

**Innenausschuss**  
**Wortprotokoll**  
**77. Sitzung**

**Öffentliche Anhörung**

**am Montag, 25. Juni 2012, von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr**  
**Marie-Elisabeth-Lüders-Haus, Raum 3.101**  
**Adele-Schreiber-Krieger-Straße 1, 10117 Berlin**

**Vorsitz: Wolfgang Bosbach, MdB**

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen  
zum

- a) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Anton Schaaf, Petra Ernstberger,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Richtlinien zur konzerninternen Entsendung und zur Saisonarbeit sozial gerecht  
gestalten

**BT-Drucksache 17/4190**

- b) Antrag der Abgeordneten Alexander Ulrich, Sevim Dağdelen, Jan van Aken, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

*zu dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010)378 endg.; Ratsdok. 12211/10)*

*hier: Stellungnahme der Bundesregierung gemäß Artikel 23 Absatz 3 des Grundgesetzes i. V. m. § 9 Absatz 4 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union*

Vorschlag der Europäischen Kommission zur Konzernentsenderichtlinie zurückweisen

### **BT-Drucksache 17/4039**

- c) Antrag der Abgeordneten Sevim Dağdelen, Alexander Ulrich, Jan van Aken, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

*zu dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung (KOM(2010)379 endg.; Ratsdok. 12208/10)*

*hier: Stellungnahme des Deutschen Bundestages gemäß Artikel 23 Absatz 3 des Grundgesetzes i. V. m. § 9 Absatz 4 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union*

Vorschlag der Europäischen Kommission zur Saisonarbeiterrichtlinie zurückweisen

### **BT-Drucksache 17/4045**

- d) Antrag der Abgeordneten Memet Kiliç, Beate Müller-Gemmeke, Ulrike Höfken, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

*zu den Vorschlägen der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (KOM(2010)378 endg.)*

*hier: Stellungnahme gegenüber der Bundesregierung gemäß Artikel 23 Absatz 3 des Grundgesetzes i. V. m. § 9 Absatz 4 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union*

Richtlinie zur konzerninternen Entsendung grundsätzlich überarbeiten

### **BT-Drucksache 17/4885**

- e) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Fritz Kuhn, Memet Kiliç,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

*zu dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung (KOM(2010)379 endg.)  
hier: Stellungnahme gegenüber der Bundesregierung gemäß Artikel 23 Absatz 3 des Grundgesetzes i. V. m. § 9 Absatz 4 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschem Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union*

Rechte der Saisonarbeitskräfte stärken

**BT-Drucksache 17/5234**

	<u>Seite</u>
<b>I. Anwesenheitsliste</b>	5
• Mitglieder des Deutschen Bundestages	
• Bundesregierung, Bundesrat, Fraktionen	
<b>II. Sachverständigenliste</b>	7
<b>III. Sprechregister der Sachverständigen und Abgeordneten</b>	8
<b>IV. Protokollierung der Anhörung</b> Bandabschrift	9
<b>V. Anlage A:</b>	
Schriftliche Stellungnahmen der Sachverständigen – Ausschussdrucksachen-Nr.: 17(4)533A ff.	
• <b>Oliver Zander</b>	41
Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Berlin 17(4)533A	
• <b>Jutta Feiler</b>	48
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Bonn 17(4)533B	
• <b>Frank Schmidt-Hullmann</b>	49
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main 17(4)533C	
• <b>Doritt Komitowski</b>	60
Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte, Berlin 17(4)533D	
• <b>Dr. Anna Robra</b>	63
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 17(4)533E	
• <b>Prof. Dr. Frank Bayreuther</b>	68
Universität Passau 17(4)533F	
• <b>Dr. Julia Duchrow</b>	75
Brot für die Welt, Stuttgart 17(4)533G	
<b>Anlage B:</b>	
Weitere Stellungnahme:	
• Zentralverband Deutsches Baugewerbe, ZDB 17(4)513	81

**I. Anwesenheitsliste Mitglieder des Deutschen Bundestages**

**Bundesregierung**

**Bundesrat**

**Fraktionen und Gruppen**

**II. Liste der Sachverständigen für die Öffentliche Anhörung am 25. Juni 2012**

1. Prof. Dr. Frank Bayreuther      Universität Passau
2. Dr. Julia Duchrow                Brot für die Welt, Stuttgart
3. Jutta Feiler                         Zentrale Auslands- und Fachvermittlung,  
Bonn
4. Doritt Komitowski                Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte,  
Berlin
5. Dr. Anna Robra                    Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände, Berlin
6. Frank Schmidt-Hullmann        Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,  
Frankfurt am Main
7. Oliver Zander                      Hauptverband der Deutschen Bauindustrie  
e. V., Berlin

**III. Sprechregister der Sachverständigen, Abgeordneten und Bundesregierung**

**Sprechregister der Sachverständigen**

**Seite**

<b>Prof. Dr. Frank Bayreuther</b>	9, 26, 32, 36
<b>Dr. Julia Duchrow</b>	11, 31
<b>Jutta Feiler</b>	13, 21, 22
<b>Doritt Komitowski</b>	14, 27
<b>Dr. Anna Robra</b>	16, 22, 25, 37, 38
<b>Frank Schmidt-Hullmann</b>	17, 23, 34, 36, 39
<b>Oliver Zander</b>	19, 20, 24

**Sprechregister der Abgeordneten**

<b>Vors. Wolfgang Bosbach</b>	9, 10, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 30, 38, 39, 40
<b>Reinhard Grindel</b>	21, 22
<b>Josip Juratovic</b>	23
<b>Hartfrid Wolff (Rems-Murr)</b>	24
<b>Jutta Krellmann</b>	27
<b>Beate Müller-Gemmeke</b>	30
<b>Gabriele Lösekrug-Möller</b>	33
<b>Memet Kilic</b>	35, 37, 38
<b>Frank Tempel</b>	38

#### **IV. Protokollierung der Anhörung**

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Sachverständigen, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste, herzlich Willkommen zur 77. Sitzung des Innenausschusses zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen zu dem Thema – ich fasse das jetzt in einem Satz zusammen – konzerninterne Entsendung. Ich darf mich schon vorab bei den Sachverständigen bedanken, die sich die Mühe gemacht haben, nach Berlin zu kommen, um uns mit ihrem Sachverstand und mit ihrer Erfahrung bei den Beratungen zu unterstützen. Sie waren so freundlich und haben schon schriftlich einen ersten Eindruck hinterlassen. Wir machen das gleich so, dass Sie noch einmal die Gelegenheit haben, in fünf Minuten das zusammenzufassen, was Ihnen zu dem Thema, genauer gesagt zu den Anträgen, die zur Beratung anstehen, auf dem Herzen liegt und als besonders wichtig erscheint. Meine herzliche Bitte ist, damit auch die Kolleginnen und Kollegen ausreichend Zeit zur Stellungnahme und vor allem zu Fragen haben, uns darum zu bemühen, innerhalb dieser fünf Minuten zu bleiben und machen Sie sich keine Sorgen, alles, was Sie in den fünf Minuten nicht unterbringen können, geht garantiert nicht verloren. Von der heutigen Sitzung wird für ein Wortprotokoll eine Bandabschrift gefertigt, das Ihnen zur sprachlichen Optimierung oder Glättung zugesandt wird. Was Sie uns dann freigeben, wird dann in einer Gesamtdrucksache zusammen gefasst und Gegenstand im federführenden Ausschuss und in den mitberatenden Ausschüssen. Entsprechend alphabetischer Reihenfolge darf ich deshalb Herrn Prof. Dr. Frank Bayreuther von der Universität Passau um ein Einführungsstatement bitten.

SV **Prof. Dr. Frank Bayreuther** (Universität Passau): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, ich beschränke mich naturgemäß auf die arbeitsrechtlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit den beiden Richtlinien stellen. Vorab: Man kann sicherlich davon ausgehen, dass beide Richtlinien ein sehr sinnvolles Vorhaben verfolgen. Zum einen geht es um die Erleichterung – ich nenne es einmal kurz – des konzerninternen Austausches von Führungskräften und zum anderen um die Regelung von Saisonarbeit durch Drittstaatsangehörige. Was letztere betrifft, scheint es, dass die Richtlinie einen Beitrag zur Legalisierung solcher Arbeit leisten kann und damit auch zur Verhinderung von Schwarzarbeit und geeignet ist, die Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitnehmern zu verbessern. Ich beziehe mich in meiner Stellungnahme auf die zuletzt vorgelegten Vorschläge und darf insoweit zusammenfassen, dass die Entwürfe sich in den letzten Monaten bemerkenswert entwickelt haben. Es sind zuletzt viele sehr wichtige Bestimmungen hinzugekommen, die viele wichtige Problemfragen zu lösen scheinen. Zunächst zur ICT-Richtlinie: Wenn man sich

den Entwurf zusammenfassend anschaut, scheint es mir eher unwahrscheinlich, dass die Richtlinie zu größeren sozial- oder lohnpolitischen Verwerfungen führen wird. Der personelle Anwendungsbereich der Richtlinie ist sehr eng gefasst. Das sollte er auch unbedingt bleiben. Er darf nur einen ganz kleinen Kreis von hochspezialisierten Personen ansprechen. Wichtig erscheint mir auch die nur begrenzte Aufenthaltsdauer der entsandten Arbeitnehmer, sowie die jüngst in die Richtlinie hineingekommene Bestimmung, wonach die Mitgliedstaaten bei der Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis eine Lohngleichbehandlung mit dem Inland verlangen können. Es muss geprüft werden, ob ein eklatanter Unterschied zu vergleichbaren Inlandslöhnen hier vorliegt, auch um Missbrauchs- und Umgehungsfälle auszuschließen. Ganz wichtig erscheint mir auch die Regelung, die ganz jüngst hineingekommen ist, dass bei einer Weiterentsendung innerhalb der Europäischen Union nicht das Entsenderecht des ersten Entsendelandes, sondern jeweils das Entsenderecht des nunmehr aufnehmenden Zweitlandes, in das der Arbeitnehmer weiter entsandt wird, angewandt wird. Das schließt eine Weiterentsendung aus, bei der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erst einmal in einen Mitgliedstaat mit relativ niedrigen Arbeitsbedingungen entsendet und dann innerhalb der Union weiterversetzt. Das scheint nun ausgeschlossen. Vor allem aber bleibt wichtig, dass es nicht darum gehen darf, Arbeitnehmer für Unternehmen hier anzuwerben. Würden Unternehmen dies doch tun, würde dieser Arbeitnehmer ganz schlicht dem inländischen Arbeitsrecht unterfallen und der Drittstaatsangehörige hätte in der Konsequenz einen Arbeitsvertrag mit dem hiesigen Arbeitgeber. Insoweit sieht die Richtlinie auch erste Kontrollinstrumentarien vor. Auch die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, zu quotieren, scheint mir sehr sinnvoll zu sein. Weiter sehe ich die Leiharbeit in der Richtlinie nach dem jetzigen Text ausgeschlossen. Was die Saisonarbeitsrichtlinie betrifft, muss man darauf hinweisen, dass Saisonarbeiter automatisch dem deutschen Arbeitsrecht unterliegen. Überdies gibt die Richtlinie, jedenfalls nach der letzten Fassung, ein Lohngleichbehandlungsgebot vor. Ein solches ergibt sich möglicherweise aber auch aus dem allgemeinen Europarecht. Schließlich erlangt Bedeutung in diesem Zusammenhang, dass in beiden Richtlinien ergänzend das Arbeitnehmerentsenderecht angewandt werden kann. Zwar muss man insgesamt sagen, dass wir aus arbeitsrechtlicher Sicht mit beiden Richtlinien, vor allem der ICT-Richtlinie, ein gewisses Neuland betreten. Doch würde ich davon ausgehen, dass die mit ihnen verbundenen Rechtsprobleme beherrschbar und auch durch die Nachverhandlung weitgehend gelöst sind. Vielen Dank.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Prof. Dr. Bayreuther, wir danken Ihnen, vor allem für den weiten Weg von Passau nach Berlin. Von der Organisation „Brot für die Welt“ kommt Frau Dr. Duchrow, Sie haben das Wort.

SV **Dr. Julia Duchrow** (Brot für die Welt, Stuttgart): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, ich bedanke mich im Namen von „Brot für die Welt“ für die Gelegenheit, hier sprechen zu können. Den Ausgangspunkt meiner Stellungnahme bildet die Überzeugung, dass Migrationspolitik den Schutz der Menschenrechte, der Migranten und Migrantinnen in den Mittelpunkt zu stellen hat. Als Organisation, die sich für internationale Gerechtigkeit einsetzt, geht es „Brot für die Welt“ darum, Menschen zu selbstbestimmter Migration zu befähigen und zugleich den Zwang zu mindern, das eigene Lebensumfeld verlassen zu müssen. Wir sind der Auffassung, dass grenzüberschreitende Migration eine wichtige Dimension menschlicher Entwicklung in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Kultur ist. Migration, die auf einer menschenrechtskonformen Politik basiert, kann sowohl in den Herkunftsländern als auch in den Zielländern als Antrieb für Entwicklung fungieren. Auf dieser Grundlage möchte ich nunmehr zu den Anträgen der Fraktionen Stellung nehmen. Ich werde dies in der Form tun, dass ich kurz unsere Positionen zu einzelnen Aspekten der beiden Richtlinienentwürfe, die auch in den Anträgen angesprochen sind, zusammenfasse. Für weitere Einzelheiten verweise ich auf meine schriftliche Stellungnahme, die Ihnen vorliegt.

