



Mitglied des Deutschen Bundestages
Frau Azize Tank
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Anette Kramme

Parlamentarische Staatssekretärin
Mitglied des Deutschen Bundestages

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-2660
FAX +49 30 18 527-2664
E-MAIL buero.kramme@bmas.bund.de

Berlin, 21. Januar 2015

Schriftliche Frage im Januar 2015
Arbeitsnummer 65

Sehr geehrte Frau Kollegin,

als Anlage übersende ich Ihnen die Antwort auf Ihre o. a. Frage.

Mit freundlichen Grüßen

Schriftliche Frage im Januar 2015

Arbeitsnummer 65

Frage Nr. 65:

Welche Hinweise hat die Bundesregierung über Missstände auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland bei der Leiharbeit, insbesondere in Fällen der Einstellung durch Subunternehmen, welche die Beschäftigten durch Verweigerung des Abschlusses eines schriftlichen Arbeitsvertrages bzw. fehlender Ausfertigung der mündlichen Vereinbarungen in schriftlicher Form und somit spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses in Schwarzarbeit drängen (wie dies zuletzt beim Bau der Mall of Berlin von betroffenen rumänischen Bauarbeitern kritisiert wurde, vgl. Berliner Zeitung vom 11.12.2014), und welchen regulatorischen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung vor dem Hintergrund der bisherigen Praxis der Anwendung der Vorschriften aus § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes damit Beschäftigte im Falle von Lohnraub bzw. Verweigerung des Abschlusses eines Arbeitsvertrages gegenüber dem Bauherrn/Generalunternehmern Ansprüche geltend machen können bzw. welche Gesetzeskorrekturen hält die Bundesregierung für notwendig, um dem Grundgedanken der Vorschrift gerecht zu werden und die soziale Sicherheit und den Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten?

Antwort:

Ein in Bezug auf die Arbeitnehmerüberlassung nach wie vor bestehender Missstand ist das Vortäuschen der Ausführung von Dienst- oder Werkverträgen zur Verschleierung von (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung. Ziel ist dabei, die Überlassung einzelner Arbeitskräfte oder ganzer Kolonnen zu verbergen. Im Übrigen wird insoweit auf den 12. Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 26. Februar 2014 verwiesen (Bundestagsdrucksache 18/673).

Bei der Durchführung von Prüfungen durch die zuständigen Behörden werden etwaige Hinweise auf solche Verschleierungstatbestände im Einzelfall untersucht. Erkenntnisse, inwieweit Subunternehmen gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages verweigern, liegen der Bundesregierung nicht vor. Als eine Form der Schwarzarbeit ist der Bundesregierung das Phänomen der Scheinselbständigkeit bekannt. Dies sind Fälle, in denen eine erwerbstätige Person als formell selbständiger Unternehmer (Auftragnehmer) auftritt, obwohl sie tatsächlich abhängig beschäftigt ist. Für die Beurteilung, ob eine selbständige oder abhängige Beschäftigung vorliegt, kommt es nicht auf das Vorliegen eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder vertraglicher Formulierungen an, sondern auf die tatsächliche Durchführung der Vertragsverhältnisse. Die Behörden der Zollverwaltung haben keine gesonderte statistische Erfas-

sung über die Fälle, in denen Schwarzarbeit in Form der Scheinselbständigkeit vorliegt und zugleich der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages verweigert wurde.

Nach § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) haftet ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen nach § 8 AEntG wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. § 14 AEntG erweitert damit zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Kreis der Schuldner, an die sie sich zur Erfüllung ihres Anspruchs auf Arbeitsentgelt wenden können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten damit einen Anspruch gegen einen Dritten, mit dem sie in keinem Vertragsverhältnis stehen.

In Fällen, in denen der Arbeitgeber nicht zahlungswillig oder -fähig ist, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Auftraggeber seines oder ihres Arbeitgebers über die gesamte Auftragskette in Anspruch nehmen. Die Auftraggeberhaftung nach § 14 AEntG knüpft an den Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegen ihren oder seinen Arbeitgeber an. Maßgeblich für das Bestehen des Entgeltanspruchs sind auch hier die tatsächlichen Verhältnisse. Die Haftung besteht in Höhe des Mindestentgelts, das der Arbeitgeber aufgrund einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu zahlen verpflichtet ist, d. h. etwa nach der Neunten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe (9. BauArbbV). Besteht ein entsprechender Anspruch, so haftet der Auftraggeber neben dem Arbeitgeber verschuldensunabhängig, also auch unabhängig davon, ob er die fehlende Willigkeit oder Fähigkeit des Nachunternehmers, den Lohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen, hätte kennen müssen oder können.

Für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht nach § 15 AEntG, unabhängig davon, in welchem Staat ansonsten Ansprüche aus dem betreffenden Arbeitsverhältnis geltend zu machen sind, die Möglichkeit, den Anspruch aus § 14 AEntG vor den deutschen Arbeitsgerichten einzuklagen. Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse darüber vor, dass diese strenge Haftung mit der Klagemöglichkeit im Inland in der bestehenden Form nicht dem sozialen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht wird.