

Jutta Steinruck, MdEP
Stichpunkte zum Vortrag auf der Fachkonferenz
Arbeitnehmerfreizügigkeit 2025, Hamburg, 17.06.2015

Mobilität kann und wird immer noch zu massivem Sozialdumping genutzt

Das zeigt auch gerade eine neue Studie der Europäischen Grundrechte-Agentur, die Anfang Juni vorgestellt wurde. Die Agentur ermittelte Risikofaktoren für Arbeitsausbeutung

Dazu zählen insbesondere:

- Fehlende Überwachung von Arbeitsbedingungen
- Unkenntnis der Sprache des Landes
- Extreme Armut im Herkunftsland
- Fehlendes Wissen über Rechte

Das trifft mobile Arbeitnehmer

Interessant, dass die Agentur bereits Maßnahmen zur Verbesserung vorschlägt

Diese Vorschläge greifen aktuelle EMPL-Themen auf

Um nur einige Beispiele zu nennen

- Mehr und bessere Kontrollen
- Zugang der Arbeitnehmer zu Informationen über Rechte
- Gewerkschaften und NGOs zur Vertretung stärken
- Offenlegung der Schutzmaßnahmen, die Unternehmen ergreifen
- Anerkennung der Opfer unabhängig vom Aufenthaltsstatus

Dazu im EMPL eine Reihe von Themen

Zunächst die Entsenderichtlinie

Vergangenes Jahr ganz schwacher Kompromiss

- kein Festlegung des Arbeitsortprinzips
- keine Mindeststandards bei Kontrollen und Einschränkungen durch die Hintertür
- sehr schwache Haftung + Verhältnismäßigkeitsprüfung

Ich habe diesen Vorschlag abgelehnt, weil

- er nicht meinen politischen Forderungen entspricht, sprich: Beseitigung der unzureichenden Interpretation und Umsetzung der Entsenderichtlinie
- diese RL eine Entschuldigung für die KOM ist, keine Revision zu vorzulegen

Beitrag_Jutta_Steinruck_MdEP

Wir brauchen dringend eine neue Entsenderichtlinie

Dazu hat Kommissarin Thyssen versprochen, Im Rahmen des Labour Mobility Pakets soll diese kommen. Ich bin auf den Vorschlag gespannt

Angekündigt wurde uns, die Entsenderichtlinie wird noch einmal genau untersucht, Da müssen wir unsere Positionen einbringen

Mitgliedsstaaten müssen im Kampf gegen Missbrauch unterstützt werden, Deshalb Anfang Mai Bericht im EMPL

Schaffung einer Plattform Schwarzarbeit

Besonders wichtig für mich: Beteiligung der Sozialpartner

Das kann aber nicht alles sein. Gesetzgebung muss im Rahmen des Labour Mobility Packages eindeutig werden, Zu Gunsten der Rechte mobiler Arbeitnehmer

Aber die Konfliktlinien sind bereits wieder absehbar

Innerhalb des Parlamentes: Liberale und ein Teil der Konservativen nicht eindeutig auf Seiten der Arbeitnehmer, Geben sich mit weniger klaren Regelungen zufrieden

In der KOM: Druck der MS hoch, Kontrollen nicht zu ausschweifend zu machen
Angst vor Kosten, Angst vor möglichem Druck der Arbeitgeber

Was wir brauchen: Eine neue Entsenderichtlinie mit unseren Inhalten: Gleiche Bedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort

Dazu sind derzeit weder die bestehende Richtlinie noch die Durchsetzungsrichtlinie in der Lage

Sie bieten immer noch zu viel Spielraum, Urteile gegen Arbeitnehmergeleichbehandlung zuzulassen

Und wir brauchen Unterstützungsstrukturen. Ein Beispiel haben wir hier:

Beratung für mobile Arbeitnehmer, Gefördert aus Mitteln der Europäischen Fonds

Beitrag_Jutta_Steinruck_MdEP

Gleichzeitig haben wir derzeit Verhandlungen über Grenzpartnerschaften. Auch hier zögern die KOM und die Mitgliedsstaaten, sich dazu zu bekennen, dass Freizügigkeit durch Schutz und Beratung begleitet werden muss

Fazit:

Die KOM und die MS blockieren viele gute Ansätze sowohl der praktischen Unterstützung von mobilen Arbeitnehmern, wie auch der echten Gleichbehandlung und der Rechte auf Information, Mitbestimmung, Gewerkschaftliche Vereinigung

Wenn jetzt das mobility Package vorgelegt wird, sind unsere Anforderungen formuliert auch in einem Papier der Sozialdemokratischen Arbeitsminister Europas:

- Kein Arbeitnehmer darf aus den Rechten ausgenommen sein
- Konsequente Bekämpfung von Firmensitzverlagerungen zum Sozialdumping
- Haftung für die gesamte Kette der Subunternehmen muss konsequent angewendet werden
- Grenzüberschreitende Strafverfolgung in Fällen von Verletzungen bestehenden Rechts UND wirksame Strafen
- Plattform Schwarzarbeit
- Kontrollinstrumente müssen flexibel sein und schnell an Tatbestände angepasst werden
- Volle Anerkennung von Tarifverträgen und anderen Vereinbarungen der Sozialpartner
- Volle Anerkennung nationaler Regelungen zum Mindestlohn

Das sind die Anforderungen an ein Mobility Package