Beginnen möchte ich mit den Anträgen, soweit diese den Entwurf einer Richtlinie über die Ausübung einer saisonalen Beschäftigung betreffen. Hierzu habe ich die folgenden sechs Anmerkungen: Erstens: Der Richtlinienentwurf legt nicht fest, welche Tätigkeiten von der Richtlinie tatsächlich erfasst werden. Auch, wenn in einem neueren Entwurf des Richtlinienentwurfes den Mitgliedstaaten die Befugnis gegeben wird, die Saisonarbeitsbranchen zu bestimmen, bin ich der Auffassung, dass bereits im Richtlinienentwurf ausdrücklich bestimmt werden sollte, um welche Tätigkeiten es sich konkret handelt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Gruppe, die von Arbeitgebenden unter den vereinfachten Bedingungen für Saisonarbeitskräfte eingestellt werden können, zu stark ausgeweitet wird. Aus Sicht von „Brot für die Welt“ besteht insgesamt die Gefahr, dass durch die Ausweitung des Anwendungsbereichs der Richtlinie ein sog. „Brain Drain“ – durch den Abzug von qualifizierten Personen aus den Herkunftsländern – befördert würde. Aus Sicht von „Brot für die Welt“ muss das Anwerben von Arbeitskräften durch wirtschaftlich starke Länder einhergehen mit entwicklungsfördernden Maßnahmen, die dem „Verlust“ von Arbeitskräften und ihrem Know-How aktiv entgegensteuern. Zweitens: Die Richtlinie sollte eine Regelung enthalten, in der bestimmt wird, wer für An- und Abreisekosten, Visums- und Transportgebühren sowie Verpflegungs- und Vermittlungskosten aufkommen soll. Dies sieht auch ein Änderungsantrag des Europäischen Parlaments vor. Aufgrund der sehr kurzen Maximalaufenthaltsdauer von Saisonarbeitskräften ist dies eine äußerst relevante Frage. Diese Kritik bezieht sich auch auf die zweite Richtlinie zur konzerninternen Entsendung. Drittens: Die von den Saisonarbeitnehmern zu tragenden Kosten für

Unterkunft und Verpflegung sollten nach Ansicht von „Brot für die Welt“ transparent sein und im Verhältnis zu ihrem Entgelt stehen. Darüber hinaus sollte in der Richtlinie festgehalten werden, dass die Unterkunft den Anforderungen von Art. 11 des UN-Sozialpaktes entspricht. Insoweit ist es zu begrüßen, wenn in dem Entschließungsentwurf des Europäischen Parlaments aufgenommen ist, dass die Unterkunft einen „menschenwürdigen“ Lebensstandard, der näher beschrieben wird, gewährleisten muss. Die Bundesregierung sollte diesen Vorschlag aus meiner Sicht unterstützen. Viertens: Im Richtlinienentwurf sollte ausdrücklich festgehalten werden, dass Arbeitnehmende einen Anspruch auf Auszahlung von Kindergeld haben müssen, solange ihnen diese Leistung im Herkunftsland während ihrer Tätigkeit in einem Mitgliedstaat nicht zusteht. Aus Sicht von „Brot für die Welt“ ist es bedauerlich, dass die Verhandlungsposition der Bundesregierung ersichtlich darauf zielt, die Familienleistungen zu beschränken. Zu beachten ist, dass der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom Juni diesen Jahres entsprochen wird und die EU-Mitgliedstaaten ihrer Verpflichtung zum Schutz von Wanderarbeitnehmern gerecht wird. Auch wenn sich das Urteil auf EU-Bürger bezieht, ist die Argumentation und die durch den Gerichtshof formulierte Überlegung auf Saisonarbeitnehmende aus Drittstaaten übertragbar. Fünftens: Deutlicher Nachbesserungsbedarf besteht nach Ansicht von „Brot für die Welt“ im Bezug auf die Familienangehörigen. Der Entwurf sieht weder ausdrücklich eine Besuchsmöglichkeit noch die Mitnahme von Familienangehörigen vor. Aus Sicht von „Brot für die Welt“ stellt die unterschiedliche Regelung eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung – und damit eine Diskriminierung - anhand der Art der Arbeit, die eine Person ausübt, dar. Sechstens: Da bislang keine Regelung in der Richtlinie vorgesehen ist, wonach Saisonarbeitskräfte nach Ablauf ihrer Saisonarbeitserlaubnis ihren Aufenthalt verfestigen können, ist der Vorschlag für eine Entschließung des Europäischen Parlaments zu begrüßen, wonach die Mitgliedstaaten Bedingungen festlegen sollen, unter denen Saisonarbeitnehmer einen längerfristigen Aufenthaltstitel beantragen können.

Kurz noch zur konzerninternen Entsendung: Erstens: Wir sind der Auffassung, dass die Bundesregierung auch im weiteren Verhandlungsablauf sicherstellen muss, dass die Möglichkeit der Weiterentsendung und der damit möglicherweise verbundenen Ungleichbehandlung der Drittstaatsangehörigen und der inländischen Arbeitnehmenden, soweit die Voraussetzungen in dem zweiten Mitgliedstaat, in dem der Entsandte die Tätigkeit aufnehmen will, zwingend ausgeschlossen wird. Zweitens: Erfreulich ist, dass nach Artikel 15 der Richtlinie eine Familienzusammenführung gemäß Richtlinie 2003/86/EG („Familienzusammenführungsrichtlinie“) ermöglicht wird, wobei gerade bei diesen kurzfristigen Aufenthalten von der ohnehin problematischen deutschen Voraussetzung des Erwerbs der Sprachkenntnis vor Einreise des nachziehenden Ehegatten abgesehen werden muss. Drittens: Aus Sicht von „Brot für die Welt“

sollten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse für zirkuläre Migration nicht ausschließlich an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses gebunden sein, sondern auch an den Zeitraum des Aufenthalts des Arbeitnehmenden.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank, Frau Dr. Duchrow. Nächste Sachverständige ist Frau Feiler, sie kommt von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung in Bonn. Herzlich Willkommen, Sie haben das Wort.

SV **Jutta Feiler** (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Bonn): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte kurz Stellung aus Sicht der ZAV nehmen. Die ZAV ist eine Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit. Wir bearbeiten dort zentral Sachverhalte aus der Arbeitsmarktzulassung, u. a. Umsetzung des Saisonverfahrens und auch konzerninterne Entsendung oder Personalaustausch.

Zunächst zur Richtlinie „Saisonbeschäftigung“: Die Analyse der EU-Kommission hinsichtlich des europaweiten Wettbewerbs um Saisonarbeitskräfte, die sich erheblich auf die europäische Wirtschaft auswirkt, deckt sich mit den in den vergangenen Jahren gemachten Erfahrungen. Die für Betriebe zufriedenstellende Bedarfsdeckung kann voraussichtlich bei wachsender Konjunktur in den Herkunftsländern innerhalb der EU nicht mehr in dem erforderlichen Maße sichergestellt werden. Die Folge wären erhebliche wirtschaftliche Einbußen. Aus diesem Grunde ist die Öffnung für Arbeitnehmer aus Drittstaaten grundsätzlich zu begrüßen. Relativ unverbindlich bezieht sich die EU-Richtlinie auf die am stärksten betroffenen Branchen. Eine genaue Definition der Begrifflichkeit "Saisonbeschäftigung" bedingt auch eine dringend erforderliche Definition der zuzulassenden Wirtschaftsklassen. Wie bisher sollten Saisonarbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie als Schausteller tätig sein können. Um Missbrauch zu verhindern, ist aus den bisherigen Erfahrungen ein Ausschluss privater Vermittler notwendig.

Nun komme ich kurz zu der Richtlinie „Konzerninterne Entsendung“: Der Richtlinienentwurf der europäischen Kommission zielt auf ein transparentes und vereinfachtes Zulassungsverfahren für konzernintern entsandte Arbeitnehmer aus Drittstaaten ab. Hintergrund sind die Bemühungen der EU um eine umfassende Migrationspolitik zum Ausbau der europäischen Wirtschaft und Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung. Die Zuwanderung von Arbeitskräften soll hierbei zu größerer Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlicher Dynamik beitragen. Flexiblere zuwanderungspolitische Maßnahmen sollen insofern längerfristig einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung und -leistung darstellen. Die Richtlinie gilt ausschließlich für Drittstaatsangehörige, die ihren Wohnsitz außerhalb der EU haben und im Rahmen einer konzerninternen Entsendung einen Antrag auf

Zulassung ins Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats stellen. Die Richtlinie soll die Mobilität von Personalaustausch-Mitarbeitern aus Drittstaaten innerhalb der EU fördern, die Gewinnung von Personalaustausch-Mitarbeitern durch Erleichterungen in der Familienzusammenführung erhöhen und zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen. Die wesentlichen Unterschiede, die wir zum bisherigen System feststellen, sind folgende: eine Unternehmenszugehörigkeit seit mind. 12 Monaten, der entsandte Arbeitnehmer muss eine Tätigkeit als Führungskraft, Fachkraft oder Trainee mit höherem Bildungsabschluss (Hochschul-/Fachhochschulabschluss) ausüben und eine Rückkehr in die Niederlassung der gleichen Unternehmensgruppe im Drittstaat nach einer Entsendung soll gegeben sein.

Nun – aus unserer Sicht – zur Umsetzung des Richtlinienvorschlages: Der Richtlinienvorschlag ist bezüglich der direkten Verfahrensänderungen, die für die ZAV abzusehen wären, grundsätzlich umsetzbar. Die aus dem Papier entnehmbaren Änderungen für die ZAV würden sich in überschaubarem Umfang halten, wenn auch die eine oder andere Änderung zum Nachteil des Verfahrens führen würde. Zum einen die Vorgabe für die Zeit der Unternehmenszugehörigkeit und zum anderen, dass es keinen Nachweis mehr für Austauschbewegungen gibt. Eine fehlende Nachhaltung des Austauschcharakters bedingt, dass keinerlei Kontrolle über Arbeitnehmerzüge im Rahmen des Personalaustausches mehr möglich ist. Durch eine Vorgabe des Austausches wird eine übermäßige Belastung des deutschen Arbeitsmarktes vermieden. Es dürfen derzeit nur so viele ausländische Arbeitnehmer eines Konzerns in Deutschland zugelassen werden, wie deutsche Mitarbeiter ins Ausland entsandt werden. Durch diese Regelung entfällt die Pflicht zur Arbeitsmarktvorrangprüfung nach § 39 AufenthG. Der direkte Verfahrensnachteil, dass eine 12-monatige Unternehmenszugehörigkeit als Verfahrensvoraussetzung festgesetzt wird, ist als Schlechterstellung zum aktuellen Verfahren zu sehen. Das war meine Stellungnahme. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank, Frau Feiler. Vom Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte in Berlin spricht jetzt zu uns Frau Doritt Komitowski.

SV **Doritt Komitowski** (Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte, Berlin): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, auch ich bedanke mich für die Einladung und für die Möglichkeit, hier im Namen unserer Beratungsstelle zu sprechen und zwar hauptsächlich im Hinblick auf unsere Erfahrungen aus der Praxis, die wir bis jetzt mit Saisonarbeitnehmern und entsandten Beschäftigten gemacht haben. Daher wird der Schwerpunkt meiner Stellungnahme der Richtlinienentwurf zur Saisonarbeit sein. Aus unserer Beratungspraxis ergibt sich, dass Saisonarbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie

aus den EU-Ländern oder sog. Drittländer kommen, besonders schutzbedürftig sind, da sie aus unterschiedlichen Gründen besonders stark von Ausbeutung und menschenunwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen betroffen sind. Die Gründe hierfür liegen zum einem darin, dass bei fast allen Saisonarbeitnehmern ein sehr hoher Mangel an Informationen über ihre Rechte vorliegt sowie zum anderen ein ineffektiver Rechts- und Kontrollrahmen besteht, der die Wahrung dieser Rechte sicherstellt und den Missbrauch durch Arbeitgeber vorbeugt.

