



## Rede von Sevim Dağdelen zu Protokoll gegeben am 16.02.2017

**Rede von Sevim Dagdelen, 16. Februar 2017**

Die Europäische Union ist in keiner guten Verfassung. Seit Jahren befindet sie sich im Krisenmodus, und statt weniger, werden es immer mehr Krisen, die sich zudem vertiefen. Deutschland ist im Vergleich zu den Ländern im Süden Europas, in denen die Sozial-, Renten- und Tarifsysteme nicht einfach nur zusammengebrochen, sondern vielmehr gezielt zerstört worden sind, bislang vergleichsweise glimpflich davongekommen.

Verantwortlich dafür ist auch und vor allem eine rigide Austeritätspolitik, die maßgeblich durch die Bundesregierung durchgesetzt wurde. Es ist nicht zuletzt die Bundesregierung, die die Wirtschaftskrise zulasten einer massiven Sozialkrise beheben will. So klafft die Schere zwischen Arm und Reich nicht nur erheblich zwischen den EU-Mitgliedstaaten seit dem Krisenausbruch im September 2008 immer weiter auseinander, sondern auch innerhalb diesen. Regionale Unterschiede werden nicht ausgeglichen, sondern weiter ausgeweitet. Die Folgen sind vor allem die steigende Jugendarbeitslosigkeit in Griechenland, Spanien, Portugal, Italien, etc. Diese wiederum treiben die unfreiwillige Migration auch

innerhalb der EU weiter voran. Vielen bleibt gar nichts anderes übrig, als in reicheren EU-Staaten ihr Glück zu versuchen. So ist es kein Wunder, dass das Vertrauen der Bürger in das vielbeschworene vermeintliche Integrationsprojekt EU und ihre Institutionen und ihr uneingelöstes Wohlstandsversprechen unablässig schwindet. Doch nicht nur der Integrationsfähigkeit der EU wird zunehmend misstraut. Zugleich erodiert die Solidarität zwischen den EU-Mitgliedstaaten, und der Zusammenhalt innerhalb der Gesellschaften bröckelt immer weiter und befeuert den aufflammenden Nationalismus, Rassismus und Neonazismus.

Erst heute Mittag sprachen wir im Bundestag im Zusammenhang mit dem Antrag der Linksfraktion „Eine erfolgreiche Integrationspolitik erfordert eine soziale Offensive für alle“, Drucksache 18/9190, dass statt sicherer Arbeitsplätze, guter Löhne und damit natürlich auch guter Renten, 1-Euro-Jobs, Leiharbeit, Dauerbefristungen und auch Werkverträge zunehmen. Das Ergebnis sind Hunderttausende, die von ihrer Arbeit nicht leben und ihre Familien schlicht nicht ernähren können.

Auch die drei Richtlinien, die die Bundesregierung mit ihrem heute vorliegenden Gesetzentwurf umsetzen will, setzen an einem integrationspolitisch und arbeitsmarktpolitisch verfehlten Konzept an. Dabei geht es um die Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zu Saisonarbeitnehmern, unternehmensintern Transferierten sowie Forschern, Studenten, Praktikanten und europäischen Freiwilligen. Den Vorschlag für die Richtlinie hatte die Europäische Kommission im Jahr 2010 vorgelegt. Der aktuelle Text wurde im Februar 2014 vom Europäischen Parlament verabschiedet, diese Fassung wurde vom Rat nun ohne Diskussion angenommen.

Die Richtlinien machen deutlich, dass der Ansatz eine

Fortsetzung des Konzeptes der „zirkulären Migration“ ist. Mit diesem soll flexibel auf die europäischen Arbeitsmarktbedürfnisse der Unternehmen reagiert werden. Das Prinzip der „zirkulären Migration“ soll durch die Richtlinien gefördert werden. So können die Mitgliedstaaten vereinfachte oder beschleunigte Zulassungsverfahren für Personen einführen, die jedes Jahr beispielsweise zur Saisonarbeit einreisen. Statt ein vermeintliches oder tatsächlich bestehendes Defizit an bestimmten Arbeitskräften über eine Qualifizierungsoffensive bei der vorhandenen erwerbsfähigen Bevölkerung anzugehen, sollen gezielt ausgewählte Migrantinnen und Migranten als Arbeitsmarktpuffer missbraucht werden.

Die Strategie, Arbeitsmarktengpässe kurzfristig und flexibel zu überwinden, erinnert dabei stark an das „Gastarbeiterkonzept“, das ebenfalls mit der Rückkehr der Arbeitskräfte kalkulierte, ohne deren sozialen Bedürfnisse im Land ausreichend zu berücksichtigen und Integrationsangebote zu machen. Die Versäumnisse des „Gastarbeitermodells“ müssen in erster Linie die Betroffenen und zum Teil ihre Nachfahren bis heute „ausbaden“.

Auch die umzusetzenden Richtlinien gehen von einer temporären und kurzfristigen Migration aus, die Integrationsmaßnahmen unnötig machen sollen. Doch in vielen Fällen werden die Personen in dem jeweiligen Mitgliedstaat bleiben und weiterhin dort leben. Es stellen sich daher weitere Fragen, wie mit dieser Situation umgegangen werden soll. Damit verbunden ist natürlich die Frage des Familiennachzugs, die umso relevanter wird, wenn aus der geplanten temporären Migration dauerhafte Einwanderung werden sollte.

Fragwürdig war und ist beispielsweise bei der Saisonarbeiterrichtlinie, worin eigentlich der Bedarf an diesbezüglichen Arbeitserlaubnissen oder

Zulassungen bestehen soll, angesichts der Tatsache, dass der derzeitige Bedarf durch Saisonarbeitskräfte aus EU-Mitgliedstaaten gedeckt und die Möglichkeit der Anwerbung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten zumindest derzeit nicht genutzt wird.

Eine Besonderheit gilt aber auch bezüglich des Mindestlohngesetzes für den Fall der Saisonarbeit. Mit dem Mindestlohngesetz ist ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung eines Bruttomindestentgelts je Stunde eingeführt worden. Nach seinem Wortlaut wird der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag geschuldet. Auch wenn vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Verpflegung und Unterkunft einen in Geld bezifferbaren Wert haben, sind sie keine Geld-, sondern Sachleistungen und als solche grundsätzlich nicht unmittelbar im Sinne einer Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch berücksichtigungsfähig. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft und das Bundesministerium der Finanzen hatten sich aber während des Gesetzgebungsverfahrens zur Einführung eines Mindestlohngesetzes darauf verständigt, dass im Bereich der Saisonarbeit die Möglichkeit bestehen soll, Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz anzurechnen.

Laut Bundesregierung ist diese Ausnahme nicht branchenbezogen, sondern knüpft an die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern an. Saisonarbeitnehmer sind nach dem Verständnis der Bundesregierung Arbeitnehmer, die befristet bei einem im Inland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während derer der Bedarf an

Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Das trifft insbesondere in den Bereichen der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau insbesondere auf Erntehelfer zu, zudem auf bestimmte Beschäftigte im Tourismus, insbesondere in Gaststätten und Hotels und in Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind oder die während bestimmter befristeter Zeiträume einen erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen. Der DGB fordert eine klare Begrenzung der Beschäftigungssektoren, in denen die Saisonarbeit im Sinne der Richtlinie zugelassen werden soll. Sichergestellt werden soll, dass Branchen wie die Bauwirtschaft und das Gebäudereinigerhandwerk von der Saisonarbeit ausgeschlossen bleiben, da sie keine saisonabhängigen Tätigkeiten umfassen.

Die Regelungen zum Versagen oder Entzug der Arbeitserlaubnis bzw. der Zustimmung dürfen nicht die betroffenen Saisonarbeitskräfte, sondern müssen den Arbeitgeber treffen. Bei Missbrauch muss es für diesen härtere Sanktionen bis hin zum Entzug der Gewerbeerlaubnis sowie bessere Kontrollen der Arbeitsbedingungen und Beratungsmöglichkeiten für Beschäftigte geben.

Dass es letztlich bei der EU vordergründig um einen Standortwettbewerb geht, zeigt der Umstand, dass die Parlamente aus elf Mitgliedstaaten Subsidiaritätsrügen nach Protokoll Nummer 2 zum Vertrag von Lissabon bezüglich der Revision der Entsenderichtlinie erhoben und damit das Verfahren der sogenannten „gelben Karte“ ausgelöst hatten. Dabei dürfte es den überwiegend osteuropäischen EU-Ländern in erster Linie darum gehen, ihre heimische Wirtschaft zu schützen. Durch die niedrigen Löhne, die sie ihren entsendeten Mitarbeitern zahlen, waren ihre Unternehmen

besonders „wettbewerbsfähig“. Denn erst nach zwei Jahren sollen entsandte Arbeitskräfte einheimischen Arbeitskräften vollständig gleichgestellt werden. Kettenentsendungen muss ein Riegel vorgeschoben werden, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerentsendungen einen befristeten Charakter behalten und gerade nicht als Instrument ausschließlich zur Senkung der Lohnkosten genutzt werden. Doch werden die Löhne nach zwei Jahren angeglichen, schwindet der Wettbewerbsvorteil.

Wenn auch die Europäische Kommission im Rahmen der verpflichtenden Prüfung der Subsidiaritätsbedenken an ihrem Vorschlag festhält; das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz wird nicht gewährleistet. Entsendete Beschäftigte bleiben massiv gefährdet von Lohndumping, Sozialversicherungsbetrug, Entsendungen über Briefkastenfirmen oder missbräuchliche Praktiken hinsichtlich der Zahlung der ihnen zustehenden Löhne und Gehälter. Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitsbedingungen inklusive Entlohnung mindestens jenen in Tarifverträgen oder ortsüblichen Gepflogenheiten entsprechen. Auch die Anwendung nicht allgemeinverbindlicher, repräsentativer Tarifverträge für Branchen, Regionen oder einzelne Unternehmen müssen von der Bundesagentur für Arbeit zwingend zur Bewertung der Zulassungsvoraussetzungen herangezogen werden. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass die Beschäftigten auch in Bezug auf ihren Sozialversicherungsschutz den Beschäftigten in Deutschland gleichgestellt werden. Das fordert der DGB. Und die Linksfraktion schließt sich dieser Forderung an.

Ein ernsthafter Versuch, mit den Richtlinien Sozialdumping zu begrenzen, ist nicht bzw. nur nachrangig erkennbar. Im Unterschied zur neoliberalen Strategie der Arbeitnehmerfreizügigkeit

und Arbeitsmigration im Sinne des Standortwettbewerbs und der Konkurrenz von Arbeitsmärkten, wird die Linksfraktion die Richtlinien bezüglich ihrer Wirkung auf gleiche Rechte für Migrantinnen und Migranten sowie Einheimische und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts bewerten. Uns geht es dabei darum, wie allgemeingültige tarifliche und soziale Standards für alle – also für einheimische Erwerbslose und sozial Ausgegrenzte, Migrantinnen und Migranten, sprich für alle – verankert werden (können). Davon sind die Richtlinien weit entfernt.