

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökyay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE.

Arbeitsschutzbedingungen entsandter Beschäftigter in Deutschland

Wenn ausländische Unternehmen ihre Beschäftigten zur Arbeit nach Deutschland entsenden, gilt das deutsche Arbeitsschutzrecht. In der Unfallversicherung bestimmt sich dies durch § 16 Absatz 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) und § 2 Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) sieht entsprechend der Entsenderichtlinie vor, dass in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über „die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, [...]“ zwingend auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen anzuwenden sind. Konkrete Normen für die Aufsicht bezogen auf entsandte Beschäftigte fehlen hier.

Mit dieser Kleinen Anfrage sollen die Arbeitsschutzbedingungen entsandter Beschäftigter in Deutschland erfragt und dabei Rechtsetzung, Überwachung und Vollzug beleuchtet werden. Denn etwa Prof. Dr. Wolfhard Kohte stellt fest, dass „Entsendung [...] zu Problemen im Arbeits- und Gesundheitsschutz [führt], weil die Bildung betrieblicher Sonderwelten, die oft sprachlich und kulturell abgeschieden sind, Defizite gegenüber der allgemeinen betrieblichen Arbeitsschutzpolitik hervorrufen kann“ (<https://doi.org/10.1007/s41449-021-00255-w>) und sieht in der Kontrolle der Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter nachhaltige Defizite (vgl. HK-ArbSchR, Kohte, Maul-Sartori, § 1 Rn. 17).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Inwiefern teilt die Bundesregierung die Ansicht der Fragestellerinnen und Fragesteller, dass entsandte Arbeitnehmer eine besonders verletzte Gruppe darstellen und dass deshalb für sie spezifische Überwachungsmaßnahmen etwa zur Einhaltung der arbeitgeberseitigen Arbeitsschutzpflichten erforderlich sind?
2. Inwiefern wird diese Gruppe in den Berichten der staatlichen Aufsichtsbehörden sowie der Unfallversicherung und in den jährlich vorgelegten Berichten der Bundesregierung nach § 25 SGB VII gesondert erwähnt (bitte begründen)?

3. Welche Studien sind der Bundesregierung zu Arbeitsunfällen, Arbeitsunfähigkeit und Berufskrankheiten von nach Deutschland entsandten Beschäftigten bekannt, und ergeben sich danach verstärkt Unfälle und Gesundheitsprobleme bei dieser Beschäftigtengruppe?
4. Wie will die Bundesregierung ggf. verlässliche Informationen der Arbeitsschutzbehörden über Arbeitsunfälle der entsandten Beschäftigten sicherstellen?
5. Wie wird Artikel 5 der Durchsetzungsrichtlinie umgesetzt, welcher Informationen über die relevanten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise vorschreibt, und wo genau werden die weiteren Vorgaben unter Abschnitt 2 umgesetzt – dies auch mit Blick auf die Träger der Unfallversicherung, die Arbeitsschutzbehörden sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin?
6. Gibt es im präventiven Bereich nach Auffassung der Bundesregierung ausreichend spezifische Informationen in der Sprache der entsandten Beschäftigten (bitte ausführen)?
7. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung zur Einhaltung der in § 8 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) vorgeschriebenen Kooperation, wenn es um entsandte Beschäftigte geht?
8. Über welche Erkenntnisse verfügt die Bundesregierung zur Rechtsdurchsetzung und Rechtsüberwachung von § 2 Absatz 1 Nummer 5 AEntG?
9. Inwiefern teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller und von Wissenschaftlern (u. a. Prof. Dr. Wolfhard Kohte, in: www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845258492-314.pdf), dass vor allem in den Bereichen von Arbeitsschutz und Arbeitszeit prozedurale und organisatorische Regelungen unverzichtbar sind für hinreichende Transparenz und Verfahrensgestaltung und die schlichte Norm des § 2 AEntG diesbezüglich nicht ausreicht?
10. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller und von Wissenschaftlern (vgl. N. Kollmer, in: Kollmer, Klindt, Schucht, ArbSchG, 4. Auflage 2021, § 1 Randnummer 64a, 64b), dass die Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter auch durch die Aufsicht nach § 21 ArbSchG, § 17 SGB VII zu überwachen ist und auch Anordnungen nach § 22 ArbSchG, § 19 SGB VII getroffen werden können?
11. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller, dass für die Aufsicht im Arbeitsschutzrecht – anders als in § 19 Absatz 1 Satz 3 SGB VII – konkrete Normen fehlen?
12. Inwiefern teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller und von Wissenschaftlern (u. a. Prof. Dr. Wolfhard Kohte, www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845258492-314.pdf), dass die in § 17 SGB VII normierte Beratungspflicht ausdrücklich auf ausländische Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erstrecken ist?
13. Welche „geeigneten und wirksamen Kontroll- und Überwachungsmechanismen“ nach Artikel 10 der Durchsetzungsrichtlinie (RL) 2014/67/EU hat die Bundesregierung eingeführt?
14. Welche Regelungen plant die Bundesregierung zu einer besseren Verpflichtung der deutschen Auftraggeber, wie sie bereits im Baustellenrecht, in der Neuregelung der Fleischwirtschaft und in den Bestimmungen zu Gemeinschaftsunterkünften in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verwirklicht worden ist (bitte ausführen und begründen)?

