

Antrag

der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Ausbeutung und Lohndumping bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerentsendung konsequent unterbinden

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Lohndumping, die Unterschlagung von Lohnbestandteilen sowie Sozialversicherungsbetrug sind im Zusammenhang mit der grenzüberschreitender Entsendung von Beschäftigten, deren Arbeitgeber ihren Sitz in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben, vielerorts Alltag auf deutschen Baustellen, in Schlachtbetrieben, der Pflege und in anderen Branchen.

Mit der Novellierung der Entsenderichtlinie (Richtlinie (EU) 2018/957 i. V. m. Richtlinie 96/71/EG) und der Verankerung des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ (Europäische Kommission: „Entsenderichtlinie: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, abrufbar unter: https://ec.europa.eu/germany/news/20180529-entsenderichtlinie_de) konnte auf europäischer Ebene im Jahr 2018 jedoch ein deutlicher Fortschritt beim Schutz entsandter Beschäftigter erzielt werden.

Umso enttäuschender ist es, dass die Bundesregierung mit ihrem Gesetzentwurf (vgl. Bundesratsdrucksache 84/20) zur Umsetzung dieser Richtlinie in deutsches Recht an relevanten Stellen deutlich hinter den rechtlichen Möglichkeiten zum Schutz entsandter Beschäftigter zurückbleibt und zum Teil sogar unionsrechtswidrig gegen zwingende Vorgaben der Richtlinie verstößt (vgl. Klein/Schneider, Soziales Recht 2/2019). Auch das im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD formulierte Versprechen, bei der Umsetzung der Richtlinie für „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ zu sorgen, wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nicht eingelöst.

So führt die im Gesetzentwurf vorgenommene Unterscheidung zwischen Mindestentgeltsätzen und sonstigen Entlohnungsbestandteilen dazu, dass per Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) noch immer nur Mindestentgeltsätze erstreckt werden können. Zudem soll die Erstreckung per Rechtsverordnung nur auf bis zu drei Entgeltstufen beschränkt werden, was einen Eingriff in die Tarifautonomie der den Tarifvertrag abschließenden Tarifvertragsparteien darstellt (vgl. Stellungnahme der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) zum Kabinettsbeschluss vom 12. Februar 2020).

Außerdem wird die zwingende Anwendung allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge auf entsandte Beschäftigte unionsrechtswidrig auf bundesweite bzw. zusammengefasst räumlich das gesamte Bundesgebiet abdeckende Tarifverträge beschränkt (vgl.

Rödl, WSI-Mitteilungen 7/2012). Beim Großteil der allgemeinverbindlichen Tarifverträge handelt es sich jedoch um regionale Branchentarifverträge. Sie sollen nach dem vorliegenden Gesetzentwurf nur bei Langzeitsendung von über 12 bzw. 18 Monaten Anwendung finden, obwohl diese Langzeitsendungen ausweislich des Gesetzentwurfs der Bundesregierung lediglich 12 Prozent der Entsendungen ausmachen.

Eine flächendeckende Verbesserung der Arbeitsbedingungen von entsandten Beschäftigten und damit die Eindämmung von Lohndumping, das auch zu Lasten inländischer Unternehmen geht, die nach Tarif zahlen, ist in Deutschland ferner nur in Korrespondenz mit einem funktionierenden System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen möglich. Dieser Zusammenhang wird in dem vorgelegten Gesetzentwurf jedoch ausgeblendet, obwohl auch hierfür angemessene Vorschläge wie die Streichung des doppelten Vetorechts der Arbeitgeberseite seit langem vorliegen.

Darüber hinaus fehlen im Gesetzentwurf an vielen Stellen klare rechtliche Bestimmungen, um Missbrauch und Umgehungsmöglichkeiten im Rahmen der Entsendung konsequent ausschließen zu können. Auch die im AEntG bisher existierenden Sanktionen entfalten keine hinreichend abschreckende Wirkung. Zudem fehlen Instrumente zur besseren Durchsetzung der Ansprüche entsandter Beschäftigter sowie Maßnahmen zur Ausweitung und Verstärkung der bestehenden Beratungseinrichtungen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen neuen Gesetzentwurf zur unionsrechtskonformen Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 vorzulegen, der entsandte Beschäftigte umfassend schützt, Lohndumping unterbindet und so für einen fairen Wettbewerb zwischen ausländischen und inländischen Unternehmen sorgt und darin die nachfolgend aufgeführten Regelungen des bislang auf Bundesratsdrucksache 84/20 vorgelegten Gesetzentwurfs wie folgt umfassend zu überarbeiten:
 - a) die Aufspaltung des Entlohnungsbegriffs in „Mindestentgeltsätze“ nach § 5 Satz 1 Nr. 1 AEntG-E und „darüber hinausgehende Entlohnungsbestandteile“ nach § 5 Nr. 1a AEntG-E aufzugeben und in den §§ 7 und 7a AEntG-E jeweils in Absatz 1 den Zusatz „Satz 1 gilt nicht für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nr. 1a.“ nicht mehr vorzusehen,
 - b) die Begrenzung der durch Rechtsverordnung verbindlich erstreckbaren Mindestentgeltsätze auf höchstens drei Stufen und nur nach Tätigkeit und Qualifikation (und nicht Berufserfahrung) in § 5 Satz 1 Nr. 1 AEntG-E aufzugeben,
 - c) das Erfordernis eines „bundesweiten Tarifvertrages“ in § 3 Satz 1 AEntG-E aufzugeben, damit auch regionale, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angewandt werden können, sofern dabei auf das Arbeitsortprinzip abgestellt wird,
 - d) die vorgesehene Aufhebung des in § 1 Abs. 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) verankerten Vorrangs von allgemeinverbindlichen Entgelttarifverträgen gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn (soweit die Höhe der auf Grundlage dieser Tarifverträge festgesetzten Entgelte die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet) aufzugeben,
 - e) zur Bekämpfung eines absehbaren flächendeckenden Missbrauchs in § 9 AEntG-E unmissverständlich klarzustellen, dass ein Verzicht auf sämtliche tariflich vorgesehenen Entlohnungsbestandteile sowohl für inländische als auch für entsandte Beschäftigte weiterhin nur in einem von den Tarifvertragsparteien nach § 4 Abs. 4 des Tarifvertragsgesetzes gebilligten Vergleich zulässig ist,

- f) sicherzustellen, dass eine Verlängerung der Entsendedauer von 12 auf 18 Monate möglichst die Ausnahme bleibt, indem in § 13b AEntG-E sachlich fundierte Anforderungen an die Begründung für die Verlängerung der Entsendedauer gestellt werden, wobei die Begründung auch durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) überprüft werden muss, sowie die Berechnung der Beschäftigungsdauer konkretisiert wird und unabhängig von Unterbrechungsgründen gilt,
 - g) die Haftung des Auftraggebers nach § 14 AEntG für seine Nachunternehmer auf die gesamte Entlohnung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 zu erstrecken,
 - h) den Bußgeldrahmen in § 23 AEntG deutlich zu erhöhen;
2. einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem im Tarifvertragsgesetz die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen deutlich erleichtert werden, um tatsächlich flächendeckend und diskriminierungsfrei für gleichen Lohn am gleichen Ort für entsandte Beschäftigte sorgen zu können.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

die Überwachung und Kontrolle der Entsenderichtlinie, wie in Artikel 5 der Richtlinie und zuvor auch bereits in der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie (2014/67/EU) den Mitgliedstaaten aufgetragen, sicherzustellen und hierfür, wo notwendig, entsprechende Gesetzentwürfe vorzulegen, damit zukünftig

1. neben dem notwendigen weiteren Personalaufbau bei der FKS auch für effektivere Strukturen und Kontrollstrategien gesorgt wird, wie dies auch vom Bundesrechnungshof eingefordert wird, und sichergestellt wird, dass der Zoll tatsächlich die ordnungsgemäße Zahlung aller Entlohnungsbestandteile und somit gegebenenfalls auch vollständiger Entgeltgitter sowohl bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen als auch bei Tarifverträgen, die durch Rechtsverordnung nach dem AEntG für anwendbar erklärt wurden, kontrolliert,
2. die Aufsichtsbehörden (Zoll und Arbeitsschutzbehörden sowie Sozialversicherungsträger) dazu verpflichtet werden, sich bei etwaigen Gesetzesverstößen gegenseitig zu unterrichten und sicherzustellen, dass betroffene Beschäftigte von den zuständigen Behörden über etwaige Ansprüche gegenüber ihren Arbeitgebern informiert werden,
3. die Deutsche Rentenversicherung Bund rechtlich und personell in die Lage versetzt wird, die anfallenden A1-Bescheinigungen zu bearbeiten und zu überprüfen, um so für eine deutlich bessere Datenlage zu sorgen und, wie vom EuGH (Entscheidung vom 06.02.18, C-359/16 Ömer Altun u. a.) verlangt, Beanstandungsverfahren durchzuführen und über die Einleitung dieser Verfahren auch den Zoll sowie die anderen Sozialversicherungsträger und Arbeitsschutzbehörden zu unterrichten,
4. entsandte Beschäftigte über ihre Rechte aufgeklärt und bei der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützt und dazu Beratungsstrukturen wie das Projekt „Faire Mobilität“ finanziell verstetigt und weiter ausgebaut werden,
5. ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften eingeführt wird und diese so insbesondere auch die arbeitsrechtlichen Ansprüche entsandter Beschäftigter effektiver und schneller durchsetzen können.

Berlin, den 12. Mai 2020

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

