



Antrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Diana Stachowitz, Doris Rauscher, Annette Karl, Margit Wild, Florian von Brunn, Volkmar Halbleib, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Klaus Adelt, Horst Arnold, Inge Aures, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Florian Ritter, Stefan Schuster, Dr. Simone Strohmayer, Arif Taşdelen, Ruth Waldmann SPD**

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU besser schützen IV: Transparenz beim Arbeitsvertrag gewährleisten

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich in geeigneter Weise auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass die EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (2019/1152/EG) in allen Mitgliedstaaten zügig umgesetzt wird.

Dazu sollen insbesondere folgende Regelungen getroffen werden:

- Saisonbeschäftigten ist vor der Abreise im Heimatland ein schriftlicher Arbeitsvertrag über ihre Arbeitsbedingungen in einer für sie verständlichen Sprache auszuhandigen.
- Es gilt die Auftraggeberhaftung. Die Unterauftragsvergabe soll begrenzt werden.
- Es gilt ein Rechtsanspruch auf arbeitsrechtliche Beratung und Unterstützung für EU-Bürgerinnen sowie - Bürger und andere Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigrant, die in einem anderen Land der EU arbeiten.
- Es gelten Zugangsrechte für Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Beratungsstellen zu Betrieben und Betriebsunterkünften, um mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitsrechte im Beschäftigungsland möglichst in ihrer jeweiligen Herkunftssprache aufklären zu können.
- Es ist eine Budgetlinie durch die EU-Kommission einzurichten, um ein europaweites Netzwerk an arbeitnehmerorientierten Beratungsstellen zu schaffen und eine Koordinationsstelle zur Abstimmung der Maßnahmen in den verschiedenen Ländern zu initiieren.

Begründung:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stellt fest, dass mobile Beschäftigte besonders von Arbeitsausbeutung und Ungleichbehandlung bedroht sind. Da die Betroffenen ihre Arbeitssituation nur als vorübergehend ansehen, sind sie eher bereit, schlechte Bedingungen zu akzeptieren.

Mobile Beschäftigte wissen oft nicht, für wen und in welcher Art von Beschäftigungsform sie im Ausland arbeiten. Wurden sie entsandt oder sind sie auf Grundlage ihres Rechts auf Arbeitnehmerfreizügigkeit im Ausland, haben sie kurz- oder langfristig angelegte Arbeitsverträge oder sind sie selbständig? Oft ist ihnen auch nicht bewusst, für welches

Unternehmen sie im Endeffekt arbeiten, da der Einsatz einer Vielzahl von Subunternehmen dazu führt, dass die Zuständigkeiten und Personalverantwortung unklar bleiben. Schriftliche Verträge liegen oft nicht vor oder sind in einer den Beschäftigten unbekannt-ten Sprache abgefasst.

Im Zuge der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (2019/1152/EG) soll die Lücke geschlossen werden, die es den Mitgliedstaaten erlaubt, Beschäftigte mit einem Arbeitseinsatz unter vier Wochen von den Schutzbestimmungen auszunehmen¹.

¹ Quelle: Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) vom 25. September 2020: "Ausbeutung im Bereich der Saisonbeschäftigung und temporären Arbeitsmigration"