Die häufigsten Arbeitsrechtsverstöße lassen sich in folgende Gruppen typisieren: Zum einen haben wir die Problematik der Vermittlungsagenturen. In der Praxis schließt der deutsche Arbeitgeber mit einem aus einem Mitgliedsland stammenden Vermittler bzw. einer Vermittlungsagentur einen Vertrag, in dem die Arbeitsbedingungen geregelt werden. Das Problem in der Praxis ist, dass die meisten oder in uns bekannten Fällen alle Saisonarbeitnehmer diese Regelung nicht kennen, weil ihnen der Arbeitsvertrag nicht vorliegt. Dies liegt in der Spezifika des Vermittlungsverfahrens, auf das ich später noch einmal eingehen werde, begründet. Daraus resultieren und liegen auf der Hand Probleme, dass die Saisonarbeitnehmer und –arbeitnehmerinnen nicht wissen, was von ihnen erwartet wird. Sie sind in völliger Unkenntnis, wie hoch der Verdienst sein soll und somit wird Tür und Tor für Missbrauch geöffnet. Zwangsläufig hieraus und aus diesen mangelnden Dokumentationen ergibt sich auch die Problematik bei einer Rückkehr in die Herkunftsländer, da die nationalen Renten- und Sozialversicherungsagenturen die Beschäftigungszeiten in Deutschland nicht anerkennen und somit können Sozial- und Rentenansprüche nicht nachgewiesen und nicht anerkannt werden. Ein weiteres Problem stellt der Missbrauch des sog. Akkordlohns, juristisch genannt die leistungsabhängige Entlohnung, dar. In der Praxis ist es so, dass in den meisten Verträgen Stundenlöhne vereinbart werden. Vor Ort angekommen, müssen dann die Saisonarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer erfahren, dass von ihnen Akkordlohn erwartet wird. Oft auch mit der Argumentation des Arbeitgebers, dass Besseres durch einen Stundenlohn benachteiligt werden. In der Praxis führt es dazu, dass oft die Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeiter nicht in der Lage sind, ihre Unterkunft zu bezahlen. Zuletzt möchte ich noch einen Punkt ansprechen, der bereits angesprochen wurde, nämlich zu der Forderung eine präzise und enggefaste Definition der Saisonarbeit in der Richtlinie durchzusetzen. In unserer Praxis häufen sich immer mehr die Fälle, in denen Saisonarbeit in eher saisonuntypischen Bereichen eingesetzt wird, wie z. B. in Drogeriemärkten, begründet mit Oster- und Weihnachtsgeschäft oder aktuell und auch im letzten Jahr gab es dort wiederholt Fälle, eine sehr große Fast-Food-Kette wirbt gezielt Leute z.B. in Rumänien an. Diese kommen dann nach Deutschland und ihnen wird ein Saisonarbeitsvertrag für sechs Monate vorgelegt. Daher ist aus unserer Sicht der Richtlinienentwurf nur teilweise geeignet, diesen Problemen zu begegnen und

sie zu lösen. Es gibt auf nationaler Ebene außerhalb des Zuwanderungsgesetzes wenig Regelungen, die die spezifischen Probleme der Saisonarbeit lösen und berücksichtigen. Anders ist das im Rahmen für die entsandten Beschäftigten, die in dem Arbeitnehmerentsendegesetz geregelt sind. Grundsätzlich ist der Ansatz beider Richtlinien, insbesondere in der Fassung vom 25. Mai, zu begrüßen. Jedoch sind weitere Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten und die Unterbindung von Missbrauch erforderlich. Dies betrifft vor allem den Bereich der zulässigen Sanktionen gegen die Arbeitgeber, den Zugang zu mehrsprachigen Informationen und Beratungen der Saisonarbeitnehmer und entsandten Beschäftigten, die Regelungen der Vermittlungspraxis, die Kontrollmöglichkeiten der Mitgliedstaaten und die Übernahme von Reise- und Visakosten durch die Arbeitgeber. Eine detaillierte Ausführung und Begründung dieser Punkte befindet sich in meiner Stellungnahme, die Ihnen bereits schriftlich vorliegt bzw. ich werde später im Rahmen der Befragung auf die weiteren Punkte eingehen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Wichtiger Hinweis: Mexikanische Woche in einem amerikanischen Feinschmeckerkonzern – das fällt noch nicht unter die Richtlinie für Saisonbeschäftigung. Das hätten wir jetzt schon einmal geklärt. Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin, Frau Dr. Anna Robra.

SV **Dr. Anna Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin): Vielen Dank. Grundsätzlich begrüßt die BDA die ICT-Richtlinie, auf die ich mich zuerst beziehen möchte. Im Zuge der wachsenden Internationalisierung ist es für international agierende Unternehmen besonders wichtig, dass sie ihr Schlüsselpersonal flexibel einsetzen können. Richtig ausgestaltet kann daher aus unserer Sicht die ICT-Richtlinie dazu beitragen, die EU für multinationale Unternehmen attraktiver zu machen und auch den Standort Europa in der Welt zu stärken, so wie es die Kommission beabsichtigt. Bei der Ausgestaltung der Richtlinie muss dem Interesse international agierender Unternehmen an einem unbürokratischen und flexiblen Austausch ihres Schlüsselpersonals ebenso Rechnung getragen werden, wie den berechtigten Interessen der Baubranche, die einen Missbrauch der Richtlinie in ihrem Bereich fürchten. Einer möglichen Missbrauchsgefahr kann dabei aus unserer Sicht richtigerweise nur durch die Herausnahme der Baubranche aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie begegnet werden. Diese Baubereichsausnahme ist bisher nicht explizit geregelt. Auch eine Festlegung sogenannter Null-Kontingente für bestimmte Branchen ist noch nicht explizit geregelt, obwohl die Bundesregierung sich auch in dem zuletzt vorgelegten Dokument vom 6. Juni – in einer Fußnote jedenfalls – dafür ausgesprochen hatte. Die im Zuge der Beratungen über die Richtlinie vorgeschlagene Sperrzeit und die erhebliche Reduzierung des Weiterversetzungsrechts in einen anderen Mitgliedstaat ohne einen erneuten

Antrag stellen zu müssen, stellen hingegen den Sinn und Zweck und den Mehrwert und die Praxisrelevanz der Richtlinie in Frage. Schlüsselpersonal muss in der Praxis oft für mehrere Projekte hintereinander in verschiedenen Teilen des Unternehmens und auch in verschiedenen Ländern eingesetzt werden können. Auch die vorgesehene verbindlich einzuführende Vorbeschäftigungszeit erscheint, insbesondere für Führungskräfte, völlig praxisfern und ist daher zu Recht – Frau Feiler hat es schon gesagt – im Moment im deutschen Recht nicht vorgesehen. Den Vorschlag der Bundesregierung hier eine optionale Vorbeschäftigungszeit, wie ursprünglich im Kommissionsentwurf vorgesehen, einzuführen, ist daher zu begrüßen und wurde auch den unterschiedlichen Traditionen in den einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung getragen. Obwohl die BDA mehrfach darauf hingewiesen hatte, dass es sehr oft bei internationalen Personaleinsätzen der Fall ist, dass es nicht im Wege der Entsendung, sondern im Wege der Versetzung erfolgt, ist diese Konstellation bisher in der Richtlinie nicht erfasst. Aus Sicht der BDA ist es besonders wichtig, dass sinnvolle Änderungen des deutschen Rechts – wie von der BDA durch die Einführung einer „Blanket-Petition“ vorgeschlagen – nicht eingeschränkt oder sogar verhindert werden. Für die Einführung einer „Blanket-Petition“ hatte sich zuletzt die hochrangige Konsensgruppe Fachkräftebedarf von Zuwanderung und auch der Integrationsbeirat ausgesprochen. In der Richtlinie wird insoweit der Begriff sog. „vereinfachte Verfahren“ genannt. Diese dürfen nicht so ausgestaltet sein, dass die Einführung einer „Blanket-Petition“ verhindert wird. Im Hinblick auf die Richtlinie zur saisonalen Beschäftigung befürwortet die BDA die Einbeziehung von Kurzaufenthalten unter drei Monaten in die Richtlinie, um einen einheitlichen Rechtsrahmen für die Gruppe der Saisonbeschäftigten zu schaffen. Eine in der Richtlinie verbindlich festgelegte Höchstbeschäftigungsdauer sehen wir allerdings kritisch.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt in Frankfurt am Main kommt Herr Frank Schmidt-Hullmann. Sie haben das Wort.

SV **Frank Schmidt-Hullmann** (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main): Vielen Dank. Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, Art. 15 Abs. 3 der Europäischen Grundrechtecharta lautet: Die Staatsangehörigen dritter Länder, die im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten arbeiten dürfen, haben Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die denen der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger entsprechen. Das sollte eigentlich der Leitfaden der Tätigkeit aller europäischen Institutionen sein. So wundert es uns doch, dass die Europäische Kommission erneut Richtlinienentwürfe vorgelegt hat, die dieser Anforderung nicht entsprechen. Es besteht ein klares Verbot der Diskriminierung nach

Staatsangehörigkeit in demselben Betrieb. Bei der Saisonrichtlinie wird diese Bedingung mittlerweile auch erfüllt, wenn die vom Parlament und Rat angedachten Änderungen des aus unserer Sicht sehr schlechten Kommissionsentwurfs übernommen würden. Es läge dann hauptsächlich an der Umsetzung in nationales Recht, ob dies auch real würde. Ich möchte allerdings auch noch einmal betonen, dass bei der Saisonarbeitsrichtlinie verstärkt auf den Tätigkeits- und den Geltungsbereich geachtet werden muss und hier hat das Europäische Parlament aus unserer Sicht den zielführenderen Änderungsantrag vorgelegt, der nur die bisher schon generell für Saisonarbeitskräfte geöffneten Branchen wie Landwirtschaft, Gastronomie und wenige andere Untersektoren als die Saisonbranchen ansieht und keineswegs z. B. Bau, Gebäudereinigung oder was auch immer (Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel), die nach dem Kommissionsentwurf auch darunter fallen würden. Der Stand ist leider nicht so gut beim Richtlinienentwurf zur konzerninternen Entsendung von Drittstaatsangehörigen. Dieser durchkreuzt die gute Absicht der Europäischen Verträge, der Grundbestandteil die Grundrechtecharta ist, auch noch nach Annahme deren Ratsänderungen. Zum einen wurde ein äußerst problematisches Sonderrecht für multinationale Konzerne geschaffen. Kein innereuropäischer Konzern könnte sich hinsichtlich der Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten darauf berufen, erst recht kein KMU, das nur z. B. in Deutschland tätig ist. Es ist auch nicht abgegrenzt, dass es sich hier ausschließlich um Entsendungen handeln dürfte. Die Richtlinie enthält keinerlei Bindung des Aufenthaltszwecks an irgendeine konkrete Aufgabe. Es ist völlig offen, was der Betreffende macht. Das kann also genauso gut eine Versetzung sein. Die englischen Begriffe, die unseres Erachtens unzutreffend mit „konzerninterner Entsendung“ ins Deutsche übersetzt wurden, heißen im Entwurfstext „intra-corporate transfer“ oder „assignment“ und diese Begriffe sind doppeldeutig und beinhalten auch Versetzungen. Das Problem, was wir mit dieser Richtlinie haben, ist, dass die Arbeitskräfte aus Drittstaaten bei ihrem Einsatz in deutschen Unternehmensteilen oder in auch innereuropäischen Unternehmensteilen systematisch gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen, die in diesen Betriebsteilen schon arbeiten, benachteiligt würden. Für sie würde nur der Regelungskanon der Entsenderichtlinie Art. 3 gelten, also ein eingeschränkter Kanon von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, der z. B. Fragen zu Reisekosten, Überstundendefinition, Lohnfortzahlung und dergleichen mehr nicht enthält, obwohl sie Seite an Seite mit ihren Kolleginnen und Kollegen während der drei Jahre, die maximal zulässig sind, arbeiten würden. Auch ist bei der Weiterentsendung überhaupt nicht geregelt, wie lange denn der Aufenthalt im erst EU-Staat, in den ein Drittstaatler einreist, überhaupt dauern muss. Da reicht theoretisch juristisch eine Sekunde nach der Erteilung der Arbeitserlaubnis aus und dann kann ich in beliebige Drittstaaten weiterentsandt werden. Einige Aufweichungen der Definitionen, die durch die Kommission gegenüber der GATS-Definition vorgenommen wurden, würden unseres Erachtens einfachere

Facharbeitertätigkeiten unter der Überschrift „specialist“ zulassen. Damit sind wir zumindest am Bau ganz nahe an der Missbrauchsgefahr und deshalb sind wir, wie die Arbeitgeberverbände, europaweit der Meinung, dass der Baubereich hier komplett herausgenommen werden sollte. Ich möchte vielleicht noch eines sagen: Wir verstehen nicht, wieso hier multinationale Konzerne überhaupt besonders schutzbedürftig sein sollten und das auch noch in einer Art, wie es die Kommission in ihrer Entwurfsbegründung schreibt, dass die armen Konzerne, die armen Multis mit ihren großen Rechts- und Personalabteilungen Schwierigkeiten hätten, die örtlichen Vorschriften herauszufinden und Ähnliches mehr. Wenn das überhaupt einer herausfindet, dann sind das die Multis. Da sollte man sich viel eher über andere Unternehmen Gedanken machen und da sehen wir die besondere Schutzbedürftigkeit der Multis nun überhaupt nicht, zumal die Versetzung immer in einen nationalen Betrieb in einem EU-Mitgliedstaat erfolgt, dessen Personalabteilung bereits ausführliche Kenntnisse im Arbeitserlaubnis- und im Aufenthaltsrechts haben dürfte. Schon dieser Grundsatz führt bei uns dazu, dass wir diese Richtlinie insgesamt als Sonderrecht für multinationale Konzerne ablehnen. So etwas braucht die EU nicht – da wird ihnen der rote Teppich zu weit ausgerollt. Sie sollen sich gefälligst an die gleichen Regeln halten, wie alle innereuropäischen Multis und wie alle hiesigen Unternehmen. Damit möchte ich es erst einmal für die erste Runde bewenden lassen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Ich glaube, das ist Ihnen bei Ihrem Nachnamen schon öfter passiert. Last but not least: Herr Oliver Zander vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. in Berlin, Sie haben das Wort.

SV **Oliver Zander** (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Berlin): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, verehrte Abgeordnete, meine Damen und Herren, seitens des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie danken wir für Möglichkeit zur Stellungnahme in dieser Anhörung. Unsere Stellungnahme und unsere Statements beziehen sich ausdrücklich nur auf die ICT-Richtlinie, weil Bauarbeit keine Saisonarbeit ist. Die Saisonarbeiterrichtlinie ist nicht einschlägig für die Bauwirtschaft. Wir danken dem Innenausschuss, dass kurz vor Aufnahme des Trilogverfahrens auf der europäischen Ebene hier eine Anhörung zur ICT stattfindet. Das ist wichtig und das gibt auch der Regierung im Rat Möglichkeiten, einzuwirken. Wir begrüßen also diese Anhörung. Ich möchte drei Themen bzw. drei Fragenkomplexe ansprechen. Sie haben gehört, dass sich die europäische und nationale Bauwirtschaft um eine Herausnahme aus dem Geltungsbereich der ICT-Richtlinie bemüht. Wir haben das sehr intensiv getan, gleich nachdem im Jahre 2010 der Richtlinienentwurf veröffentlicht worden ist. Wir sehen massive Wettbewerbsverzerrungen als gegeben an, wenn hier völlig frei die ICT-Richtlinie in der Bauwirtschaft eingesetzt werden kann. Sie wissen, dass im Zuge der Autobahnerrichtung in Polen im Rahmen der Europameisterschaft sich

chinesische Staatsbaubetriebe, Konzerne „Autobahnlose“ gekauft haben, 30 Prozent unter Erstellungswert. Als sich das nicht rechnete, haben sie dann beantragt, in Polen 1.700 Spezialisten einzusetzen. Das war natürlich aus chinesischer Sicht gedacht, 1.700 Facharbeiter, die zu chinesischen Löhnen diese Autobahnen erstellen sollten, damit man am Ende des Tages den Preis noch einhalten kann. Solche Entwicklungen wollen wir nicht in Deutschland und wollen wir eigentlich auch nicht in Europa. Die Chinesen haben hinterher das Projekt nicht schultern können und mussten wieder abziehen. Wir haben drei Wege, eine Ausnahme der Bauwirtschaft aus der ICT-Richtlinie zu organisieren: Die Sektorausnahme im Geltungsbereich wäre das Einfachste, das Zweite wäre eine Sozialpartnerklausel – das hat der EMPL-Ausschuss im Parlament vorgeschlagen und hat dort auch eine Mehrheit gefunden, das Dritte ist die Quote. Die Quote differenziert nach Sektoren, Branchen und Regionen, so dass man dann punktuell sagen kann, dass eine Branche wie die Bauwirtschaft generell für alle Personengruppen ausgenommen wird. Eine andere Branche sagt, dass wir nur einen Fachkräftebedarf im Bereich der Ingenieure haben, wir wollen keine Spezialisten usw. oder nur im Bereich der Manager. Man kann sich da einiges vorstellen und das wäre eigentlich der Weg, der jetzt nach den Beratungen auch im Rat wohl mehrheitsfähig scheint. Unsere inhaltliche Kritik bezieht sich einmal auf die Definition des „specialist“. Sie bezieht sich natürlich auch darauf, dass wenn überhaupt Entsendungen im Rahmen der ICT möglich sein sollen, das Entsenderegime, die Entsenderichtlinie, das Arbeitnehmerentsendegesetz, die Baumindestlöhne usw. gelten müssen. Wir haben uns die Frage gestellt, ob nicht eigentlich die deutsche Sozialversicherung diese Arbeitsverhältnisse erfassen sollte, aber das scheint aktuell nicht mehrheitsfähig zu sein und wir wünschen uns, dass die Weiterentsendung so restriktiv kommt, wie sie das Bundesinnenministerium – und dafür Danke – im Rat bisher durchgesetzt hat. Wir können abschließend eigentlich nur sagen, wenn man uns herausnimmt, sind wir eigentlich schon zufrieden. Das haben wir schon in vielen Gesprächen erklärt. Bisher ist das am Ende des Tages noch nicht ganz durchgedrungen, aber vielleicht mit Unterstützung des deutschen Parlaments können wir versprechen, dass an dem Tag, wo man uns glaubhaft aus diesem Geltungsbereich dieser Richtlinie herausnimmt, wir auch jegliche Lobby-Bemühungen einstellen. Vielen Dank!

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Gilt das nur für Ihr Gewerk oder für alle?

SV **Oliver Zander** (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Berlin): Ich denke, dass der ganze Handwerksbereich, also ZDH, das gleiche Problem hat, aber es bezieht sich im Kern auf Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Für IG-Bau kann ich jetzt nicht sprechen, ob die den GaLaBau noch mit drin sieht, aber im Kern geht es darum, dass wir mit dem Ding nichts zu tun haben wollen. Das ist

eigentlich unser einziges Petikum. Das ist vielleicht überraschend für Sie, aber das kann man ja auch mal sagen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Nein, das kommt immer gut an. Wir bedanken uns bei den Sachverständigen. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der Abgeordneten und ich begrüße herzlich die Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Disziplinen. Was das Fragerecht angeht, bin ich total entspannt. Immer ran, sofern Sie sich dann innerfraktionell dahingehend verständigen, wer jetzt den Hut aufhat. Ich bitte darum, nicht nur die Frage zu formulieren, sondern auch zu adressieren, damit die Sachverständigen wissen, wer gemeint ist. Reinhard, bitte.

BE **Reinhard Grindel** (CDU/CSU): Ich würde gerne Frau Feiler fragen: Wir Innenpolitiker sind böse Menschen und denken immer erst an Missbrauch, an Risiken von Regelungen und Chancen. Aber welche Befürchtungen haben Sie denn, dass sich die Arbeitsbedingungen durch die Richtlinie verschlechtern, insbesondere – das ist eine große Sorge – durch die Richtlinie billige und willige Arbeitskräfte auf Umwegen in unser Land kommen, z. B. auch durch Briefkastenfirmen, die international organisiert werden? Das wäre der erste Komplex. Der Zweite: Halten Sie es für richtig, dass wir noch mehr die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie bei einheimischen Arbeitskräften und mit anderen entsandten Arbeitnehmern verankern müssen? Das zum Thema der konzerninternen Entsendung. Bei der Saisonarbeitsrichtlinie geht es im Grunde genommen in die gleiche Richtung, wobei ich dort, was die Frage der Missbrauchsmöglichkeiten angeht, gerne wüsste, weil schon gefordert wird, dann über den eigentlichen Bereich Saisonarbeit hinaus hier Perspektiven zu entwickeln, was sie denn in dem Zusammenwirken mit den verantwortlichen Behörden tun, dass nach Beendigung der Saisonarbeit auch tatsächlich wieder diejenigen in ihre Heimat zurückkehren? Das war, glaube ich, die Vertreterin des BDA, die gesagt hat, dass sie gegen eine Höchstdauer ist. Können Sie mir bitte erklären, was 12 Monate Saisonarbeit ausmachen? Das ist für mich Vollbeschäftigung und nicht Saisonarbeit. Da würde ich gerne einmal wissen, was Sie sich dabei denken, wenn Sie sagen, dass dort keine Höchstgrenzen, was die Dauer angeht, zu verankern seien. Da sehe ich in der Tat die Sorge, dass Sie zu völlig veränderten Bedingungen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt schaffen wollen, wo es eine solche Konkurrenz nicht gibt.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Frau Feiler, bitte.

SV **Jutta Feiler** (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Bonn): Ich antworte gerne. Bezüglich Ihrer Fragestellung „Missbrauch im Saisonverfahren“ muss ich mehr oder weniger auf die Vergangenheit zurückblicken. Seit 1. Januar sind auch die rumänischen und bulgarischen Staatsangehörigen frei im Bereich des

Saisonverfahrens, d. h. in den letzten Jahren haben wir für die EU-8- und EU-10-Staaten eine Plausibilitätskontrolle durchgeführt. Jeder Vertrag lief bei uns im Haus über den Tisch und wurde auf Plausibilität geprüft, d. h. auch auf Lohnbedingungen. Sobald die Lohnbedingungen nicht dem entsprachen, was deutsche Arbeitnehmer hielten, haben wir diesen Vertrag nicht zugelassen. Das sehe ich als eine Gefahr, wenn wir private Vermittler zulassen und diese Plausibilität, diese Prüfung nicht mehr erfolgt. Das ist auch die Erfahrung der letzten Jahre, dass viele Bürger aus den EU-8 oder EU-10-Staaten hier beschäftigt wurden, die nicht über uns zugelassen wurden. Zu Lohn- als auch Unterkunftsbedingungen, die wir so nicht zugelassen hätten. Im Moment haben wir die Zulassungen im Drittstaat Kroatien. Mit Kroatien gibt es eine Vermittlungsabsprache. Das ist kontingentiert, ansonsten wissen wir heute auch nicht mehr, wie letztendlich auf dem Markt gezahlt wird.

BE **Reinhard Grindel** (CDU/CSU): Darf ich kurz eine Nachfrage stellen, Herr Vorsitzender?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Wenn Frau Feiler fertig ist?

SV **Jutta Feiler** (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Bonn): Gerne.

BE **Reinhard Grindel** (CDU/CSU): Diese Privatvermittler – werden die irgendwie zertifiziert, überprüft? Was kann man denn tun, um da... ?

SV **Jutta Feiler** (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Bonn): Das sind Vermittler jeweils in den Staaten.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Aus den Herkunftsländern?

SV **Jutta Feiler** (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Bonn): Genau, aus den Herkunftsländern z. B. Rumänien, Bulgarien, Polen. Da haben wir leider überhaupt keinen Bezug zu. Wir hören das nur. Wir haben in der Vergangenheit, als wir das Verfahren geprüft haben, ein Beschwerdemanagement aufgebaut und wir konnten dann auch Arbeitgeber bis zu einem Jahr vom Verfahren ausschließen, die sich nicht an die Bedingungen gehalten haben, ansonsten läuft dieses Verfahren leider an uns vorbei.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Frau Robra, bitte.

SV **Dr. Anna Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin): Die BDA hat sich nicht für eine Höchstbeschäftigungsdauer von 12 Monaten ausgesprochen. Was wir gesagt haben, ist, dass wir gegen eine starre

Höchstaufenthaltsdauer, die europarechtlich vorgegeben ist, sind. Es waren ursprünglich sechs Monate vorgegeben in einem Zeitraum von 12 Monaten. Jetzt sind es fünf bis neun Monate innerhalb von 12 Monaten. Aus unserer Sicht sollte das nicht starr vorgegeben werden, sondern den Mitgliedstaaten einen hinreichenden Spielraum bei der Umsetzung gegeben werden. Klar ist, dass eine ganzjährige Beschäftigung natürlich keine Saisonbeschäftigung mehr ist.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Nächste Runde, die Sozialdemokraten, hellwach am Start Herr Kollege Veit. Nicht? Herr Kollege Juratovic, bitte.

Abg. **Josip Juratovic** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe eine Frage an Herrn Schmidt-Hullmann: Was muss Ihrer Meinung nach dafür getan werden, um eine vernünftige und erfolgsversprechende Kontrolle der tatsächlichen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen der Menschen, die über eine konzerninterne Entsendung nach Deutschland kommen, sicherzustellen? Eine zweite Frage hätte ich gerne an Herrn Zander gestellt: Wie stellen Sie sich eine mögliche Kontingentierung vor, d. h. das Quoten festgelegt werden und wie viele Personen könnten dann über die konzerninterne Entsendung kommen?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Schmidt-Hullmann, bitte.

SV **Frank Schmidt-Hullmann** (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main): Zunächst muss man darauf hinweisen, dass im Moment zwei Konzepte für die Entlohnung und für die Arbeitsbedingungen im Gespräch sind. Das eine, Behandlung nach der Arbeitnehmerentsenderichtlinie im Regelfall, hätte dann häufig zur Folge, dass die Betroffenen nach Entsendemindestlöhnen bezahlt würden, die eher für ungelernte oder angelernte Arbeitskräfte bestimmt sind und dass sie häufig auch gar nicht unter den Geltungsbereich der zu Grunde liegenden Tarife fallen würden, als Spezialist und Manager wäre das schon eine deutliche Abweichung. Für die Kontrolle ist bisher auf der Ebene der deutschen Bundesregierung kein wirkliches Konzept vorhanden. Ich war vor wenigen Tagen auf einem vom BMAS dankenswerterweise organisierten Workshop, wo die Ministerien alle am Tisch saßen und es darum ging, wie man dort Arbeitsbedingungen nach der Einreise kontrollieren will. Da herrschte allgemeine Ratlosigkeit auch schon darüber, welche Stelle genau die Vertragsbedingungen eigentlich kontrollieren soll. Soll das der eventuell völlig damit überforderte örtliche Konsularbeamte in der Botschaft machen, soll es erst hier im Nachgang erfolgen, ist überhaupt sichergestellt, dass eine Nachkontrolle stattfindet, weil Papier bekanntlich geduldig ist? Herr Zander hat das Beispiel von den 1.700 Spezialisten genannt. Da muss man genau auf der Baustelle nachschauen, was dann da eigentlich der Fall ist und das gilt wohl auch für alle anderen Betriebe. Die Kontrolle ist ein ganz wunder Punkt und die FKS hätte nach heutigem Recht

sicherlich auch keine besondere Zuständigkeit, weil die betroffenen Gruppen nicht unter die Entsendemindestlöhne fallen. Dann ginge es darum, arbeitsvertragliche Löhne zu kontrollieren, was die zweite Alternative ist. Hier können die Mitgliedstaaten festlegen, dass gleiche Entlohnungsbedingungen, also nicht die übrigen Arbeitsbedingungen vorgeschrieben werden. Aber dafür müsste man in Deutschland wieder spezielle Regeln schaffen. Der Richtlinienentwurf sieht aber keine besondere Kontrolle vor. Kontrollen finden nur bei der Erteilung oder bei der Verlängerung von Erlaubnissen statt – wenn überhaupt – und eigentlich muss der Arbeitgeber schon bei anderen Verstößen aufgefallen sein, damit er besonders unter die Lupe genommen wird.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Zander, bitte.

SV **Oliver Zander** (Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Berlin): Die Frage lautete, wie die Kontingentierungsregelung aussehen könnte und was wir uns als Bauwirtschaft als Kontingent vorstellen. Wenn die Kontingentierung, also die Quotenregelung, das Einzige ist, was uns hilft aus diesen Regelungen herauszukommen, dann würden wir uns vorstellen, dass man eine Sektorquote für Branchen vorsieht, dass der Bundesgesetzgeber in Abgrenzung der einzelnen Branchen erlaubt, durch ein Ministerium oder eine zuständige Stelle eine Quote für Branchen festzusetzen. Darüberhinaus stellen wir uns vor, dass es eine Quote für Regionen gibt, denn es kann natürlich in unterschiedlich prosperierenden Regionen Deutschlands teilweise sinnvoll sein, eine Quote für eine Branche zuzulassen, in anderen nicht. Dann wäre es aus unserer Sicht auch sinnvoll, eine Quote nach Personengruppen zuzulassen, um zu sagen, dass wir ganz bewusst keine Spezialisten in der Bauwirtschaft nehmen, sondern nur Manager oder Trainees und das wäre sozusagen die größtmögliche Flexibilität staatlicherseits. Wir stellen uns in der Bauwirtschaft mindestens als Einstieg über einen sehr langen Zeitraum zunächst einmal einen Null vor, wenn die Quote kommt und würden die Erfahrungen in anderen Branchen abwarten wollen und dann kann man uns nach zwei oder drei Jahren eines Besseren belehren und sagen, dass wir dringend noch 1.700 Spezialisten mit chinesischen Facharbeiterbriefen benötigen. Danke schön.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Hartfrid Wolff, bitte.

BE **Hartfrid Wolff (Rems-Murr)** (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte ein paar Fragen an Frau Dr. Robra und nochmal zwei an Herrn Prof. Dr. Bayreuther. Frau Dr. Robra, mich würde einleitend interessieren, wie Sie denn die Situation, also gerade die karriereförderliche Situation von Auslandsaufenthalten in Unternehmen bezeichnen würden? Ist das etwas, was tatsächlich für die individuelle Karriere hilfreich sein kann, wenn man international

teilnimmt? Mich würde auch interessieren, wie viele Unternehmen gerade im Verhältnis in Deutschland Führungskräfte haben und im Ausland? Wie weit findet hier der Austausch im Verhältnis Deutschland und Ausland statt? Ich habe von Unternehmen gehört, die in Deutschland nur 20 Prozent der Führungskräfte haben, ihren Sitz aber hier und der Rest sich im Ausland aufhält. Dann würde mich auch interessieren, wie weit Sie die Bedeutung des Familiennachzugs einschätzen? Wie groß ist der aus Ihrer Sicht? Wie ist hier der Bedarf? Sie sprachen auch gerade schon – nächster Punkt – davon, dass das Weiterwanderungsrecht innerhalb der EU bedeutsam sein kann und ist. Umgedreht wird von dem ein oder anderen immer wieder insbesondere die Missbrauchsanfälligkeit diskutiert. Da würde mich interessieren, wie weit Sie da das Weiterwanderungsrecht im dem Zusammenhang einschätzen? Letzter Punkt an Sie: Sie sprachen am Schluss noch – dankenswerterweise im Übrigen – das Thema „Blanket Petition“ an: Hierzu würde mich interessieren, was sich die BDA darunter vorstellt? Wie könnte sich das Verfahren möglicherweise entbürokratisierend darstellen? Von Herrn Prof. Dr. Bayreuther zum Thema saisonale Beschäftigung würde mich interessieren: Es gibt einige Mitgliedstaaten, die begründete Stellungnahmen im Hinblick auf die Subsidiarität abgegeben haben. Wie weit sehen Sie das Problem? Gibt es aus Ihrer Sicht überhaupt ein Problem? Weiter interessiert mich, ob aus Ihrer Sicht, eine EU-weite Harmonisierung in diesem Bereich der Saisonarbeit sinnvoll und wünschenswert wäre und welche Vorteile und vielleicht auch Nachteile es geben könnte?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Frau Dr. Robra, bitte.

SV **Dr. Anna Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin): Vielen Dank. Wie gehören die Auslandsaufenthalte zur Karriere dazu: Ich denke, für Führungskräfte ist es von elementarer Bedeutung, dass sie das gesamte Unternehmen kennenlernen. Deswegen ist hier insbesondere eine Vorbeschäftigungszeit völlig praxisfern, weil diese Leute gleich am Anfang alle ihre Tochterunternehmen, für die sie dann auch verantwortlich sind, kennenlernen und auch einmal vor Ort sein müssen. Wenn es um bestimmte Projekte geht, sind gerade Spezialisten in den Unternehmen nicht so dicht gesät, dass man die jetzt überall hätte, sondern man muss diese Spezialisten dann auch für die konkreten Projekte, die an den unterschiedlichen Standorten durchgeführt werden, flexibel einsetzen können, ggf. auch mehrfach, weil man so viele davon auch nicht hat, auch nicht als multinationales Unternehmen. Insbesondere auch, wenn es um Projekte geht, wo bestimmte Fachkenntnisse und besondere Innovationen, die diese Person vorangetrieben hat, gefragt sind. Für Trainees, glaube ich, gehört das in bestimmten Bereichen zum ganz normalen Lebenslauf, dass man einmal im Ausland gearbeitet hat oder auch im Ausland studiert hat. Deswegen ist für Trainees auch ein Auslandsaufenthalt sicherlich für die individuelle Entwicklung

ganz wichtig. Konkrete Zahlen habe ich jetzt nicht, die Sie ansprachen. Der Familiennachzug ist ganz besonders wichtig und deswegen begrüßen wir auch nachdrücklich, dass in der ICT-Richtlinie vorgesehen ist, dass es eine Familienzusammenführung gibt und dass auch die Familienangehörigen einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen sollen, so wie es die „Blue Card“-Richtlinie, die jetzt zum 1. August in ihrer entsprechenden Umsetzung in Deutschland in Kraft tritt, auch vorsieht. Vom Personenkreis geht es in die ähnliche Richtung. Es sind Hochqualifizierte. Hier ist es noch spezialisierter. Oft ist Schlüsselpersonal mit gut qualifizierten Partnern verheiratet und für die ist es wichtig, wenn sie mitgehen, dann auch arbeiten zu können. Von daher ist es ein ganz wesentlicher Punkt, der für oder gegen einen internationalen Personaleinsatz spricht und diesen letztendlich auch erfolgreich gestaltet. Weiterwanderungsrecht: Wie ich gerade schon einmal gesagt habe, braucht man Flexibilität, um bestimmte Leute auch öfter einsetzen zu können. Von daher war das der zentrale Ansatz der ICT-Richtlinie, zu sagen, dass man für einen begrenzten Zeitraum die Leute innerhalb von Europa auch weiter versetzen kann. Der jetzige Sachstand, denke ich, sieht da auch hinreichende Kontrollmöglichkeiten vor, die auch einem eventuellen Missbrauch – entweder z. B. über Scheinentsendung oder Ähnliches – vorbeugt. Jetzt ist z. B. auch die Möglichkeit gegeben, dass wenn ein Unternehmen gar keine wirtschaftliche Aktivität nachweist, dass dann im zweiten Mitgliedstaat oder auch schon im ersten Mitgliedstaat der Antrag zurückgewiesen werden kann. Zum Schluss noch zur „Blanket Petition“: Den Vorschlag haben wir schon vor einiger Zeit eingebracht und er wurde immer mit dem Hinweis auf die ICT-Richtlinie etwas nach hinten geschoben. Wir würden es natürlich begrüßen, wenn dieser Vorschlag jetzt zur Umsetzung käme. Unsere Vorstellung ist, dass man eine allgemeingültige Vorabzustimmung für alle Personen, die im Rahmen des internationalen Personalaustausches eingesetzt werden können, für bestimmte – quasi – zertifizierte Unternehmen ausstellt, die dann die einzelnen Individualzustimmungen ersetzt. Im Gegenzug muss das Unternehmen als Bürge eintreten. Wir haben dann noch bestimmte Kontrollmechanismen eingeführt, aber die möchte ich im Detail jetzt nicht noch aufführen. Man kann das alles bei uns nachlesen.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Prof. Dr. Bayreuther, bitte.

SV **Prof. Dr. Frank Bayreuther** (Universität Passau): Die Frage der Subsidiarität stellt sich bei beiden Richtlinien. Dabei drängt sich eine Rechtfertigung über den Anspruch der Union, einen Binnenmarkt zu erreichen für die ICT-Richtlinie sicher deutlich mehr aus als für die Saisonarbeitsrichtlinie. Bei der ICT-Richtlinie, meine ich, liegen die Vorteile eher auf der Hand, würde die Union insgesamt regeln, wie Konzernangehörige aus Drittstaaten für einen begrenzten Zeitraum im Unionsgebiet tätig werden können. Natürlich ist noch einmal Kernfrage – das muss

man immer wieder klar herausstellen und wird in allen Stellungnahmen deutlich – was wirklich als Konzernentsendung gelten soll. Das kann aus meiner Sicht nur dort der Fall sein, wo jemand hier weiter qualifiziert werden soll oder sein besonderes Wissen nach Deutschland bringt. Dreh- und Angelpunkt ist also auch insoweit, wie hoch man die Einstiegsqualifikation ansetzt. Es darf eben nur darum gehen, jemanden für ein Jahr mit den Verhältnissen eines inländischen Konzernunternehmens vertraut zu machen, seine Sprachkompetenz zu verbessern oder eben von dessen Know-how zu profitieren. Unter diesen Voraussetzungen ließe sich eine Regelungskompetenz der EU durchaus begründen. Je niedriger diese Qualifikation indes angesetzt wird – und das ist eine Frage der sprachlichen Fassung des Textes – und je mehr wir zu einer Migration kommen würden, desto schwieriger würde dies indes werden. Auch bei der Saisonrichtlinie würde ich den Subsidiaritätsgrundsatz noch nicht verletzt sehen. Allerdings will ich zugeben, dass die Vorteile, die wir mit der Richtlinie gewinnen würden, sich wahrscheinlich in Grenzen halten. Insoweit lässt sich möglicherweise in der Tat überlegen, ob das, was in der Richtlinie geregelt werden soll, nicht auch durch Mitgliedstaaten selber in gleicher Weise festgelegt werden könnte, eben weil es hier darum geht, dem Markt Arbeitskräfte zuzuführen. Möglicherweise wäre es unter Wettbewerbsgesichtspunkten interessant, wenn die Migrationsbedingungen, die die Richtlinie anspricht, in allen Mitgliedstaaten gleichermaßen gelten.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Frau Krellmann, bitte.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Frau Komitowski, wir hatten vor einiger Zeit die Gelegenheit mit mehreren Abgeordneten Ihre Beratungsstelle zu besuchen und haben da auch eine ganze Reihe sehr einschlägiger Schilderungen gehört, was denn in diesen Bereichen mit Beschäftigten so los ist. Meine Frage: Welche Forderungen an europarechtliche und nationalstaatliche Reglementierung der Saisonarbeit ergeben sich aus den Erfahrungen Ihrer Beratungspraxis und entspricht der vorliegende Richtlinienvorschlag diesen Anforderungen? Welche Regelungen zum Schutz von Saisonbeschäftigten schlagen Sie vor bzw. welche Bedeutung hätte in dem Zusammenhang ein flächendeckender Mindestlohn? Welche Vorschläge haben Sie zur Kontrolle dieser ganzen Geschichte? Ich habe gelesen, dass die ZAV mittlerweile nicht mehr für die Bereiche zuständig ist und die Kontrolle leider an der Stelle nicht mehr stattfindet.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Frau Komitowski, bitte.

