

REDEMANUSKRIPT

(es gilt das gesprochene Wort)

Katja Karger

Fachkonferenz Arbeitnehmerfreizügigkeit 2025

Grußwort zur Eröffnung in Hamburg

Sehr geehrter Herr Scheele,

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich begrüße Sie recht herzlich im Namen des DGB Hamburg zu dieser wichtigen und außergewöhnlichen Konferenz.

Der ausgesprochen breite Teilnehmerkreis aus Behörden und Ministerien - über Botschaften, Kirchen und NGOs, Gewerkschaften und Politischen Parteien verdeutlicht, welchen Stellenwert dieses Thema inzwischen erreicht hat.

Ich freue mich sehr, dass der heutige Tag viele Gelegenheiten eröffnet, die Bedingungen der europäischen Arbeitsmigration zu diskutieren. Denn in Deutschland tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus EU Mitgliedstaaten dürfen nicht in ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden.

Wahrscheinlich wissen Sie, dass wir Gewerkschaften die Einführung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit durchaus kritisch begleitet haben.

Nicht weil wir sie ablehnen – ganz im Gegenteil! - sondern weil wir davon überzeugt sind, dass es verbindliche Regeln für die grenzüberschreitende Beschäftigung braucht. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – das sollte selbstverständlich sein – aber unsere Erfahrungen zeigen: das es das nicht ist. Da sind noch zu viele Lücken im System, die zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist ein fundamentales europäisches Grundrecht, das keinesfalls eingeschränkt werden darf. Deutschland profitiert von den positiven volkswirtschaftlichen Effekten der Zuwanderung. Nicht nur, dass Migrantinnen und Migranten den Sozialstaat entlasten. Sie mildern die demografischen Effekte und wir gewinnen kulturelle Vielfalt.

Katja Karger

Vorsitzende DGB Hamburg

katja.karger@dgb.de

Telefon: 040-2858-241

Telefax: 040-2858-251

Mobil: 0171-35 99 730

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

www.hamburg.dgb.de

Die Freiheit, in jedem Mitgliedstaat zu arbeiten und sich niederzulassen, steht in der Grundrechte-Charta der Europäischen Union gleichbedeutend neben

- der Menschenwürde
- dem Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit
- und dem Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Diese Aufzählung führt uns direkt zu den Risiken der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Denn wie Geld und Waren dürfen sich auch Arbeitskräfte innerhalb Europas frei bewegen. Allerdings werden viele Arbeitskräfte dabei selber zur Ware – unter Missachtung aller Menschenrechte.

Welchen Bedingungen die mobilen Wanderarbeiter ausgesetzt sind, hat die Grundrechtagentur der Europäischen Union in ihrem aktuellen Bericht erneut eindrucksvoll aufgezeigt.

2 bis 3 Euro Stundenlohn, 15 Stunden und mehr täglich arbeiten, in überbelegten und heruntergekommenen Unterkünften leben – immer wieder werden schwere Formen von Arbeitsausbeutung bis hin zu Menschenhandel bekannt. Großbaustellen, Privathaushalte, Fleischindustrie sind die bekannten Beispiele, aber die Ausbeutungssystematik zieht sich inzwischen quer durch alle Branchen und Betriebe.

Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung, Lohndumping und Arbeitsausbeutung sind keine marginalen Probleme mehr, die sich nur in den düsteren Nischen einer „Schattenwelt der Arbeit“ ausbreiten. In Deutschland ist mittlerweile ein riesiger Niedriglohnbereich entstanden, und das Lohn- und Sozialdumping hat dramatische Ausmaße angenommen. Ausbeutung ist fester Bestandteil vieler Unternehmensstrategien geworden, gerade weil die Bedingungen zum Einsatz prekärer Beschäftigungsformen so tiefgreifend erleichtert wurden.

Es gibt Beispiele aus ganz unterschiedlichen Bereichen, die ich kurz vorstellen möchte.

Die Deutsche Post. Das war mal ein staatliches Unternehmen – umso engagierter stürzt es sich auf die Möglichkeiten des Raubtierkapitalismus. Aktuell streiten die Kolleginnen und Kollegen gegen die Ausweitung von Lohndumping durch Outsourcing. Mit dem Paketdienst gibt es inzwischen reichliche und leidliche Erfahrung, wie ein vermeintlich erfolgreiches Geschäftsmodell durch Ausbeutung der Sub-Sub-Einzelunternehmer funktioniert.

Ich darf daran erinnern, dass Anfang 2004 – dem Jahr der ersten EU-Osterweiterung! - für 53 Gewerbe der Meisterzwang aufgehoben wurde. Diese Gewerbe können seitdem als zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden.

Unter anderem für Fliesenleger und Gebäudereiniger ist eine Meisterprüfung freiwillig – und damit nur noch eine Option.

Wir müssen uns daher nicht wundern, wenn in der Gebäudereinigung dubiose Firmen aus dem Boden schießen und Solo-Selbständigkeit boomt. Reinigungskräfte in Hotels bekommen zwar offiziell den Mindestlohn, dafür wird ihnen aber entweder die Arbeitszeit gekürzt – oder die Bezahlung auf die Anzahl der Zimmer umgelegt. Da bleibt am Ende ein Lohn von 4 Euro 37.

Die Ausbeutungsstrukturen zeigen sich selbst bei Piloten. Ryanair verpflichtet die Cockpit-Mitarbeiter, Gesellschaften mit beschränkter Haftung nach irischem Recht zu gründen, um sie anschließend als selbstständige Geschäftsführer zu beschäftigen. Damit spart sich Ryanair die Abgaben für Kranken- und Sozialversicherung – sowie alle anderen üblichen Sozialleistungen.

Guten Flug - Kann ich da nur sagen.

Arbeitsausbeutung und illegale Beschäftigung verletzen nicht nur arbeitsrechtliche und soziale Standards, die Täter erschleichen sich auch Wettbewerbsvorteile – und sie verursachen erheblichen volkswirtschaftlichen Schaden durch

- Hinterziehung von Steuern und Sozialabgaben
- Staatlichen Leistungsmissbrauch, indem sie Mitarbeiter dazu anhalten, ihre Dumpinglöhne durch Hartz 4 aufzustocken.

Wir dürfen solche Verhältnisse nicht dulden und müssen darüber kontinuierlich informieren und diskutieren.

Es ist ein großer Verdienst der Hamburger Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit und des Bundesprojekts Faire Mobilität, dass das Thema „extreme Arbeitsausbeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ stärker in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt ist. Sie haben zahlreiche Fälle schwerer Arbeitsausbeutung aufgedeckt und betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt.

Es ist wichtig, dass die Menschen, die nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten, ihre Rechte kennen und eine Chance haben, sie durchzusetzen.

Wir müssen die mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Diskriminierung schützen und die Einhaltung arbeitsrechtlicher und sozialer Standards sicherstellen.

Die Einführung des Mindestlohns ist bereits ein entscheidender Fortschritt. Für die mobilen Wanderarbeiter/innen ist entscheidend, dass sie von einer Lohnuntergrenze wissen, auf die sie ein Recht haben. Außerdem beobachten wir einen Trend zur Umwandlung von geringfügiger Beschäftigung in mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze.

Nun müssen die nächsten Schritte konsequent folgen:

- personelle Stärkung der Kontrollbehörden und Intensivierung der Kontrollen,
- Illegale Arbeitnehmerüberlassung zum Straftatbestand erheben und nicht nur als Ordnungswidrigkeit behandeln
- Verbandsklagerecht der Gewerkschaften als Ergänzung zum individuellen Klagerecht
- Umkehrung der Beweislast vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber

Womit ich direkt zum Thema Werkverträge komme, die eine logische Fortsetzung der ausbeuterischen Arbeitsbedingungen sind. Die IG Metall hat im September 2013 – nach dem tragischen Tod zweier rumänischer Arbeiter - mit der Meyer Werft einen Tarifvertrag vereinbart, der soziale Mindeststandards verbindlich festlegt sowie Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Werkverträgen stärkt.

Dieser und vergleichbare Regelungen mit der Flensburger Schiffbau Gesellschaft oder der Neptun Werft in Rostock haben Vorbildcharakter. Wir brauchen mehr solche tariflichen und betrieblichen Regelungen zu einem fairen Umgang mit Werkverträgen.

Aber klar ist auch: Mit Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen allein werden wir den Missbrauch von Werkverträgen nicht stoppen.

Wir brauchen gesetzliche Regelungen, die eine klare Abgrenzung zwischen Werk- und Scheinwerkverträgen ermöglichen sowie die erweiterte Mitbestimmung für unsere Betriebsräte vorsieht.

Wir sind optimistisch, dass die Bundesregierung nun ihre im Koalitionsvertrag angekündigte Regelung zur Bekämpfung von Missbrauch bei Werkverträgen zügig umsetzt.

Die Bundesregierung hat sich zudem verpflichtet, bis Anfang des kommenden Jahres zwei für unser Thema relevante EU-Richtlinien umzusetzen: Die zur Erleichterung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie die zur Durchsetzung der Entsendung.

Viele der Anwesenden wissen, wie sehr um die Ausgestaltung dieser Richtlinien gerungen wurde. Insbesondere von der Durchsetzungsrichtlinie haben wir uns deutlich mehr Sicherheit für entsandte Beschäftigte erwartet.

Dennoch, beide Richtlinien verpflichten zu einer besseren Information für mobile Beschäftigte. Dies betrifft gleichermaßen die Entsandten, die Grenzüberschreitenden sowie die, die von der Freizügigkeit Gebrauch machen.

Deutschland ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Arbeitnehmer/innen der Union und ihre Familienangehörigen, die ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben, zu schützen. Diskriminierungen wegen der Staatsangehörigkeit oder ungerechtfertigte Einschränkung ihres Rechts auf Freizügigkeit sind zu verhindern.

Ein Mittel dafür sind die gewerkschaftlichen Service- und Beratungsstellen mit ihrer Leistungsfähigkeit und Kompetenz. Sie verfügen über die notwendige Vernetzung und Fachkenntnisse, um die Betroffenen erfolgreich zu unterstützen.

Mit der Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit und dem „Runden Tisch Fairness und klare Regeln auf dem Hamburger Arbeitsmarkt“ ist Hamburg Vorreiter auf diesem Gebiet. Dies wäre nicht möglich ohne die Unterstützung der Behörde für Arbeit und Soziales, der ich an dieser Stelle ganz herzlich für ihr Engagement danken möchte.

Nun wünsche ich Ihnen interessante Vorträge und anregende Diskussionen!