

Faire Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitskräfte

Praktische Projekterfahrungen

Bericht zum Workshop am 22. März 2019 in der Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin



Foto: FES-IPA

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist einer der wichtigsten Grundfreiheiten der Europäischen Union. Sie bietet Chancen für Arbeitnehmer_innen, die auf der Suche nach neuen, besseren Arbeitsmöglichkeiten bereit sind dorthin zu ziehen, wo ihnen diese angeboten werden. Die Arbeitsmigration ist ein völlig selbstverständlicher und notwendiger Prozess in einem großen Wirtschaftsraum. Ohne „Gastarbeiter“ hätte Deutschland sein Wirtschaftswunder in der 60er Jahren nie geschafft. Und für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten im Osten und Südosten Europas waren und sind die potentiellen Arbeitsmärkte in den entwickelteren Regionen eine Hoffnung auf Zukunft. Allerdings haben wir neben der Arbeitnehmerfreizügigkeit auch die Dienstleistungsfreiheit. In einem europäischen Binnenmarkt können Beschäftigte von ihren Arbeitgebern nur vorübergehend in ein anderes Land geschickt werden – dort sollen sie eine bestimmte Dienstleistung erbringen.

Oft jedoch herrschen schlechte Bedingungen für die sogenannten „entsandten Arbeitnehmer“. Arbeitskräfte, die von einem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land geschickt werden, um dort für einen begrenzten Zeitraum eine Dienstleistung zu erbringen, sollten im Grunde genommen nach den geltenden Bestimmungen des Empfängerlandes entlohnt und behandelt werden – nach dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“.

Die Entwicklungen der letzten 10 und mehr Jahre haben jedoch gezeigt, dass es „Grauzonen“ und „Sonderfälle“ gibt in denen dieses Prinzip unterlaufen wird. Mit den sogenannten „Entsendungen“ wird oft die prekäre Situation der Arbeitnehmer_innen ausgenutzt, es werden Regelungen missbraucht und Arbeitnehmer_innen um einen fairen Lohn geprellt und betrogen. Zudem bietet die

Entsenderichtlinie in ihrer Ausgestaltung noch nicht genügend Schutz für die Arbeitnehmer. Entsendete Beschäftigte sind häufig mit einer deutlichen Benachteiligung hinsichtlich der ihnen zugänglichen Rechte, Standards und Ansprüche konfrontiert. In der Bauwirtschaft, in der Logistikbranche, bei landwirtschaftlicher Saisonarbeit werden die europäischen Entsenderichtlinie und ihre Regelwerke viel zu oft missachtet.

Systematischer Betrug, die Umgehung von arbeitsrechtlichen Vorschriften und der Mangel an Informationen führen dazu, dass sich entsandte Beschäftigte auf dem europäischen Arbeitsmarkt weiterhin in einer schwachen Position befinden. Sie benötigen gezielte Informationen über ihre Arbeitsrechte und Unterstützung, um ihre Rechte einfordern zu können. Darüber hinaus müssen relevante Akteure wie Gewerkschaften, Beratungsstellen und Arbeitsschutzbehörden eine gemeinsame Strategie des Austausches und Kooperation finden.

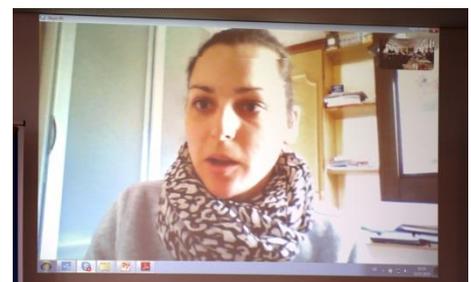
Gemeinsam ist man stärker

Fragen danach, wie zum Beispiel entsandte Arbeitnehmer_innen unterstützt werden können oder wie Informationen über die Rechte der Arbeitnehmer_innen bereitgestellt werden können, waren der Ausgangspunkt für zahlreiche gewerkschaftliche Initiativen in ganz Europa. Das meiste Engagement findet jedoch im Rahmen von einzelnen zeitlich begrenzten Projekten statt. Dies beinhaltet zwei Herausforderungen: Zum einen die Kontinuität des gewonnenen Wissens und zum anderen die Verknüpfung paralleler Aktivitäten auf dem gleichen Gebiet.

Um diese beiden Herausforderungen zu bewältigen, fand im Kontext des EU-Projektes „FAIR WORKING CONDITIONS – Access to Fair Working Conditions for Posted Workers by Sector-Specific Information and Cooperation“ des DGB Bildungswerkes, bei dem die FES als assoziierter Partner mitwirkt, am 22. März 2019 ein Workshop zum Thema faire Arbeitsbedingungen statt. Ziel der Veranstaltung war es, sich über Strategien und Best Practices in den Projekten auszutauschen und die unterschiedlichen Projekte, die sich mit dem Thema der Entsendung von Arbeitskräften innerhalb der Europäischen Union beschäftigen, besser zu vernetzen.

Ein klarer Rahmen wird benötigt

Zu Beginn des Workshops gab es kurze Beiträge zur Überarbeitung und Reform der Entsenderichtlinie von Livia Hentschel vom DGB und, per Skype zugeschaltet, von Marina Mesure von der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH). Grundstein für die schlechteren Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmer_innen ist unter anderem auch in der veralteten EU-



Marina Mesure; Foto: FES-IPA

Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996 gelegt, die nur eine begrenzte Zahl von Regelungsinhalten definiert. Häufig bilden der gesetzlich festgelegte Mindestlohn sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststandards hinsichtlich Urlaub oder Arbeitszeiten das Maximum des für entsandte Beschäftigte erreichbaren. Oft kommt es auch zum Betrug und zur Umgehung der EU-Rechtsvorschriften. Bereits 2016 forderte der DGB eine Überarbeitung der EU-Entsenderichtlinie mit dem Ziel, dass „Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit am Gleichen Ort“ gerade mit Blick auf entsandte Beschäftigte mit aller Entschiedenheit verfolgt und umgesetzt werden soll. Im März 2016 hat die Europäische Kommission

eine Überarbeitung der Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmer_innen in der EU vorgeschlagen, welche im Juni 2018 angenommen wurde, und mittlerweile zum Beschluss der Reform



Livia Hentschel; Foto: FES-IPA

der EU-Entsenderichtlinie führte. Ab Mitte 2020 gelten neue Regelungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmer_innen, die statt in ihrem Heimatland im EU-Ausland arbeiten. Ausländische Arbeitnehmer_innen müssen künftig weitgehend zu den gleichen Bedingungen beschäftigt werden wie ihre einheimischen Kolleg_innen. Die EU will damit entsandte Arbeitskräfte in Europa besser vor Sozial- und Lohndumping schützen. Bis Juli 2020 haben die Mitgliedsstaaten nun Zeit, die Richtlinie in nationale Gesetze umzusetzen. Die neue EU-Richtlinie wird

allerdings dahingehend kritisiert, dass die geplanten Regelungen nicht mehr Gerechtigkeit zwischen den Ländern erreichen.

Unterstützung durch Vernetzung

Hinsichtlich der besten Praktiken zur Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten und Beratungsmöglichkeiten, wurden insbesondere das vom französischen Gewerkschaftsbund CGT gegründete „RE-



Ramona Veleanu; Foto: FES-IPA

DER-Netzwerk“, das Projekt „TIDE POWER“ des italienischen Gewerkschaftsbunds CGIL und das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ vorgestellt und diskutiert. Alle Projekte zielen darauf ab, auf verschiedenste Weise die Rechte der Arbeitnehmer_innen zu schützen und entsandte Beschäftigte hinsichtlich ihrer Arbeitsrechte aufzuklären und bei Verstößen zu unterstützen. Das REDER-Netzwerk bietet zum Beispiel die Möglichkeit, eine gemeinsame Plattform zu haben, um Kooperation zwischen verschiedenen Baugewerkschaften im Hinblick auf die Fragestellung, wie man entsandten Arbeitskräften Schutz bieten kann, zu fördern. Zur Kommunikation und Beratung wurden Broschü-

ren veröffentlicht, die auf den nationalen Webseiten der Stake Holder- Partner als auch in den Entsendeländern selbst eingestellt wurden. So können sich Beschäftigte informieren bevor sie entsendet werden.

Auch das Projekt TIDE POWER, vorgestellt vom CGIL-Mitglied Fabricio Paloni, das auf dem vorherigen Projekt „Rights without borders“ aus dem Jahr 2014 aufbaut, hat zum Hauptziel Informationen für Beschäftigte vorzubereiten und zu schauen wie man sowohl Arbeitnehmer_innen als auch Arbeitgeber_innen effektiv informieren kann.



Fabricio Paloni; Foto: FES-IPA

Bei der Vorstellung des Projektes „Faire Mobilität“, betonte DGB-Projektleiter Dominique John das Problem des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und der Gewerkschaftsmitgliedschaft in Bezug auf Entsendung. Gewerkschaften finanzieren sich durch Mitgliedschaftsbeiträge. Zudem gibt es einen Gewerkschafts-Rechtsschutz, den man erhält wenn man mindestens drei Monate Mitglied in der Gewerkschaft ist. Dies führt allerdings bei „migrierenden Arbeitskräften“ zu Problemen, da diese meist nur für eine begrenzte Zeit vor Ort arbeiten und unter daher weder Mitglied von Gewerkschaften in

ihrem Herkunftsland noch dem Empfängerland sind oder andere Vorstellungen von Gewerkschaften haben. Viele Gewerkschaften können jedoch grundsätzlich nur für ihre Mitglieder Rechtsschutz anbieten.



Dominique John; Foto: FES-IPA

Das Projekt „Faire Mobilität“ will dieses Prinzip gerne erweitern. Innerhalb der Gewerkschaften muss man sich mehr darüber Gedanken machen, welche Modelle für Arbeitskräfte, die aus dem Ausland temporär zu uns kommen, angeboten werden können. Im Rahmen des Projektes werden zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer_innen und zur Vertiefung des transnationalen Dialogs der Gewerkschaften, Beratungsstellen aufgebaut und Bildungsmaterialien entwickelt, die über die Situation von mobilen Arbeitnehmer_innen sensibilisieren und aufklären.

Neben der Frage nach der Art und Weise des Aufbaus von Beratungsstellen oder der Aufklärung der Arbeits- und Rechtssituation, ist vor allem auch die Form der Informationsverbreitung und eine Sensibilisierung zum Thema „Entsendung“ in den jeweiligen Länder wichtig, um herauszufinden wie man mit dem Thema in den jeweiligen Staaten umgehen soll und die Arbeitnehmer_innen am besten informiert. Flyer und Webseiten sind dabei nur eine Möglichkeit, die Betroffenen zu erreichen. Viele der entsandten Arbeitnehmer_innen sind in sozialen Netzwerken unterwegs. Im Rahmen des transnationalen EU Projekt „Fair Posting“, das vom DGB Bildungswerk in Zusammenarbeit mit dem DGB Projekt „Faire Mobilität“ koordiniert und durchgeführt wird, wurden daher Erklärfilme entwickelt, welche auf Social Media (über Facebook) veröffentlicht und gute Verbreitung gefunden haben. Sie bieten über das Schriftliche hinaus visuelle Darstellungen an, sodass auch Menschen, die nicht gut lesen und schreiben können, Anknüpfungspunkte haben und die nötigen Informationen zu ihrer Situation und ihren Möglichkeiten erhalten. Als weiteres Beispiel ist die mobile App und Website von REDER zu nennen, auf der Informationen über Tarifverträge, Urlaubszeit etc. bereitgestellt werden.



Gruppenarbeit; Foto: FES-IPA

In der abschließenden Runde waren sich alle der Effizienz und der Dringlichkeit der Interprojektvernetzung bewusst. Durch die interessanten Fallbeispiele von Beschäftigten in unterschiedlichen EU-Staaten konnten sich die Teilnehmer_innen ein besseres Bild der allgemeinen Arbeitssituation in Europa machen. Grenzüberschreitende Gewerkschaftsmitgliedschaft und eine stärkere Arbeit nicht nur zur Prävention, sondern auch zur Durchsetzung sind von Nöten. Neue Ideen wie die Einbindung von sogenannten Influencern, die in Erklärvideos verschiedene Angelegenheiten darstellen, konnten auf dem Workshop entwickelt werden. Die Umsetzung dieser Ideen und Projekte wird erst zeigen, wie erfolgreich die Gewerkschaften in ihrem Kampf für faire Arbeitsbedingungen in ganz Europa ein werden.