SV **Doritt Komitowski** (Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte, Berlin): Die Forderungen des Beratungsbüros an national- und europarechtliche Regelungen sind eng verknüpft mit der Problematik, die wir im Alltag mit den Entsandten und

mit den Saisonarbeitnehmern erleben, die zu unserer Beratungsstelle kommen. Es wurde schon mehrfach die Problematik der Vermittlung und der Vermittlungsagenturen angesprochen, auf die überhaupt kein Zugriff - technisch gesprochen - besteht bzw. keinerlei Möglichkeiten sich offenbaren, aus nationaler deutscher Sicht das Verfahren zu unterbinden oder zu kontrollieren. Daher wäre eine ganz deutliche Forderung bereits auf europarechtlicher Ebene, die Praxis unter Ausschluss der Vermittlungsagenturen wie im Rahmen der Kontingentvereinbarungen zu regeln, so wie das von Frau Feiler angesprochene Verfahren für bulgarische und rumänische Saisonarbeiter vorgesehen hatte. Aus unserer Sicht sollte dies so in der Richtlinie festgeschrieben werden. Eine weitere Forderung – das wurde auch schon angesprochen – ist die Einschränkung der Definition der Saisonarbeit. Es wurden bereits das Problem geschildert, dass auch in saisonuntypischen Bereichen Saisonarbeit in der Praxis angewandt wird. Der ursprüngliche Entwurf definierte die saisonale Tätigkeit und nannte ein Kriterium dafür „bei weit höherem Arbeitskraftbedürfnis“. Der neue Ratsentwurf vom 25. Mai bleibt unserer Ansicht nach dahinter zurück, indem lediglich ein erhöhter Bedarf von Arbeitskräften gefordert wird. Dies öffnet Tür und Tor für die Weiterauslegung der saisonalen Arbeit, sprich für das Weihnachts-, Ostergeschäft oder aus unserer Praxis sind uns auch Fälle bekannt, in der Saisonarbeit in der Fleischindustrie in letzter Zeit verstärkt eingesetzt wird. Ein weiterer Vorschlag zu einer Regelung auf Europaebene wäre die Einführung einer Dokumentation der Saisonarbeit. Ich hatte vorhin die Problematik angesprochen, dass verbunden mit der Tatsache, dass durch den Wegfall der Kontrolle der Arbeitsverträge vorab durch die ZAV, den Arbeitnehmern die Arbeitsverträge nicht vorliegen, auch keine Möglichkeit zu einer Dokumentation besteht. Die Richtlinie sollte eine Dokumentation einführen, kann wie die im Zuge der Entsenderichtlinie bekannte Bescheinigung A1, die die Entsendung dokumentiert oder weitere Bescheinigungen E 102 oder E106, die den Transfer von sozialen Rechten betreffen. Diese Praxis besteht bereits in anderen Bereichen, es wäre unproblematisch, dies auch auf die Saisonarbeit auszuweiten und somit vorab zumindest einen Kontrollmechanismus zu schaffen. Wir hatten in unserer Stellungnahme einige konkrete Vorschläge zu Regelungen unterbreitet: das explizite Verbot der Vermittlungspraxis und die Verpflichtung des Arbeitgebers im aufnehmenden Staat, die Arbeitsverträge auszuhändigen, da so eine Verpflichtung derzeit nicht besteht. Nach deutschem nationalen Arbeitsrecht ist es eine Selbstverständlichkeit, da gibt es das Nachweisgesetz. In der Praxis mussten wir jedoch feststellen, dass es hier zunehmend Probleme gibt, z.B. dass die deutschen Arbeitgeber sagen, wenn der Saisonarbeiter die Vorlage des Arbeitsvertrages verlangt, dass dieser einen Vertrag mit der Vermittlungsagentur hat. Die Vermittlungsagentur befindet sich im Herkunftsland, so dass es zu sehr langen Verzögerungen der Geltendmachung dieses elementaren Rechts kommt. Unsere Erfahrung zeigt, dass in dieser Zeit die Betroffenen mehrheitlich wieder in

ihre Herkunftsländer zurückkehren und somit auch keine gerichtliche Geltendmachung der Forderungen möglich ist. Angesprochen wurde mehrfach die Frage nach einer wirksamen Kontrolle. Frau Feiler hat bereits geschildert, dass früher Kontrollen beim Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses zumindest im Ansatz durch die ZAV stattfanden. Mittlerweile sind diese entfallen und damit sind sehr massive Probleme in der Praxis aufgetreten. Daher wäre in zwei Bereichen zu überlegen, die Kontrollmechanismen anzusetzen. Der eine wäre beim Zustandekommen des Arbeitsvertrages. Insofern geht die Richtlinie schon einen Schritt weiter, indem das staatliche Monopol im Vermittlungsverfahren festgeschrieben ist. Jedoch betrifft es nur das Zustandekommen des Vertrages und wie es auch in der Vergangenheit bei der Kontrolle durch die ZAV das Problem gewesen ist, bei der weiteren Kontrolle der Arbeitsbedingungen und der Frage werden diese jetzt eingehalten oder nicht, besteht nach wie vor eine große Lücke, die zu schließen ist. Denkbar wäre, entweder dies entweder bei der ZAV oder bei einer sogenannten Arbeitsinspektionsbehörde, die es auch in anderen Mitgliedstaaten gibt, z. B. in Polen oder Bulgarien, anzusiedeln. In diesen Ländern gibt es spezielle Behörden, die hierfür zuständig sind. Möglich wäre aber auch die Ausweitung des Arbeitgeberservices bei den regionalen Arbeitsagenturen, die im Laufe des Beschwerdeverfahrens die ZAV informieren und die Kontrollen vor Ort bei den Betrieben durchführen. Das wäre in jedem Fall eine sinnvolle Überlegung und ein Vorschlag, dies auch nationalrechtlich zu regeln. Denn wie bereits Herr Schmidt-Hullmann angesprochen hat: Die Bundesregierung bezieht sich immer wieder, auch in der letzten Beantwortung der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE. zu dem Stand der Verhandlungen darauf, dass es in Deutschland die FKS und den Zoll gibt, der diese Kontrollen durchführt, aber wie bereits der Name sagt, betrifft diese Kontrolle nur Fragen wie: liegt hier Schwarzarbeit, dokumentierte oder undokumentierte Arbeit vor oder nicht. Es liegt nicht in der Kompetenz der FKS zu überprüfen, ob der tarifliche, regionale Lohn – Mindestlohn gibt es in dieser Branche leider nicht – gezahlt wird oder nicht und wie die Unterbringungsbedingungen im Betrieb sind. Was die Sanktionsmöglichkeiten gegen Arbeitgeber betrifft, bleibt die Richtlinie in ihrem ursprünglichen Entwurf weit zurück, auch wenn sie in diesem Punkt durch den aktuellen Ratsvorschlag vom 25. Mai verbessert wurde. Nach wie vor wird kritisiert, dass die Sanktionsmöglichkeiten als Ermessenstatbestand, d. h. als ein „Kann“, formuliert wurden. In der Vergangenheit wurden mehrfach Fälle bekannt, in denen der Zuschlag Unternehmen für Saisonarbeit gegeben wurde, obwohl bekannt war, dass sie in den Jahren zuvor wiederholt gegen Mindestarbeitsbeschäftigungsbedingungen verstoßen haben. Somit ist eine unserer Forderungen, die Vorschrift als ein „Soll“ oder als einen Sanktionsautomatismus auszugestalten, um die Sanktionsmöglichkeiten effektiver zu gestalten. Verwunderlich ist in diesem Zusammenhang, dass im neuen Vorschlag des Rates ein Sanktionsautomatismus für Arbeitnehmer vorgesehen ist,

nämlich dass der Saisonarbeitnehmer seine Arbeitserlaubnis verlieren kann, wenn der Arbeitgeber gegen seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verstößt bzw. gegen geltendes Arbeitsrecht verstößt. Das sehen wir milde ausgedrückt als äußerst problematisch an. Diese Regelung müsste andersrum lauten, nämlich dass der Arbeitgeber sanktioniert wird und zwar als Soll-Regelung im Falle, dass er gegen den Arbeitsvertrag und auch gegen geltendes Arbeitsrecht verstößt. Zu der Problematik der Unterbringungsmöglichkeiten: Der ursprüngliche Entwurf bleibt dahinter zurück. Insofern ist die Neuregelung im Ratsentwurf, Art. 14 und 14a, zu begrüßen, wonach die menschenwürdige Unterbringung durch Kriterien definiert wird, wie Schutz vor Wasser und Wind, Zugang zur Elektrizität und Sanitäranlagen und in Art. 14a auch das ausschließliche Recht der staatlichen Vermittlungsagenturen – in diesem Falle wäre das z. B. die ZAV –, die Unterbringung zu stellen, d. h. die private Unterbringung zu unterbinden, um damit auch die uns bekannten Fälle von Missbrauch zumindest zu verringern.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank, Frau Komitowski. Frau Müller-Gemmeke, Sie haben sich als Nächste gemeldet.

Abg. **Beate Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte im Prinzip für beide Richtlinien ähnliche Fragen an Frau Dr. Duchrow und ich würde dann auch gleich noch bei Prof. Dr. Bayreuther nachfragen, ob er zu diesen Fragen nachher noch etwas ergänzen will. Ich will noch einmal nach dem Nachbesserungsbedarf bei der Saisonarbeitsrichtlinie fragen: Ist die Definition von Saisonarbeit wirklich ausreichend und gut oder muss da nachgebessert werden? Inwieweit sollte die Leiharbeit herausgenommen werden? Das ist eine Branche, die mir immer wieder Kopfzerbrechen bringt. Bezogen auf Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen, kommt es da zu einer Gleichbehandlung in der Saisonarbeitsrichtlinie? Was meinen Sie dazu? Ähnlich bei der konzerninternen Entsendung: Gibt es wirklich gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort bzw. was muss getan werden, damit es auch umgesetzt werden kann? Was ist mit der Leiharbeit? Muss sie herausgenommen werden? Führungskräfte, Fachkräfte, Trainees – muss da noch einmal enger konkretisiert und definiert werden? Wo sehen Sie bei beiden Richtlinien zu diesen arbeitsrechtlichen Fragen Nachbesserungsbedarf.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Wer weiß, wie lang die Antworten werden, deswegen noch ein kurzer Hinweis: Essen auf Räder ist noch bei uns. Wer etwas haben möchte, sollte sich noch bedienen, damit sich die Dame nicht stundenlang die Beine in den Bauch steckt, um dann um 18:00 Uhr festzustellen, dass keiner mehr Hunger hat. Die Nahrungsaufnahme steht uns noch für ein paar Minuten zur Verfügung. Frau Dr. Duchrow, bitte.

SV **Dr. Julia Duchrow** (Brot für die Welt, Stuttgart): Bei der Richtlinie zur saisonalen Beschäftigung besteht Nachbesserungsbedarf im Bezug auf die Definition. Dieser wurde auch schon ziemlich ausführlich dargestellt. Das Europäische Parlament schlägt vor, Branchen festzulegen und zwar auf Landwirtschaft, Gartenbau und Tourismus. Ich denke, es ist wichtig, dass nicht die Mitgliedstaaten die Branchen festlegen, sondern schon in der Richtlinie die Branchen festgelegt werden müssten. Aus meiner Sicht sind die Ausweitungsmöglichkeiten zu groß und könnten dazu führen, dass die Saisonarbeitnehmerrichtlinie auf ganz viele Bereiche ausgeweitet werden, u. a. auch auf den Pflegebereich, wenn Mitgliedstaaten feststellen, dass sie einen erhöhten Arbeitsbedarf in dieser bestimmten Branche haben. Das kann eigentlich nicht sein. Wir denken, dass die Definition klar festhalten muss, wer darunter fällt und das ist nur teilweise in den Definitionsbestimmungen in Art. 3 des Richtlinienentwurfs erfolgt, da bedarf es der Nachbesserung. Dann ist es so, dass wir aus dem Blick der Förderung von Entwicklung denken, dass eine große Gefahr darin besteht, dass, wenn der Anwendungsbereich stark ausweitet wird, sehr viele auch qualifizierte Arbeitskräfte über die Saisonarbeitsrichtlinie nach Europa kommen und überhaupt nirgends festgelegt wird, wie man Qualifizierungsmaßnahmen in den Herkunftsländern durchführt, um diesem Verlust von Know-how entgegen zu treten. Natürlich besteht zudem das Problem, dass wenn über die Saisonarbeit höher qualifizierte Personen in den Arbeitsmarkt kommen, festzustellen ist, ob gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird. Da fehlt es einfach auch an einem Monitoring-System in dem Richtlinienentwurf. Im aktuellen Richtlinienentwurf gibt es eine Verbesserung zu einem ursprünglichen Entwurf im Bezug auf die allgemeinverbindlichen Tarifverträge, die gelten müssen. Es ist jetzt so geregelt, dass die EU-Inländer mit den Saisonarbeitnehmenden gleichbehandelt werden müssen. Das ist ein großer Vorteil. Das war ein starker Kritikpunkt auch der ILO, dass es im Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie nicht vorgesehen war, nur bei den Arbeitsbedingungen in Art. 16 Abs. 2. Das ist jetzt eine große Verbesserung und trotzdem frage ich mich, wenn es keinen einheitlichen Tariflohn und kein funktionierendes Monitoring-System gibt, wie soll das denn genau überprüft werden. Da gibt es, denke ich, Nachbesserungsbedarf und es sollte auf jeden Fall überlegt werden, wie man feststellt, ob wirklich den unterschiedlichen Arbeitnehmern der gleiche Lohn bezahlt wird. Wichtig ist noch – auch da wieder den Blick auf die Förderung von Entwicklung zu lenken –, dass, wenn Menschen nur im Bereich des Niedriglohnsektors nach Europa migrieren und dann auch noch der Lohn gedrückt wird, dem im Stockholmer Programm der EU erklärten Willen der EU – nämlich Entwicklungen auch in den Herkunftsländern – zu fördern, nicht entsprochen wird. Denn ein ganz wichtiges Element bei der Migration ist, dass dann Rücküberweisungen in die Herkunftsländer erfolgen, die häufig eine weit größere Summe als die Entwicklungszusammenarbeit darstellt. Wenn es also einen Sinn machen soll, dass – auf der einen Seite – die Möglichkeit geschaffen

wird, legal einzuwandern und damit auch Entwicklung in den Herkunftsländern befördert werden soll, dann kann das so nicht gewährleistet werden. Bei der konzerninternen Richtlinie denke ich auch, dass es da einen Nachbesserungsbedarf bei der Definition gibt. Durch die veränderten Richtlinienentwurf ist eine Verbesserung vorgenommen worden. Es können nicht einfach Praktikanten entsendet werden, aber Trainees. Ich denke bei der konzerninternen Versendung ist das Hauptproblem, dass sichergestellt werden muss, dass nicht die Bedingungen des Erstlandes bei einer Weiterentsendung gelten, z.B. die Bedingungen, die Rumänien gesetzt hat, im zweiten Staat, an den die Migranten weiterversendet werden, nicht gelten. Es soll vielmehr die Möglichkeit bestehen, zu überprüfen und nach zu verfolgen, welche Arbeitsbedingungen im Einsatzland bestehen müssen. Da gibt es eine Verbesserung im jetzigen Entwurf, aber diese ist nicht so formuliert, dass zwingend der Mitgliedstaat überprüfen muss, ob die Bedingungen, die arbeitsrechtlich in dem Land gelten, in dem ein Mensch als zweites entsandt wird, gegeben sind.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Prof. Dr. Bayreuther, bitte.

