

Positionspapier 2024/153

Missbrauch des Arbeitskräftemangels für neuen „Wettlauf nach unten“? Gleichbehandlung für ausländische Arbeitskräfte jetzt!

Dokument in der 29. Sitzung des Exekutivausschusses von industriAll Europe verabschiedet
Brüssel, 14.-15. Mai 2024 | 2024/153

Ein Jahr, nachdem die Europäische Kommission einen „extrem angespannten europäischen Arbeitsmarkt“ mit einer „historisch niedrigen Arbeitslosenquote von 6,6 %“ festgestellt hat, purzeln die Rekorde weiter: Die jüngsten [Eurostat-Zahlen](#) weisen eine Arbeitslosenquote von 6,4 % aus. Das ist natürlich eine gute Nachricht, aber wir brauchen auch eine kritische Bewertung der Zahlen unter Berücksichtigung der Jugendarbeitslosigkeit und der Nichterwerbstätigkeit von Randgruppen sowie einen ganzheitlichen Ansatz auf der Grundlage von Industriepolitik, Maßnahmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie einer aktiven Arbeitsmarktpolitik und Tarifverhandlungen.¹ Wir haben hochwertige Arbeitsplätze und ein „Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung“ für Beschäftigte gefordert, damit sie ihre Kompetenzen entwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit im Hinblick auf den ökologischen und digitalen Wandel verbessern können. Diese Botschaft muss jedoch noch bei den politischen Entscheidungsträger*innen ankommen. Sie haben jedoch weiter ein offenes Ohr für die „einfachen Lösungen“ der Arbeitgeber, den Kompetenz- und Fachkräftemangel durch Zuwanderung zu beheben (jedoch ohne Gewährleistung von Gleichbehandlung der ausländischen Arbeitskräfte).

Die Europäische Kommission hat zu Recht darauf hingewiesen, dass der Kompetenzmangel in Europa dringend behoben werden muss, und 2023 zum Europäischen [Jahr der Kompetenzen](#) erklärt. Doch leider bietet das [Paket zur Kompetenz- und Fachkräftemobilität](#), das die Kommission zur Behebung dieses Mangels vorgelegt hat, den Arbeitgebern vor allem die „einfache“ Lösung der Zuwanderung und lässt Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität oder ein „Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung“ für die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten vermissen. Die [neue Rechtsvorschrift](#) umfasst ein digitales Instrument, den sogenannten „EU-Talentpool“. Diese für EU-Länder freiwillige Plattform soll Arbeitssuchende aus Nicht-EU-Ländern mit europäischen Arbeitgebern zusammenbringen und die Visa- und Arbeitserlaubnisverfahren für die teilnehmenden Länder beschleunigen.

In der Zwischenzeit gibt es kaum Fortschritte bei den Rechtsvorschriften zum Schutz mobiler Arbeitnehmer*innen innerhalb der EU und von Arbeitskräften aus Drittländern vor Sozialdumping oder auch Ausbeutung. Die Europäische Arbeitsbehörde hat seit ihrer Einrichtung im Jahr 2019 mehr als 100 Kontrollen durchgeführt, bei denen die Ausbeutung von [Beschäftigten im Baugewerbe](#), [Lkw-Fahrer*innen](#), [Gastro-Beschäftigten](#) und [Fabrikarbeiter*innen](#) aufgedeckt wurde. Nicht gezahlte Löhne, Sozialversicherungsbetrug, Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften und mangelhafte Unterkünfte

¹ Positionspapier von 2023: *Investitionen in Arbeitnehmer*innen, Schulung und hochwertige Arbeitsplätze sind dringend erforderlich, um den angespannten Arbeitsmarkt zu entlasten und den Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben*, [DE](#) [EN](#) [FR](#).

gehören zu den häufigsten Verstößen, mit denen einige der 10 Millionen mobilen Arbeitnehmer*innen in Europa konfrontiert sind. Ein hoher Anteil dieser Verstöße betraf sowohl EU-Bürger*innen als auch Drittstaatsangehörige als Geschädigte.

Arbeitsmigration darf nicht zu Ausbeutung führen. Wir begrüßen zwar die kürzlich vorgelegte [Empfehlung](#) der Kommission zur Anerkennung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen, doch wird dies das dringende Problem der Ausbeutung nicht lösen, weil die Arbeitserlaubnis von ausländischen Arbeitskräften an den Arbeitgeber gebunden ist, nicht lösen. Mit dem EGB und 18 weiteren Organisationen und Netzwerken auf europäischer Ebene haben wir daher eine [gemeinsame Erklärung mit der Forderung nach Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern in Europa](#) unterzeichnet.

Wir stehen an einem Wendepunkt, nicht nur mit dem „Europäischen Jahr der Kompetenzen“, sondern auch mit der Europawahl 2024 und dem bevorstehenden neuen Mandat für die europäischen Institutionen, das mit dem 20-jährigen Jubiläum der Osterweiterung der EU und dem 30. Jahrestag der Schaffung des Binnenmarktes zusammenfällt. In Anbetracht dieser Meilensteine gilt es Bilanz zu ziehen, inwieweit das EU-Versprechen der Aufwärtskonvergenz in der gesamten Europäischen Union erfüllt wurde. Die Freizügigkeit muss gefeiert werden, aber Europa braucht auch eine „Aufenthaltsfreiheit“. Die Mobilität innerhalb der EU verursacht einen massiven [Braindrain](#) in Süd- und Osteuropa, der die bestehende Kluft zwischen den Mitgliedstaaten weiter vergrößern wird. „Aufenthaltsfreiheit“ bedeutet, dass jeder Mensch Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen und sozialen Dienstleistungen in seinem Heimatland haben sollte, ohne gezwungen zu sein, ins Ausland zu ziehen. Migration muss eine freie Entscheidung sein, niemand muss dazu gezwungen sein. Diese Logik gilt auch für die Migration aus Drittländern.

Wir haben bereits in unserem früheren [Positionspapier](#) dargelegt, warum es nicht möglich ist, den bestehenden Kompetenzmangel durch eine Abhängigkeit von Arbeitsmigration zu beheben, ohne die Qualität der Arbeitsplätze (Entgelt- und Arbeitsbedingungen) zu verbessern und ohne ein „Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung“ für die Beschäftigten zu gewährleisten. Europas 25 Millionen Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe, im Bergbau und im Energiesektor müssen im nächsten Jahrzehnt im Hinblick auf den ökologischen und digitalen Übergang umgeschult und weitergebildet werden. Dies ist ohne ein „Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung“ zur Kompetenzentwicklung nicht möglich. Was den Arbeitskräftemangel betrifft, insbesondere angesichts des demografischen Wandels in Europa, muss Arbeitsmigration von der Gleichbehandlung der ausländischen Arbeitskräfte abhängig gemacht werden und das beste Mittel zur Gewährleistung der Gleichbehandlung sind natürlich Tarifverträge.

In diesem Positionspapier analysieren wir die Realität des Arbeitskräfte- und Kompetenzmangels in der industriellen Fertigung, im Bergbau und im Energiesektor in Europa, wobei wir untersuchen, wie Migration als Lösung eingesetzt (oder missbraucht) wird. Zwischen Januar und Februar 2024 führte industriAll Europe eine Umfrage unter nationalen Mitgliedsorganisationen aus 39 Ländern und 12 Industriezweigen durch, um zu ermitteln, inwieweit die Arbeitsmigration genutzt wird, um einen Mangel zu beheben, und um besser zu verstehen, wie Beschäftigte aus dem Ausland am Arbeitsplatz integriert werden. Die Gesamtbewertung zeichnet ein düsteres Bild von Sozialdumping und Ausbeutung mobiler Arbeitnehmer*innen innerhalb der EU und von Arbeitskräften aus Drittländern. In einigen Fällen wurden sogar eklatante Verstöße festgestellt, die zu einer Verurteilung wegen „[Menschenhandels](#)“ und arbeitsrechtlicher Delikte führten. Angesichts dieser besorgniserregenden Realität legen wir unsere dringenden Forderungen an die politischen Entscheidungsträger*innen und Arbeitgeber sowie Empfehlungen für die Gewerkschaften vor, um die Gleichbehandlung aller Beschäftigten und hochwertige Arbeitsplätze in der sich wandelnden Industrie zu gewährleisten.

Mangel an hochwertigen Arbeitsplätzen mit einem „Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung“ für Beschäftigte

Die Arbeitsbedingungen in der Industrie haben sich in den letzten Jahrzehnten zwar verbessert (aufgrund des technischen Fortschritts und des Arbeitskampfs der Gewerkschaften), aber viele Tätigkeiten sind aufgrund von Schichtarbeit, körperlich anstrengender Arbeit, Exposition gegenüber chemischen Stoffen usw. nach wie vor problematisch. Attraktive Entgelte und Zusatzleistungen sind unerlässlich, um Beschäftigte zu gewinnen und insbesondere junge Menschen davon zu überzeugen, sich für einen Job in der Industrie zu entscheiden. Da der Lohnvorteil gegenüber anderen Branchen der Privatwirtschaft in einigen Industriezweigen immer geringer wird, ist es nicht verwunderlich, dass sich heutzutage immer weniger Arbeitnehmer*innen, insbesondere junge Menschen, für einen Industriearbeitsplatz entscheiden. Aus Berichten der IG Metall (Deutschland) geht hervor, dass es schwierig ist, junge Arbeitnehmer*innen für den Stahlsektor zu gewinnen, da die Vergütung von Auszubildenden inzwischen der von Büroangestellten entspricht. Auch Berichte von FGMM-CFDT, FTM-CGT, FO Métaux und CFE-CGC (Frankreich) belegen, dass es schwieriger ist, junge Menschen davon zu überzeugen, sich für eine Tätigkeit in der Industrie zu entscheiden, insbesondere aufgrund der unsicheren Zukunftsaussichten infolge ständiger Standortverlagerungen in den letzten Jahrzehnten.

Darüber hinaus kann aus den Zahlen abgelesen werden, dass die Qualität der Arbeitsplätze (Entgelt- und Arbeitsbedingungen) verbessert werden muss, um ihre Attraktivität zu erhöhen: Zwischen 2018 und 2022 hat der Arbeitskräftemangel bei geringerem Wachstum des Arbeitnehmerentgelts und relativ niedrigeren Entgelten vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im Bergbau zugenommen.² Die Entgelte waren in den Sektoren, in denen die Zahl der unbesetzten Stellen im Laufe der Zeit stärker anstieg, im Allgemeinen niedriger. Bemerkenswert ist, dass dieser Zusammenhang zwischen dem Entgeltniveau und der Entwicklung des Arbeitskräftemangels in den Industriesektoren stärker ausgeprägt war. In der gesamten EU-27 besteht eine stärkere negative Korrelation zwischen dem Arbeitnehmerentgelt im Zeitraum von Q4 2020 bis Q3 2023 und der Zahl der offenen Stellen, d. h., dass die Zahl der unbesetzten Stellen in den Sektoren, in denen das Entgelt stärker gestiegen ist, weniger stark zugenommen hat – etwa -0,15 im verarbeitenden Gewerbe und -0,10 im gesamten privaten Sektor:

² Analyse anhand der Arbeit des leitenden wissenschaftlichen Mitarbeiters beim ETUI [Wouter Zwysen](#).

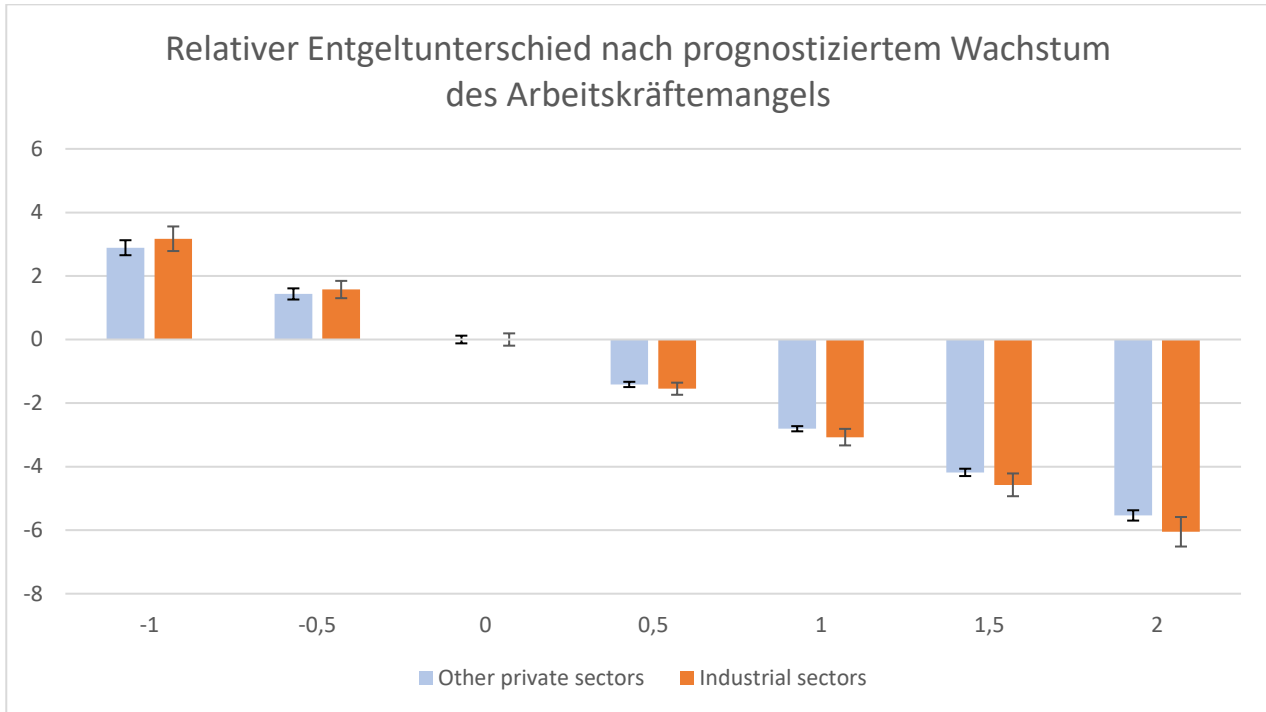


Abbildung 1: Schätzung der Korrelation zwischen den relativen Entgelten im Jahr 2018 (y-Achse) und den Veränderungen der Quote der offenen Stellen (x-Achse) von 2018 bis 2023.³

Obwohl die Arbeitsentgelte in vielen Industriesektoren im Vergleich zu anderen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft bereits recht hoch sind, scheint es einen klaren Zusammenhang zwischen dem Arbeitskräftemangel und den Bedingungen innerhalb der Sektoren zu geben. Diese Zahlen zeigen einmal mehr, dass die Hauptursache für den Arbeitskräftemangel die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber ist, in hochwertige Arbeitsplätze und in die Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren, und dass sie stattdessen auf die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland setzen. Leider verhindert der rechtliche Rahmen in den meisten europäischen Ländern nicht, dass Arbeitgeber die Migration missbräuchlich zur Kostensenkung nutzen, und die EU tut wenig, um die Situation zu verbessern. Darüber hinaus tragen die ständigen Angriffe auf die Gewerkschaften und die Unterfinanzierung der Arbeitsaufsichtsbehörden in ganz Europa zu einer allgemeinen Ungleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmer*innen und zu zunehmenden Fällen von Ausbeutung bis hin zu strafrechtlichen Delikten bei. Hochwertige Arbeitsplätze und das „Recht der Beschäftigten auf Qualifizierung und Weiterbildung“ sind zwar nach wie vor die zentralen Lösungen zur Behebung des Arbeitskräftemangels, aber in einigen Fällen ist auch Arbeitsmigration erforderlich, beispielsweise aufgrund des demografischen Wandels. Wenn Arbeitgeber ausländische Beschäftigte einstellen, muss dies mit strengen Maßnahmen einhergehen, die die deren Gleichbehandlung und eine enge Einbeziehung der Gewerkschaften gewährleisten, um Verstöße zu vermeiden.

Der [demografische Wandel](#) in Europa mit niedrigeren Geburtenraten und einer immer älteren Bevölkerung hat große Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere in den Industriezweigen, in denen der Anteil älterer Beschäftigter zunimmt. In mehreren Ländern (Schweden, Dänemark, Niederlande, Bulgarien, Italien) sind die Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes [Berichten](#) zufolge deutlich älter als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung. In diesen Fällen ist es von zentraler Bedeutung, dass die Unternehmen verlassenden älteren Beschäftigten durch jüngere ersetzt werden, und zwar mithilfe

³ Schätzung auf der Grundlage der [Verdienststrukturerhebung](#) 2018 und Eurostat-Daten über die Entwicklung der Zahl der offenen Stellen nach Branche und Land. Kontrolle in Bezug auf soziodemografische Merkmale und Land, Prognose der Lohnentwicklung in Abhängigkeit von Veränderungen bei offenen Stellen.

attraktiver Ausbildungsplätze mit Einstellungsgarantie und angemessenen Ruhestandsregelungen. Ein angemessener Ersatz hängt in hohem Maße davon ab, dass in Bezug auf die Entgelt- und Arbeitsbedingungen attraktive Arbeitsplätze mit gutem Mentoring in der Anfangsphase angeboten werden. Es gibt viele gute Beispiele für Tarifverträge, die dies gewährleisten, wie in Frankreich ([Safran](#), [Stellantis](#)) oder Italien ([Metallsektor](#), [ENI](#)). Die Arbeitgeber reduzieren jedoch weiterhin die Zahl der Ausbildungsplätze (maßgeblich für den Aufbau einer qualifizierten Belegschaft) und drängen stattdessen auf flexiblere Arbeitsmigration.⁴ In Österreich setzt sich PRO-GE dafür ein, dass Arbeitgeber, die sich weigern, in Ausbildungsplätze zu investieren, einen Beitrag zu einem Fonds zur beruflichen Weiterbildung leisten müssen, um den Zugang der Beschäftigten zu einer beruflichen Bildung zu gewährleisten, die dem Kompetenzbedarf im Zusammenhang mit dem ökologischen und digitalen Übergang gerecht wird.

Arbeitsmigration sollte weder Investitionen in hochwertige Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze noch die Weiterbildung der Beschäftigten ersetzen, wie viele Arbeitgeber dies versuchen. Um dies zu verhindern, sind eine angemessene Regulierung und eine wirksame Einbindung der Gewerkschaften in den gesamten Prozess unerlässlich. Ein gutes Beispiel ist Dänemark, wo die Gewerkschaften eng in die Anwerbung von Beschäftigten aus dem Ausland eingebunden sind und sie bei ihren ersten Schritten auf dem Arbeitsmarkt begleiten. Dabei achten sie auf die Wahrung der Gleichbehandlung sowie auf gute Arbeitsbedingungen und den Zugang der Beschäftigten zu Weiterbildung. Darüber hinaus bieten die dänischen Gewerkschaften auch einen speziellen Service für internationale Mitglieder an, die sie aktiv organisieren. Leider handelt es sich hierbei nur um ein vereinzelt bewährtes Verfahren. Die Realität in Europa sieht für viele mobile und zugewanderte Arbeitnehmer*innen viel düsterer aus.

Was ist vom europäischen Traum der Aufwärtskonvergenz geblieben?

