

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Arbeit und Leben e.V.

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

Doritt Komitowski, Monika Fijarczyk
DGB-Haus
Keithstraße 1-3, 10787 Berlin

Telefon: 030 21240-145

Fax: 030 21240-116

Zimmer: 315 / 316

Email: beratung-eu@dgb.de

Website: postedwork.dgb.de

Berlin, 20.06.2012

**Deutscher Bundestag
Innenausschuss**

Stellungnahme zu der öffentlichen Anhörung 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 (2012) 379 endg.).

1.

Aus unserer Beratungspraxis ergibt sich, dass Saisonarbeiter, unabhängig davon, ob sie aus den EU-Ländern oder sog. Drittländern kommen, besonders schutzbedürftig sind, da sie aus unterschiedlichen Gründen besonders stark von Ausbeutung und menschenunwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen betroffen sind.

Die Gründe hierfür sind zum einem darin begründet, dass Saisonarbeiter meistens über keine ausreichende Sprachkenntnisse und damit verbunden Information über ihre Rechte verfügen sowie zum anderen kein effektiver Rechts- und Kontrollrahmen besteht, der die Wahrung dieser Rechte sicherstellt und Missbrauch durch Arbeitgeber unterbindet.

Die häufigsten Arbeitsrechtsverstöße lassen sich in folgende Gruppen typisieren:

- Problematik der Vermittlungsagenturen:

In der Praxis schließt der deutsche Arbeitgeber mit einem aus einem (Mitglieds-)Land stammenden Vermittler/einer Vermittlungsagentur einen Vertrag, in dem die Bezahlung, Unterbringung, Dauer der Arbeit etc. geregelt sind.

Im Rahmen der nur bis 2011 existierenden bilateralen Kontingentvereinbarungen mit z.B. Bulgarien und Rumänien hat die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit die Verträge geprüft und genehmigt; Vermittler wurden nicht zugelassen, die Arbeitsverträge wurden direkt zwischen dem deutschen Arbeitgeber und den Saisonbeschäftigten über die Arbeitsagentur im Herkunftsland abgeschlossen.

Da die Zentrale Auslands und Fachvermittlung seit Januar 2012 keine Saisonarbeitnehmerverträge mehr prüft, führt es in der Praxis dazu, dass weder der Arbeitgeber noch der Vermittler den Saisonarbeitern die Arbeitsverträge aushändigt. In allen Fällen, in den uns betroffene Saisonarbeiter aufgesucht haben, kannten diese ihre Verträge und somit die darin geregelten Arbeits- und Lohnbedingungen nicht. Die Saisonarbeiter werden in ihrem Heimatland persönlich oder über das Internet angeworben, Angaben zu den zu erwartenden Verdienst und Art der auszuübende Tätigkeit gemacht und erst im

Nachhinein, meistens nachdem sie ein oder zwei Monate bereits bei dem Arbeitgeber in Deutschland gearbeitet haben, stellt sich heraus, dass sie nach Abzug aller Kosten für Unterbringung lediglich 2 EUR die Stunde erhalten sollen. Einen Arbeitsvertrag haben alle Betroffenen niemals ausgehändigt bekommen.

Zudem erhalten die Vermittler im Voraus 130-300 EUR sog. Vermittlungsgebühr, die die Betroffenen noch vor der Abreise im Heimatland bezahlen müssen.

Eine Kontrolle der Arbeitsbedingungen und Entlohnung durch die ZAV findet nicht mehr statt. Diese mangelnde Kontrollmöglichkeit führt zu massiven Problemen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie die Entlohnung der Saisonarbeiter/innen.

- Arbeitsbedingungen, insb. Problematik des Akkordlohnes, Unterentlohnung und Unterbringung:

Neben der mittlerweile bekannten Problematik der verbreiteten menschenunwürdigen Unterbringung sowie regelmäßigen Unterentlohnung der Saisonarbeiter und Verstoß gegen das ArbeitszeitG besteht ein weiteres Einfallstor für Missbrauch: die Regelung des Akkordlohnes.

Durch den Akkordlohn wird der ohnehin niedrige Stundenlohn zusätzlich unterschritten. Es fehlen einheitlich gesetzliche oder tarifliche Regelungen, die einen Mindestlohn sichern und die leistungsorientierte Entlohnung konkret umschreiben. Nur vereinzelt existieren - nicht allgemeinverbindliche – Tarifverträge, die die Zusammensetzung des Akkordlohnes regeln.