SV **Prof. Dr. Frank Bayreuther** (Universität Passau): Den Grundforderungen stimme ich weitgehend zu. Man muss die Saisonarbeitsrichtlinie sehr eng fassen und zwar auf die Bereiche, die hier angesprochen werden: Landwirtschaft, Ernte, Beherbergungsgastronomie, Tourismusbranche. Das findet sich in der Tat in der Definition der Richtlinie derzeit nicht so scharf wieder. Es steht aber im Erwägungsgrund 10. Deshalb die erste Frage: Hat dieser Erwägungsgrund dieselbe Autorität wie der Richtlinienentwurf selber? Natürlich wäre noch besser, wenn das in der Richtlinie selbst niedergelegt wäre. Doch ist es so, dass der Erwägungsgrund bei der Interpretation der Richtlinie berücksichtigt werden wird. Ich will aber auf eines hinweisen: Man muss aus dem Erwägungsgrund das Wort – ich habe nur die englische Fassung – „such“ streichen. Noch steht dort „Bereiche wie zum Beispiel“ und das müsste gestrichen werden, dann wären eigentlich alle Forderungen erfüllt. Die Richtlinie ist also gar nicht so weit weg von den Forderungen, die hier erhoben werden. Sie ist nur vielleicht im letzten Punkt nicht scharf genug. Was die Lohngleichheit in der Saisonrichtlinie betrifft: Die ist in der Richtlinie verankert, aber vielleicht auch nicht in der letzten Schärfe. Insoweit trifft übrigens das letzte Ratsdokument im Artikel 5 Abs. 1a eine bemerkenswerte Aussage, nämlich drei Punkte in Klammern. Wohl lässt sich bereits aus dem jetzigen Artikel 5 Abs. 1a natürlich die Lohngleichheit für Saisonkräfte herleiten, doch könnte auch das noch schärfer gefasst werden. Das scheint mir allerdings sehr, sehr wichtig zu sein. Das war bisher in § 39 Aufenthaltsgesetz so geregelt und sollte auch unbedingt beibehalten werden, gleicher Lohn am gleichen Arbeitsort. Daher wäre sicherlich besser, wenn dies in der Richtlinie klar verankert

wäre, weil es dann in Deutschland möglich bleibt, das im nationalen Recht beizubehalten. Doch würde ich auch insoweit sagen, dass wir nicht weit von den erhobenen Forderungen entfernt sind. Leiharbeit ist natürlich auszuschneiden, würde aber im Moment, nach meinem Dafürhalten, von keiner der beiden Richtlinien erfasst. Dazu, dass Leiharbeitnehmer aus Drittstaaten entsandt werden, darf es sicher nicht kommen und das ist wohl auch nicht beabsichtigt. Was die ICT-Richtlinie und den Begriff der „Fachkrafts“ betrifft: Das ist der Dreh- und Angelpunkt, über den wir hier die ganze Zeit diskutieren: Wo setzt man da an? Will man nur jemanden zulassen, um ihn mit den Möglichkeiten eines Unternehmens vor Ort für ein Jahr vertraut zu machen – dann ist diese Form der Entsendung sicher gerechtfertigt. Wenn wir indes beispielsweise einen, eine Baufach- oder eine Pflegekraft zulassen würden, dann wäre das natürlich sehr fragwürdig. Doch würde ich auch an dieser Stelle sagen, dass der Wortlaut der Richtlinie eigentlich in Ordnung ist. Nun ließe er sich auch hier noch schärfer fassen. Dabei fällt auf, dass in dem letzten Ratsdokument insoweit Vorbehalte von Deutschland und Frankreich formuliert sind und ich glaube, die sollte man auch weiter verfolgen. Was diese Weiterentsendung betrifft, ist diese mittlerweile ausgeschlossen. Wer erst einmal in Rumänien „anfängt“, wandert nicht mitsamt des rumänischen Rechts weiter – das war in den ersten Entwürfen so – und es ist sehr gut, dass das nicht mehr der Fall ist. Die Weiterwanderung des Entsenderechts scheint mir daher ausgeschlossen. Was die Lohngleichheit innerhalb der ICT-Richtlinie betrifft: Das ist natürlich eine ganz schwierige Frage. Wenn man wirklich davon ausgeht, dass nur hochqualifizierte Führungskräfte entsandt werden, ist es natürlich nicht so leicht, sofort Lohngleichheit anzuordnen, zumal diese hier ja kein Arbeitsverhältnis mit dem aufnehmenden Unternehmen begründen sollen. Die Richtlinie lässt aber immerhin zu, dass die Behörden die Aufenthaltserlaubnis daran knüpfen, dass Lohngleichheit gewährt wird. Für das öffentliche Aufenthaltsrecht ist diese Forderung durch die Richtlinie also eindeutig erfüllt. Arbeitsrechtlich erscheint es mir dagegen immerhin sehr schwierig.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Frau Lösekrug-Möller, bitte.

Abg. **Gabriele Lösekrug-Möller** (SPD): Vielen Dank. Ich habe zwei Fragen, die ich gern Herrn Schmidt-Hullmann stellen möchte. Herr Prof. Dr. Bayreuther hatte anfangs gesagt, dass diese Richtlinien auch den großen Vorteil haben, dass sie Schwarzarbeit verhindern. Ich hoffe, dass ich Sie da in Ihrer Argumentation richtig verstanden habe. Dazu hätte ich gerne Ihre Einschätzung, ob das wirklich stimmt. Ich möchte gerne wissen – ich habe dazu nichts gefunden – welche Möglichkeiten Betriebsräte z. B. haben, Einfluss auf Verfahren und Entscheidung zu nehmen?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Das war eine erfreulich kurze Frage. Herr Schmidt-Hullmann, jetzt kommt eine erfreulich kurze Antwort.

SV **Frank Schmidt-Hullmann** (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main): Das Schwarzarbeitsverhinderungspotenzial der beiden Richtlinien schätze ich denkbar gering ein. Wir hatten bisher ein geregeltes Verfahren für Saisonarbeitskräfte und trotzdem haben wir geschätzt, dass im Landwirtschaftsbereich im erheblichen Umfang Arbeitskräfte nicht durch das Saisonverfahren gelaufen sind. Die gelegentlich stattfindenden Kontrollen sind im ländlichen Raum ausgesprochen schwierig, die Menschen sind verteilt über viele Felder und da weiß man nie genau, wo man die antrifft. Ich wohne direkt neben einem der größten Spargelanbauer und der hat seine Felder teilweise in 30 bis 40 km Entfernung von seinem Betrieb. Diese Kontrollen griffen häufig nicht so richtig. Da kann man höchstens, wenn man die Unterkünfte festgestellt hat, dort eine Nachkontrolle durchführen, stellt sie aber nicht bei der Arbeit fest. Ich glaube nicht, dass die Eröffnung eines legalen Verfahrens diejenigen Arbeitgeber, die gerne illegale Verfahren einsetzen, weil sie Sozialversicherung sparen wollen, in irgendeiner Form zu einem anderen Verhalten bringen wird. Diese Möglichkeit hatten sie bisher schon, denn im Bereich der Saisonarbeit gab es innereuropäisch nur marginale Beschränkungen und dennoch haben Arbeitgeber dagegen verstoßen. Im Bereich der Manager weiß ich nicht, ob da die Gefahr von Schwarzarbeit so groß ist. Die Gefahr ist dann höchstens genereller Natur, nämlich wo man sich ansiedelt, aber das ist auch ein innereuropäisches Problem. Man hört da immer wieder von Kanalinseln als Arbeitsort bei Managern in der Londoner City. Das ist natürlich Steuervermeidung, aber ich glaube nicht, dass das hier relevant wird. Bei Spezialisten sehe ich eigentlich auch nicht, dass da das Potential von multinationalen Konzernen genutzt würde, jetzt eigene Beschäftigte im größeren Umfang einzusetzen statt Subunternehmen. Hier geht es vielmehr darum, auch die eigenen Beschäftigten zu einem unschlagbar günstigen Preis in die EU zu bekommen, nämlich nicht unter voller Anwendung des Ortsrechts. Die zweite Frage habe ich vermutlich im Eifer des Gefechts leicht verdrängt. Die Betriebsräte sind natürlich ganz wichtig – wie konnte mir das passieren? Betriebsräte sind in der Richtlinie nicht vorgesehen, auch andere betriebliche Interessenvertretungen nicht. Es besteht die Möglichkeit, Gewerkschaftsmitglied zu werden, in beiden Richtlinien und dann deren Leistungen in Anspruch zu nehmen. Das hat bekanntlich mit den deutschen Betriebsräten aber erst einmal nichts zu tun, da es sich bei ihnen um gewählte Interessenvertretungen handelt. Dann kommt es darauf an, wie man das definiert. Ein Betriebsrat hat theoretisch die Möglichkeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz, sich über die Arbeitsverhältnisse aller Personen zu informieren, die im Betriebsgeschehen auftauchen. Das ist aber eine sehr schwache Informationsmöglichkeit. Wir hatten vor wenigen Wochen die Anhörung beim Ausschuss für Arbeit und Soziales zum Thema Werkverträge und dabei kam schon deutlich heraus, dass es da wohl auch Defizite in diesem Bereich gibt. Hier in dieser Richtlinie wäre das Ganze natürlich

noch viel schwächer ausgeprägt. Es ist keine wirkliche Zuständigkeit von Betriebsvertretungen irgendwo vorgesehen. Das ist auch immer eine unserer Forderungen gewesen, dass man hier dringend nachbessern müsste. Wer soll es denn sonst im betrieblichen Geschehen kontrollieren? Doch nicht etwa die FKS mit ihren stichpunktartigen Zufallskontrollen? Wenn es Gruppen gibt, die sich dafür interessieren, wie es den Beschäftigten geht, dann sind das normalerweise die Betriebsräte des aufnehmenden Betriebes und ihnen sollte man auch die Möglichkeit geben, sich über die Bedingungen und deren interne Einhaltung informieren zu können. Das Spezialthema Unterkünfte wurde schon angesprochen und andere Sozialleistungen. Aber es geht doch bis dahin – stellen Sie sich vor, Sie sind Ingenieur bei SIEMENS, werden unter diesem Schema ICT hierher entsandt und dann müssen Sie in der Betriebskantine 8,20 Euro bezahlen, weil auf Ihrer Magnetkarte „betriebsfremde Person“ steht, während alle Ihre Ingenieurskollegen bei SIEMENS für 3,60 Euro essen können. Bis in solche Kleinigkeiten geht doch die Ungleichbehandlung nach der Richtlinie, weil es eben keine volle Gleichbehandlung ist. Das würde übrigens gelöst durch einige Kompromissanträge im Europäischen Parlament, die eine weitgehende Anwendung des gesamten Arbeitsrechts vorsehen würden.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Herr Kollege Kilic, bitte.

BE **Memet Kilic** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, ich habe zwei Fragen. Die erste Frage geht an Herren Prof. Dr. Bayreuther und Schmidt-Hullmann. Frau Dr. Duchrow hat die Problematik bei der konzerninternen Entsendung schon ein bisschen beschrieben. Es gibt einen Erstentsendestaat und dann können diese Arbeitnehmer weiter entsendet werden, z. B. holt ein Konzern die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom eigenem Konzern aus China nach Rumänien. Diese Personen werden dort nach rumänischen Arbeitsbedingungen beschäftigt. Dann können diese aber auch innerhalb von Europa noch einmal nach München entsendet werden. Da sollten – nach der neuen Definition – Arbeitsbedingungen am jeweiligen Arbeitsort zur Geltung kommen. Aber wer kontrolliert das? Ist ein gewisser Missbrauch von dieser Regelung mit dieser Richtlinie aus Ihrer Sicht entschärft oder was müsste dann geschehen, damit hier Klarheit herrscht? Meine zweite Frage geht an Frau Dr. Robra: Wenn ich Sie höre, dann denke ich, dass die Arbeitgeber sich am liebsten wünschen würden, dass das gesamte Jahr zur Saison erklärt wird. Warum genügen sechs Monate nicht? Bis neun Monate muss es sein und was ist dann die sachliche Begründung aus Sicht der Arbeitgeber, das auf neun Monaten zu begrenzen? Warum nicht zwölf Monate im Jahr?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Prof. Dr. Bayreuther, bitte.

SV **Prof. Dr. Frank Bayreuther** (Universität Passau): Das Problem, was Sie beschreiben, wäre sehr gravierend. Dazu hätte es nach vorhergehenden Fassungen auch in der Tat kommen können. In der letzten Ratsfassung wird genau das nun aber ausgeschlossen. Nach Artikel 16 Abs. 3b Buchstabe ii und Artikel 12 kann der neue Entsendestaat darauf bestehen, dass sein durch das Entsenderecht für zwingend erklärtes Arbeitsrecht eingehalten wird und die Aufenthaltserlaubnis im neuen Aufnahmeland kann daran gebunden sein, dass die vor Ort geltenden Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Ihren Bedenken sehe ich in der Ratsfassung daher hinreichend Rechnung getragen. Mir scheint das auch sehr, sehr wichtig. Einerseits muss das jeweilige Entsenderecht des Landes, wo tatsächlich gearbeitet wird, verbindlich sein und nicht etwa – wie Sie es beschreiben – jenes in Rumänien und andererseits muss die Arbeitserlaubnis daran gebunden sein, dass die vor Ort geltenden Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Wie gesagt: Dieses Problem scheint mir in der aktuellen Fassung entschärft. Dass dies so bleibt, scheint mir aber auch wirklich ganz, ganz wichtig. Da gebe ich Ihnen vollkommen Recht.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Herr Schmidt-Hullmann, bitte.

