



Geschäftsmodell Ausbeutung

Wenn europäische Arbeitnehmer_innen in Deutschland um ihre Rechte betrogen werden

CARMEN MOLITOR
April 2015

- Auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben sich düstere Nischen gebildet, wo die grundlegendsten sozialen Errungenschaften für mobile Beschäftigte aus östlichen EU-Ländern nicht mehr gelten. In dieser Schattenwelt diktieren Arbeitgeber willkürlich die Wochenarbeitszeit, umgehen trickreich Mindestlöhne, verändern abgeschlossene Verträge nach Belieben nachträglich, kürzen systematisch Löhne oder unterschlagen sie, zahlen keine Lohnfortzahlungen bei Krankheit oder Urlaub und gewähren keinen Kündigungsschutz.
- Ausbeutung von mobilen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschieht in immer mehr Branchen und in grundsätzlich legalen, für übergangsweise Einsätze gedachten Beschäftigungsformen – darunter Werkverträge, grenzüberschreitende Leiharbeit und bestimmte Formen von Entsendung. Auch Scheinselbstständigkeit ist üblich, vom Werkvertrags-Beschäftigten aber oftmals kaum nachzuweisen.
- Die Kontrollbehörden sind überlastet und nicht ausreichend mit Personal und Mitteln ausgestattet. Sie prüfen zudem eher, ob Steuer- und Sozialabgaben korrekt geleistet werden und weniger, ob menschenwürdige und rechtskonforme Arbeitsbedingungen herrschen. Ein Teufelskreis des Lohn- und Sozialdumpings droht, denn wer keine Regeln einhält und dennoch kaum Gegenwehr oder Kontrollen fürchten muss, kann seine Dienstleistungen konkurrenzlos günstig anbieten.
- Dringend geboten sind eine deutliche personelle Stärkung der Kontrollbehörden sowie eine Verbesserung ihrer Koordination. Vieles spricht für die Gründung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften und eine Beweislastumkehr bei Scheinselbstständigkeit. Ebenfalls wichtig erscheint ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, damit in Fällen, in denen vereinzelte Beschäftigte sich nicht wehren können, Gewerkschaften gegen Missstände juristisch vorgehen können. Darüber hinaus sollten neue »Whistleblower«-Regelungen es Arbeitnehmer_innen ermöglichen, ohne Angst vor Existenzverlust Missstände im eigenen Betrieb anonym anzeigen zu können.



Inhalt

1 Executive Summary:	
Schlaglicht auf eine Schattenwelt der Arbeitsausbeutung in Deutschland	2
1.1 Gnadenloser Wettbewerb führt zu Lohndumping	3
1.2 Die Gefahren kurzfristiger Beschäftigungsformen	5
2 Wie Lohn- und Sozialdumping funktioniert:	
Blick in ausgesuchte Branchen	7
2.1 Transport und Logistik: Lenken bis zur Erschöpfung	7
2.2 Autozuliefererindustrie: Wo die Stunde endet, wenn 200 Werkstücke bearbeitet sind	9
2.3 Industrienaher Dienstleistungen: Prekäre Jobs, die kein anderer haben will	10
2.4 Pflege: Gängige Ausbeutungsmethoden des kleinen Mannes	11
2.5 Fleischbranche: Blutige Arbeit unter höchstem Zeitdruck	14
2.6 Baugewerbe: Geschäftsmodell Lohnbetrug und die Slowenien-Connection	16
2.7 Gebäudereinigung: Scheinselbstständige und Saisonarbeiter	19
3 Warum der gesetzliche Schutz nicht greift und was zu tun wäre	20
3.1 Umgehungsstrategien bei der Sozialversicherung	20
3.2 Die »Finanzkontrolle Schwarzarbeit« und ihr Selbstverständnis	22
3.3 Neue Wege einschlagen: Was sich zum Schutz der Betroffenen ändern sollte	23
3.4 Wird gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit am gleichen Ort in Europa möglich?	26
Literatur	28

1. Executive Summary: Schlaglicht auf eine Schattenwelt der Arbeitsausbeutung in Deutschland

Seit jeher liegt ein Teil der Arbeitswelt im Dunkeln: Vor allem auf dem Bau oder im Haushalt war die »Schattenarbeit« nie ganz zu beseitigen. In jüngster Zeit aber ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt noch eine andere Schattenwelt ganz neuer Qualität entstanden. Sie basiert auf der systematischen Ausbeutung von Beschäftigten aus Ost- und Mitteleuropa. Die moderne Schattenarbeit beruht auf Verträgen mit Subunternehmern, mit Entsende- und Verleihfirmen und ist grenzüberschreitend von profitablen Firmen organisiert. Hier zahlen Auftraggeber durchaus – zumindest in geringem Umfang – Steuern und Sozialabgaben, um Gesetzeskonflikte zu vermeiden, suchen aber beständig nach Wegen, ihre eigentlichen Lohnzahlungen an die Beschäftigten zu minimieren. Arbeitsrechte, soziale Absicherung, Gesundheit und gerechter Verdienst der Beschäftigten spielen in dieser Welt keine Rolle mehr.

Diese Studie¹ wirft ein Schlaglicht auf diese düsteren Nischen im deutschen Arbeitsmarkt: Sie stellt Praktiken des Sozial- und Lohndumpings dar, die mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus ost- und mitteleuropäischen Ländern bei der Entsendung aus dem Heimatland, bei grenzüberschreitender Leiharbeit und als Scheinselbstständige oder Werkvertragsbeschäftigte in Deutschland tagtäglich erleben. Die vorgestellten Beispiele zeigen, wie sich in zahlreichen Branchen neben der sozial, rechtlich und tariflich gut abgesicherten Welt der Festangestellten und Stammbeschäftigten eine Parallelwelt der Ausbeutung etablieren kann.

Wer in dieser Welt aufbegehrt und den Job verliert, fällt im reichen Deutschland obendrein oft durch alle sozialen Raster und steht schnell völlig mittellos und ohne Obdach da.

Ein System, das darauf baut, dass sich keiner wehrt

Das System der Ausbeutung baut darauf auf, dass ausländische Beschäftigte in Deutschland – besonders als Entsendete ohne deutschen Vertrag – kaum realistische

Möglichkeiten haben, sich gegen diese Praktiken zu wehren. Nur selten müssen jene, die ihre Beschäftigten drangsalierten, mit spürbaren rechtlichen Konsequenzen rechnen. Die meisten in diesem Text beschriebenen Beschäftigungsformen sind auf dem Papier legal oder zumindest kaum zu sanktionieren, auch wenn sie teilweise Arbeits- und Lohnbedingungen mit sich bringen, die an Sklaverei grenzen. Dabei geht es in dieser Studie ausdrücklich nicht um die Lage illegal Beschäftigter mit ungeklärtem Aufenthaltsstatus. Beschrieben wird die Lage formell korrekt aus ihrem Heimatland entsandter Menschen, die davon ausgehen, dass sie ein »legales« Arbeitsverhältnis haben – auch, wenn es nicht immer einen schriftlichen Arbeitsvertrag darüber gibt. Häufig nutzen ihre Vermittler, Arbeit- und Auftraggeber im In- und Ausland alle verfügbaren juristischen Winkelzüge und Schlupflöcher, um möglichst wenig Geld an die Beschäftigten zahlen zu müssen und umgekehrt durch deren Arbeitskraft so viel wie möglich selbst zu verdienen.

Wer auf die unterschiedlichen Praxisbeispiele schaut, kann bei der heutigen Rechtslage zynisch konstatieren: Die Ausbeutung von Beschäftigten aus europäischen Niedriglohnländern ist heute in Deutschland ein gutes Geschäftsmodell, das viel zu selten rechtliche Konsequenzen hat. Selbst in den wenigen Fällen, in denen ein Arbeitgeber sich für die systematische Unterschlagung von Löhnen vor einem deutschen Arbeitsgericht verantworten muss, macht er unter dem Strich noch Gewinn: Die Verfahren enden üblicherweise im Vergleich und der Lohnbetrüger muss erheblich weniger Geld an den Arbeitnehmer zahlen, als er es bei einer korrekten monatlichen Entlohnung hätte tun müssen.

Der systematische Lohnbetrug wird in der Regel als Privatproblem des einzelnen Arbeitnehmers angesehen. Es gibt keine zentrale Stelle, an die sich ausländische Beschäftigte in Deutschland mit Beschwerden gegen ihre Auftraggeber wenden können. Kontrollbehörden sind unterbesetzt, wenig präsent und wenn sie Betriebe überprüfen, haben sie in erster Linie den Auftrag, entgangene Sozialabgaben und Steuern für den deutschen Staat einzutreiben. Da sie häufig nur die Rechtmäßigkeit und Gültigkeit von Papieren kontrollieren können und oft keine Möglichkeit zu einer tieferegehenden Ermittlung haben, kommt es kaum zu Sanktionen gegen trickreiche ausbeuterische Firmen. Denn auf den ersten Blick sind die Beschäftigungsverhältnisse oft rechtskonform. Auf dem Papier bestätigen selbst drangsalierte

1. Die Studie beruht auf Interviews, die von der Autorin im zweiten Halbjahr 2014 durchgeführt wurden. Geschilderte Fälle wurden entweder anonymisiert oder sind bereits auf die eine oder andere Art an anderer Stelle öffentlich geworden.

Arbeiter unter Druck, dass sie den Mindestlohn erhalten und höchstens 40 Stunden die Woche arbeiten müssen, obwohl das nicht der Wahrheit entspricht.

Es wird von Fällen berichtet, wo Beschäftigte aus Verzweiflung über ihre Arbeitsbedingungen selbst die Polizei oder die Finanzkontrolle Schwarzarbeit alarmiert haben. Greifbares Resultat für sie war oft lediglich, dass sie dann selbst wegen Ordnungswidrigkeiten bestraft wurden, die den Prüfbehörden auffielen.

Mehr Licht in einen Schattenbereich

Wichtig ist, sich vor Augen zu führen, dass es sich bei all dem nur um einen Teilbereich handelt: Studien haben gezeigt, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in vielen Branchen reibungslos funktionieren und ein großer Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Mittel- und Osteuropa unter ähnlichen Bedingungen wie andere Beschäftigte in Deutschland arbeitet, pünktlich den ihnen zustehenden Lohn bekommt und von den gesetzlich geregelten Arbeitsbedingungen profitiert.

Dennoch ist es überfällig, mehr Licht in die wachsenden Schattenbereiche zu bringen, in denen Arbeitgeber und Arbeitsvermittler viel Energie und Fantasie investieren, um mobile Beschäftigte aus Niedriglohnländern oder aus Ländern mit sehr hoher Arbeitslosigkeit systematisch auszubeuten und zu teilweise unsäglichen Bedingungen zu beschäftigen – und darauf hinzuweisen, dass die mobilen Beschäftigten mehr rechtlichen Schutz brauchen. Allein können sie sich aufgrund ihrer finanziellen Abhängigkeit vom Arbeitgeber, ihrer fehlenden deutschen Sprachkenntnisse und ihrer mangelnden Erfahrung mit der hiesigen arbeitsrechtlichen Situation kaum effektiv wehren.

Die Gründe, warum sich Menschen aus Ost- und Mitteleuropa auf einen zeitlich begrenzten Job im Ausland einlassen, sind vielfältig. Einmal liegt es an der Perspektivenlosigkeit, der schlechten wirtschaftlichen Situation, den niedrigen Löhnen und der hohen Arbeitslosigkeit in ihren Heimatländern. Manche gehen wegen zu geringem Einkommen und zu geringer Rente, wegen akuter Schulden und der Notwendigkeit, eine Familie zu versorgen. Als unabwägbares Abenteuer empfinden viele den Schritt nach Deutschland nicht: Sie meinen, in ein Land

zu kommen, in dem sie auch als prekär Beschäftigter leicht ein Vielfaches ihres Lohnes im Heimatland verdienen können und in dessen Rechtssystem die meisten ein unbedingtes Vertrauen haben. Dass auch in Deutschland Ausbeutung möglich ist und ungesühnt bleiben kann, können sich viele zu Beginn ihrer Tätigkeit nicht vorstellen.

Besonders anfällige Branchen

Der Text beschreibt gängige Praktiken aus den besonders anfälligen Branchen Baugewerbe, Gebäudereinigung, Schlachtindustrie, Pflege, Transport und Logistik sowie industrielle Dienstleistungen und Autozulieferer. In Kapitel 2 werden Fälle und Situationen ausführlicher geschildert, die die Beraterinnen und Berater aus den Beratungsstellen des DGB-Projekts »Faire Mobilität« in ihrer täglichen Arbeit erlebt haben oder die ihnen Ratsuchende aus ost- und mitteleuropäischen Ländern schilderten. Diese Recherche kann kein Gesamtbild der Branchen vermitteln. Sie will aber exemplarisch die teilweise skandalösen Bedingungen darstellen, die für einen Teil der ausländischen Beschäftigten dort Alltag sind.

1.1 Wettbewerbsdruck der Fremdfirmen führt zu Lohndumping

»In Deutschland ist der größte Niedriglohnbereich Europas entstanden und das Lohn- und Sozialdumping hat dramatische Ausmaße angenommen«, sagt Annelie Buntenbach, Mitglied des DGB-Bundesvorstandes. In manchen Branchen gliedern Unternehmen ganze Werke dauerhaft an Werkvertragsfirmen aus dem osteuropäischen Ausland aus. Beispiel Fleischindustrie: Die großen Schlachtbetriebe beschäftigen immer weniger eigenes Stammpersonal, sie beauftragen zunehmend wechselnde Fremdfirmen mit der Fleischbearbeitung und Verpackung. Handelsketten betreiben keine eigene Logistik, sondern lassen ihre Ware ausschließlich von Fremdfirmen zu immer niedrigeren Preisen ausliefern. Selbst im Autozuliefererbereich werden inzwischen ganze Teile der Produktion dauerhaft von ausländischen Werkvertragsnehmern übernommen, die ihre Leute unter oft haarsträubenden Bedingungen arbeiten lassen.

Dadurch entsteht ein Wettbewerb der Fremdfirmen um Aufträge, der auf dem Rücken der Beschäftigten aus-

getragen wird und zu nur sehr niedrigen Löhnen führt. Die Mitarbeiter werden deshalb oft aus mittel- und osteuropäischen Ländern rekrutiert, in denen die Arbeitslosigkeit hoch und die Verdienstmöglichkeiten gering sind. Der Trend, immer öfter die Stammebelegschaften durch Leiharbeit oder Werkverträge mit billigen, sozial ungesichert arbeitenden mobilen Arbeitskräften auszutauschen, gefährdet das bestehende Gefüge sozialer Absicherung und tarifgebundener Arbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wer keine Regeln einhält und kaum Kontrollen fürchten muss, kann seine Dienstleistungen konkurrenzlos günstig anbieten – das forciert den Trend zum Outsourcing in den Betrieben und damit den Wegfall von normalen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen, was längst als Druckmittel der Arbeitgeber bei Tarifverhandlungen dient. Motto: »Wenn ihr keine Kompromisse macht, gliedern wir eben Teile aus und Jobs für die Stammebelegschaft gehen für immer verloren.« Tariflich vereinbarte Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sparen sich die Arbeitgeber, in dem sie zu den teuren Randzeiten Leiharbeiter oder Werkvertragsbeschäftigte aus dem Ausland für billiges Geld einsetzen.

Gründe genug, dass die deutschen Gewerkschaften sich inzwischen intensiv mit dem Problem der Ausbeutung von ausländischen Arbeitnehmern beschäftigen: »Wir wollen verhindern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem In- und Ausland gegeneinander ausgespielt werden«, betont der DGB. »Und wir wollen dazu beitragen, Lohn- und Sozialdumping zu beenden. Das hilft denen, die herkommen, und denen, die schon hier sind.« Besonders aktiv sind bei dem Thema die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Auch für die Industriegewerkschaft Metall (IGM) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) steigt die Relevanz, sich der Thematik stärker anzunehmen.

Sechs »Faire Mobilität«-Beratungsstellen unterstützen Osteuropäer_innen in Arbeitskonflikten

Um sich für die ost- und mitteleuropäischen Beschäftigten ansprechbar zu machen und ihnen Beratung und Unterstützung in den jeweiligen Herkunftssprachen zu bieten, hat der DGB-Bundesvorstand 2011 das Modellprojekt »Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv« angestoßen und sukzessive

sechs Beratungsstellen für mittel- und osteuropäische Wanderarbeiter aufgebaut. Projektpartner des DGB, der die Gesamtverantwortung trägt, sind das bfw – Unternehmen für Bildung, der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen, die Project Consult GmbH (PCG) und das Bildungswerk/Bund des DGB. Die Finanzierung des Projekts wird neben dem DGB, wesentlich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) bestritten. »Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ist europäische Normalität und eine große Chance. Dazu müssen wir sie aber sozial flankieren: mit Branchenmindestlöhnen und einer Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit, mit Kontrollen gegen Missbrauch und Lohndumping, mit Beratung und Betreuung«, erklärte die damalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) ihre Unterstützung für das Projekt. Die »Faire Mobilität«-Beraterinnen und Berater – teilweise selbst mit polnischen, ungarischen, kroatischen oder mazedonischen Wurzeln – sitzen in Stuttgart, München, Frankfurt/Main, Hamburg, Dortmund und Berlin. Interviews mit ihnen bildeten die wichtigste Informationsquelle für die Recherche dieses Dossiers.

Im Jahr 2014 suchten fast 6.000 Personen Rat bei den Beratungsstellen von »Faire Mobilität«, vor allem Rumänen, Bulgaren, Polen und Ungarn. Bei nahezu 40 Prozent der Anfragen geht es darum, dass Löhne nicht gezahlt worden sind. Auch Fragen rund um Arbeitsverträge (20 Prozent) und die Beantragung von Sozialleistungen (7 Prozent) kamen häufig vor. Die meisten Ratsuchenden arbeiteten in den Branchen Baugewerbe, Gebäudereinigung, Transport/Logistik/Lager aber auch in der Automobilzuliefererindustrie und der Pflege. Um eine Beratung zu erhalten, muss man kein Gewerkschaftsmitglied sein. Der DGB schätzt, dass 20 bis 25 Prozent derer, die in die Beratungsstellen kommen, danach Mitglied einer DGB-Gewerkschaft werden.

Gewerkschafter_innen plädieren für »Recht auf Beratung«

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Annelie Buntenbach plädiert für ein »Recht auf Beratung« für diejenigen, die kommen: »Denn die Kenntnis der eigenen Rechte bildet eine wesentliche Voraussetzung dafür, diese Rechte auch durchzusetzen zu können.« Das Modellprojekt »Faire Mobilität« endet im Oktober 2015. Der DGB plädiert auf eine Verlängerung: »Dieses Netzwerk zu erhal-

ten und zu erweitern ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Ländern, Kommunen, der EU und natürlich auch den Gewerkschaften«, betont Buntenbach. »Ich halte es für absolut notwendig, dass wir hier einen Weg für eine solide Finanzierung finden. Dazu fordern wir vom BMAS ein Bund-Länder-Programm, mit dem die Aktivitäten der verschiedenen Ebenen besser als bisher aufeinander abgestimmt werden können. Damit die im Rahmen von »Faire Mobilität« entstandenen Strukturen in der Übergangsphase nicht gefährdet sind, werden wir eine Verlängerung des Projekts bis Ende 2017 beantragen.«

1.2 Die Gefahren kurzfristiger Beschäftigungsformen

Ausbeutung von mobilen ausländischen Arbeitnehmern geschieht in vielen verschiedenen Beschäftigungsformen. »Als besonderer Risikofaktor hat sich dabei die Dauer der Beschäftigung erwiesen«, berichtet Michaela Dälken, Autorin der Studie »Grenzenlos faire Mobilität?« und Leiterin des Kompetenzzentrums Globale Mobilität und soziale Sicherheit in Düsseldorf. »Arbeitnehmende, die nur kurzfristig (also bis zu zwei Jahren; häufig mit rotierendem Aufenthalt) in Deutschland arbeiten, sind besonders stark von Ausbeutung bedroht. Dies ist vor allem bei Entsendeten, Leiharbeitsbeschäftigten, Beschäftigten bei Werkvertragsunternehmern zu beobachten, zudem bei Selbstständigen, insbesondere wenn es sich hier um eine verdeckte Beschäftigung handelt.«

Beschäftigungsformen wie grenzüberschreitende Leiharbeit, Werkverträge und Co. sind für eine kurzfristige, übergangsweise Beschäftigung gedacht. Der Gesetzgeber gestattet deshalb nur für befristete Zeiträume Ausnahmen für die Spielregeln bei Abgabepflichten, die für festangestellte Mitarbeiter in einem Betrieb gelten. Nach gewissen Fristen sollen im Betrieb dann alle gleich behandelt werden. De facto suchen und finden Arbeitgeber allerdings Wege, das zu umgehen: Sie kündigen den ausländischen Beschäftigten beispielsweise regelmäßig kurz vor Ende der jeweiligen Frist oder ändern deren Status zum Schein. Die Arbeitnehmer machen eine kurze Pause in der Beschäftigung, fahren ein paar Wochen zurück ins Heimatland, werden zweitweise von Tochterunternehmen beschäftigt – und arbeiten am

Ende wieder wie gehabt an alter Stelle. Häufig sind sie sich über ihren wahren Beschäftigungsstatus unklar und wissen nicht, welche Rechte und Pflichten sich daraus für sie ergeben.

Verabredete Bedingungen ändern sich willkürlich

Für Unsicherheit sorgt auch die Unbeständigkeit der geschlossenen Verträge. Häufig ändern sich zu Hause vereinbarte Vertragsbedingungen bei Arbeitsantritt in Deutschland willkürlich: Plötzlich soll man etwa für bereitgestellte Unterkunft und Transport zur Arbeitsstätte große Teile des Lohns zahlen, wovon bei Vertragsabschluss keine Rede war. Dass die Wohnung vom Arbeitgeber gestellt und die Miete direkt vom Lohn einbehalten wird, mag aus der Ferne praktisch erscheinen. Es wird aber zum Problem, wenn man sich unwürdigen Bedingungen in einer Massenunterkunft oder einer völlig überbelegten Wohnung gegenüber sieht und dafür an Wucher grenzende Mieten leisten soll. Fatal wirkt es sich im Falle einer Kündigung aus – dann verliert man nicht nur die Arbeit, sondern auch gleich das Dach über dem Kopf.

Geringer Grundlohn, hohe Spesen

Problematisch ist auch die Honorierung: Häufig vereinbarten beispielsweise Entsandte in ihrem Heimatland einen sehr geringen Grundlohn und einen sehr hohen Spesenanteil (20 Prozent : 80 Prozent) für die Jobs in Deutschland. Sie schneiden sich damit ins eigene Fleisch, denn alle Sozialversicherungen berechnen sich nach dem Grundlohn. Die Entsandten zahlen durch die Arbeit im Ausland beispielsweise nur sehr wenig Rente in ihrem Heimatland ein. Geld, was ihnen zur sozialen Absicherung fehlt. Darüber hinaus sind die Spesen häufig nicht gesetzlich garantiert (anders als beispielsweise in Polen), sondern nach intransparenten Regeln variabel. Obendrein ist es bei vielen grenzüberschreitend arbeitenden Verleihfirmen übliche Praxis, dass nach einer Kündigung der letzte noch ausstehende Lohn nicht bezahlt wird. Man lässt es einfach darauf ankommen, ob jemand den beschwerlichen Weg auf sich nimmt, das Geld einzuklagen.

Mobile Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Generell steigen seit Jahren die Ab- und Zuwanderung nach Deutschland. 2013 zogen 1.108.071 Nicht-Deutsche nach Deutschland. Nach Abzug der Fortzüge bleibt ein Saldo von 450 464 Personen. (Statistisches Bundesamt (2014): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse – 2013. Wiesbaden.)

Laut Beschäftigungsstatistik des Bundes waren im März 2014 insgesamt **1.275.231 EU-Ausländer_innen in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt**. Die zahlenmäßig wichtigsten Herkunftsländer ausländischer Arbeitnehmer_innen aus Europa sind Polen (236.000), Italien (211.000), Griechenland (114.000) und Rumänien (107.000). Zusammen machen sie mehr als die Hälfte aller EU-ausländischen Beschäftigten aus (BGA 2014)

Als »**kurzfristig Beschäftigte**« galten 2014 in der amtlichen Statistik 197.015 ausländische Arbeitnehmer_innen (4 Prozent aller kurzfristig Beschäftigten) (BGA2014).

Trends:

- Tendenziell steigt die Rate der ausländischen Beschäftigten in Deutschland über die letzten 20 Jahre. Starke Veränderungen gingen vor allem mit Veränderungen der Freizügigkeitsregelungen einher.
- Viele ausländische Beschäftigte konzentrieren sich auf die Branchen Baugewerbe, industriennahe Dienstleistungen, verarbeitendes Gewerbe (Metallindustrie, Fleischindustrie), Gastgewerbe, Leiharbeit (DGB GA, Burkert).
- In Branchen, in denen prekäre und atypische Beschäftigung überdurchschnittlich verbreitet sind, gibt es überdurchschnittlich viele nicht-deutsche und mobile Arbeitnehmer (DGB GA, Seite 14).

Die Statistik erfasste für die ersten elf Monate d.J. 2014 insgesamt 199.544 nach Deutschland **entsandte Arbeitnehmer_innen**. Von diesen kam gut die Hälfte aus oder über Polen, gefolgt von Entsendun-

gen aus Ungarn, Niederlande Slowenien, Slowakei und Belgien. (kleine Anfrage FM, Seite 10). Allgemein sind die Zahlen jedoch aus verschiedenen Gründen kaum belastbar. (KI. Anfr. FKS)

Lücken der amtlichen Statistik:

Ein Großteil der tatsächlichen Beschäftigungsverhältnisse migrantischer Arbeitnehmer_innen wird von den verfügbaren statistischen Daten aber nicht erfasst. Dies gilt insbesondere bei Entsendung und Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) sowie bei Werkverträgen (im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit). Hinzu kommen Ausländer in sog. Scheinselbstständigkeit.

Daten über **entsandte Beschäftigte** können bisher nur anhand der so genannten A1-Versicherungsbescheinigung des Herkunftslandes erfasst werden, sofern diese überhaupt erstellt und an die deutsche Rentenversicherung weitergeleitet werden. Diese wird vom entsendenden Unternehmen ausgefüllt und über die Sozialversicherungsträger im Heimatland an die deutsche Rentenversicherung übermittelt.

Die **grenzüberschreitende Leiharbeit** wird nicht erfasst. **Werkverträge** an ausländische AN können nicht erfasst werden, da hierzu keine Meldepflicht besteht.

Zur Arbeitsituation nicht-deutscher **Soloselbstständiger bzw. Scheinselbstständigkeit** lassen sich keine seriösen statistischen Angaben machen (DGB BA, Seite 13). Die Erfahrung der DGB-Beratungsstellen zeigt allerdings, dass nicht selten versucht wird, ausländische Arbeitnehmer_innen in die Scheinselbstständigkeit hinein zu manipulieren (durch Vorlegen deutscher Papiere, die spontan unterschrieben werden sollen).

Für **Personen, die nur kurzfristig in Deutschland arbeiten**, steht kein vernünftiges Datenmaterial zur Verfügung. Gerade diese sind allerdings besonders betroffen von Lohnbetrug und prekären oder illegalen Beschäftigungsbedingungen. (DÄLKEN)

2. Wie Lohn- und Sozialdumping funktioniert: Blick in ausgesuchte Branchen

2.1 Transport und Logistik: Lenken bis zur Erschöpfung

Als die zwei polnischen Brüder Dariusz und Michal F. einen Job als LKW-Fahrer bei einem süddeutschen Transportunternehmer polnischer Herkunft bekamen, war die Freude groß. Sie hatten zwar keinen schriftlichen Vertrag, aber es gab keine Sprachprobleme mit dem Chef, sie sollten 1.200 Euro netto verdienen und wurden bei der Sozialversicherung angemeldet. Lange währte die gute Stimmung aber nicht: Jeden Tag mussten sie Touren bis zur völligen Übermüdung fahren – bis zu 15 Stunden saßen sie hinter dem LKW-Steuer. Wenn sie Urlaubstage nahmen, wurde ihnen das vom Gehalt abgezogen. Der jüngere Bruder Michal F. kündigte nach einiger Zeit, weil er sich und andere Verkehrsteilnehmer nicht auf Dauer gefährden wollte. Sein Bruder Dariusz blieb. Als ihm schließlich gekündigt wurde, musste er mit Hilfe der Beratungsstelle »Faire Mobilität« in Hamburg erst ein offizielles Mahnverfahren einleiten, um den Arbeitgeber zur Zahlung des noch fehlenden Lohns, der unberechtigten Gehaltsabzüge und der Abgeltung des nicht gewährten Urlaubs zu zwingen.

In Dachau wurde ein bulgarischer Beschäftigter eines Logistikunternehmens mitsamt seiner schwangeren Frau und einem kleinen Sohn zeitweise obdachlos, weil die Firma ihn fristlos entließ. Kündigungsgrund war schlicht, dass der Bulgare seinen Lohn einforderte. Immer wieder hatte der Arbeitgeber ihn mit geringen Abschlagszahlungen hingehalten. Nach sieben Monaten sollte der Gesamtlohn ausgezahlt werden, vertröstete der Chef den Mann, der seit dem Arbeitsbeginn mit vielen weiteren Kollegen in einem Büronebenraum auf dem Firmensitz im Gewerbegebiet in Dachau wohnte. Als die Zeit kam, in der er den kompletten Lohn von 15.000 Euro brutto erwartete, holte der Bulgare Frau und Kind nach Deutschland. Doch der Arbeitgeber zahlte nicht, sondern kündigte ihm fristlos und warf ihn aus der Unterkunft. Die Familie musste auf Parkbänken übernachten, weil sie nicht einmal das Recht hatte, in eine Obdachlosenunterkunft der Kommune zu gehen. Hilfe erfuhr der Logistikarbeiter erst durch die Beratungsstelle »Faire Mobilität« in München und in Nachklang eines Presseartikels über seine Notlage.

Zwei Fälle, die einen kleinen Einblick auf die verrohten Sitten in dem Teil der Transport- und Logistikbranche

geben, der den Alltag von entsandten Beschäftigten aus Ost- und Mitteleuropa darstellt. Es ist ein besonders schnelllebiges Geschäft, das durch eine Verschachtelung unterschiedlicher Dienstleister geprägt ist. So haben beispielsweise die großen Handelskonzerne in Deutschland in aller Regel keine eigene Logistikabteilung, sie beauftragen für nötige Transporte Subunternehmen. Die »Subs« liefern sich einen harten Preiskampf um die Aufträge und heuern ihre Fahrer über deutsche und ausländische Leiharbeitsvermittler an. Oder sie stocken – je nach Auftragsgröße – ihre Stammebelegschaft kurzfristig durch diese Beschäftigten auf. Häufig sitzen Polen, Bulgaren oder Rumänen für sie hinter dem Steuer.

In Polen werben deutsche Leiharbeitsfirmen im großen Stil um Mitarbeiter für die Transport- und Logistikbranche. In Werbeveranstaltungen spielen sie Transparenz vor: Sie legen Musterverträge auf Polnisch aus und listen darin die Beschäftigungsbedingungen auf. Aber der Vertragstext ist, nach Analysen von Arbeitnehmerberatern, in vielen wesentlichen Punkten so missverständlich formuliert, dass die künftigen Leiharbeiter von falschen Voraussetzungen ausgehen.

Spesen sind nicht garantiert

»Es gibt oft Missverständnisse um die Verrechnung von Spesen und Reisekosten«, berichtet Dr. Dorota Kempter von der Beratungsstelle »Faire Mobilität« in Stuttgart, deren thematischer Schwerpunkt die Transport- und Logistikbranche ist. Für viele Fahrer machen die Spesen den Job im Ausland erst attraktiv. Sie akzeptieren einen sehr geringen Grundlohn, weil sie darauf zählen, dass sich durch diesen variablen Zusatzverdienst der Einsatz am Ende lohnen wird. In Polen ist die Auszahlung von Spesen neben dem Mindestlohn gesetzlich garantiert. Dass das hierzulande anders ist, ahnen die meisten Polen, die sich zum Arbeiten nach Deutschland entsenden lassen, nicht. Das böse Erwachen kommt, wenn die erste Abrechnung viel niedriger ausfällt, als sie bei Vertragsabschluss erwartet haben, weil ihnen die Aufwendungen doch nicht adäquat erstattet werden.

Kein Lohn in auftragsfreien Zeiten

Im Kleingedruckten verstecken sich auch andere Tücken, die den erwarteten Verdienst der Beschäftigten schmälern.

lern. Beispiel Übernachtungskosten: »Im Vertrag steht, dass die Beschäftigten 40 Euro für jede Übernachtung am Einsatzort bekommen«, sagt Kempfer. »Die Fahrer verstehen das so, dass sie diese Pauschale immer erhalten, wenn sie am Einsatzort geblieben sind. Aber für Freitage wird ihnen dann regelmäßig immer nur 12 Euro gezahlt, ob sie nun zum Wochenende nach Hause fahren oder am Einsatzort bleiben.«

Das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) schützt Leiharbeiter in vielen Punkten. So legt es beispielsweise fest, dass sie auch dann einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von der Zeitarbeitsfirma haben, wenn gerade kein Auftrag für sie vorliegt. Die Realität sieht für entsandte Leiharbeiter in der Transport und Logistikbranche oft anders aus. »Wir haben das größte Problem mit der auftragsfreien Zeit«, sagt Beraterin Kempfer. »Wenn ich Zeitarbeiter bin und am nächsten Tag keinen Einsatz habe, muss mir die Firma den Tag trotzdem vergüten. Aber die Firmen umgehen das, indem sie Beschäftigte dazu zwingen, Urlaubsanträge für diese auftragsfreien Tage zu schreiben oder Freizeitausgleich zu beantragen.«

Lange Zwangspause auf der Autobahnraststätte

Die Kreativität, Kosten zu drücken, ist damit längst nicht ausgeschöpft: Um Sprit zu sparen, werden manche LKW-Fahrer dazu verpflichtet, so lange an einem Ort stehen zu bleiben, bis ein neuer Auftrag vorliegt. So könne es passieren, dass sie tage- und sogar manchmal wochenlang an einer Raststätte stehen bleiben müssen, klagten Trucker bei einem Einsatz der Beraterinnen von »Faire Mobilität« auf einer Autobahnraststätte der A 81. Sie berichteten, dass ihre Arbeitgeber Benzinrechnungen kontrollierten und sie willkürlich beschuldigten, zu viel Sprit verbraucht zu haben. Bei der nächsten Abrechnung werde ihnen für diese »Verschwendung« Geld abgezogen. Üblich scheint es auch, dass Auftraggeber von den Fahrern verlangen, die gesetzlich vorgegebene Höchstlenkzeit zu überschreiten und ihnen anbieten, dafür gegebenenfalls die Strafen zu übernehmen. »Wir raten davon stark ab«, sagt die Juristin Kempfer. »Die Fahrer riskieren so ihren Führerschein und damit ihren Job.«

Nicht nur Trucker, sondern auch die ausländischen Fahrer kleiner Transporter für Logistikunternehmen machen

schlechte Erfahrungen. Insbesondere die Zustellung von Post und Päckchen durch Transportfahrer zeichnet sich durch Werkverträge, Scheinselbstständigkeit und ein undurchschaubares Geflecht von Sub- und Subsubunternehmen aus, erklärt Kempfers Kollegin Katarina Frankovic. Wie das ablaufen kann, hat sie mit der Firma TNT erlebt: Der Logistikriese beauftragte einen deutschen Subunternehmer mit der Paketauslieferung in bestimmten Bezirken. Dieser Kleinunternehmer fuhr allerdings nie selbst ein Päckchen aus, sondern beauftragte wiederum drei an ihn vermittelte ausländische Arbeiter per Werkvertrag damit, je einen Bezirk zu beliefern. Um den Job zu bekommen, mussten die drei ein Gewerbe anmelden und galten damit auf dem Papier als Selbstständige. Sie arbeiteten quasi nonstop, um den Auftrag zu erfüllen. Der Subunternehmer bezahlte sie über Monate nicht, setzte sie unter Druck und hatte sie unter anderem dadurch in der Hand, dass er ihnen die Unterkunft stellte.