Häufig erfahren die Saisonarbeiter/innen erst im Nachhinein, dass sie statt eines Stundenlohns lediglich einen Akkordlohn und somit wegen der Unterschreitung der – oft willkürlich - festgesetzten Norm einen viel niedrigeren bzw. bei schlechtem Wetter/ Abnahme der Ernte gar keinen Lohn erhalten.

- Transfer erworbener Sozialrechte in das Herkunftsland:

In den Fällen, in den die Saisonarbeiter keine Arbeitsverträge ausgehändigt bekommen, können diese nach ihrer Rückkehr in das Herkunftsland bei den regionalen Renten- und Sozialversicherungsinstituten ihre in Deutschland geleistete Arbeitszeit und Einkommen nicht nachweisen. In vielen Ländern existieren sog. Arbeitsbücher, in den der Arbeitgeber die bei ihm erfolgte Beschäftigung dokumentiert. In den Fällen, in den die Saisonarbeiter/innen keinen Nachweis/Eintrag der Beschäftigung in das Arbeitsbuch erhalten, wird von den regionalen nationalen Renten- und Sozialversicherungsinstitute die im Ausland erfolgte Beschäftigung nicht anerkannt.

- Erweiterung der Saisonarbeit auf weitere Branchen, z.B. Fleischindustrie oder Drogerien/Fastfoodketten:

In unserer Beratungspraxis häufen sich Fälle, in den Arbeitnehmer als Saisonarbeiter für die Dauer von 3 bis zu 6 Monate in weiteren Branchen wie z.B. die Fleischindustrie und Drogerien/Fastfoodketten eingestellt werden. Diese Unternehmen werben gezielt, meistens über das Internet, die Arbeitnehmer im Ausland an und legen ihnen, sobald sie in Deutschland angekommen sind, befristete Arbeitsverträge für die Dauer von 6 Monaten als Saisonarbeiter vor.

2.

Ausgehend von der unter Punkt 1 geschilderten Problematik ergibt sich zwangsläufig die Notwendigkeit zur Regelung folgender Punkte:

- Unterbindung der Praxis der Vermittlungsagenturen
- Mechanismen zur Regelung und Kontrolle der Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen für Saisonarbeitnehmer/innen
- Dokumentation der Saisonarbeit zur Ermöglichung des Transfers und Sicherung von Renten- und Sozialansprüchen im Herkunftsland
- Definition und Reglementierung der Branchen der Saisonarbeiter

Der vorliegende Richtlinienvorschlag bleibt hinter diesen Forderungen teilweise weit zurück und ist nicht geeignet, essentielle und menschenwürdige Mindestarbeitsbedingungen für Saisonbeschäftigte zu reglementieren bzw. deren Einhaltung sicherzustellen.

3.

Konkret schlagen wir folgende Regelungen zum Schutz von Saisonarbeitsbeschäftigten vor:

- Explizites Verbot der Vermittlungspraxis in Art. 9 des Vorschlages für die Richtlinie.

Art. 9 S. 2 des Vorschlages für die Richtlinie überlässt es den Mitgliedstaaten, die Behörde, die für die Entgegennahme des Antrages und die Erteilung der Erlaubnis zuständig sein soll, zu benennen. Ein Ausschluss von Vermittlungsagenturen, so wie es im Rahmen der bilateralen Kontingentvereinbarungen bereits der Fall gewesen ist, könnte hier geregelt werden.

- Regelung der Befugnisse und Kompetenzen der Behörde im Mitgliedsstaat, die die Einhaltung der Arbeits- und Unterbringungsbedingungen als Arbeitsinspektion kontrolliert.

In Deutschland kommt die ZAV oder die Einrichtung von sog. Arbeitgeberservice-Abteilungen zu den jeweiligen regionalen Arbeitsagenturen in Betracht. Derzeit überprüft/kontrolliert die ZAV nicht die Arbeitsbedingungen, sondern leitet Beschwerden an den Arbeitgeber-Service weiter, was in der Praxis zu erheblichen Zeitverzögerungen und Erschwerung der Fallbearbeitung führt. Die Bündelung der Kontrollkompetenzen in einer Stelle – Arbeitsinspektion - wäre eine sinnvolle Alternative.

- Regelung von Sanktionen gegen Arbeitgeber, die gegen die Arbeits-, Unterbringungs- und Lohnbedingungen verstoßen.

Die in Art. 6 und 7 des Vorschlages für die Richtlinie enthaltenen Sanktionen sind unzureichend. Wir schlagen vor, die im Entwurf eines Berichts über den Vorschlag für die Richtlinie des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres vom 08.06.2011 in Art. 6 Abs.3 sowie Art. 7 Abs.2 gemachten Vorschläge zu unterstützen.