Die in den letzten 30 Jahren des europäischen Binnenmarktes und in den letzten 20 Jahren der EU-Osterweiterung erfolgte Deregulierung hat tief greifende Auswirkungen auf den europäischen Arbeitsmarkt gehabt. Die EU hat zu wenig getan, um den sozialen Besitzstand zu fördern, und zu sehr dem Drängen der Arbeitgeber auf Deregulierung nachgegeben. Die „Freizügigkeit“ wurde zu Recht gefördert, aber ohne entsprechende Vorschriften zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von mobilen Arbeitnehmer*innen aus anderen EU-Ländern und noch weniger von Beschäftigten aus Drittländern. Die wenigen positiven Veränderungen in den letzten 5–10 Jahren, wie z. B. die Überarbeitung der EU-Entsenderichtlinie, waren zwar ein lobenswerter Vorstoß, die Schäden der Deregulierung abzumildern, es muss aber noch viel mehr getan werden.

Die Deregulierung hat zu Lohn- und Sozialdumping sowie zum Abbau von Arbeitsschutzstandards geführt. In fast der Hälfte der EU-Länder wird ein erneuter Anstieg der tödlichen Arbeitsunfälle [gemeldet](#). Etwa 65,5 % aller Unfälle mit Todesfolge ereigneten sich in der [Bauwirtschaft, im Verkehr](#), im verarbeitenden Gewerbe, in der Landwirtschaft und in der Fischerei. Ohne eine wesentliche Änderung der Rechtsvorschriften, mehr Inspektionen und die Einbeziehung der Gewerkschaften wird sich dies wohl kaum ändern. Laut einer Ende 2022 vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) durchgeführten [Prognose](#) werden, wenn sich in der EU-27 nichts ändert, bis 2029 weitere 25 166 tödliche Arbeitsunfälle erwartet. Das ETUI geht davon aus, dass tödliche Arbeitsunfälle in Ländern wie Spanien oder Frankreich nie ganz der Vergangenheit angehören werden und in anderen Ländern wie Italien oder Ungarn bis ins nächste Jahrhundert hinein der Fall sein werden.

Diese Sachverhalte werden durch Berichte der Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe aus ganz Europa bestätigt. Unsere finnischen Mitgliedsorganisationen berichten, dass insbesondere ausländische

⁴ Zunehmende Hinweise darauf, dass Arbeitgeber bei stärkerer Zuwanderung weniger Ausbildungsplätze und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13636820.2021.1904437>.

Arbeitnehmer*innen, die vor allem in Subunternehmen eingesetzt werden, mit Arbeitsschutzrisiken konfrontiert sind. Die von den nationalen Behörden in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften durchgeführten Inspektionen haben zahlreiche Verstöße gegen die finnischen Vorschriften in Bezug auf Entgelte und andere Arbeitgeberpflichten ergeben. Die finnischen Gewerkschaften arbeiten aktiv daran, ausländische Arbeitnehmer*innen zu organisieren, um sicherzustellen, dass alle ihre Rechte gewahrt werden, da sämtliche Tarifverträge auch für sie gelten.

Leider sind die Arbeitsschutzrisiken bei Migrant*innen aus Drittländern sogar noch höher, wie dies im Fall des ungarischen Batteriesektors zu beobachten ist. Die Gewerkschaften berichten, dass sich kaum ungarische Arbeitnehmer*innen finden, die in den neuen Batteriewerken arbeiten wollen, weil sie dort hohen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken durch Chemikalien ausgesetzt sind. Die Mehrzahl der Beschäftigten in diesen Sektoren sind Drittstaatsangehörige mit stark eingeschränkten Rechten (kein Recht auf Familienzusammenführung usw.). Ungarische Gewerkschaften, die ihnen zur Seite stehen, haben mit viel staatlichem Gegenwind zu kämpfen, da sie nicht berechtigt sind, ausländische Beschäftigte kollektiv zu vertreten, sondern ihnen nur individuell helfen können.

Ungarn ist auch ein sehr gutes Beispiel für die Realität in Osteuropa, wo ein Hauptgrund für den Arbeits- und Fachkräftemangel die Abwanderung nach Westeuropa ist. Die Situation ist in Kroatien und auch in südeuropäischen Ländern ähnlich: Jüngsten [Zahlen](#) zufolge liegt Rumänien mit über 3 Millionen Staatsangehörigen, die in anderen EU-Ländern leben, mit Abstand an der Spitze, gefolgt von Polen und Italien mit jeweils rund 1,5 Millionen. Das ist keine Überraschung, wenn man bedenkt, dass die Entgelte in Rumänien zu den niedrigsten in der EU gehören. Diese Zahlen wären im Übrigen nicht so besorgniserregend, wenn der Umzug eine freiwillige Entscheidung wäre und nicht eine Folge mangelnder Investitionen in gute Arbeitsplätze und hochwertige soziale Dienste in den Heimatländern. Dies ist die Kehrseite einer „Freizügigkeit“ ohne „Aufenthaltsfreiheit“ (oder, mit anderen Worten, die Förderung der Mobilität der Beschäftigten innerhalb der EU als Lösung für schlechte Arbeitsplätze, schlechte soziale Dienste und fehlende Chancen im Heimatland).