15. Inwiefern teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller und von Wissenschaftlern (u. a. Prof. Dr. Wolfhard Kohte, ebd.), dass auch mit Blick auf Erwägungsgrund 29 der Richtlinie 2014/67/EU, welcher quantitativ ausreichendes und fachlich kompetentes Aufsichtspersonal verlangt, durch eine mit § 18 SGB VII vergleichbare Norm im ArbSchG zu sichern ist?
16. Wie viele Fälle grenzüberschreitender Amtshilfe zur Vollstreckung von Anordnungen und Bußgeldern bzw. Sanktionen der Arbeitsschutzbehörden gab es in den letzten fünf Jahren (bitte jährlich aufschlüsseln)?
17. Teilt die Bundesregierung die Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller und von Wissenschaftlern (u. a. Prof. Dr. Wolfhard Kohte, ebd.), dass Meldepflichten der ausländischen Arbeitgeber nach dem Vorbild des § 130 SGB VII an die Arbeitsschutzbehörden fehlen, weil die in § 18 AEntG enthaltenen Meldepflichten nur gegenüber der Zollverwaltung zu erfüllen sind und nur für Unternehmen, auf die allgemein verbindliche Tarifverträge Anwendung finden, gelten?
18. Wie stellt die Bundesregierung gemäß Artikel 11 der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU sicher, dass es auch im Beschäftigungsstadium wirksame Verfahren gibt, die es den entsandten Arbeitnehmern erlauben, unmittelbar Beschwerde gegen ihre Arbeitgeber zu erheben sowie Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuleiten – dies mit Blick darauf, dass hier deutlich zwischen Beschwerdeverfahren einerseits, Verwaltungs- und Gerichtsverfahren andererseits unterschieden wird, sodass § 15 AEntG nach Auffassung der Fragestellerinnen und Fragesteller und von Wissenschaftlern (u. a. Prof. Dr. Wolfhard Kohte, ebd.) allein nicht ausreichen kann?
19. Wie stellt die Bundesregierung gemäß Artikel 11 der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU sicher, dass entsandte Arbeitnehmer, die Gerichts- oder Verwaltungsverfahren in Anspruch nehmen, vor Benachteiligungen durch ihre Arbeitgeber geschützt sind?

Wie verhält sich die Bundesregierung zu der Forderung von Wissenschaftlern wie Prof. Dr. Wolfhard Kohte (ebd.), sicherzustellen, dass die Grundsätze des § 612a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) auch im Schuldverhältnis gelten, das zwischen entsandtem Arbeitnehmer und inländischem Auftraggeber besteht?
20. Inwiefern ist die Bundesregierung der Ansicht, dass entsandte Beschäftigte ihre Rechte in der Praxis ausreichend vor den deutschen Arbeitsgerichten durchsetzen (bitte begründen), und wie möchte sie ggf. deren Zugang vereinfachen (etwa über ein Verbandsklagerecht o. Ä.)?
21. Wie wird für Beschäftigte mit unsicherem oder fehlendem Aufenthaltsstatus – was dazu führt, dass auch das eingegangene Arbeitsverhältnis unwirksam ist – sichergestellt, dass diese ihr Recht auf Gesundheitsschutz durchsetzen können?

Gibt es Überlegungen der Bundesregierung, ein Recht auf diskrete Beschwerden zur Sicherung ihres Gesundheitsschutzes einzuführen?
22. Welche Daten zur arbeitsrechtlichen Beratungsintensität der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Netzwerke Faire Mobilität und Faire Integration sind der Bundesregierung bekannt (bitte zumindest die Anzahl der jährlichen Beratungsgespräche aufführen)?

23. Welche über das im Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP festgehaltene Bekenntnis zur Stärkung von „Faire Mobilität“ zur besseren Aufklärung der Beschäftigten über ihre Rechte hinausgehenden Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von entsandten Beschäftigten in Deutschland plant die Bundesregierung (bitte begründen)?

Berlin, den 9. Februar 2022

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion