

Kernforderungen der IG BAU für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Be- schäftigten

Beschlossen durch den IG BAU-Bundesvorstand am 25. Januar 2021

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) vertritt die Interessen der Beschäftigten in der Bauwirtschaft, dem Gebäudereiniger-Handwerk, der Baustoffindustrie, der Forst- und Landwirtschaft, den industriellen Dienstleistungen und zahlreichen weiteren Branchen. Sie ist dem Ziel verpflichtet, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder durch gute Tarifverträge und gute rechtliche Rahmenbedingungen stetig zu verbessern. Die IG BAU setzt sich seit Jahren für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Beschäftigten ein unter anderem über den Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen¹ oder in Zusammenarbeit mit dem Beratungsnetz Faire Mobilität².

¹ <http://www.emwu.org/>

² <https://www.faire-mobilitaet.de/>

Gute Lebens- und Arbeitsbedingungen für mobile Beschäftigte!

Mobile Beschäftigte also Erwerbstätige, die sich zeitweise zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Deutschland aufhalten, berichten der IG BAU sehr häufig von prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen. Sie sind überdurchschnittlich in der Bau- und Landwirtschaft³ tätig und berichten über mangelhafte Unterkünfte, schlechte Bezahlung unterhalb des Tariflohns meist sogar unterhalb des Mindestlohns, unbezahlte Überstunden, Belastung mit überzogenen Kosten für Anreise, Unterbringung, Verpflegung und Arbeitsvermittlung sowie einen fehlenden Sozialversicherungsschutz.

Die Covid-19-Pandemie hat die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen mobil Beschäftigter verstärkt in das öffentliche Bewusstsein gebracht. Anlass waren zum Beispiel Covid-19-Ausbrüche bei Erntehelfer*innen⁴. Die tödlichen Arbeitsunfälle in der Bauwirtschaft sind 2020 im Vergleich zu 2019 bei gleichzeitig geringeren Arbeitskontrollen⁵ signifikant gestiegen.

Die IG BAU kritisiert, dass die Bundesregierung keine ausreichenden Anstrengungen unternimmt, um für alle Beschäftigte in Deutschland gute Lebens- und Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Beschäftigte zweiter Klasse darf es in Deutschland nicht geben. Die IG BAU ruft daher die Bundesregierung dazu auf, die eigenen Appelle und Erklärungen ernst zu nehmen und zu handeln. Es bedarf sowohl einer Verbesserung des regulatorischen Umfeldes als auch besserer Kontrollen und Rechtsdurchsetzung. Die IG BAU erinnert die Bundesregierung an die

- Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonbeschäftigten und anderen mobilen Beschäftigten vom Oktober 2020⁶ und die
- Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige (2019/C 387/01)⁷.

Die IG BAU fordert die Bundesregierung auf, beide Dokumente ernst zu nehmen und die von der Bundesregierung mitbeschlossenen Punkte anzugehen.

³ <https://igbau.de/Binaries/Binary15315/InitiativeFaireLanderarbeit-Bericht2020.pdf>

⁴ Vgl. u.a. <https://www.br.de/nachrichten/bayern/mamming-52-neuinfizierte-erntehelfer-bei-nachttests,S6LzxVY>

⁵ <https://igbau.de/Corona-Pandemie-reiszt-Luecken-ins-Kontrollnetz-Einige-Laender-lassen-Arbeits-und-Infektionsschutz-schleifen.html>

⁶ <https://www.consilium.europa.eu/media/46080/11726-re02-en20.pdf>

⁷ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H1115(01)&from=EN)

Die IG BAU schlägt prioritär folgende Maßnahmen vor:

Sozialversicherung

1. Streichung der 70 Tage-Regelung

Die 70-Tage-Regelung ermöglicht zu viele Missbrauchsmöglichkeiten und führt in der Praxis dazu, dass Saisonbeschäftigte vor allem in der Landwirtschaft häufig überhaupt nicht sozialversichert sind. Weder wird ausreichend geprüft, ob die Tätigkeit in der Landwirtschaft tatsächlich nur dem Nebenverdienst dient oder berufsmäßig ausgeübt, ob die Beschäftigten im Heimatland sozialversichert sind oder ob die Beschäftigten tatsächlich nur maximal 70 Tage im Jahr in Deutschland tätig sind und nicht im Laufe der Saison mehrmals den*die Arbeitgeber*in wechseln und in der Summe über 70 Tage in Deutschland beschäftigt sind.

2. Meldepflicht bei der Unfallversicherung für mobile Beschäftigte

Unabhängig davon, ob Beschäftigte in Deutschland sozialversichert sind, sollten Arbeitgeber*innen verpflichtet sein, mobile Beschäftigte in der Landwirtschaft zwingend vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der Unfallversicherung mit Namen, Sozialversicherungsstatus, Beschäftigungsbeginn und –ende zu melden. Das ermöglicht es, genaue Kenntnisse über die Beschäftigten zu haben, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb tätig sind.

3. Krankenversicherung

Mobile Beschäftigte, die in Deutschland tätig sind, müssen in jedem Fall krankenversichert sein. Das gilt insbesondere für Erntehelfer*innen, bei denen die IG BAU regelmäßig einen mangelnden oder keinen Krankenversicherungsschutz feststellt. Gerade während einer Pandemie ist es unerlässlich, dass ein Krankenversicherungsschutz besteht, um eine umfassende Gesundheitsversorgung im Krankheitsfall sicherzustellen. Die Vorlage einer A1-Bescheinigung ist nicht ausreichend, da diese nur angibt, unter welches Sozialversicherungsrecht mobil Beschäftigte fallen, nicht jedoch ob Beschäftigte tatsächlich krankenversichert sind oder nicht. Der Krankenversicherungsschutz sollte zwingend vor Arbeitsbeginn zum Beispiel durch Meldung bei der Unfallversicherung nachgewiesen werden. Der*die Arbeitgeber*in sollte ggfs. verpflichtet werden, mobile Beschäftigte privat kranken zu versichern, wenn kein umfassender Krankenversicherungsschutz nachgewiesen werden kann.

4. A1-Bescheinigung

Die Bundesregierung muss sich im laufenden europäischen Gesetzgebungsvorhaben zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Europa dafür einsetzen, dass die A1-Bescheinigung vor Aufnahme der Tätigkeit in Deutschland zwingend beantragt werden muss, wenn Arbeitgeber*innen mobil Beschäftigter einer Sozialversicherungspflicht in Deutschland entgehen wollen. Eine nachträgliche Beantragung der A1-Bescheinigung hat sich in der Land- und Bauwirtschaft nicht bewährt, da dies oft dazu missbraucht wird, mobile Beschäftigte erst dann bei der Sozialversicherung im Heimatland anzumelden, wenn Arbeitskontrollen stattgefunden haben.

Die Behörden in Deutschland müssen zudem die Möglichkeiten zum (elektronischen) Datenaustausch mit den Sozialversicherungsbehörden der Herkunftsstaaten viel intensiver nutzen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nach § 4 Abs. 2 TVG sollten Zugang zum EESSI⁸ erhalten. Langfristig braucht es eine Digitalisierung der Prozesse mit Hilfe eines europäischen Sozialversicherungsregisters. Ziel muss sein, dass alle Beschäftigte, die in Deutschland arbeiten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus umfangreich sozialversichert sind und dass dies leicht zu kontrollieren ist.

Vermittlung, Unterkünfte, Verpflegung, An- und Abreise

5. Mindeststandards für Unterkünfte verbessern

Alle mobilen Beschäftigten sollten Anspruch auf ein Einzelzimmer haben. In Gemeinschaftsschlafräumen sind hohe Hygiene- und Gesundheitsstandards nicht umzusetzen. Die bestehenden Mindeststandards müssen zudem für alle vom*von der Arbeitgeber*in gestellten oder vermittelten Unterkünfte gelten, unabhängig davon ob es sich um Unterkünfte auf oder außerhalb des Werkgeländes handelt. Diese Mindeststandards müssen zudem strenger kontrolliert werden. Die Arbeitsinspektion sollte Zugang zu Unterkünften erhalten und Unterkünfte in schlechtem Zustand schließen dürfen. Beschäftigte sind auf Kosten der Arbeitgeber*innen nötigenfalls in alternativen Unterkünften unterzubringen.

6. Kosten für Vermittlung, An- und Abreise, Unterkunft und Verpflegung

Der*die Arbeitgeber*in sollte verpflichtet werden, alle Kosten für Vermittlung, An- und Abreise, Unterkunft und Verpflegung, die in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit

⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=869&langId=de>

stehen, selbst zu tragen. In jedem Fall darf es keinen automatischen Abzug vom Lohn für Vermittlung, An- und Abreise, Unterkunft und Verpflegung geben. Das Wohnverhältnis darf rechtlich auch nicht an das Beschäftigungsverhältnis geknüpft sein, um zu verhindern, dass Beschäftigte bei Kündigung sofort auf der Straße landen.

Rechtsdurchsetzung

7. Effiziente Arbeitsinspektionen aufbauen

In einem ersten Schritt müssen die Arbeitsinspektionen personell aufgestockt werden. Im Fall der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist eine Aufstockung auf mindestens 10.000 Mitarbeiter notwendig, die auch tatsächlich für die originären Aufgaben der Finanzkontrolle Schwarzarbeit einzusetzen sind. In einem zweiten Schritt muss eine Arbeitsinspektion aufgebaut werden, die eine koordinierte und effiziente Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Beschäftigtenrechte und Sozialvorschriften als übergeordnete Behörde sicherstellt.

Die Arbeitsinspektion benötigt zudem erweiterte Befugnisse. Zum Beispiel muss sie im Falle von Mindestlohnverstößen Nachzahlungen an Beschäftigte veranlassen dürfen. Heute kann sie nur Bußgelder bzw. Strafen gegenüber dem*der Arbeitgeber*in verhängen.

5

8. Elektronische SozialversicherungsCard mit fairer Arbeitszeiterfassung einführen („Elektronische Stechuhr“)

Bereits heute setzen Arbeitgeber*innen Smartphones ein, um Beschäftigtendaten zu erfassen, die außerhalb des Betriebes arbeiten. Das geschieht oft vorbei an Mitbestimmungsgremien und am Rande der Legalität.

Deswegen braucht es branchenweite Systeme, die die Arbeitszeit am jeweiligen Arbeitsort fair und fälschungssicher dokumentieren. Die Umsetzung muss durch außerbetriebliche Institutionen erfolgen und Mitbestimmungs- bzw. Datenschutzrechte müssen beachtet werden. Die IG BAU fordert einen gesetzlichen Rahmen, der die Schaffung solcher Systeme unter Mitwirkung der Tarifvertragsparteien fördert. Das Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung (EuGH, Urt. v. 14.05.2019 - C-55/18) ist so umzusetzen, dass geleistete Überstunden lückenlos aufgezeichnet und entlohnt werden.

9. Verbandsklagerecht für Gewerkschaften einführen

Mobile Beschäftigte trauen sich oft nicht, gegen Rechtsverstöße ihres Arbeitgebers zu klagen oder auch nur eine Klage anzudrohen. Sie kennen weder die Rechtsvor-

schriften noch haben sie die Zeit und Mittel, sich gegen Ausbeutung gerichtlich zu wehren. Deswegen benötigen Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht.

10. Subunternehmerketten begrenzen

Ein Geflecht an Subunternehmen behindert die Klärung von Verantwortung und die Rechtsdurchsetzung. Die Unterauftragsvergabe muss auf höchstens zwei Glieder pro Gewerk begrenzt werden.

11. Transparenzpflicht bei Arbeitsbedingungen

Alle mobilen Beschäftigten sollten einen Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache haben. Sie müssen vor Arbeitsbeginn in ihrer Muttersprache über die Arbeitsbedingungen detailliert aufgeklärt werden.

Beschäftigte aus Drittstaaten vor Ausbeutung schützen

Das jetzige Aufenthaltsrecht ermöglicht es Arbeitgebern, Beschäftigte aus Drittstaaten zu geringen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Dies widerspricht den Forderungen der IG BAU nach einer offenen und toleranten Gesellschaft, die faire, tarifgebundene Erwerbstätigeneinwanderung fördert. Generell muss gelten, dass Erwerbsmigration aus Drittstaaten an die Zahlung von Tariflöhnen geknüpft wird. Besondere Sensibilität ist im Bereich der Beschäftigten mit geringer Qualifikation geboten, da diese besonders häufig von Ausbeutung und prekären Arbeitsbedingungen getroffen sind. Es braucht zudem Veränderungen der Regelungen bei Aufhalten zum Zwecke der Ausbildung (§§ 16 – 17 AufenthG). Diese werden regelmäßig missbraucht, um Personen aus Drittstaaten unter Vortäuschung eines Praktikums oder einer Qualifizierungsmaßnahme mit geringer Entlohnung zu beschäftigen.

6

12. Praktika

Praktikant*innen nach § 16e AufenthG und § 15 BeschV dürfen nicht in der Erntearbeit und im gewerblichen Bereich in der Bauwirtschaft eingesetzt werden.

13. Gute Arbeitsbedingungen bei Qualifizierungsmaßnahmen (§ 16d AufenthG)

Die Qualifizierung von Erwerbstätigen aus Drittstaaten darf nicht dazu führen, dass diese für bis zu 24 Monaten zu niedrigen Löhnen im Helferbereich eingesetzt werden, ohne dass eine wirkliche Qualifizierung stattfindet. Die IG BAU setzt sich dafür

ein, dass die Qualifizierung von Erwerbstätigen aus Drittstaaten auf hohem Niveau schon im Herkunftsland beginnt, damit eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt möglich wird. Es ist dafür unerlässlich, dass solche Qualifizierungen staatlich begleitet und beaufsichtigt werden. Die Zahlung von Tariflöhnen ist in jedem Fall auch während der Qualifizierungsphase zu gewährleisten.

14. Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen

Die Bundesagentur für Arbeit prüft bei der Erwerbstätigeneinwanderung aus Drittstaaten in vielen Fällen die Arbeitsbedingungen. Sie muss dazu verpflichtet werden, die bei ihr gemachten Angaben im Nachhinein mit den tatsächlich gezahlten Löhnen abzugleichen. Dies kann anhand der eingehenden Sozialversicherungsbeiträge elektronisch erfolgen. Bei Diskrepanzen sollte umgehend eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen stattfinden.

15. Erwerbsmigration mit geringer Qualifikation

Generell muss gelten, dass Erwerbstätigeneinwanderung im Bereich der Geringqualifizierten nur nach Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit der jeweiligen Behörde der Herkunftsländer erfolgen darf. Die Sozialpartner der jeweiligen Branchen müssen der Vermittlung zustimmen und bei der Erarbeitung eines Konzeptes zur Sicherung guter Arbeitsbedingungen einbezogen sein. Beide Bedingungen gelten auch für etwaige Vermittlungsabsprachen im Bereich der Anwerbung von Erntehelfer*innen in der Landwirtschaft (§15a BeschV)⁹. Die IG BAU spricht sich bereits jetzt dagegen aus, die Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV) erneut zu verlängern. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden für Unternehmen ausreichend Möglichkeiten geschaffen, Fachkräfte aus Drittstaaten anzuwerben.

Für darüber hinausgehende Forderungen verweist die IG BAU auf das Forderungspapier des DGB „Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration“¹⁰.

Ansprechpartner:
Fritz Heil
Leiter der Abteilung Internationales, Europa, Migration
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Telefon: 030 24639270
Email: fritz.heil@igbau.de

⁹ Die IG BAU weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die zugrundeliegende Richtlinie 2014/36/EU noch nicht vollständig in deutsches Recht umgesetzt wurde.

¹⁰ https://www.dgb.de/downloadcenter?display_page=5&end_date=2999-12-31&start_date=1900-01-01&tab=DownloadCenter