



Angenommen am 15. Januar 2014 in Strassburg

## S&D-Fraktion Strategiepapier

### ZEHN FORDERUNGEN ZUR BEKÄMPFUNG DES SOZIALEN DUMPINGS UND ZUM SCHUTZ ALLER ARBEITNEHMER

**Gleichwertige Arbeit, gleiche Rechte und fairer Wettbewerb** müssen die Hauptanliegen eines gut funktionierenden Binnenmarkts sein, um nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die kleinen und mittleren Unternehmen zu schützen, die in Europa die wichtigste Quelle von Arbeitsplätzen sind. Der Mangel an Ehrgeiz und Einsatz der Kommission und einiger Mitgliedstaaten beim Kampf um das europäische Sozialmodell führt zu einer Ausweitung des Sozialdumpings, des unfairen Wettbewerbs und der Marktverzerrungen und zu einem Anstieg des Nationalismus und des Protektionismus. Es ist inakzeptabel, dass Unternehmen ihre Gewinne durch die (grenzüberschreitende) Ausbeutung von Arbeitnehmern als billige Arbeitskräfte erhöhen, diesen aber ihre Arbeits- und Sozialrechte vorenthalten. Aufgrund dieser Vorgehensweise entgehen Mitgliedstaaten zudem Steuereinkommen und Sozialversicherungsbeiträge. Das Sozialdumping greift in nahezu allen Wirtschaftsbereichen immer mehr um sich. Die Europäische Union darf diese Situation nicht länger hinnehmen. Die S&D-Fraktion hat sich nachdrücklich der **Bekämpfung des Sozialdumpings, der Diskriminierung und der Ausbeutung von Arbeitnehmern, vor allem von entsandten Arbeitnehmern, verschrieben**. Deswegen haben wir zehn Hauptforderungen formuliert.

#### 1. Hohe Sozial- und Beschäftigungsstandards

Die wirtschaftliche Freiheit des Binnenmarkts muss das Arbeitsrecht und die Standards und Verfahren in den industriellen Beziehungen respektieren. Dazu gehören auch das Recht auf Arbeitnehmervertretungen und auf kollektive Verhandlungen und Maßnahmen sowie das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit am selben Arbeitsplatz. **Um den unfairen Wettbewerb zu bekämpfen und die soziale Kohäsion zu fördern, verlangen wir ein Sozialprotokoll, in dem der Vorrang der sozialen Rechte gegenüber der wirtschaftlichen Freiheit sichergestellt wird.** In alle einschlägigen Rechtsvorschriften müssen **Sozialklauseln** eingeschlossen werden, damit eine gleichberechtigte Behandlung aller Arbeitnehmer und die Einhaltung des Arbeits- und Sozialrechts sowie der Tarifverträge sichergestellt werden.

Wir fordern die Einführung eines **Mindestlohnes** durch Gesetze oder Übereinkommen im Einklang mit den nationalen Verfahren, und falls nötig als ersten Schritt einer verbesserten Zusammenarbeit in der Eurozone. Wir fordern auch eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes in den Ländern, in denen dies von den Gewerkschaften als notwendig erachtet wird, um angemessene Standards des Existenzminimums zu erreichen. Wir sind davon überzeugt, dass wir im Hinblick auf die Entwicklung des sozialen Schutzes vor dem Hintergrund der dritten industriellen Revolution für ein **Mindesteinkommen** eintreten müssen<sup>1</sup>.

Wir engagieren uns aktiv in den Bereichen Verteidigung und Förderung der Arbeitnehmerrechte, Schutz der Arbeitsbedingungen, der Gesundheit und Sicherheit, des sozialen Dialogs und des Rechtes auf Kollektivverhandlungen, Unterrichtung und Anhörung. Wir bekämpfen jeden Ansatz, der **Beschäftigungs- und Sozialstandards** als Verwaltungsaufwand ansieht und versucht, sie auf Kosten der Wettbewerbsfähigkeit zu untergraben, wie die sogenannte REFIT<sup>2</sup>-Initiative der Kommission.

<sup>1</sup> Dieser Standpunkt der Arbeitsgruppe des EMPL-Ausschusses in der S&D-Fraktion wurde im Oktober 2011 vom Europäischen Parlament im Zusammenhang mit dem Bericht über die Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung von Frederic Daerden unterstützt.

<sup>2</sup> Regulatorisches Eignungs- und Leistungsprogramm der Kommission (REFIT)

## 2. Überarbeitung der Entsenderichtlinie

Die Entsenderichtlinie wird gegenwärtig benutzt, um Arbeitnehmer unfair zu behandeln und die arbeitsrechtlichen und sozialen Bedingungen in den Aufnahmemitgliedstaaten zu unterschreiten. Sie sollte wieder ihre ursprüngliche Aufgabe übernehmen, nämlich die Bekämpfung des **Sozialdumpings** und die **Sicherstellung der uneingeschränkten Wahrung der Gleichberechtigung**. Die Richtlinie muss gründlich überarbeitet werden, um wie ursprünglich beabsichtigt das Sozialdumping zu bekämpfen, und unter anderem folgende Maßnahmen vorsehen: Schutz der Autonomie der Sozialpartner, vor allem des Grundrechts auf Kollektivverhandlungen und -maßnahmen, Einführung einer genaueren Definition der unter die Entsenderichtlinie fallenden Tätigkeitsarten, Verschärfung der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten zur Überwachung und Umsetzung der Richtlinie, Aufstellung allgemeiner EU-Vorschriften zum Sozialversicherungsschutz (pro rata temporis) und eines Systems zur doppelten Entsendungsanmeldung (durch das entsendende Unternehmen und den Auftragnehmer). Aufgrund der derzeitigen Gesetzeslücken und Schwachstellen der Richtlinie sind die Gewerkschaften und die Mitgliedstaaten nicht in der Lage, eine gleichberechtigte Behandlung der entsandten Arbeitnehmer sicherzustellen. Seit Jahren forderte die S&D-Fraktion eine **Überarbeitung der Entsenderichtlinie**, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer in Europa alle ihre Rechte wahrnehmen können und angenehme Lebens- und Arbeitsbedingungen erhalten.

## 3. Eine starke Durchsetzungsrichtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern

Bis zum Abschluss der Überarbeitung der Entsenderichtlinie muss die Durchsetzungsrichtlinie **den Schutz und die Rechte der entsandten Arbeitnehmer stärken**, Regeln und Verpflichtungen für die Unternehmen bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern in andere Mitgliedstaaten festlegen und Missbrauch vermeiden. Vor allem fordern wir, dass die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, Kontrollmaßnahmen anzuwenden, die ihrer Ansicht nach zur Bekämpfung von Betrug und der Umgehung der Vorschriften notwendig sind. Wir fordern auch ein verbindliches System der gesamtschuldnerischen Haftung, das für die gesamte Unterauftragskette und alle Sektoren gilt. Schließlich sollten für Fälle, die nicht in den Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie fallen, die Vorschriften des Aufnahmelandes (oder die für die Arbeitnehmer günstigsten Vorschriften) angewendet werden. Aus diesen Gründen können wir eine schwache Durchsetzungsrichtlinie, wie jene, die von der Kommission vorgeschlagen wurde, nicht unterstützen, wenn sie diese Anforderungen nicht erfüllt.

Um beim Einsatz von Leiharbeitnehmern in Entsendungsfällen Missbrauch zu vermeiden, sollte eine eindeutige **Definition für „vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer“** in die Richtlinie über Leiharbeit aufgenommen werden, und für den Fall der Nichteinhaltung sollten Sanktionsmechanismen vorgesehen werden.

## 4. Ein Gesetz gegen Sozialdumping

Sozialdumping ist ein Bestandteil des unfairen Wettbewerbs, daher müssen Vorschriften zur Bekämpfung des Sozialdumpings in das **EU-Wettbewerbsrecht** aufgenommen werden. Für ihre Umsetzung sollte die Kommission ermächtigt werden, gegen das Sozialdumping zu ermitteln und gegen Unternehmen, die gegen die europäischen Vorschriften zur Vermeidung des Sozialdumpings verstoßen, Geldbußen zu verhängen. Diese Vorschriften sollten in einer **Verordnung** festgelegt werden.<sup>3</sup>

## 5. Klare Haftungskriterien und Einschränkungen für die Vergabe von Unteraufträgen

Es muss eine **europäische Verordnung** geben, in der verbindliche Vorschriften zur gesamtschuldnerischen Haftung der Unterauftragsketten, zur Einschränkung der Vergabe von Unteraufträgen, zum Verbot der Verwendung von Briefkastenfirmen und zur Sicherstellung der Gleichberechtigung von Arbeitnehmern in den Unterauftragsketten festgelegt werden. Unternehmen, die gegen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verstoßen, sollten sanktioniert werden und zur besseren Kontrolle ihrer zukünftigen Tätigkeiten auf nationaler und europäischer Ebene in einem zentralen Register erfasst werden. Es sollte ein Register für Unternehmen eingerichtet werden, die gravierende Verstöße gegen das Arbeitsrecht und die Arbeitsbedingungen begangen haben. Diese Unternehmen sollten in der Folge von öffentlichen Vergabeverfahren ausgeschlossen werden. Wir fordern auch, dass Unternehmen ihre **Haupttätigkeit festlegen**, die nicht ausgelagert oder weitervergeben werden darf.

<sup>3</sup> Dieser Standpunkt der Arbeitsgruppe des EMPL-Ausschusses in der S&D-Fraktion wurde vom EMPL-Ausschuss im November 2013 im Zusammenhang mit dem Bericht über wirksame Kontrollen am Arbeitsplatz von Jutta Steinruck unterstützt.

## 6. Wirksame Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektionen müssen auf europäischer Ebene koordiniert werden, und es sollte ein **europäisches Arbeitsinspektorat für grenzüberschreitende Fälle** geschaffen werden, um die Umsetzung der Arbeits- und Sozialgesetzgebung im Binnenmarkt sicherzustellen. Besonderes Augenmerk ist auf den Menschenhandel zur Ausbeutung der Arbeitskraft zu legen. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ist eine **ständige europäische Plattform** für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen staatlichen Behörden einzurichten, um gegen unwürdige Beschäftigungspraktiken vorzugehen. Um die Kontrollen durch die Arbeitsinspektionen bezüglich der Einhaltung der Arbeits- und Sozialrechte der entsandten Arbeitnehmer zu erleichtern, ist ein **europäisches elektronisches Dokument** mit den Daten zur beruflichen Tätigkeit und der Sozialversicherung des Arbeitnehmers einzuführen. Um das zunehmende Phänomen der Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen, fordern wir eine klare **Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“** auf europäischer Ebene.

## 7. Erweiterung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung

Im Einklang mit der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats ist eine europäische Richtlinie anzunehmen, die die **Schaffung von unternehmensübergreifenden Instanzen des sozialen Dialogs** ermöglicht, in denen die Arbeitnehmer aller beauftragten Unternehmen vertreten sind, um gemeinsame Probleme zu bearbeiten. Diese Richtlinie sollte sich auch mit der grenzüberschreitenden Dimension von Großprojekten und Projekten in grenzüberschreitenden Regionen auseinandersetzen, an denen Subunternehmen und entsandte Arbeitnehmer beteiligt sind.

Die Arbeitnehmervertreter müssen berechtigt sein, über den Einsatz von entsandten Arbeitnehmern in Unterauftragsketten informiert zu werden und diese Arbeitnehmer zu kontaktieren, um sie auf angemessene Weise zu informieren und zu beraten. Gemäß der Richtlinie über Leiharbeit muss ein Unternehmen den Arbeitnehmervertretern angemessene Informationen über den Einsatz von Leiharbeiternehmern zur Verfügung stellen. Wenn Leiharbeiter jedoch in Unteraufträgen der zweiten Linie eingesetzt werden, müssen die Arbeitnehmervertreter des Hauptunternehmens nicht informiert werden. Daraus ergibt sich häufig ein Mangel an Informationen und Kontrolle. Weder die Entsenderichtlinie noch die Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung enthalten irgendwelche Vorschriften zu diesem Thema. Daher fordern wir **Rechtsvorschriften, um auch in Unterauftragsketten angemessene Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sicherzustellen.**

## 8. Besserer Schutz von Arbeitnehmern

Gemäß dem EUV und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union muss die EU den sozialen Dialog und das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen fördern. Die Europäische Union muss daher die **gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer** unterstützen, um sie vor unwürdigen Arbeitsbedingungen zu schützen. Dies ist vor allem für schutzbedürftige Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und für entsandte Arbeitnehmer wichtig. Die gewerkschaftliche Organisation ist von grundlegender Bedeutung für die Emanzipation der Arbeitnehmer, für ihren Schutz vor Missbrauch und Ausbeutung und für eine bessere Ausübung ihrer Rechte. Zudem sind mit der Unterstützung der Europäischen Union und unter Beteiligung der Gewerkschaften in allen Mitgliedstaaten **Strukturen einzurichten, die entsandten und Wanderarbeitnehmern Beratung und Unterstützung bieten.**

## 9. Eine faire Migrationspolitik

Der Grundsatz der **gleichberechtigten Behandlung** der Angehörigen aus Drittstaaten ist von grundlegender Bedeutung, um die Nichtdiskriminierung und die Integration der Wanderarbeiter zu verbessern, um Sozialdumping zu vermeiden und um den Legalisierungsprozess zu fördern. Je kürzer die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen sind, umso niedriger sind die Chancen der Migranten auf eine Anerkennung und Wahrung ihrer Rechte und auf eine Verhinderung des Sozialdumpings. Die Risikofaktoren der Migranten auf dem Arbeitsmarkt sollten behoben werden, vor allem wenn sie durch prekäre befristete Arbeits-/Aufenthaltsgenehmigungen verursacht werden. Dieses Ziel könnte durch einen Vorschlag für eine **Rahmenrichtlinie über die Arbeitsbedingungen und Gleichberechtigung von Angehörigen aus Drittstaaten** besser verwirklicht werden. Alle bestehenden und zukünftigen Rechtsinstrumente der EU im Bereich der Migration sollten besser miteinander koordiniert werden und sollten den Grundsatz der Gleichberechtigung auf kohärente und einheitliche Weise umsetzen.

Von der EU abgeschlossene Handelsabkommen, die Regelungen für eine befristete Arbeitsmigration enthalten, müssen eine **wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung** ermöglichen. Dazu gehört auch,

dass die grenzüberschreitende Mobilität von der gleichberechtigten Behandlung im Hinblick auf die Löhne und die Arbeitsbedingungen abhängen muss.

#### **10. Mehr soziale Verantwortung der Unternehmen**

Der Unternehmensbereich muss durch die angewendeten Management- und Geschäftspraktiken hohe soziale Standards und Verfahren unterstützen. Durch die Anwendung hoher Standards der sozialen Verantwortung der Unternehmen können die Unternehmen eine wesentliche Rolle bei der Verwirklichung eines sozial gerechten Wirtschaftsmodelles spielen, das zur Bekämpfung des Menschenhandels zum Zwecke der Ausbeutung der Arbeitskraft beiträgt. In dieser Hinsicht böte eine **verbindliche europäische Gesetzgebung zur sozialen Verantwortung von Unternehmen** eine weit wirksamere Lösung als freiwillige Regelungen.