

Sabine Zimmermann

(A)

(C)

Vizepräsident Dr. h. c. Wolfgang Thierse:

Ich rufe den Tagesordnungspunkt 32 auf:

(B)

Beratung des Antrags der Abgeordneten Alexander Ulrich, Sevim Dağdelen, Jan van Aken, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (D)

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 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 Konzernentsenderichtlinie zurückweisen

– Drucksache 17/4039 –

Überweisungsvorschlag:
Innenausschuss (f)
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union

Wie in der Tagesordnung ausgewiesen, werden die **Reden** folgender Kolleginnen und Kollegen **zu Protokoll** genommen: Stephan Mayer, Daniela Kolbe, Hartfrid Wolff, Alexander Ulrich, Memet Kilic.

(A) Stephan Mayer (Altötting) (CDU/CSU):

Die EU-Kommission hat am 13. Juli dieses Jahres einen seit langem erwarteten Vorschlag zur erleichterten Zuwanderung von Arbeitskräften in die Europäische Union vorgelegt. Der Vorschlag 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 ist Bestandteil des „Strategischen Plans zur legalen Zuwanderung“ der Kommission aus dem Jahr 2005. Der strategische Plan war durch die Aufnahme in das Stockholmer Programm für die Jahre 2010 und 2014 nochmals durch den Rat bestätigt worden.

Ziel der Richtlinie ist es, die befristete konzerninterne Entsendung von Führungs- und Fachkräften sowie Trainees aus Drittstaaten in die EU zu erleichtern und die Mobilität der entsandten Arbeitnehmer innerhalb der EU zu verbessern. Zu diesem Zweck soll auf der Grundlage harmonisierter Kriterien ein unionsweit einheitliches Zulassungsverfahren sowie ein spezieller Aufenthaltstitel für konzernintern entsandte Arbeitnehmer geschaffen werden, der seinen Inhabern bestimmte Mobilitäts- und Gleichbehandlungsrechte verleiht. Ferner sieht der Richtlinienvorschlag Erleichterungen bei den Bedingungen für den Familiennachzug zu konzernintern Entsandten vor.

Wie bereits der Titel verrät, handelt es sich bei dem Dokument um einen „Entwurf“ und somit noch nicht um eine abschließende Richtlinie. Dementsprechend haben auf europäischer Ebene bisher auch nur erste Gespräche und noch keine abschließenden Verhandlungen über die einzelnen Vorgaben der Richtlinie stattgefunden.

(B)

Die mit dem vorliegenden Antrag der Linken bezweckte vollständige Ablehnung des Entwurfs der Richtlinie ist daher zum jetzigen Zeitpunkt nicht nur verfrüht, sondern sie ist auch inhaltlich unbegründet. Im Gegenteil, grundsätzlich sollte man dem Vorschlag der EU-Kommission durchaus wohlwollend gegenüberstehen, so wie dies im Übrigen auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 24. September dieses Jahres und die Bundesregierung in einer ersten Einschätzung getan haben.

Ich teile die Einschätzung, dass es sich bei dem vorgelegten Entwurf um aner kennenswerte Bemühungen der EU-Kommission handelt, der Nachfrage multinationaler Unternehmen nach Führungs- und Fachkräften sowie Trainees aus Drittstaaten für ihre Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften Rechnung zu tragen, um den innerbetrieblichen Transfer dieses Personenkreises in die EU zu erleichtern und somit die Attraktivität der EU als Standort für multinationale Unternehmen zu erhöhen. Hiervon würde mit Sicherheit auch die Bundesrepublik Deutschland profitieren.

Es steht auch außer Frage, dass das Ziel, den Personalaustausch innerhalb von verbundenen Unternehmen mit Drittstaaten zu erleichtern, nicht von den Mitgliedstaaten alleine verwirklicht werden kann. Insbesondere können die vorgesehenen Mobilitätsrechte für konzernintern Versandte nur durch eine unionsweite Regelung realisiert werden.

Die Einführung eines einheitlichen Verfahrens und die Anwendung einheitlicher Kriterien für die Zulassung dieses Personenkreises stellen somit ein geeignetes Mittel einer kontrollierten und bedarfsorientierten Zuwanderung angesichts ökonomischer und demografischer Entwicklungen dar.

(C)

Nichtsdestotrotz müssen an der derzeitigen Entwurfsfassung der Richtlinie noch erhebliche Veränderungen vorgenommen werden, damit Deutschland ihr zustimmen kann und damit auch das von der EU-Kommission selbst verfolgte Ziel einer Erleichterung der konzerninternen Entsendung von Mitarbeitern in der EU effizient erreicht wird.

Nachfolgend möchte ich einige wesentliche Punkte aufzählen, bei denen auch ich noch einen Verbesserungsbedarf bei dem derzeit vorliegenden Entwurf der Richtlinie sehe:

Die Gleichbehandlungsrechte im Bereich der sozialen Sicherheit, insbesondere im Hinblick auf Familienleistungen und Rentenansprüche, sind in der derzeitigen Entwurfsfassung der Richtlinie sehr weitgehend.

Eine Gleichbehandlung von konzernintern Entsendeten und Unionsbürgern im Hinblick auf Familienleistungen, wie zum Beispiel Kindergeld, Elterngeld, Kinderzuschlag, kann jedoch aus meiner Sicht nicht mit den bisher im deutschen Recht geltenden Prinzipien für Drittstaatsangehörige in Einklang gebracht werden.

Bisher erhalten nur solche Drittstaatsangehörige Familienleistungen, die voraussichtlich dauerhaft in Deutschland sind. Dies trifft auf konzernintern Entsendete jedoch gerade nicht zu. Die in dem Entwurf der Richtlinie verankerte Gleichstellung muss daher aus meiner Sicht kritisch hinterfragt werden. Dies sollte Gegenstand zukünftiger Verhandlungen auf europäischer Ebene sein.

(D)

Der Entwurf der Richtlinie ermöglicht in Art. 10 Abs. 7 eine vereinfachte Antragstellung für einzelne Unternehmensgruppen. In der Begründung der Richtlinie wird hierzu ausgeführt, dass diese zumindest befristet über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren gewährt werden kann. Die Notwendigkeit für eine solche Regelung ist aus meiner Sicht nicht offensichtlich.

Wesentliche Zielsetzung des Richtlinienvorschlags ist es, ein schnelles und unbürokratisches Verfahren für alle konzernintern entsandten Drittstaatsangehörigen zu installieren. Die notwendigen staatlichen Kontrollmechanismen zur Vermeidung von Missbrauch und Umgehung der Vorschriften müssen aber trotzdem gewährleistet bleiben. Daher ist die von der EU-Kommission vorgesehene Verfahrenserleichterung durchaus kritisch zu sehen. Selbst wenn Deutschland diese Option bei der Umsetzung in nationales Recht nicht übernehmen würde, könnten dadurch, dass andere Mitgliedstaaten hiervon Gebrauch machen würden und eine Weiterentsendung nach Deutschland nach der Richtlinie ohne eine erneute Prüfung zulässig sein soll, bisherige und vor allem bewährte Kontrollmechanismen ausgehebelt werden. Daher sollte die Bundesregierung auch dieses Thema zum

Stephan Mayer (Altötting)

- (A) *Gegenstand der Verhandlungen mit den anderen Mitgliedstaaten und der EU-Kommission machen.*

Ebenfalls Gegenstand von weiteren Verhandlungen sollte auch Art. 12 des Entwurfs der Richtlinie sein. Die mit „Verfahrensgarantien“ überschriebene Vorschrift vermittelt auf den ersten Blick durchaus einen missverständlichen Eindruck. Es sollte daher klargestellt werden, dass der in Art. 12 Abs. 3 Satz 2 versteckte Hinweis, dass bei Ablehnung eines Antrages das nationale Recht und die nationalen Rechtsbehelfe zur Anwendung kommen, noch einmal herausgestellt und gegebenenfalls auch durch eine Veränderung der Überschrift verdeutlicht werden.

So könnte wirksam ausgeschlossen werden, dass etwaige Fristversäumnisse nach Art. 12 Abs. 1 unmittelbar zu Schadensersatzrechtlichen Folgen führen können.

Schwierigkeiten sehe ich auch bei dem bisherigen Regelungsansatz des Entwurfs in Art. 16, der Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten. Es ist aus meiner Sicht nicht ausreichend, dass eine erneute Antragstellung bei einer Entsendung, die über zwölf Monate hinausgeht, nur verlangt werden kann, vergleiche Art. 16 Abs. 2. Vielmehr müsste hier der Regelfall eine Pflicht zur erneuten Antragstellung sein. Schließlich gilt nach dem bisherigen Aufenthaltsrecht in Deutschland, dass, sobald ein veränderter bzw. neuer Zweck für einen Aufenthalt vorliegt, eine erneute Überprüfung der Aufenthaltserlaubnis erforderlich ist.

- (B) *Auch die Frage, was nach Ablauf der konzerninternen Entsendung nach Europa mit dem Drittstaatsangehörigen passiert, ist aus meiner Sicht im Entwurf der Richtlinie nur unzureichend geregelt. Schließlich lassen die bisherigen Regelungen durchaus eine Kettenentsendung über den in Art. 16 Abs. 3 des Entwurfs angegebenen Zeitraum von drei Jahren zu. Dieses kann jedoch gerade nicht das Ziel der Richtlinie sein. Schließlich legt die Richtlinie Wert auf eine vorübergehende Entsendung und nicht auf einen dauerhaften Transfer. Hierfür gibt es im Übrigen auch bereits ausreichende nationale Regelungen sowie die noch von den Mitgliedstaaten umzusetzende Richtlinie zur EU-Blue-Card, 2009/50/EG, vom 25. Mai 2009.*

Die christlich-liberale Koalition setzt sich äußerst kritisch mit den Vorschlägen der EU-Kommission zu möglichen Veränderungen für die nationalen Arbeitsmärkte auseinander. Der Entwurf der EU-Kommission ist zum jetzigen Zeitpunkt keineswegs zustimmungsreif, da noch erhebliche Veränderungen vorgenommen werden müssen.

Diese Veränderungen können aber durch die Bundesregierung im Wege eines kooperativen und konstruktiven Austauschs mit den anderen Mitgliedstaaten und der EU-Kommission erreicht werden. Eine vollständige Ablehnung des Entwurfs halte ich daher derzeit für nicht angezeigt.

Daniela Kolbe (Leipzig) (SPD):

Die Justiz- und Innenminister der EU-Mitgliedstaaten befassen sich seit geraumer Zeit mit den von der EU

- dargelegten Richtlinienvorschlägen über Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung.* (C)

Auch wir im Innenausschuss als federführendem Ausschuss befassen uns seit Wochen intensiv mit diesem Richtlinienentwurf. Die vorliegende Richtlinie der EU geht – dies ist sicherlich unstrittig – auf das Haager Programm vom November 2004 zurück. Bereits 2004 wurde festgestellt, dass „legale Zuwanderung ... eine wichtige Rolle beim Ausbau der wissensbestimmten Wirtschaft in Europa und bei der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung spielen“ wird. Dadurch wurde die Kommission aufgefordert, ein Konzept zur legalen Zuwanderung zu entwickeln. Ein Teilergebnis dieser Aufforderung ist die uns vorliegende Richtlinie für die konzerninterne Entsendung aus Drittstaaten. Von der EU werden weitreichende Änderungen für die Arbeitsmigration in den Ländern der Europäischen Union angestrebt. Die Richtlinie, die zusammen mit der Richtlinie über die Ausübung der saisonalen Beschäftigung genannt werden sollte, wurde im Juli 2010 von der Kommission verabschiedet und ist Teil des strategischen Plans zur legalen Zuwanderung in der EU.

Der vorliegende Richtlinienentwurf der EU weist jedoch noch gravierende Mängel auf, die für Deutschland und andere EU-Staaten zu negativen Konsequenzen führen können. Lohndumping, Entrechtung von entsendeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der Verlust der staatlichen Kontrolle über Zuwanderung sind die drei entscheidenden Punkte für uns Sozialdemokraten.

- Das sieht auch die Linke so; die Konsequenz, die Richtlinie komplett abzulehnen, teilen wir jedoch nicht. Richtig ist aber, dass es an der einen oder anderen wesentlichen Stelle dringend Nachbesserungen und Klärungen geben muss.* (D)

Ziel des Kommissionsvorschlags ist es ja, legale Immigranten in verschiedenen Bereichen in der gesamten EU gleich zu behandeln und gleiche Regelungen zu schaffen. Das Problem liegt jedoch im Detail.

Die Richtlinie sieht für die Arbeitsverhältnisse eine Entsendung vor und nicht, wie beispielsweise die Richtlinie zur Blue Card, eine Versetzung. Kritisch zu betrachten ist auch die Abweichung der EU vom strategischen Plan mit der in der Richtlinie enthaltenen Entsendung von Arbeitskräften aus Drittstaaten in die EU. Richtig kritisch wird es aber dann, wenn, wie man in der Richtlinie nachlesen kann, der Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne ausreichende Absicherung von Arbeitnehmerrechten und einer entsprechend für den Betrieb geltenden Tarifentlohnung stattfindet. Hier werden Arbeitnehmerrechte mit Füßen getreten. Wir erwarten hier ein energisches Eintreten der Bundesregierung, das zu ändern. Unklar sind auch einige Begriffe in der Richtlinie; was genau Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees sind, ist nicht klar definiert. Hier muss auch im Sinne deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachgebessert werden.

Interessant ist aber auch die Frage der Weiterentsendungsmöglichkeiten. Denn mit dem Richtlinienvor-

Daniela Kolbe (Leipzig)

- (A) *schlag wird den Mitgliedstaaten jegliche Steuerungsmöglichkeit in Bezug auf die Zuwanderung genommen. Die Quotenregelungen, die den Mitgliedstaaten zugestanden werden, gelten nämlich nur für Entsendungen aus Drittstaaten und nicht für Weiterversendungen innerhalb der EU. Auch hier muss dringend nachgebessert werden, sonst wird Missbrauch Tür und Tor geöffnet.*

Der größte und gefährlichste Knackpunkt – und hier fordere ich die Bundesregierung im Sinne der deutschen Unternehmen und vor allem im Sinne unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf, bei der EU tätig zu werden – ist die Regelung über die Entlohnung. Denn die in der Richtlinie getroffene Regelung heißt für Deutschland nichts anderes als eine eklatante Ausweitung von Niedriglöhnen. Für die Bezahlung bindend sind lediglich allgemeinverbindliche Tarifverträge. Wir verlangen von der Bundesregierung deshalb zweierlei. Ich fordere Sie auf: Treffen Sie schon jetzt Vorkehrungen, und führen Sie endlich einen gesetzlichen Mindestlohn ein! Nehmen Sie alle Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf!

Ebenso ist es dringend notwendig, dass Leiharbeitskonzerne von der Geltung der Richtlinie zur konzerninternen Entsendung ausgenommen werden. Und sorgen Sie dafür, dass auch regionale Tarifverträge und Haustarifverträge für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bindend sind!

- (B) *Wie bereits angedeutet, werden wir als SPD-Fraktion einen Antrag in den Bundestag einbringen, der die von mir genannten Knackpunkte aufnimmt und genau dort mit dienlichen Nachbesserungen des Richtlinienvorschlages der EU ansetzt. Pure Ablehnung, wie sie die Linksfraktion hier wieder betreibt, allein genügt nicht. Wir wollen den Vorschlag konstruktiv begleiten und im Sinne und Interesse unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie unserer Unternehmen verbessern.*

Hartfrid Wolff (Rems-Murr) (FDP):

Deutschland hat sich in der weltwirtschaftlichen Krise der vergangenen Jahre relativ gut behauptet. Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch zahlreiche hausgemachte Probleme gibt, die gelöst werden müssen, um Deutschland im internationalen Wettbewerb besser aufzustellen. In vielen Branchen stockt der wirtschaftliche Aufschwung. Einer der Gründe ist darin zu sehen, dass bereits seit längerer Zeit ein akuter Fachkräftemangel in Deutschland herrscht. Gerade jetzt werden aber Fachkräfte benötigt, die innovative Ideen in Produkte einbringen.

Ein wichtiger Baustein zur Lösung der bestehenden Probleme im Bereich der fehlenden internationalen Fachkräfte ist eine grundlegende Änderung und Vereinfachung der Zuwanderung von international tätigen Fachkräften aus dem Ausland im unternehmensinternen Bereich.

Dazu kommt, dass wir immer mehr eine internationale Flexibilität brauchen.

Zahlreiche Unternehmen sind inzwischen international tätig. Durch diese globale Vernetzung sichern die

- (C) *Unternehmen auch Arbeitsplätze am Standort Deutschland. Die internationale Vernetzung bedingt aber auch ein hohes Maß an Mobilität für die Beschäftigten der Unternehmen. Die Unternehmen entsenden ihre Mitarbeiter meistens für einen begrenzten Zeitraum, um die weltweite Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens zu optimieren.*

Die Entsendungen haben die unterschiedlichsten Gründe: So werden beispielsweise durch unternehmensinterne Entsendungen Schlüsselpositionen besetzt, wenn an einem Standort ein Fachkräftemangel herrscht, wie dies zum Beispiel in Deutschland der Fall ist. Andere Gründe können die gewollte Zusammensetzung internationaler Projektteams, die Ausbildung von Mitarbeitern oder der Austausch von Know-how sein. Teilweise werden für einen bestimmten Zeitraum eingearbeitete Spezialisten benötigt, die den Arbeitsprozess wesentlich beschleunigen und so dem in Deutschland ansässigen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern aus anderen Ländern verschaffen können.

Gerade in dieser schwierigen Phase für unsere Unternehmen müssen diese die Möglichkeit haben, Mitarbeiter flexibel zu einsetzen. Diese Mobilität von Mitarbeitern trägt auch dazu bei, dem drohenden Arbeitsplatzabbau entgegenzuwirken. Die innerbetrieblich entsandten Mitarbeiter haben für die Unternehmen auch den entscheidenden Vorteil, dass diese eingearbeitet sind, sich in der Unternehmensstruktur auskennen und so ohne Reibungsverluste dem betreffenden Unternehmen und der deutschen Wirtschaft von Nutzen sein können.

(D) *Die Sorge einer Zuwanderung „in die Sozialsysteme“ ist bei der unternehmensinternen Entsendung keinesfalls gerechtfertigt, da diese Zuwanderer alle bereits über einen Arbeitsplatz verfügen und in der Regel auch nur für einen begrenzten Zeitraum in Deutschland bleiben. Aus diesem Grund ist es gängige Praxis, dass für Entsandte die Sozialversicherung im Heimatland fortgeführt wird. Die unternehmensinterne Zuwanderung besonders qualifizierter Arbeitnehmer erhält nicht nur Arbeitsplätze, sondern schafft dabei auch neue Arbeitsplätze für weitere Arbeitnehmer unterschiedlicher Qualifikation in Deutschland. Es liegt also auch im wirtschaftlichen Interesse der Bundesrepublik Deutschland, die Zuwanderung im unternehmensinternen Bereich grundlegend zu erleichtern.*

Viele andere europäische Länder sind hier wesentlich besser aufgestellt als Deutschland. Sie holen im Gegensatz zu Deutschland hochqualifizierte Fachkräfte und Führungskräfte beispielsweise mit steuerlichen Anreizen ins Land. Deutschland muss hier im internationalen Wettbewerb nachziehen und dringend Korrekturen vornehmen. Hierin liegt ein bislang nicht ausgeschöpftes Potenzial der Schaffung von Arbeitsplätzen am Standort Deutschland.

Inwieweit der Vorschlag der EU dazu hilfreich ist, ist sicherlich diskussionswürdig. Es ist darauf zu achten, dass keine überbordende Bürokratie oder zu weitgehende Bindungen, zum Beispiel hinsichtlich einer Ver-

Hartfrid Wolff (Rems-Murr)

- (A) *längerung oder einer anschließenden, möglicherweise dauerhaften Einreise, entstehen.*

Die sozialistische Stimmungsmache der Linken vom bösen internationalen Kapital in „multinationalen Konzernen“ und deren „ökonomischen Verwertungsinteressen“ an „billigen Arbeitskräften“ ist dagegen ein Schauerstück aus dem 19. Jahrhundert. Der antikapitalistische Kampfgeist ist über das intellektuell Zuträgliche hinausgeschossen. Der Linken geht es darum, Ideologie zu verkaufen, statt sich um die Zukunft zur Sicherung des Beschäftigungs- und Wirtschaftsstandorts Deutschland zu kümmern.

Alexander Ulrich (DIE LINKE):

Ich bedauere es außerordentlich, dass die Debatte zu diesem Tagesordnungspunkt zu Protokoll geht und damit die Chance einer offenen und öffentlichen Aussprache vergeben wird.

Zugegeben: Das Thema klingt beim ersten Hören recht trocken. Die Europäische Kommission schlägt eine Richtlinie vor, welche die konzerninterne Entsendung von Drittstaatsangehörigen regelt. Betrachtet man den Vorschlag jedoch genauer, kommen Erinnerungen an die Diskussionen um die Dienstleistungsrichtlinie auf – Diskussionen, die keinesfalls lautlos und unbemerkt von der Öffentlichkeit stattgefunden haben.

- (B) *Die Hauptkritik von Gewerkschaften und Linken an der Dienstleistungsrichtlinie war, dass sich durch die Entsendung von Beschäftigten innerhalb der Europäischen Union die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschlechtern. Das Herkunftslandprinzip – für die entsandten Beschäftigten gelten die Arbeitsbedingungen ihrer Heimatländer – war bei den damaligen Diskussionen in aller Munde. Auch die skandalösen, arbeitnehmerfeindlichen Urteile des Europäischen Gerichtshofs zu Laval, Ruffert und Luxemburg haben noch einmal deutlich gemacht, dass die Mitgliedstaaten für entsandte Beschäftigte das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ nicht durchsetzen dürfen. Einfordern können sie nur Mindeststandards, die in der Entsenderichtlinie festgelegt sind.*

Was bedeutet das konkret? Wenn ein portugiesisches Bauunternehmen seine Beschäftigten nach Frankreich schickt, um dort eine Schule zu renovieren, dann darf Frankreich nicht verlangen, dass für die portugiesischen Bauarbeiter der gleiche Lohn, der gleiche Urlaubsanspruch, die gleichen Ruhezeiten etc. gelten wie für ihre französischen Kollegen. Das macht die portugiesischen Bauunternehmen besonders billig – und setzt die französischen Standards unter Druck. Die Folge sind Lohn- und Sozialdumping, schlechtere Löhne und Arbeitsbedingungen in allen Ländern der EU.

All dies passiert schon seit Jahren – politisch gewollt oder zumindest ohne effektive Gegenwehr durch die verantwortlichen Regierungen, auch die deutsche Bundesregierung!

Die Konzernentsenderichtlinie ist nun eine weitere Stufe in diesem Prozess des organisierten Lohn- und So-

- (C) *zialdumpings. Es geht hierbei ebenfalls um die Entsendung von Beschäftigten, allerdings nicht von Bürgerinnen und Bürgern aus EU-Mitgliedstaaten, sondern von außerhalb der EU, aus sogenannten Drittstaaten.*

International tätige Konzerne sollen nach dem Willen der Europäischen Kommission in Zukunft ihre Beschäftigten für einige Jahre in ihre Niederlassungen innerhalb der EU entsenden können. Auf diese Weise soll die Wettbewerbsfähigkeit der Konzerne steigen – auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer!

Genau wie bei der Entsendung von EU-Beschäftigten dürfen die Mitgliedstaaten, in welche die Drittstaatsangehörigen entsandt werden, in Bezug auf Entlohnung und Arbeitsbedingungen nur die eben genannten Mindeststandards einfordern. Und es kommt sogar noch schlimmer: Wenn die Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU weitergesandt werden, gelten an den weiteren Beschäftigungsorten nur die Bedingungen des Erstaufnahmestaates.

- (D) *Was bedeutet das konkret? Ein europaweit tätiger Baukonzern mit einer Niederlassung – Hauptsitz ist nicht notwendig – in Bangladesch beschäftigt dort Menschen, die eine einjährige Ausbildung mit einem Zeugnis abgeschlossen haben, dann gelten sie der Richtlinie nach als Fachkräfte. Er entsendet sie in seine slowakische Niederlassung. Dort sind sie ihren slowakischen Kolleginnen und Kollegen nur in Bezug auf die Mindeststandards gleichgestellt, bei den Löhnen auch nur dann, wenn es einen gesetzlichen Mindestlohn oder einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag gibt. Damit nicht genug: Der Konzern kann diese Beschäftigten von der Slowakei aus in seine Niederlassungen in allen anderen Mitgliedstaaten entsenden, wo sie dann zu den in der Slowakei geltenden Mindestarbeitsbedingungen arbeiten dürfen. Das ist nichts anderes als das Herkunftslandprinzip. Die Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Einkommenschancen werden verheerend sein.*

Es kann einfach nicht sein, dass von der europäischen Ebene ständig versucht wird, die nationale Sozialstaatlichkeit zu untergraben. Der vorliegende Richtlinienentwurf ist auch deshalb besonders perfide, weil er Beschäftigte aus Drittstaaten für dieses Ziel missbraucht. Es geht der Kommission mit ihrem Vorschlag keineswegs darum, diesen Menschen hier Beschäftigungschancen oder gar eine Lebensperspektive zu schaffen. Im Gegenteil: Sie dürfen nur einreisen, wenn sie für ein Unternehmen nützlich sind, und müssen immer wieder in ihre Heimatländer zurückkehren, euphemistisch spricht man hier von zirkulärer Migration. Sollten die Beschäftigten es wagen, sich gegen ihre miserablen Arbeitsbedingungen in der EU zu wehren, so können sie dies nur vor Gerichten ihres Heimatstaates tun. Die Kündigung und damit Abschiebung in ihr Heimatland, wo sie dann arbeitslos sind, wäre ihnen gewiss. Auf diese Weise entsteht – wie die IG BAU in ihrer Kritik am Richtlinienentwurf treffend schreibt – eine „neue Klasse von völlig unternehmensabhängigen Lohnsklaven“.

Lassen Sie es mich zusammenfassen: Die Konzernentsenderichtlinie würde nach ihrer Verabschiedung eine neue Runde im europaweiten Lohn- und Sozialdum-

Alexander Ulrich

- (A) *ping* einläuten, auf dem Rücken wehrloser Drittstaatsangehöriger. Dies würde dem Sozialen Europa – sofern man überhaupt noch davon sprechen kann – den Todesstoß versetzen.

Die Linke fordert die Bundesregierung daher in ihrem Antrag auf, den Richtlinienentwurf im Ministerrat abzulehnen. Stattdessen soll sich die Bundesregierung endlich auf wirksame Schritte in Richtung eines sozialen Europa einsetzen. Dazu gehört an erster Stelle die Einführung einer Sozialen Fortschrittsklausel!

Memet Kilic (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):

Meine Fraktion begrüßt die grundsätzliche Bestrebung der Europäischen Kommission, die Rechte von Migrantinnen und Migranten in Europa einheitlich zu gestalten und die Antragsverfahren transparent und leichter zugänglich zu machen.

Dazu gehört die Blue Card, der Richtlinienentwurf zur saisonalen Beschäftigung und nun hier auch die geplante Richtlinie zur konzerninternen Entsendung.

Leider geht es im vorliegenden Entwurf aber offensichtlich nicht primär darum, den Menschen aus Drittländern bessere Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen in Europa einzuräumen. Stattdessen befriedigt der Richtlinienentwurf bislang in erster Linie einseitig die Bedürfnisse der Konzerne.

- (B) *Multinationale Konzerne würden durch sie ganz erheblich beim Transfer ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die und innerhalb der EU begünstigt. Hiesige Unternehmen könnten die scheunentorgroßen Lücken dieser Richtlinie nutzen, um unter schlechtester Bezahlung Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu beschäftigen. Eine signifikante EU-weite Verbesserung der Rechte der betroffenen Menschen gibt es dagegen leider nicht.*

Es ist die Mischung aus Regelungslücken in Verbindung mit fehlenden deutschen Sozialstandards, die diese Richtlinie so brisant macht.

Erstens: In Ausweitung der bisherigen Regelung der Beschäftigungsverordnung wird die konzerninterne Entsendung durch diese Richtlinie geöffnet für sogenannte „Fachkräfte“, für die aber keine einheitlichen Mindeststandards definiert sind. Daher fallen hierunter auch alle angelernten Arbeitskräfte.

Zweitens gibt es leider in Deutschland im Gegensatz zu den meisten anderen EU-Ländern in einem Großteil der Branchen weder einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn noch allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Drittens können sich die nicht weiter präzisierten Bestimmungen hinsichtlich der Weiterentsendung in ein anderes Mitgliedsland und insbesondere die internationale Kundenbetreuung als Einfallstor für Dumpinglöhne entpuppen.

Und zuletzt werden die Migrantinnen und Migranten hier ganz allgemein nur sehr unzureichend gegen Ausbeutung geschützt. Zeigen sie ihren Arbeitgeber an, weil

- (C) *ihnen beispielsweise nicht der zugesagte Lohn ausbezahlt wird, droht ihnen der sofortige Entzug der Aufenthaltserlaubnis. Das macht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im höchsten Maße erpressbar.*

Kommt eine geringe Qualifikation und generelle Erpressbarkeit zusammen mit Löhnen, die nur durch die Sittenwidrigkeit nach unten begrenzt sind, ist der Weg bereitet für menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.

Wir müssen sicherstellen, dass die konzerninterne Entsendung nicht zum Lohn- und Sozialdumping missbraucht wird. Für die Lohnhöhe muss das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort“ gelten, in jedem Mitgliedsland, in dem die Beschäftigten eingesetzt werden. Die Beteiligung von Leiharbeitsfirmen und der Einsatz der Entsendeten als Streikbrecherinnen und Streikbrecher muss kategorisch ausgeschlossen sein.

Sehr zu begrüßen sind dagegen die Verbesserungen beim Familiennachzug. Dass die Migrantinnen und Migranten die deutsche Sprache hier in Deutschland und nicht wie bisher vor der Einreise lernen dürften, wäre ein sehr großer Schritt nach vorne. Wir wollen, dass diese ausgesprochen sinnvolle Regelung grundsätzlich beim Familiennachzug angewandt wird.

Leider wird nachziehenden Kindern auch ausdrücklich kein europaweiter Rechtsanspruch auf Schulbesuch zuerkannt; das ist für uns ein unhaltbarer Zustand.

- (D) *Zusammenfassend lehnen wir die Richtlinie in der vorliegenden Fassung entschieden ab. Ohne einen grundsätzlich überarbeiteten Ansatz und ganz erheblichen Nachbesserungen, insbesondere bezogen auf die Rechte der Migrantinnen und Migranten, darf die Bundesregierung ihr nicht zustimmen.*

Vizepräsident Dr. h. c. Wolfgang Thierse:

Interfraktionell wird die Überweisung der Vorlage auf Drucksache 17/4039 an die in der Tagesordnung aufgeführten Ausschüsse vorgeschlagen. Sind Sie damit einverstanden? – Das ist der Fall. Dann ist die Überweisung so beschlossen.