

**Bezirk Nord**

DGB Bezirk Nord· Besenbinderhof 60 20097 Hamburg

Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Europaausschuss  
Herrn Vorsitzenden Peter Lehnert, MdL

**Bezirksvorsitzender  
Uwe Polkaehn**

Telefon: 040-28 58-200  
Telefax: 040-28 58-235

per e-mail: [europaausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:europaausschuss@landtag.ltsh.de)

Fernsprech-Durchwahl  
040-28 58-202

e-mail: [Uwe.Polkaehn@dgb.de](mailto:Uwe.Polkaehn@dgb.de)  
Internet:  
<http://nord.dgb.de>

Abteilung  
Bezirksvorsitzender

Unsere Zeichen  
UP/KK  
G:\PRESSE\Vorsitzender\Stellungnahmen 2013\DGB-Entsendung.doc

Datum  
09.08.13

**Stellungnahme des DGB zum Antrag „Die Entsendung von  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirksamer kontrollieren –  
Lohndumping bekämpfen“ (18/746)**

Sehr geehrter Herr Lehnert,  
sehr geehrte Damen und Herren,

der Europaausschuss des Landtages von Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zum Antrag der Regierungskoalition „Die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirksamer kontrollieren – Lohndumping bekämpfen“ (Drucksache 18/746) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB gerne nach.

Der DGB begrüßt die Initiative der Regierungskoalition, eine Positionierung des Landtages zur Entsenderichtlinie der Europäischen Union und zur damit unmittelbar verbundenen Notwendigkeit eines gesetzlichen Mindestlohnes vorzunehmen. Ziel muss aus Sicht des DGB eine bessere Durchsetzung der Entsenderichtlinie und eine Stärkung der Rechte entsandter Beschäftigter sein. Seine Vorschläge hierzu stellt der DGB im Rahmen dieser Stellungnahme vor.

**Zur EU-Entsenderichtlinie**

Ziel der Entsenderichtlinie ist es, einen Mindestschutz für entsandte Beschäftigte zu gewähren und so Lohndumping zu verhindern und für fairen Wettbewerb im Bereich der Dienstleistungserbringung zu sorgen.

Die Praxis zeigt jedoch: Das Gegenteil ist der Fall. Gerade in Deutschland ist die Arbeitnehmerentsendung ein gängiges Instrument zur Umgehung von Lohn- und Sozialstandards. In vielen Branchen bedienen sich Unternehmen der Arbeitnehmerentsendung einzig mit dem Ziel, die ortsüblichen Standards zu umgehen. Hierfür werden u. a. Briefkastenfirmen gegründet und

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden regelmäßig allein zum Zwecke der Entsendung angeworben.

Betroffen sind mittlerweile fast alle Branchen. In Branchen wie der Fleischindustrie, wo es keine gesetzlichen Lohnuntergrenzen gibt, ist über grenzüberschreitende Werkverträge beispielsweise das Zahlen von Stundenlöhnen von 3 bis 5 Euro keine Seltenheit. Dies unterstreicht auch die Notwendigkeit des im Antrag genannten flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes.

Unhaltbare Zustände herrschen auch in der Bauindustrie, wo missbräuchliche Praktiken von Entsendeunternehmen und Hauptauftraggebern besonders ausgeprägt sind. Auch in Pflegeeinrichtungen und Privathaushalten werden immer mehr Menschen, vor allem Frauen, vermeintlich legal über Entsendungen ausgebeutet.

Entsandte Beschäftigte sind nicht nur oft Opfer von Lohndumping und -betrug und werden zu zweifelhaften Arbeitsbedingungen beschäftigt. Häufig werden sie menschenunwürdig untergebracht, ihnen fehlt jede soziale Absicherung. Auch den Betriebsräten fehlen Befugnisse, sich für die Rechte dieser Beschäftigten einzusetzen.