Wir sind an einem Punkt angelangt, an dem dieser unausgewogene Ansatz zu einem Wettlauf nach unten führt: Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa und sogar aus Südeuropa sind oft gezwungen, auszuwandern, während die wirtschaftliche Entwicklung ihrer Heimatländer davon abhängt, dass Beschäftigte aus Drittstaaten angeworben werden. Anstelle einer Aufwärtskonvergenz erreichen wir das Gegenteil: Ein allgemeiner Lohndruck und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen machen Sozialdumping zur neuen Norm. Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa berichten, dass Investitionen aufgrund der massiven Abwanderung nach West- und Nordeuropa von der Anwerbung von Migrant*innen aus Drittstaaten abhängig geworden sind. So üben zum Beispiel die Metallarbeitgeber in Tschechien Druck auf die Regierung aus, um die Anwerbung von Beschäftigten aus Drittländern zu vereinfachen, da dies eine Grundbedingung für die Entwicklung der tschechischen Industrie sei. Gleichzeitig weigern sich die tschechischen Arbeitgeber, sich mit den Gewerkschaften an den Verhandlungstisch zu setzen und nachhaltige Strategien auszuhandeln, um zur Behebung des Mangels die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen und die Weiterbildung der Beschäftigten zu gewährleisten.

Anstatt einen angemessenen Rechtsrahmen zu schaffen, der die Gleichbehandlung aller Beschäftigten gewährleistet, arbeitet die EU mit dem neuen EU-Talentpool der Kostensenkungsstrategie der Arbeitgeber in die Hände. Diese Initiative ist umso besorgniserregender, als sie eine genaue Liste der Berufe enthält, für die sie Arbeitssuchende aus Drittstaaten mit europäischen Arbeitgebern zusammenbringen soll. Wie wir bereits in unserem [Positionspapier](#) ausgeführt haben, müssen allein im Automobilsektor 2,4 Millionen Beschäftigte angesichts des doppelten Wandels umgeschult oder weitergebildet werden. Da im Anhang des EU-Talentpools viele dieser Berufe aufgeführt sind, ist industriAll Europe besorgt, dass die Kommission es den Arbeitgebern sehr leicht macht, Investitionen in die Weiterbildung zu kürzen und auf

Arbeitnehmer*innen aus Drittländern zurückzugreifen. Indessen gibt es keine Initiativen, um die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten durchzusetzen oder die Gleichbehandlung von Beschäftigten aus dem Ausland zu gewährleisten.

Realität der Migration: Ungleichbehandlung, Sozialdumping und Ausbeutung

Die große Herausforderung im Zusammenhang mit der Freizügigkeit ist das Fehlen eines angemessenen EU-Rahmens, um Sozialdumping und Ausbeutung von mobilen Arbeitnehmer*innen innerhalb der EU und von Arbeitnehmer*innen aus Drittländern zu verhindern. Die Ursachen für diese Verstöße liegen immer in der übermäßigen Untervergabe von Aufträgen (mehr als eine Stufe) und in der zahlenmäßigen Zunahme von Zeitarbeitsfirmen und Vermittlern. Der unrühmliche Fall Borealis in Belgien ist ein perfektes Beispiel für das Labyrinth missbräuchlicher Unterauftragsvergaben: 174 Personen, zumeist aus Bangladesch, arbeiteten als Unterauftragnehmer für 3,50 €/Stunde, nachdem sie bereits 9 000 € für ihre Reise nach Belgien bezahlt hatten. Ihre Reise, die von einem italienischen Unterauftragnehmer organisiert wurde, führte sie von Bangladesch nach Ungarn, Portugal und Belgien, wobei sie in allen Ländern unter entsetzlichen Umständen leben mussten. Nachdem die Inspektionsdienste bei Borealis Verstöße festgestellt hatten, wurden die Opfer von Vermittlern einfach an BASF weitergereicht, wo ebenfalls betrügerische Praktiken aufgedeckt wurden. Das Gericht erkannte die Arbeiter als Opfer von Menschenhandel an.

Ein klares Verbot von übermäßiger Untervergabe und Vermittlern (maximal eine Stufe bzw. mehr nur in Ausnahmefällen) sowie verstärkte Kontrollen und gewerkschaftliche Beteiligung sind dringend erforderlich, um Ausbeutung und Missbrauch zu beenden. Die Gewerkschaften berichten auch in weniger dramatischen Fällen als dem von Borealis über den Missbrauch solcher Praktiken durch die Arbeitgeber zu dem alleinigen Zweck, die Arbeitskosten zu senken und die Gewinne zu steigern. Die Gewerkschaften des französischen Autobauers Stellantis berichten, dass Arbeitgeber die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Zeitarbeitskräften aus dem Ausland missbrauchen, um ihre Ausgaben an der Grenze des Vertretbaren zu halten. Bei dieser doppelten Kostensenkungsstrategie werden die Investitionen in hochwertige Arbeitsplätze und die Weiterbildung der Beschäftigten eingeschränkt, während im Fall von Beschäftigten aus Drittländern gleichzeitig Sozialdumping betrieben wird.

Ähnlich ist die Situation in der Slowakei: Die Zahl der Zeitarbeitskräfte hat sich in den letzten sechs Jahren verdoppelt, wobei der größte Teil davon aus der Ukraine, Serbien, Rumänien, Tschechien und Ungarn stammt. OZ KOVO berichtet, dass der problemlose Zugang der Arbeitgeber zu Beschäftigten aus dem Ausland ohne Verpflichtung zur Gleichbehandlung Druck auf Entgelte und Arbeitszeitregelungen ausübt und die Gefahr von Sozialdumping erhöht. Die Work-Life-Balance slowakischer Beschäftigter ist im Vergleich zu ausländischen Arbeitnehmer*innen, die dazu gedrängt werden, zu geringeren Kosten Überstunden zu leisten, besser. Die Gewerkschaft kämpft gegen diese Ungleichbehandlung, aber aufgrund der Rechtsvorschriften und des Fehlens von Branchentarifverträgen gibt es weiterhin Schwierigkeiten.

In Ungarn schätzt die Metallgewerkschaft VASAS, dass einige Sektoren bis zu 50 % ihrer Belegschaft über Zeitarbeitsfirmen beschäftigen. Dies verschafft den Arbeitgebern ein übermäßiges Maß an Flexibilität, um ihre Gewinne auf Kosten der Beschäftigungs- und wirtschaftlichen Sicherheit der Beschäftigten zu maximieren, da sie im Falle eines Produktionsrückgangs leicht entlassen werden können. Eine ETUI-Studie bestätigt, dass das ungarische Arbeitsrecht das höchste Maß an Flexibilität von den Beschäftigten abverlangt. Ironischerweise beklagen sich die Arbeitgeber ständig über den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel, ohne den Zusammenhang mit den eigentlichen Ursachen der Probleme wie dem Stellenabbau, der geringen Arbeitsplatzqualität und dem Mangel an Weiterbildung herzustellen.

In Kroatien kommen nach Schätzungen der Gewerkschaften 11 % der Industriebeschäftigten aus Drittländern. Zeitarbeit ist in der Metallindustrie weit verbreitet, obwohl es dafür keine Rechtfertigung gibt, denn die Beschäftigten der Zeitarbeitsfirmen üben die gleiche Tätigkeit aus wie die direkt vom Unternehmen eingestellten. Die einzige Erklärung dafür scheint die Kostensenkungsstrategie der Arbeitgeber zu sein, denn Zeitarbeitskräfte werden schlechter bezahlt, haben nur begrenzte Sozialleistungen (z. B. keinen Zugang zur Weiterbildung), einen befristeten Vertrag und können leicht entlassen werden. Die gesetzlich vorgesehenen Kontrollmaßnahmen werden aufgrund des Mangels an Arbeitsaufsichtsbeamt*innen nur unzureichend durchgesetzt, und in Sektoren mit niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad kommt es häufig zu Verstößen.

In Spanien berichten die Gewerkschaften, dass ausländische Arbeitnehmer*innen häufig ungleich behandelt werden, d. h. Entlohnung unterhalb des Mindestlohns, Überstunden jenseits der gesetzlich vorgeschriebenen Grenzen und eingeschränkter Zugang zum Sozialschutz. Die Gewerkschaften bemühen sich aktiv, ausländische Beschäftigte zu organisieren, um Gleichbehandlung zu gewährleisten und Ausbeutung zu bekämpfen, zumal die Tarifverträge für alle Beschäftigten gelten. So hat beispielsweise der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad im spanischen Schiffbau, in dem viele Beschäftigte aus Osteuropa tätig sind, dazu beigetragen, dass Fälle von Sozialdumping erfolgreich bekämpft und Ausbeutung verhindert werden konnten.

Ähnlich verhält es sich im norwegischen Schiffbausektor, wo mobile Arbeitnehmer*innen aus Osteuropa den Personalmangel ausgleichen. Fellesforbundet ist in den letzten Jahren gegen viele schwerwiegende Fälle von Sozialdumping vorgegangen. Die langen Untervergabeketten erhöhen das Risiko von Sozialdumping, wobei entsandte Arbeitnehmer*innen und Zeitarbeitskräfte zu den gefährdetsten Gruppen zählen. Auch wenn Norwegen im Vergleich zu anderen Ländern über einen guten gesetzlichen Rahmen verfügt, stellt sich auch dort das allgemeine Problem der Durchsetzung. Neben der gewerkschaftlichen Organisation von ausländischen Beschäftigten setzt sich Fellesforbundet in seiner Tarifverhandlungsstrategie für mehr Direktbeschäftigung für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Herkunft ein. Die Vereinbarungen enthalten auch Bestimmungen, die regelmäßige Treffen mit Arbeitgebern vorsehen, um Rekrutierungsstrategien und Gleichbehandlungsfragen zu erörtern.

