



Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial und gerecht gestalten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort!

- Beschluss des AWO Bundesausschusses vom 7. Mai 2011 -

Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) begrüßt die Öffnung der Grenzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Freiheit bietet eine große Chance für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands und Europas, aber sie muss politisch begleitet und gestaltet werden, um Lohn- und Sozialdumping insbesondere bei nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und in der grenzüberschreitenden Leiharbeit zu verhindern. Dabei müssen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die am Arbeitsort geltenden Arbeits- und Entlohnungsvorschriften gelten, unabhängig von ihrer Herkunft. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um den Fachkräftemangel in der Pflege.

Ab 1. Mai 2011 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Polen, Slowenien, Slowakei, Tschechien, Estland, Lettland, Litauen und Ungarn ohne Beschränkungen in Deutschland zu den gleichen Bedingungen wie deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten. Dann sind die folgenden Varianten der Beschäftigung möglich:

- Direktbeschäftigungen bei deutschen Arbeitgebern
- Direktbeschäftigungen bei deutschen Zeitarbeitsunternehmen
- Entsendungen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung
- Entsendungen im Rahmen der Dienstleistungserbringung.

Bei den ersten zwei Beschäftigungsvarianten gilt: für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Pflege, die einen Arbeitsvertrag mit einem deutschen Arbeitgeber abschließen, gilt nach dem Arbeitsortprinzip das deutsche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Damit gilt für sie genauso wie für die knapp 600.000 Pflegekräfte in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro in den alten Bundesländern und Berlin und 7,50 Euro in den neuen Bundesländern als verbindliche Untergrenze. Diese Sätze werden im Januar 2012 und Juli 2013 um jeweils 25 Cent angehoben.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Entsendung nur für eine bestimmte Zeit zur Erbringung einer Dienstleistung von ihrem Arbeitgeber nach Deutschland geschickt werden, fallen zwar unter die arbeitsrechtlichen Bedingungen

ihres Herkunftslandes, zugleich sind aber die Mindestarbeitsbedingungen sowie die tarifvertraglichen Regelungen des ausländischen Arbeitsortes zwingend einzuhalten.

Ab Mai 2011 werden überdies die arbeitsgenehmigungsrechtlichen Einschränkungen bezüglich der Arbeitnehmerüberlassung aufgehoben: für die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung wird dann keine Arbeitsgenehmigung mehr erforderlich sein. Es gilt alleine das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer haben damit grundsätzlich Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen, wie vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers. Hiervon kann aber durch Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages abgewichen werden. Auf diese Weise kann mit ausländischen Leiharbeitsarbeitsverträgen der Gleichstellungsgrundsatz unterlaufen werden.

In der Praxis zeichnet sich leider ab, dass die gesetzlichen Lücken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland von einigen Unternehmen in missbräuchlicher Weise dazu genutzt werden, die Mindestlohngrenze in der Pflege zu unterschreiten. So werben professionelle Pflegedienstleister mit einer 24-Stunden-Betreuung durch „Haushaltshilfen mit ergänzenden Pflegeaufgaben“. Tatsächlich übernehmen die Beschäftigten jedoch nicht nur Aufgaben im Bereich der Hauswirtschaft, sondern leisten auch Grundpflege, oftmals mit überwiegendem Charakter.

Da in privaten Haushalten kaum Kontrollen durchgeführt werden, werden diese sog. „Haushaltshilfen“ entweder als Scheinselbstständige beschäftigt oder es wird, um die Sozialversicherungsabgaben möglichst gering zu halten, im Arbeitsvertrag der im osteuropäischen Heimatland geltende Mindesttariflohn (in Polen waren dies in 2010 ca. 340 Euro) vereinbart und ein Delegationszuschuss gewährt.

Auf diese Weise wird konterkariert, was mit der Einführung eines Mindestlohns in der Pflegebranche bezweckt wird, nämlich die Bedeutung der Pflege zu stärken und die Pflegebranche attraktiver zu machen, insbesondere vor dem Hintergrund der künftigen demografischen Entwicklung sowie der besonderen Belastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um ein Lohn- und Sozialdumping insbesondere in der grenzüberschreitenden Leiharbeit zu verhindern, muss der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gelten. Nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nach den hier geltenden Maßstäben vergütet und dürfen nicht sittenwidrig bezahlt werden. Nur auf diese Weise wird es dauerhaft gelingen, den Druck auf die Lohnkosten und die Wettbewerbsbedingungen für Pflegedienste und stationäre Pflegeeinrichtungen in Deutschland zu entschärfen.

Deswegen fordert die AWO, dass alle Branchen in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen werden müssen. Es muss darüber hinaus ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn als verbindliche Lohnuntergrenze eingeführt werden. Gleich-

zeitig muss die Umgehung des bestehenden gesetzlichen Mindestlohns in der Pflege durch eine sog. „Scheinselbstständigkeit“ verhindert werden. Hierfür sollten nicht nur die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Behörden (wie Finanzkontrolle, Gewerbe- und Finanzämter, europäische und deutsche Sozialversicherungsträger und Bundesagentur für Arbeit) gestärkt, sondern auch die Kapazitäten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll durch die Schaffung zusätzlicher Stellen gestärkt werden.

Die Inanspruchnahme von osteuropäischen Haushaltshilfen ist überwiegend finanziell motiviert: Bei einem Pflegebedarf Rund-um-die-Uhr werden monatlich 720 Stunden Pflegeleistungen benötigt. Die Pflegeversicherung unterstützt die häusliche Pflege je nach Pflegestufe mit Pflegegeld in Höhe von 225, 430 oder 685 EUR.

Wenn Leistungen eines von den Pflegekassen zugelassenen ambulanten Dienstes abgerufen werden, besteht ein Anspruch auf 440, 1.040 oder 1.510 EUR.

In diesen Rahmenbedingungen liegen die Gründe für eine Nachfrage sowohl nach osteuropäischen Haushaltshilfen als auch nach kostengünstiger Schwarzarbeit bei häuslicher Pflege. Preise hiesiger Pflegedienste für eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung von 3.000 bis 5.000 EUR erfordern erhebliche Zuzahlungen zu den Leistungen der Pflegeversicherung selbst dann, wenn Pflegesachleistungen gewährt werden. Vorschläge zur Problemlösung müssen vorrangig die finanziellen Rahmenbedingungen verändern, denn in ihnen liegen die Gründe für Entscheidungen zu kostengünstigen Versorgung über ausländische Haushaltshilfen:

- Der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt fordert seit langem eine Erhöhung der Leistungen der Pflegeversicherung bei Inanspruchnahme ambulanter Pflegesachleistungen.
- Die Gewährung der Pflegesachleistung sollte nicht auf die Inanspruchnahme von grundpflegerischen und hauswirtschaftlichen Leistungen – gem. definierten Leistungskomplexen – eingeschränkt bleiben.
- Eine staatliche Subventionierung von Pflegeleistungen kann eine Reduzierung derzeitiger Pflegepreise und damit eine bessere Akzeptanz am Markt bewirken. Entsprechende Subventionierungen, wie z.B. Länderförderungen für ambulante Pflegedienste, wurden nach Einführung der Pflegeversicherung abgeschafft.
- Die Fachdiskussion zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung muss stärker als bisher die Nutzerperspektive in den Fokus stellen. Für Menschen mit Rund-um-die-Uhr-Pflegebedarf sind Pflegequalität und Pflegezeit untrennbar verknüpft. Sie haben wenig Verständnis für weit reichende Festlegungen zur Strukturqualität, wie z.B. Qualifikation und Weiterbildung der Pflegekräfte, die sich unmittelbar auf die Pflegepreise auswirken.

Unabhängig von der Einforderung der Veränderung der finanziellen Rahmenbedingungen bei Pflegebedürftigkeit ist eine präventive Pflegeberatung für alle Personen aufzubauen, die das Renteneintrittsalter erreicht haben (z.B. durch Beratungsgutscheine, ausgestellt von der zuständigen Pflegekasse), um über das vorhandene

professionelle Angebot bei Pflegebedarf zu informieren und individuelle präventive ‚Pflegeteile‘ zu stärken. Diese umfasst auch eine Aufklärung und ein Schärfen des Problembewusstseins deutscher Familien darüber, welche arbeitszeitrechtlichen Verstöße und sozialversicherungsrechtlich nachteiligen Konsequenzen vermeintlich seriöse 24-Stunden-Betreuungsangebote für osteuropäische Haushaltshilfen/Pflegekräfte haben. Dafür werden die Beratungskapazitäten in den ambulanten und stationären Pflegediensten der Arbeiterwohlfahrt kontinuierlich ausgebaut, um dem Beschäftigungsmissbrauch von osteuropäischen Haushaltshilfen/Pflegekräften zu begegnen und die potentiellen Verbraucherinnen und Verbraucher zu schützen.

Parallel dazu fordern wir, dass flächendeckend mehrsprachige Beratungsstellen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingerichtet werden. Die in Berlin eingerichtete und mit Mitteln des Berliner Senats initiierte "DGB-Beratungsstelle für entsandte Arbeitnehmer" kann hierbei mit gutem Beispiel vorangehen. Ihr arbeits- und sozialrechtliches Beratungsangebot richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorübergehend in Berlin beschäftigt sind. Darüber hinaus setzt die erfolgreiche Aufnahme einer Arbeitstätigkeit, gerade in der Pflege, ebenfalls (fach-)sprachliche und interkulturelle Kompetenzen voraus, die integrativer Bestandteil einer gelebten Arbeitnehmerfreizügigkeit sein müssen.

Außerdem fordern wir die Bundesregierung auf, sich für eine Reform der Entsende-richtlinie einzusetzen, dahingehend, dass diese Mindest- und nicht Maximalstandards definiert. Festgelegt werden sollte auch ein Mindestkatalog von Bereichen, in denen eine Gleichstellung der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Beschäftigten im Zielland zu erfolgen hat.

Zusammenfassung

Die Arbeiterwohlfahrt begrüßt die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Sie stärkt den Europäischen Gedanken und bietet den Einrichtungen und Dienstleistungen der Arbeiterwohlfahrt die Chance, den Wettbewerb um die besten Fachkräfte zu gestalten. Gleichzeitig muss durch alle gesellschaftlichen Kräfte sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht zu einem weiteren Lohn- und Sozialdumping in Deutschland führt. Hier gilt der Grundsatz: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. Zum Schutz der potentiellen Verbraucherinnen und Verbraucher setzt sich die Arbeiterwohlfahrt für Veränderungen in der Finanzierbarkeit bei Pflegebedürftigkeit, insbesondere bei einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung, ein, und baut ihr Pflegeberatungsangebot aus. Die Arbeiterwohlfahrt fordert eine gelebte Arbeitnehmerfreizügigkeit durch eine umfassende und zielgerichtete Integrationspolitik der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten der europäischen Union, um die Fehler einer verfehlten Integrationspolitik aus der Vergangenheit zu vermeiden. Zur Erbringung dieser Integrationsleistung ist die Arbeiterwohlfahrt selbst gefordert.