Um gegen diese unhaltbaren Zustände in der Europäischen Union vorzugehen, setzt sich der DGB seit vielen Jahren für eine Überarbeitung der Entsenderichtlinie ein, um die Rechte entsandter Beschäftigter zu stärken und Kontrollen gegen missbräuchliche Entsendefirmen zu verschärfen und auszuweiten.

Anstatt die Probleme durch eine Revision der Entsenderichtlinie grundsätzlich anzugehen, drohen mit der sog. Durchsetzungsrichtlinie nun weitere Verschlechterungen im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der DGB ist insbesondere sehr besorgt über die Absicht der Europäischen Kommission, die Kontrollmöglichkeiten der Mitgliedstaaten durch eine geschlossene Liste von Kontrollen einzuschränken.

Mit Blick auf die laufenden Verhandlungen zur Durchsetzungsrichtlinie hat der DGB die Bundesregierung aufgefordert, sich im Ministerrat insbesondere für die folgenden Punkte einzusetzen, damit mit diesem Legislativvorschlag das Ziel einer besseren Durchsetzung der Entsenderichtlinie und einer Stärkung der Rechte entsandter Beschäftigter erreicht werden kann:

#### **1. Wirksame Kontrollen und Sanktionen:**

Zur Bekämpfung von Missbrauch und zum Schutz entsandter Beschäftigter müssen Kontrollen ausgeweitet und effizienter gestaltet werden.

Keinesfalls darf es zu einer Einschränkung der Kontrollmöglichkeiten der Mitgliedsstaaten kommen. Aus diesem Grund muss die Durchsetzungsrichtlinie in **Artikel 9** einen **nicht abschließenden Prüfkatalog an möglichen Anforderungen und Kontrollmöglichkeiten** enthalten.

Der DGB setzt sich insbesondere dafür ein, dass die Mitgliedsstaaten zu Mindestanforderungen bei bestimmten Kontrollen verpflichtet werden, um so für die entsandten Beschäftigten zumindest die in der Entsenderichtlinie enthaltenen Mindestarbeits- und Entlohnungsbedingungen zu gewährleisten.

Da einige unlautere Entsendeunternehmen mit immer neuen, kreativen Strategien versuchen, die Mindestanforderungen der Entsenderichtlinie zu umgehen, muss es den nationalen Behörden weiterhin möglich sein, nationale Kontrollmaßnahmen anzupassen und weiterzuentwickeln, ohne dafür eine EU-Richtlinie abändern zu müssen.

Eine geschlossene Liste würde zudem aktuelle, bewährte Kontrollpraktiken in Deutschland und anderen Mitgliedstaaten (z. B. umfangreiche Meldepflichten, Übersetzung von Dokumenten, Benennung eines Zustellungsbevollmächtigten) massiv einschränken.

Der DGB empfiehlt deswegen eine entsprechende Anpassung im dritten Absatz des Antrags vorzunehmen und hier den letzten Satz wie folgt zu ergänzen:

„Der Schleswig-Holsteinische Landtag fordert die Bundesregierung auf, der Durchsetzungsrichtlinie nur unter der Maßgabe wirksamer und nicht abschließend in einem Katalog geregelten Kontrollinstrumente zuzustimmen. Den nationalen Behörden muss ein Spielraum bei der Weiterentwicklung der bestehenden Kontrollinstrumente eingeräumt werden.“

## 2. **Klare Rechtsfolge bei Scheinentsendungen und Missbrauch durch Briefkastenfirmen:**

Damit bei Scheinentsendungen oder Bestehen von Briefkastenfirmen kein Nachteil für die betroffenen Beschäftigten entsteht, dürfen letztere im Fall, dass keine Entsendung vorliegt, nicht auf das Herkunftslandprinzip zurückfallen. Unter Anwendung des Günstigkeitsprinzips muss das Recht des Arbeitsortes gelten. Deshalb müssen die **Rechtsfolgen** der entsprechenden Konstellationen in **Artikel 3** entsprechend und unmissverständlich geregelt werden.

## 3. **Wirksame Generalunternehmerhaftung:**

Damit entsandte Beschäftigte im Falle von Missbrauch oder unterlassenen Zahlungen ihre Rechte durchsetzen können, muss in **Artikel 12** der Durchsetzungsrichtlinie eine volle Durchgriffshaftung des Hauptauftraggebers für Subunternehmerketten eingeführt werden. Auftraggeber dürfen nicht durch „Einhaltung der Sorgfaltspflicht“ entlastet werden. Die Generalunternehmerhaftung muss für alle Branchen gelten. Keinesfalls darf die Regelung in der Durchsetzungsrichtlinie zu einer Einschränkung der bestehenden Regelung zur Generalunternehmerhaftung in Deutschland führen.

#### **4. Information und Beratung von entsandten Beschäftigten:**

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem Projekt „Faire Mobilität“, in dessen Rahmen der DGB mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds seit 2011 mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berät, macht sich der DGB zudem für ein in der Durchsetzungsrichtlinie verankertes, eigenständiges Recht auf Information und Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stark.

Informationen und Beratungsangebote dürfen nicht nur Dienstleistungserbringern zur Verfügung stehen, sondern müssen vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugänglich sein. Notwendig hierfür ist die flächendeckende Einrichtung von Beratungsstellen für entsandte Beschäftigte. Dafür müssen von der Europäischen Union und den Mitgliedstaaten die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Der DGB würde es ausdrücklich begrüßen, wenn der Europaausschuss den vorliegenden Antrag um diese Aspekte erweitern und damit die Anforderungen des DGB an die Durchsetzungsrichtlinie unterstützen würde.

Ein flächendeckender gesetzlicher und bundesweit geltender Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro pro Stunde wäre eine wichtige Ergänzung zum Schutz vor Ausbeutung.

#### **Zur Frage eines Mindestlohns**

Der DGB begrüßt deshalb ausdrücklich die in dem Antrag formulierte Forderung nach einem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. Diese Frage wird hier richtigerweise im Rahmen einer Diskussion zur Arbeitnehmerentsendung aufgeworfen. Beide Themen hängen eng zusammen. Die entsprechende Forderung stellt damit einen wichtigen inhaltlichen Aspekt des Antrages dar.

Der DGB spricht sich für einen flächendeckenden gesetzlichen und bundesweit geltenden Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro pro Stunde aus.

Mit seinem bundesweit vorbildlichen Tariftreue- und Vergabegesetz und dem darin verankerten vergabespezifischen Mindestlohn hat Schleswig-Holstein in der Diskussion um einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn einen wichtigen Impuls gesetzt.

Ein weiteres wichtiges Signal würde Schleswig-Holstein mit dem geplanten Landesmindestlohngesetz geben, wenn dieses hinsichtlich der Höhe des Mindestlohns und seiner regelmäßigen Anpassung an das bestehende Tariftreue- und Vergabegesetz angepasst und der Geltungsbereich auf die Kommunen ausgeweitet werden würde. Ausnahmeregelungen vom Mindestlohn für einzelne Bereiche sind dabei möglichst zu vermeiden. Diesem Gesetz und seiner konkreten Ausgestaltung kommt auch deswegen eine bundesweite Signalwirkung zu, da es sich um das erste Mindestlohngesetz in einem Flächenland handeln würde. Bisher haben nur

die Stadtstaaten Hamburg und Bremen entsprechende Gesetze verabschiedet<sup>1</sup>.

Derartige Initiativen auf Landesebene können jedoch einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene aufgrund ihres eingeschränkten Geltungsbereiches nicht ersetzen. Dieser Antrag ist damit eine konsequente Fortsetzung der Politik der Regierungskoalition in Schleswig-Holstein.

Der DGB bittet darum, seine Anregungen im Rahmen der Ausschussberatung des Antrages zu berücksichtigen. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße



Uwe Polkaehn  
Vorsitzender des DGB Nord

---

<sup>1</sup> Der DGB hat zu dem geplanten Landesmindestlohngesetz ausführlich schriftlich Stellung genommen. Vgl. Umdruck 18/1420.