

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

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

**– Drucksache 16/9159 –**

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

#### Vorbemerkung der Fragesteller

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 aufmüpfig 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 Binnengrenzen der EU zum Unterlaufen tariflicher und sozialer Standards ausnutzen, auf das diskriminierungsfreie Zusammenleben der Menschen in der EU. Ausgehend 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.

### Vorbemerkung der Bundesregierung

Bereits im Jahr 1996 haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) zur sozialen Flankierung des europäischen Binnenmarktes die europäische Entsenderichtlinie (96/71/EG) verabschiedet, um damit speziell für den Fall grenzüberschreitender Entsendung von Arbeitnehmern fairen Wettbewerb sowie Maßnahmen, die die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantieren, zu gewährleisten. Danach haben die Mitgliedstaaten zu garantieren, dass bestimmte, am jeweiligen Arbeitsort zwingend geltende Arbeitsbedingungen während einer grenzüberschreitenden Entsendung auch zugunsten aus dem Ausland entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden sind. Die sozialversicherungsrechtlichen Fragen grenzüberschreitender Entsendungen regelt die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 europaweit einheitlich dahingehend, dass bei vorübergehenden Entsendungen (bis zu einem Jahr) das Recht des Herkunftslandes anzuwenden ist und bei längeren Entsendungen grundsätzlich das Recht des Aufnahmestaates.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Behinderung von Betriebsratswahlen ausdrücklich untersagt und umfassend sanktioniert. Das Maßregelungsverbot des § 612a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) verbietet eine Benachteiligung der Arbeitnehmer, die ihre Rechte in zulässiger Weise ausüben.

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?

Bei der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) vom 10. Dezember 1948 handelt es sich um eine EntschlieÙung der UN-Vollversammlung, die – im Gegensatz zu UN-Übereinkommen – von den Mitgliedstaaten nicht ratifiziert werden kann und deshalb völkerrechtlich auch keine Verbindlichkeit entfaltet. Sie ist deshalb auch nicht vor Gericht einklagbar.

Was speziell den in Artikel 23 Abs. 2 AEMR niedergelegten Grundsatz des gleichen Lohns bei gleicher Arbeit betrifft, so lässt sich nach Auffassung der Bundesregierung hieraus für den vorliegenden Fall keine konkrete Konsequenz ableiten, da als Vergleichsmaßstab für die Reinigungstätigkeiten in den Niederlanden sowohl die dortige Lohn- und Gehaltsstruktur als auch die Lohn- und Gehaltsstruktur des Entsendestaates, also die für eine vergleichbare Tätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland maßgebliche Entlohnung, herangezogen werden könnte.

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?

Im konkreten Fall einer grenzüberschreitenden Entsendung aus einem Mitgliedstaat der EU in einen anderen sind für eine rechtliche Beurteilung die oben erwähnte europäische Entsenderichtlinie (96/71/EG) und die hierzu erlassene niederländische Umsetzungsgesetzgebung einschlägig. Danach ist ein in Deutschland ansässiger Arbeitgeber verpflichtet, seinen in die Niederlande entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den dort nach der Entsenderichtlinie maßgeblichen Lohn zu zahlen, soweit dieser höher ist als der in Deutschland für diese Tätigkeit vorgeschriebene Lohn.

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?

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass auf der europäischen Ebene mit der Entsenderichtlinie und der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 die notwendigen Instrumente zur Verfügung stehen, um den Schutz der Arbeitnehmer und einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten.

4. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung konkret gegenüber diesem Unternehmen tätig zu werden, und wie begründet sie ihre Haltung?

Hält ein in Deutschland ansässiges Unternehmen im Falle einer grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern in die Niederlande die nach niederländischem Entsenderecht maßgeblichen Arbeitsbedingungen nicht ein, besteht für den betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit, diese Ansprüche gerichtlich geltend zu machen, wahlweise in den Niederlanden oder in Deutschland. Daneben steht ihm die Möglichkeit offen, die niederländische Arbeitsinspektion einzuschalten, die vorrangig für die Kontrolle gesetzlich geregelter Arbeitsbedingungen zuständig ist. Ansprechpartner sowie zahlreiche weitere Informationen zur Entsendung in die Niederlande stehen – teils auch in deutscher Sprache – u. a. auf der Homepage der Europäischen Kommission zum Thema Beschäftigung/Entsendung von Arbeitnehmern und den Internetseiten der niederländischen Behörden zur Verfügung.

Im Übrigen arbeiten die nach dem nationalen Recht zuständigen Kontrollbehörden nach Artikel 4 der Entsenderichtlinie grenzüberschreitend eng zusammen.

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 befassten öffentlichen Einrichtungen (ARGen und Optionskommunen) gemacht werden sollte, wie begründet sie Ihre Haltung, und welche Konsequenzen zieht sie daraus?

Die Agenturen für Arbeit sowie die Grundsicherungsstellen dürfen nicht vermitteln, wenn ein Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt (§ 36 Abs. 1 SGB III, § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III).

Bei den von den Fragestellern angesprochenen grenzüberschreitenden Sachverhalten stellt sich die Frage, inwieweit deutsches oder niederländisches Arbeits- und Sozialrecht Anwendung findet. Diese Frage kann nicht generell beantwortet werden. Vielmehr muss sie je nach Fallkonstellation nach den allgemeinen Regeln des internationalen Arbeitsrechts sowie gegebenenfalls auch nach den in der Vorbemerkung der Bundesregierung erwähnten Entsenderegulungen geprüft und beantwortet werden.

Ergeben sich bei der Aufnahme eines Stellenangebotes mit Arbeitsort im europäischen Ausland durch den Arbeitgeberservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) Zweifel, ob die Lohn- oder Gehaltsangaben den tariflichen oder ortsüblichen Bestimmungen des Ziellandes entsprechen, erfolgt eine Rückkopplung im EURES-Netzwerk (EUROpean Employment Services), dem europaweiten Netzwerk zur grenzüberschreitenden Förderung der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. Die Rückkopplung erfolgt mit den Ansprechpartnern in der jeweiligen Arbeitsverwaltung des Ziellandes, den Auslandshandelskammern und ähnlichen Institutionen. In Grenzregionen wird dieser Standard durch die Arbeitgeberservices der lokalen Agenturen für Arbeit gewährleistet. In der Regel wird diese Dienstleistung auch durch die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Anspruch genommen.

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?

Allen Bewerberinnen und Bewerbern, die sich für eine Arbeitsstelle im europäischen Ausland interessieren, stehen die Beratungsdienstleistungen der ZAV der BA zur Verfügung. Damit werden die Bewerberinnen und Bewerber in die Lage versetzt, sich über die tariflichen und sozialrechtlichen Bedingungen im Zielland zu informieren, bevor sie sich um eine Arbeitsstelle im Zielland bemühen. Die ZAV hält Informationen in zahlreichen Länderbroschüren und auf der Website [www.baauslandsvermittlung.de](http://www.baauslandsvermittlung.de) bereit und informiert regelmäßig in den Agenturen für Arbeit in ganz Deutschland im Rahmen von Veranstaltungen zum Thema Arbeiten und Leben im Ausland. Eine Beratung durch die ZAV kann auch telefonisch über die Infohotline erfolgen.

Aus den Agenturen für Arbeit werden alle auslandsinteressierten Bewerberinnen und Bewerber der Auslandsvermittlung der ZAV gemeldet, um sie auf eine Arbeitsaufnahme im Ausland vorzubereiten bzw. über die rechtliche Lage zu informieren. In der persönlichen Beratung der Auslandsvermittlung der ZAV wird auf die Arbeitsbedingungen des Ziellandes hingewiesen. Die Arbeitsvermittler und Berater der Auslandsvermittlung können bei ihren Beratungen seit 1993 auf das Netzwerk EURES zurückgreifen.

Zusätzlich informieren in den Grenzagenturen spezialisierte EURES-Berater gezielt über die Besonderheiten der Lebens- und Arbeitsbedingungen in den angrenzenden Ländern. Diese Dienstleistung kann von allen Ratsuchenden in Anspruch genommen werden, auch von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Rechtskreis des SGB II.

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?

Einschlägige Fälle sind der Bundesregierung nicht bekannt. Der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, sind keine Fälle bekannt, die mit der geschilderten Auseinandersetzung vergleichbar wären und in denen Sanktionen im Rahmen des SGB II wegen Arbeitsablehnung oder -aufgabe eingetreten sind. Auch sind keine anderen Fälle bekannt, in denen Stellenangebote abgelehnt oder Arbeitsverhältnisse aufgegeben wurden, weil ein deutscher Arbeitgeber weniger Lohn zahlt, als es am ausländischen Einsatzort des deutschen Arbeitsverhältnisses üblich ist.

Arbeitsangebote in das Ausland gemäß § 121 Abs. 2 SGB III – auch in das grenznahe Ausland – sind grundsätzlich unzumutbar im Sinne der Vorschriften über das Arbeitslosengeld, denn die Zumutbarkeitsregelungen beziehen sich grundsätzlich nur auf inländische Verhältnisse. Das bedeutet, dass ein Arbeitsloser grundsätzlich nicht verpflichtet ist, ein Arbeitsangebot im Ausland anzunehmen. Ist ein Arbeitsangebot im Ausland damit unzumutbar, kann keine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III eintreten.

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?

Die Frage zielt auf die Entlassung eines bei einem deutschen Arbeitgeber beschäftigten und in das Ausland entsandten Arbeitnehmers ab.

Hat sich ein Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten und hat er für sein Verhalten keinen wichtigen Grund, tritt eine Sperrzeit ein (§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III). Ein wichtiger Grund kann z. B. vorliegen, wenn die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen, z. B. Arbeitsschutzvorschriften oder sonstige bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen (z. B. den anzuwendenden Tarifvertrag), verstößt. Ob ein vertragswidriges Verhalten und ob ggf. ein wichtiger Grund hierfür vorliegt, kann nur in Kenntnis des konkreten Sachverhalts beurteilt werden.

Versicherungswidriges Verhalten mit der Folge einer möglichen Sperrzeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitslose durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Die Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten begründet jedoch für sich genommen kein arbeitsvertragswidriges Verhalten und kann insoweit auch nicht Anlass für den Eintritt einer Sperrzeit aus Anlass einer Kündigung sein.