Der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres formuliert in Art. 6 Abs. 3 zum einen die Sanktionsmöglichkeit als zwingende Rechtsfolge und nicht, wie im Richtlinienvorschlag als Ermessensregelung.

Erweitert wurde gem. des Vorschlages des Ausschusses der Tatbestand des Art. 6 Abs.3 des Richtlinienvorschlages, wonach gegen den Arbeitgeber nicht nur im Falle einer Verhängung von Sanktionen wegen Schwarzarbeit und/oder illegaler Beschäftigung, sondern auch im Falle, dass der Arbeitgeber seinen rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen oder die Arbeitnehmerrechte nach nationalem Recht nicht nachgekommen ist, zusätzliche Sanktionen verhängt werden können.

- Regelung der Arbeits- und Unterbringungsbedingungen für Saisonbeschäftigte sowie Regelung der Verpflichtung von Arbeitgebern, die Reise-, Visa- und Vermittlungsgebühren zu übernehmen.

Der Vorschlag für die Richtlinie bleibt in Art. 5 zu unpräzise bzw. enthält keine Regelung der Verpflichtung des Arbeitgebers zu der Übernahme der für das Zustandekommen des Arbeitsvertrages notwendigen Kosten wie z.B. An- und Abreisekosten, Visumsgebühren.

- Einführung einer einheitlichen Bescheinigung, die die entsprechende Behörde des Mitgliedstaates nach Genehmigung des Arbeitsvertrages über das Bestehen und Dauer des Arbeitsverhältnisses dem/der Saisonarbeitsbeschäftigten zur Vorlage bei den entsprechenden Renten- und Sozialbehörden des Herkunftslandes ausstellt.

Im Zuge der Entsenderichtlinie existieren bereits ähnliche Bescheinigungen, z.B. die Bescheinigung A1 für den Bestand der Entsendung sowie E 102, 104 und 106 für die Koordinierung der sozialen Leistungen. Anknüpfend an diese Praxis sollte auch für den Bestand einer saisonalen Beschäftigung eine entsprechende Bescheinigung erteilt werden.

- Beschränkung der Saisonarbeit auf spezifische saisonale Branchen der Landwirtschaft, Gartenbau und Tourismus, wie im Entwurf eines Berichts über den Vorschlag für die Richtlinie des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres vom 08.06.2011 in Art. 2 Abs. 1c neu geschehen.

- Regelung auf nationaler Ebene eines leistungsunabhängigen Mindestlohnes für die Saisonarbeit und

- Aufnahme der Saisonarbeit auf nationaler Ebene in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), um die Einhaltung des Mindestlohnes abzusichern und zu garantieren.

- Streichung des in Art.16 Abs.3 (d) enthaltenen Ausschlusses des Rechtes für Saisonbeschäftigte, sich an Beratungsdiensten der Arbeitsvermittlungsstellen zu wenden und Einrichtung/Ausbau von Beratungsstellen auf nationaler Ebene, wie z.B. für entsandte Beschäftigten der Einheitliche Ansprechpartner und das Büro für entsandte Beschäftigte in Berlin.

4.

Ein flächendeckender Mindestlohn in Deutschland würde – wie in allen anderen Branchen auch – zum einen die schlimmsten Auswüchse von Lohnwucher, Lohnbetrug und Lohndumping zumindest gesetzlich unterbinden und zum anderen Missbrauch der bestehenden Strukturen zum Schutz von Arbeitnehmerrechte erschweren. Im Hinblick auf unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis sollte der Mindestlohn jedoch leistungsunabhängig geregelt werden, wie es bereits jetzt vereinzelt tariflich geregelt ist.

Ein flächendeckender Mindestlohn wäre ein Anfang, eine menschenwürdige Sicherung der Existenz durch eigene Arbeit zu ermöglichen und den Missbrauch von rechtlichen Konstruktionen wie die Entsendung, Saisonarbeit oder Leiharbeit zumindest erschweren. Die Praxis der Ausweitung von Saisonarbeit auf die Fleischindustrie, die Entsendung Scheinselbstständiger in der Pflegebranche oder Verleihung Selbständiger in der Transportindustrie würde durch die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes eine wesentliche Motivation verlieren.

Ferner wäre dem Argument der Gefährdung des nationalen Arbeitsmarktes durch nichtdeutsche Arbeitnehmer und Lohndumping der Boden entzogen; somit würde ein

positiver Beitrag zur Arbeitsmigration geleistet werden –im Interesse der Arbeitnehmer und der soliden und ehrlichen Arbeitgeber.

Doritt Komitowski
Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte