie selbständig? Oft ist ihnen auch nicht bewusst, für welches

Unternehmen sie im Endeffekt arbeiten, da der Einsatz einer Vielzahl von Subunternehmen dazu führt, dass die Zuständigkeiten und Personalverantwortung unklar bleiben. Schriftliche Verträge liegen oft nicht vor oder sind in einer den Beschäftigten unbekannt-ten Sprache abgefasst.

Im Zuge der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (2019/1152/EG) soll die Lücke geschlossen werden, die es den Mitgliedstaaten erlaubt, Beschäftigte mit einem Arbeitseinsatz unter vier Wochen von den Schutzbestimmungen auszunehmen¹.

¹ Quelle: Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) vom 25. September 2020: "Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration"



Antrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Diana Stachowitz, Doris Rauscher, Annette Karl, Margit Wild, Florian von Brunn, Volkmar Halbleib, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Klaus Adelt, Horst Arnold, Inge Aures, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Florian Ritter, Stefan Schuster, Dr. Simone Strohmayer, Arif Taşdelen, Ruth Waldmann SPD**

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU besser schützen V: Kontrollen verstärken

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich auf europäischer Ebene in geeigneter Weise für eine grundlegende Verstärkung der Kontrollaktivitäten zum Schutz mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten einzusetzen.

Dazu sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- Festlegung europäischer Mindeststandards für Arbeitsinspektionen in Anlehnung an die ILO-Konvention 187 mit dem Ziel, ein kohärentes und effektives Arbeitsschutzkontrollsystem in allen EU-Mitgliedstaaten zu etablieren.
- Einführung eines originären Verbandsklagerechts der Gewerkschaften auf EU-Ebene, das über die in der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie (2014/67/EU) festgelegten Beteiligungsverfahren hinausgeht.
- Einführung einer verlässlichen, objektiven und zugänglichen elektronischen Arbeitszeiterfassung für mobile Beschäftigte.
- Entwicklung eines Leitfadens durch die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) zur besseren Klärung des Gerichtsstands bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen.

Begründung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stellt fest, dass mobile Beschäftigte besonders von Arbeitsausbeutung und Ungleichbehandlung bedroht sind. Da die Betroffenen ihre Arbeitssituation nur als vorübergehend ansehen, sind sie eher bereit, schlechte Bedingungen zu akzeptieren.

Deckt eine Arbeitsschutz- oder Kontrollbehörde Unregelmäßigkeiten auf, sind mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft auf sich allein gestellt. Die Klärung des Gerichtsstandes erweist sich häufig als kompliziert und langwierig. Bis dahin sind die Beschäftigten meistens schon wieder im Heimatland. Ergibt sich, dass die Klage im Ziel-land durchgeführt wird, entstehen für die Beschäftigten große sprachliche, finanzielle und logistische Probleme. Hinzu kommt, dass die Kontrollbehörden europaweit unterbesetzt sind und sie deshalb der Aufdeckung von Missbrauch nicht gerecht werden können. Die Kontrollen, die durchgeführt werden, erweisen sich als schwierig, da oft Papiere nicht vorliegen und Missbrauch bei der Arbeitszeiterfassung stattfindet¹.

¹ Quelle Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) vom 25. September 2020: "Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration"