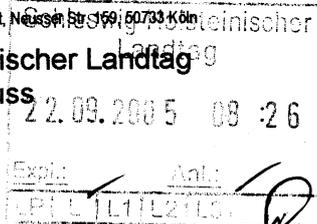


**Abteilung Finanzkontrolle
Schwarzarbeit
bei der Oberfinanzdirektion Köln**



POSTANSCHRIFT Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Neusser Str. 159, 50733 Köln
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Postfach 7121
24171 Kiel



DIENSTGEBÄUDE Neusser Str. 159, 50733 Köln
BEARBEITUNG Herr Carsten
TEL +49 (0) 221 37993 - 0
DURCHWAHL +49 (0) 221 37993 - 418
FAX +49 (0) 221 37993 - 701 und 37993-702
E-MAIL poststelle@abt-fks.bfinv.de
KERNZEITEN MO - DO 08:45 - 14:45
FR 08:00 - 14:00
DATUM 16.09.2005

BETREFF **Branchenspezifische Mindestlöhne und Ausweitung des Arbeitnehmer-
Entsendegesetzes (AEntG)**
**Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN an den Schleswig-Holsteinischen
Landtag vom 24.04.2005;**
Mündliche Anhörung am 26.10.2005

BEZUG Ihr Schreiben vom 13. Juli 2005

ANLAGEN

GZ **SV 3000 - 79/05 - F 421** (bei Antwort bitte angeben)

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Umdruck 16 / 250

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Hauptzollamt Kiel hat mir Ihre Einladung zur Teilnahme an der mündlichen Anhörung am 26.10.2005 zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des AEntG zuständigkeithalber übersandt.

Die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Oberfinanzdirektion Köln ist bundesweit zuständig für Fragen der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. In fachlicher Sicht ist sie vorgesetzte Dienststelle der Sachgebiete in den Hauptzollämtern, die Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bekämpfen.

Für die Abteilung wird Herr Leitender Regierungsdirektor Peter Rack bei der mündlichen Anhörung eine Stellungnahme abgeben.

Gestatten Sie mir zunächst, die Regelungen des AEntG in seiner derzeitigen Fassung darzustellen:

Das AEntG schreibt Mindestarbeitsbedingungen vor, auf deren Einhaltung inländische wie entsandte ausländische Arbeitnehmer Anspruch haben. Im Einzelnen sind dies:

- der Mindestlohn einschließlich der Überstundensätze
- die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt und ein zusätzliches Urlaubsgeld

Voraussetzung ist, dass sie Gegenstand eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages sind.

Derzeit ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf das Bauhaupt- und Baunebengewerbe sowie die Seeschiffahrtsassistenten beschränkt. Allgemeinverbindliche Tarifverträge im Sinne des AEntG bestehen derzeit im Bauhauptgewerbe, im Maler- und Lackierer- sowie im Dachdeckerhandwerk.

Um die Überwachung der Einhaltung dieser zwingenden Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, sind die Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, in einer Meldung verschiedene, für eine Prüfung wesentliche Angaben zu machen, wie zum Beispiel zu Beginn und Dauer der Beschäftigung, zum Arbeitsort oder darüber, welche Arbeitnehmer sie zur Erbringung von Bauleistungen nach Deutschland entsenden. Die Unternehmen müssen bestimmte Unterlagen im Inland bereithalten und Stundenaufzeichnungen führen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist berechtigt, die Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu prüfen und zu diesem Zweck u.a. Geschäftsräume und Baustellen zu betreten. Arbeitgeber, Auftraggeber, Arbeitnehmer und Dritte sind verpflichtet, an den Prüfungen mitzuwirken und Auskünfte zu erteilen.

Ausländische Arbeitgeber des Baugewerbes sind, soweit sie nicht bereits in ihrem Heimatland verpflichtet sind, Beiträge zu einer Urlaubskasse zu entrichten, und diese auch tatsächlich zahlen, beitragspflichtig zur SOKA-BAU, der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der deutschen Bauwirtschaft.

Darüber hinaus schreibt das AEntG die zwingende Anwendung von nationalen Regelungen u.a. des Gesundheits- und Jugendschutzes, der Arbeitssicherheit sowie der Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften in jedem Entsendefall und in allen Branchen vor.

Eine Erweiterung des Anwendungsbereiches des AEntG auf andere Branchen wird begrüßt, da dies zu fairen Arbeitsbedingungen sowohl für die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer als auch für die durch Sozial- und Lohndumping bedrohten inländischen Arbeitnehmer führen wird. Wie notwendig dies ist, zeigen beispielsweise die im März dieses Jahres durchgeführten bundesweiten Prüfungen von 431 Betrieben der fleischverarbeitenden Industrie. Dabei wurden bisher 186 Fälle mit Verdacht auf Straftaten und Ordnungswidrigkeiten aufgedeckt. Ich gehe davon aus, dass sich die Zahl im Zuge der weiteren Ermittlungen noch erhöhen wird. Diese Zahlen zeigen die Notwendigkeit, illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit zu bekämpfen.

Zurzeit ist allerdings – nach Auskunft des BMWA – lediglich im Bereich der Gebäudereiniger die Grundvoraussetzung des Vorliegens einer bundesweit einheitlichen Tarifstruktur gegeben, so dass auf Antrag der Tarifvertragsparteien dieses Gewerbe in den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes fallen könnte. Ob und wann die Voraussetzungen bei anderen Branchen vorliegen, ist derzeit nicht einschätzbar.

Der Nachweis von Verstößen gegen das AEntG ist für die Verfolgungsbehörden zum Teil mit Schwierigkeiten behaftet, da die von den Unternehmen bei den Prüfungen vorgelegten Unterlagen oft so manipuliert werden, dass der Eindruck entsteht, die gesetzlichen Vorschriften seien eingehalten worden. Die Arbeitnehmer bestätigen aus Angst um ihren Arbeitsplatz oftmals die unrichtigen Angaben. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um Angaben zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Nur durch sehr arbeits- und zeitintensive Ermitt-

lungen kann der Beweis von Verstößen gegen das AEntG erbracht werden. Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen ist auch durch die Einführung von unterschiedlichen Mindestlöhnen für Helfer und ausgebildete Arbeitnehmer erschwert worden. Denn es ist nicht nur zu prüfen, welche Arbeiten das Unternehmen als Ganzes arbeitszeitlich überwiegend ausführt, sondern auch, welche Tätigkeit der Arbeitnehmer arbeitszeitlich überwiegend ausübt. Dabei kann nicht allein die Arbeit zugrunde gelegt werden, bei der er angetroffen worden ist, sondern es ist vielmehr auf diejenige im laufenden Kalenderjahr abzustellen, wobei für die Zukunft stets eine Prognoseentscheidung zu treffen ist.

Durch die Erweiterung des AEntG auch auf andere Branchen würde erstmalig die Möglichkeit eröffnet, Lohndumping durch entsandte ausländische Arbeitnehmer umfassender zu überprüfen und zu bekämpfen. Die strafrechtliche Norm des Lohnwuchers, § 291 StGB, und die zivilrechtlichen Regelungen der §§ 134, 138 BGB haben sich hierzu als unzureichend erwiesen. Die Erweiterung des AEntG auf andere Branchen wird für die Prüfungen der Zollverwaltung den Aufgabenkreis erweitern. Der Umfang ist jedoch derzeit nicht näher zu beziffern, da nicht absehbar ist, für welche Branchen entsprechende Tarifverträge geschlossen werden und wie viele Unternehmen wie viele Arbeitnehmer entsenden werden. Zudem sind auch inländische Unternehmen dann nicht nur nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, sondern in größerem Maße als bisher auch hinsichtlich der Bestimmungen des AEntG zu überprüfen.

Die wegen Verstöße gegen das AEntG verhängten Geldbußen werden teilweise von den Gerichten als zu hoch angesehen und im Urteil reduziert. Dabei wird möglicherweise nicht beachtet, dass der Gesetzgeber sie als besonders schwere Ordnungswidrigkeiten ansieht, wie die angedrohte Höchstgeldbuße von 500.000,- Euro zeigt.

Große Schwierigkeiten bereitet die Vollstreckung von Bußgeldentscheidungen im Ausland, die bei Verstößen gegen das AEntG nur in Österreich zulässig ist. Dieses Problem tritt zwar auch bei anderen Ordnungswidrigkeiten auf, bei Bußgeldern nach dem AEntG ist der Anteil ausländischer Betroffener jedoch höher. Eine wirksame Bekämpfung von Verstößen gegen das AEntG macht eine Vollstreckung von Bußgeldern im Ausland zwingend erforderlich.

Der Entwurf des AEntG-Änderungsgesetzes sieht vor, dass das BMWA im Einvernehmen mit dem BMF eine Rechtsverordnung erlassen kann, in der geregelt wird, dass und auf welche Weise Meldungen elektronisch übermittelt werden können. Dies bedeutet eine Erleichterung sowohl für ausländischen Arbeitgeber als auch für die Meldestelle nach dem AEntG.

Des Weiteren soll die Rechtsverordnung dazu ermächtigen, Regelungen zu treffen, unter welchen Voraussetzungen Änderungsmeldungen entfallen und vom Standardmodell der Meldepflicht abweichende Bestimmungen getroffen werden können. Dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Entbürokratisierung des Meldeverfahrens.

Letztlich sieht der Entwurf eine Vereinfachung des Meldeverfahrens im Falle der Arbeitnehmerüberlassung aus dem Ausland vor. Während der Verleiher nach geltendem Recht die erste Meldung stets selbst machen muss und lediglich die Meldepflicht für nach der ersten Meldung eintretende Änderungen des Arbeitsortes auf den Entleiher durch Vertrag delegieren kann, soll nach dem Entwurf nur noch der Entleiher meldepflichtig sein. Auch in dieser Regelung sehe ich eine Vereinfachung und Entbürokratisierung des Meldeverfahrens.

Da die übrigen von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Diskussion gestellten Themen wie die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder eine Reform des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen als arbeitsrechtliche Fragen nicht meinen Aufgabenkreis betreffen, bitte ich um Verständnis dafür, dass ich mich dazu nicht äußere. Im Zusammenhang mit der Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erlaube ich mir jedoch auf die Regelung des § 1 Abs. 3a AEntG aufmerksam zu machen. Danach kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden und nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung findet, wenn ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages im Sinne von § 1 AEntG gestellt worden ist.

Meine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des AEntG fasse ich wie folgt zusammen:

1. Eine Erweiterung des Anwendungsbereichs des AEntG auf alle Branchen ist zu begrüßen, da dadurch die Einhaltung von Mindeststandards gewährleistet werden kann.
2. Allerdings bedeutet dies eine Aufgabenerweiterung für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die in ihren Auswirkungen noch nicht einzuschätzen ist.
3. Die geplante Rechtsverordnung sowie die Regelungen zur Meldepflicht bei Arbeitnehmerüberlassung sind ein Beitrag zur Entbürokratisierung.

Mit freundlichen Grüßen


Haake