

Kleine Anfrage

**der Abgeordneten Ulla Lötzer, Kornelia Möller, Paul Schäfer (Köln)
und der Fraktion DIE LINKE.**

Untertarifliche Entlohnung und Nichteinhaltung niederländischer Sozialgesetze beim Einsatz von Reinigungskräften aus der Bundesrepublik Deutschland in den Niederlanden

Seit der Übernahme der Reinigungsarbeiten in einer im niederländischen Genep nahe der deutschen Grenze zum Kreis Kleve gelegenen Ferienanlage durch ein mit Hauptsitz in der Bundesrepublik Deutschland ansässiges Reinigungsunternehmen hat sich dort eine Auseinandersetzung um die Einhaltung niederländischer Tariflöhne und Sozialstandards bei der Bezahlung von in Deutschland ansässigen Reinigungskräften entwickelt.

Unterstützt von der niederländischen Gewerkschaft FNV Bondgenoten setzen sich die Beschäftigten für eine gleiche Bezahlung aller dort beschäftigten Reinigungskräfte ein, die unabhängig vom Herkunftsland den Bedingungen des in den Niederlanden für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag der Branche (CAO – Collectieve arbeidsovereenkomst) erfolgen soll. Weiterhin wird die Einhaltung von Regelungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie sozial- und rentenversicherungsrechtlicher Bestimmungen der Niederlande gefordert.

Zahlreiche Aktionen der Beschäftigten zur Durchsetzung dieser Forderungen sowie Versuche der Beschäftigten zur Gründung eines Betriebsrates wurden insbesondere seitens der Geschäftsführung des in Arnsberg angesiedelten deutschen Auftragnehmers laut den nachfolgend angeführten Zeitungsberichten mit einer Vielzahl von Einschüchterungsmaßnahmen bis hin zu arbeitsgerichtlich angefochtenen Kündigungen beantwortet. Wegen dieser Zuspitzungen wird in der regionalen Öffentlichkeit die Auseinandersetzung stark wahrgenommen:

So berichtete die „NRZ“ ausführlich in ihrer Lokalausgabe „Niederrhein“ am 22. August „Center Parcs steht unter Beschuss“, am 5. August „Putzfrauen ledern Center Parcs“, am 21. Juli „Zorro zückt seinen Degen im Center Parc“, am 18. Juli „Streik im Spaßbad droht“, am 11. Juli „Knechten im Spaßbad“, 30. Juni „Anwälte eingeschaltet“ sowie die „WAZ“, Ausgabe „Arnsberg“, vom 3. Juni „Wer aufmüppig ist, wird gefeuert“.

Vor dem Hintergrund dieser Auseinandersetzung ergeben sich Fragen an die Bundesregierung zunächst im Hinblick auf die Einhaltung des in Artikel 23 Abs. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO von 1948 verankerte Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Grundsätzliche Fragen ergeben sich auch im Hinblick auf die Einschätzung der möglichen negativen Konsequenzen von Unternehmensstrategien, die Lohngefälle an den Binnen Grenzen der EU zum Unterlaufen tariflicher und sozialer Standards ausnutzen, auf das diskriminierungsfreie Zusammenleben der Menschen in der EU. Aus-

gehend von diesen grundsätzlichen Fragestellungen ergeben sich konkrete Fragen nach Konsequenzen für Bedingungen und Verfahren der Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere im Geltungsbereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II – Hartz IV), um eine indirekte Förderung solcher auf Lohn- und Sozialdumping in europäischen Nachbarländern aufgrund niedrigerer Löhne in der Bundesrepublik Deutschland gerichteter Unternehmensstrategien auszuschließen.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass eine wie im geschilderten Fall niedrigere Bezahlung von Reinigungskräften aus der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich zu niederländischen Beschäftigten einen Verstoß gegen den in Artikel 23 Abs. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO von 1948 festgeschriebenen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit darstellt, wie begründet sie ihre Haltung, und welche Konsequenzen zieht sie aus dieser Bewertung?
2. Wie bewertet die Bundesregierung den Umstand, dass im vorliegenden Fall in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Beschäftigten aufgrund des niedrigeren Lohnniveaus in der Bundesrepublik Deutschland Löhne gezahlt werden, die das Niveau des allgemein verbindlich erklärten niederländischen Tarifvertrages (CAO) unterschreiten, im Hinblick auf den europäischen Rechtsgrundsatz der Diskriminierungsfreiheit, wie begründet sie ihre Haltung, und welche Konsequenzen zieht sie daraus?
3. Wie bewertet die Bundesregierung die Wirkung von Unternehmensstrategien, die auf der Ausnutzung solcher Lohngefälle an den Binnengrenzen der EU zum Unterlaufen tariflicher und sozialrechtlicher Standards am Ort der Leistungserbringung abzielen, im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung und ein friedliches und diskriminierungsfreies Zusammenleben in der EU, wie begründet sie ihre Haltung, und welche Konsequenzen zieht sie daraus?
4. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung konkret gegenüber diesem Unternehmen tätig zu werden, und wie begründet sie ihre Haltung?
5. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass bei Arbeitsangeboten mit Arbeitsort im europäischen Ausland die Einhaltung der dortigen tariflichen, arbeits- und sozialrechtlichen Standards zur Voraussetzung für die Aufnahme in das Vermittlungsangebot der Agentur für Arbeit und der für die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen im Rechtskreis des SGB II besetzten öffentlichen Einrichtungen (ARGEn und Optionskommunen) gemacht werden sollte, wie begründet sie Ihre Haltung, und welche Konsequenzen zieht sie daraus?
6. Welche Maßnahmen zur Information von Arbeitsuchenden bzw. Langzeitarbeitslosen über tarifliche, arbeits- und sozialrechtliche Bedingungen am Arbeitsort hält die Bundesregierung für erforderlich, um zukünftig vergleichbare Fälle des Lohn- und Sozialdumpings durch deutsche Firmen innerhalb Europas auszuschließen ?
7. Sind der Bundesregierung im Zusammenhang mit der geschilderten Auseinandersetzung oder darüber hinaus Fälle bekannt geworden, in denen die Ablehnung von Arbeitsangeboten im europäischen Ausland zu Bedingungen, die die am Arbeitsort geltenden tariflichen, arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen unterschreiten, zu Sanktionen bzw. Sperrzeiten seitens der Arbeitsagentur bzw. nach dem SGB II geführt haben, und wie bewertet sie diese ?

8. Kann die Bundesregierung ausschließen, dass im geschilderten Fall mit der Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen begründete oder ursächlich zusammenhängende Kündigungen von der Agentur für Arbeit bzw. den Arbeitsvermittlungen aus dem Rechtskreis des Arbeitslosengeldes II zum Anlass für Sanktionen bzw. Sperrzeiten gegenüber den Betroffenen genommen werden, wie begründet sie ihre Haltung, und welche Konsequenzen zieht sie daraus ?

Berlin, den 8. September 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