SV **Frank Schmidt-Hullmann** (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main): In der Tat würde die aktuelle Ratsfassung eine erneute Kontrollmöglichkeit als eine Option für den zweiten Mitgliedstaat vorsehen. Er könnte kontrollieren, ob seine Arbeitsbedingungen, die er vorschreibt – das sind mal die der Entsenderichtlinie, mal die Gleichbehandlung - bei Lohn und Gehalt eingehalten werden. Er hat für diese Kontrolle 20 Tage Zeit nach der Notifikation und da muss er relativ zügig arbeiten. Das ist aber eine reine Papierkontrolle. Bei der Frage des Nachschauens, was real vor Ort passiert, geht der Trend in der EU-Kommission eher zu Abwesenheit von Kontrollen, wenn man sich den fast zeitnah vorgelegten Entwurf zur Einschränkung der Kontrollrechte der Mitgliedstaaten bei der Arbeitnehmerentsendung anschaut, da ist dann z. B. die Übersetzung von Arbeitsverträgen nicht mehr zwingend vorgeschrieben, wenn die zu lang sind, oder es ist auch nicht mehr vorgesehen, dass man vor Ort einen Zustellbevollmächtigten haben muss, dem man dann auch ein Bußgeld zustellen kann. Die Kommission ist da nicht sehr freundlich zu den Mitgliedstaaten und deren Kontrollrechten. Ich fürchte, es wird eine reine Papierrichtigkeitskontrolle sein. Aber man muss doch sehen, dass der Beschäftigte völlig konzernabhängig mit seinem Aufenthalt in der EU ist. Der Beschäftigte ist auch völlig arbeitgeberabhängig mit seinem Aufenthalt bei Saisonarbeit und wenn er sich beschwert, wenn er aufmuckt, wird er in der Regel in das Heimatland zurückgesandt. Oft genug finden sich in den fremdsprachigen Arbeitsverträgen – das haben wir schon oft genug gesehen - Klauseln, die die Verratsparagrafen des nationalen Strafgesetzbuchs des Herkunftslandes wiedergeben. Da werden dann

Strafen von fünf Jahren und mehr angedroht für den Verrat von Betriebsgeheimnissen. Jetzt stellen Sie sich vor, dass Sie so einen Vertrag in der Tasche haben und werden von irgendeinem Kontrolleur nach Ihren realen Arbeitsbedingungen gefragt. Der Arbeitgeber hat Ihnen aber vorher signalisiert, dass Sie nichts sagen sollen, wenn Sie gefragt werden. Möglicherweise verlören Sie dann noch den – hier immer noch besser bezahlten – Job und könnten ins Heimatland zurück, wo Sie mit Sicherheit im Fall der konzerninternen Entsendung sofort fristlos entlassen würden. Dann gilt kein deutsches Arbeitsrecht für Sie mit Schutz vor unfairer Kündigung. Ich halte das Thema Kontrollen also für stark ausbaufähig. Wir müssen uns auch in Deutschland nachher bei der Umsetzungsgesetzgebung dringend Gedanken darüber machen, wie das denn hier praktisch kontrolliert werden könnte.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Frau Dr. Robra, bitte.

SV **Dr. Anna Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin): Ich wollte nur noch einmal – ich dachte, dass hätte ich vorhin schon klar gestellt – sagen, dass wir nicht 12 Monate Saisonbeschäftigung fordern. Im Gegenteil: Ausgangspunkt war, dass im Kommissionsentwurf eine Höchstbeschäftigungsdauer von sechs Monaten in einem Zeitraum von 12 Monaten verbindlich vorgeschrieben wurde. Wir haben uns nur gegen diese verbindliche europarechtliche Vorgabe gewandt. Dieser im Ratsdokument vorgegebene durchaus flexiblere Zeitraum ist insoweit positiv zu bewerten. Wir hatten in der Vergangenheit aber auch schon einmal den Fall, dass wir in Deutschland gesagt haben, dass wir die Höchstbeschäftigungsdauer innerhalb des Kalenderjahres erhöhen müssen und einfach nur diese Beibehaltung der Flexibilität, auch weil es unterschiedliche Branchen gibt, wo einmal möglicherweise auch das Kalenderjahr vorteilhafter sein kann, als der 12-Monats-Zeitraum ist uns wichtig.

BE **Memet Kilic** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Verstehe ich Sie richtig, dass die Arbeitgeber sozusagen diese sechs Monate verpflichtend verstanden haben, dass sie einen Saisonarbeitnehmer unbedingt bis zu sechs Monate beschäftigen müssen? Sie hätten auch die Flexibilität sie zwei oder drei Monate zu beschäftigen. Warum genügen diese sechs Monate nicht, sondern neun Monaten? Wenn Sie das mit neun Monaten begrenzen – das geht ja in Richtung 12 Monate. Was ist Ihre sachliche Begründung? Warum bis neun Monate, nicht bis 11 Monate?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Nun lassen Sie doch Frau Dr. Robra erst einmal antworten.

**BE Memet Kilic** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Das wäre vielleicht noch flexibler für Arbeitgeber.

**SV Dr. Anna Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin): Im ursprünglichen Kommissionstext war eine maximale Höchstbeschäftigungsdauer von sechs Monaten in einem Zeitraum von 12 Monaten vorgesehen. Das hätte bedeutet, dass man jemanden maximal sechs Monate beschäftigen kann, man kann ohne Frage natürlich auch weniger. Man ist natürlich nicht verpflichtet, jemanden sechs Monate als Saisonkraft einzustellen. Das entspricht der derzeitigen Rechtslage in Deutschland. Jedoch kann hier der Fall eintreten, dass wir die Höchstbeschäftigungsdauer z. B. auf sieben Monate erhöhen müssen, aufgrund der Bedarfe am Arbeitsmarkt. Diese Flexibilität wäre bei einer verbindlichen Vorgabe durch die europäische Richtlinie nicht gegeben.

**Vors. Wolfgang Bosbach**: Deswegen sind Sie für neun Monate?

**SV Dr. Anna Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin): Deswegen sind wir für eine hinreichende Flexibilität und im jetzigen Ratstext ist auch eine hinreichende Flexibilität vorgesehen, die dann den Mitgliedstaaten den Gestaltungsspielraum lässt, eine Höchstbeschäftigungsdauer in dem Zeitraum von fünf bis neun Monaten festzusetzen.

**Vors. Wolfgang Bosbach**: Aber nicht unter fünf Monate?

**SV Dr. Anna Robra** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin): Das ist nur die Höchstbeschäftigungsdauer.

**Vors. Wolfgang Bosbach**: Eben. Die Höchstbeschäftigungsdauer von fünf bis neun Monaten ist originell. Dann können Sie die fünf Monate streichen. Da machen die fünf Monate keinen Sinn, wenn sie nach unten offen sind und nach neun ist die Obergrenze. Was wollen Sie dann mit den fünf Monaten? Das ist typisch deutsch: Wir haben für jede Lösung ein Problem. Jetzt noch ein schönes Schlusswort vom Kollegen Tempel.

**Abg. Frank Tempel** (DIE LINKE.): Ich habe nur noch zwei ganz kurze Fragen an Herrn Schmidt-Hullmann. DIE LINKE. und auch die Gewerkschaften setzen sehr auf das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. Das Prinzip gilt seit den EuGH-Urteilen für entsandte Beschäftigte innerhalb der EU nicht mehr. Bei den Verhandlungen zur Konzernentsenderichtlinie hat sich die Bundesregierung dafür eingesetzt, dass diese Ungleichbehandlung auch für Drittstaatsangehörige gilt, während das Europäische Parlament hier eher unsere

Position übernimmt. Ich würde Sie bitten, kurz dazulegen, warum Ihrer Meinung nach das Gleichbehandlungsprinzip so wichtig ist, auch mit Blick auf die derzeit laufenden Verhandlungen über die Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie. Die zweite Frage: Die Konzernentsende- und die Saisonarbeiterrichtlinie orientieren sich migrationspolitisch an dem Konzept der zirkulären Migration. Das ist im Prinzip eine neue Gastarbeiterpolitik und nicht nur aus Sicht der Fraktion DIE LINKE. völlig verfehlt. Was halten Sie selbst von diesem Konzept und wie sollte nach Ihrer Meinung ein Defizit an Fachkräften und jungen Einwohnern, sofern es das gibt, gelöst werden?

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Diese zirkuläre Migration nannte man bei den Grünen früher Rotationsprinzip. Herr Schmidt-Hullmann, bitte.

SV **Frank Schmidt-Hullmann** (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt am Main): Warum ist es so wichtig, dass wir den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ bei diesen Tätigkeitsformen bekommen? Es handelt sich hierbei eben nicht um eine abgegrenzte Dienstleistung, die ein Unternehmen für einen Gelegenheitskunden erbringt, für einen Dritten, sondern es handelt sich hier um die Beschäftigung im selben Unternehmen, nur indem man in einen anderen Ort versetzt wird, in einem anderen Betriebsteil. Das ist natürlich entscheidend, dass gleiche Tätigkeiten dann auch gleich entlohnt werden, wenn man Diskriminierung vermeiden will. Ich sehe das persönlich als eine Diskriminierung an, wenn ich z. B. einem indischen Bauingenieur erheblich weniger zahlen könnte, nur weil er aus Indien kommt, der in diesem Konzern vielleicht schon länger arbeitet als der deutsche Kollege oder auch der niederländische Kollege, die mit ihm in der gleichen Firma arbeiten. Ich halte das aus grundsätzlichen Menschenrechtserwägungen für unverzichtbar, dass wir hier diese gleich arbeitenden Arbeitskräfte auch gleich entlohnen. Es könnte uns sonst als EU den Rassismuskorwurf in den Entwicklungsländern eintragen. Für mich spricht alles dafür, dass wir die Arbeitskräfte, die wir hier brauchen, die wir hier einsetzen müssen, die auch Multis einsetzen müssen, was ich gar nicht bestreiten will, im Wege regulärer hiesiger Arbeitsverträge nach Ortsrecht einsetzen. Das müssen wir ganz stark von der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU unterscheiden, wo es Abweichungen aus welchem Grund auch immer davon geben mag. Teilweise aus europarechtlichen Grundsätzen, die wir auf die Schnelle nicht geändert bekommen, aber bei den Gruppen, über die wir hier reden, gibt es keinen Grund von diesem Grundsatz abzuweichen. Es geht hier um den Einsatz in derselben Firma und deshalb sollte dieser Grundsatz hier auch gelten. Die Frage der zirkulären Migration ist abendfüllend. Ich möchte hierzu nur einen Satz sagen: Ich bin insgesamt von diesem Konzept nicht sehr überzeugt; schon die alten Gastarbeiterschemata haben nie in der Hinsicht auf Dauer funktioniert, dass da eine Rückkehr stattfand oder dass ein Austausch von Wissen stattfand oder was

auch immer dahinter vermutet wurde, das ist in der Regel alles nicht passiert. Es passierte dann aber Einwanderung nach einigen Jahren. Auch die jetzige Richtlinie zur konzerninternen Entsendung nach dem Entwurf des Rates sieht schon die Möglichkeit vor, auf einer anderen Grundlage eine neue Arbeitserlaubnis zu bekommen. Da stellt sich mir dann die Frage, warum man das nicht gleich macht, wenn man hier Fach- und Führungskräfte braucht und dieser Arbeitsbedarf von Drittstaatlern unabwendbar nachgewiesen kann, weil der lokale und der EU-Arbeitsmarkt völlig leer gefegt sind. Warum gibt man ihnen nicht einen normalen Vertrag? Ich stelle mir auch die Frage, ob ein Multi, der dringend einen Spezialisten oder Manager braucht, ob der dann mit drei Jahren zufrieden ist. Wir können uns also schon darauf einrichten, dass die dann über eine neue Entsendung in ein anderes EU-Land wiederkommen und dann über Weiterentsendung wieder zu uns. Denn die Sperre, die hier von Frau Dr. Robra angesprochen wurde, bezieht sich auf den Erstmitgliedstaat, in den man einreist, d. h. wenn ich in Deutschland war, kann ich zwar nach den drei Jahren nicht automatisch wieder nach Deutschland kommen, es sei denn Deutschland verzichtet auf eine Kettenregelung, aber ich kann durchaus wieder nach Frankreich entsandt werden und über die Weiterentsendung dann direkt wieder auf den deutschen Markt kommen. Ich halte das für unnötig kompliziert. Lassen Sie uns offen darüber reden, soweit wir Zuwanderung in diesem Bereich brauchen, wie wir das mit anständigen Arbeitsverträgen lösen können.

Vors. **Wolfgang Bosbach**: Vielen Dank. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Ich wünsche den Sachverständigen eine gute Heimreise. Die Kolleginnen und Kollegen sowie die Gäste entlasse ich jetzt in den wunderschönen Hochsommer. Einen schönen Abend noch. Kommen Sie gut nach Hause.

**Ende: 15:50 Uhr**