Neben einem klaren Rechtsrahmen, der die Vergabe von Unteraufträgen und die Inanspruchnahme von Vermittlern einschränkt, ist die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten aus dem Ausland ein Teil der Lösung zur Bekämpfung von Ungleichbehandlung und Ausbeutung. Einige Gewerkschaften arbeiten bereits daran, die Vergabe von Unteraufträgen im Wege von Tarifverhandlungen einzuschränken, wie z. B. in Deutschland, wo im Tarifvertrag der IG Metall für den Stahlsektor festgelegt ist, wann die Vergabe von Unteraufträgen zulässig ist und auch welche Unternehmen als Unterauftragnehmer infrage kommen (solche, die unter einen Tarifvertrag einer Mitgliedsorganisation des DGB fallen). Leider wird die Anwerbung und gewerkschaftliche Organisation von ausländischen Beschäftigten in den meisten Ländern durch die gewerkschaftsfeindliche Haltung der Arbeitgeber und den Missbrauch der prekären Situation von ausländischen Arbeitskräften, um sie am Beitritt zu einer Gewerkschaft zu hindern, besonders erschwert.

Forderungen von industriAll European Trade Union

Forderungen an die politischen Entscheidungsträger*innen:

- Beschränkung der Vergabe von Unteraufträgen
- Beschränkung der Zeitarbeit und der Inanspruchnahme von Vermittlern, um mehr Direktbeschäftigung zu fördern (die Unternehmen müssen ihre Beschäftigten einstellen und in sie investieren, auch in die Weiterbildung)
- Verpflichtung für Unternehmen, die Unteraufträge vergeben, die Gewerkschaftsvertreter*innen zu informieren und zu konsultieren und ihnen zu ermöglichen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu überprüfen und sie gewerkschaftlich zu organisieren
- Verbot der Inanspruchnahme von Agenturen und Vermittlern im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmer*innen und kombinierten Erlaubnissen
- Erleichterung der Direktbeschäftigung von Drittstaatsangehörigen unter Beachtung der Gleichbehandlung
- Soziale Konditionalität bei kombinierten Erlaubnissen: sicherstellen, dass nur Arbeitgeber, die sozialen Dialog und Tarifverhandlungen pflegen und Gewerkschaftsrechte achten, Arbeitserlaubnisse für Drittstaatsangehörige ausstellen können
- Soziale Konditionalität bei öffentlichen Mitteln (keine öffentlichen Gelder für Ausbeutung): Ausschluss von Unternehmen, die in die Ungleichbehandlung von ausländischen Beschäftigten und/oder in die Ausbeutung von Beschäftigten verwickelt waren, von öffentlicher Unterstützung
- Erleichterung der Anerkennung und Validierung von Kompetenzen und Qualifikationen von ausländischen Beschäftigten zur Förderung der Gleichbehandlung
- Erhöhung der Zahl der Arbeitsaufsichtsbeamt*innen und -inspektionen (Einhaltung der IAO-Empfehlung dringend erforderlich)
- Stärkung der Europäischen Arbeitsbehörde (gemäß den [EGB-Forderungen](#))
- Dringende Überarbeitung der Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis (gemäß unseren [Forderungen](#))
- Rücknahme des EU-Talentpools.

Forderungen an die Arbeitgeber:

- Mehr Direktanstellungen (Unternehmen müssen ihre Beschäftigten einstellen und in sie investieren, einschließlich Weiterbildung)
- Reduzierung der Vergabe von Unteraufträgen
- Unterrichtung und Anhörung der Gewerkschaften bei Inanspruchnahme von Unterauftragnehmern, um Ungleichbehandlung und Ausbeutung zu vermeiden
- Tarifverhandlungen und sozialer Dialog auf allen Ebenen, um gleiches Entgelt und Gleichbehandlung zu gewährleisten und die Integration von ausländischen Beschäftigten (einschließlich Flüchtlingen) in den Arbeitsmarkt zu erleichtern
- Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften bei der Entwicklung von Rekrutierungsstrategien, Karriereentwicklung und Weiterbildungsprogrammen

Forderungen an die Gewerkschaften:

- Entwicklung einer Anwerbe- und Organizingstrategie für ausländische Arbeitnehmer*innen (angepasste Mitgliedsbeiträge, Unterstützungsdienste in verschiedenen Sprachen, Berufsberatung für ausländische Arbeitnehmer*innen, Organizing- und Kampagnenarbeit zu kollektiven Themen, die ausländische Beschäftigte betreffen, usw.)
- Förderung einer Tarifverhandlungsagenda für Gleichstellung
- Wiederbelebung und Förderung des Solidaritätspakts von industriAll Europe
- Verstärkung der europäischen und internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit (d. h. internationale gewerkschaftliche Kooperationsabkommen zur Überwachung der Einhaltung der in den einzelnen Ländern geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften durch die Unternehmen, grenzüberschreitende Abkommen zur regelmäßigen Aktualisierung der Informationen über grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer*innen und Arbeitsinspektionen)
- Entwicklung und Umsetzung länderübergreifender Organizing-Initiativen mit gemischten Organizer-Teams aus Entsende- und Aufnahmeländern