Tricksen mit der Gewerbebeanmeldung

»Viele Kroaten glauben inzwischen, dieses ›Gewerbe« sei einfach ein besonderes Arbeitnehmerverhältnis«, sagt Frankovic. Eine Sichtweise, die ihnen die Arbeitgeber auch systematisch vermitteln wollen. Vielen Scheinselbstständigen, die sie berät, sei nicht bewusst gewesen, in welche Rolle sie sich begeben und dass sie Steuern, Kranken- und Sozialversicherung bezahlen müssten. Auch die Tatsache, dass sie als »Selbstständige« eigene Rechnungen über ihre Leistungen an ihren Chef schreiben müssen, ist nicht allen klar. Was wiederum die Auftraggeber ausnutzen: »Sie halten die Bezahlung lange zurück. Wenn Beschwerden kommen, argumentieren sie, dass sie ja bislang keine Rechnung erhalten hätten«, berichtet Beraterin Frankovic. Sie kennt Fälle, wo Scheinselbstständige nichts davon ahnten, dass die Forderungen der Sozialkassen gegen sie ständig stiegen. Sie zahlten das Geld für die fälligen Sozialbeiträge nicht, weil sie schlicht nichts von den Forderungen wussten. »Die Rechnung über die Kranken- und Sozialversicherung erhalten die Scheinselbstständigen erst nach einem Jahr, weil die Verwaltung ihres ›Gewerbes« auf die Adresse des Arbeitgebers angemeldet ist. Sie sehen die Post vorher nicht.« Wenn diese Fälle vor Gericht landen, stellt sich regelmäßig heraus, dass es sich in Wahrheit nicht um Selbstständigkeit, sondern um ganz normale Arbeitsverhältnisse gehandelt hatte.

2.2 Autozuliefererindustrie: Wo die Stunde endet, wenn 200 Werkstücke bearbeitet sind

Werkverträge sind auch für Unternehmen in der Autozuliefererbranche ein beliebtes Mittel der Wahl geworden, um Tarifröhne zu umgehen und billiger zu produzieren. Vor allem, seit sich Equal Pay und Equal Treatment für Leiharbeiter durchgesetzt haben. Stammebelegschaften mit Tarifbindung werden reduziert und ganze Gewerke ausgelagert, um Personalkosten zu sparen. Selbst in den Hinterhöfen der Unternehmen, die ihrer Stammebelegschaft traditionell gut bezahlte Arbeit bieten, entstehen so Bereiche, wo dem Sozial- und Lohndumping Tür und Tor geöffnet sind.

Einer der größten Fälle, mit dem Katarina Frankovic und Dorota Kempfer in ihrer Beratungsstelle konfrontiert wurden, war der beim Automobilzulieferer Binder in Böhmenkirch, der für Premiummarken wie Daimler, Audi, Volkswagen und Porsche arbeitet. Die kroatische Firma Zagreb Montaza Vikom hatte in Kroatien über 100 Beschäftigte angeworben, um für Binder in einem Werkvertrag Zierleisten und Dachreilings aus Aluminium schleifen, polieren und montieren zu lassen.

Systematisch fällt ein Teil der geleisteten Arbeitsstunden unter den Tisch

Die Bedingungen, über die die entsandten kroatischen Mitarbeiter berichteten, waren laut Katarina Frankovic skandalös: Ihre Arbeitszeit wurde dabei nicht durch eine elektronische Zeiterfassung, sondern durch einen Montaza-Vikom-Vorarbeiter per Hand notiert. Die Arbeiter polierten unter anderem Aluminiumleisten. Sie wurden zwar auf dem Papier nach Stunden bezahlt, aber eine Stunde galt erst dann als abgeleistet, wenn sie 200 Leisten poliert hatten. »Das hat dazu geführt, dass sie Brandblasen an den Fingern hatten, denn die Aluminiumleisten kommen heiß aus der Maschine. Durch den Zeitdruck waren die Stücke bei der Bearbeitung noch so heiß, dass selbst Handschuhe nichts nutzten«, beschreibt die Beraterin.

Die kroatischen Beschäftigten mussten nicht nur schnell, sondern auch exorbitant lang arbeiten – sechs Tage die Woche waren sie teilweise zehn bis zwölf Stunden in der Halle oder auf Abruf. Wenn es Aufträge gab, galt es, sie sehr schnell abzuarbeiten, wenn nicht, erhielten sie kei-

nen Lohn. Die Kroaten verdienten bei einer de facto Akkordarbeit von bis zu 300 Stunden im Monat 1.800 bis 2.200 Euro netto im Monat. Längere Krankheitszeiten zog man ihnen vom Lohn ab, und regelmäßig fehlte ein großer Teil der geleisteten Stunden auf dem Lohnzettel.

Der Auftraggeber beschäftigte Entsandte aus Kroatien, die teilweise schon seit mehreren Jahren bei Binder tätig waren – allerdings immer nur in Abschnitten von je knapp 24 Monaten. Für diese Zeit musste die kroatische Werkvertragsfirma die geringeren kroatischen Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Danach wären die deutschen Sozialversicherungsbeiträge fällig geworden. Immer kurz bevor es soweit war, wurden die Beschäftigten für einige Monate nach Kroatien zurückgeholt und später wieder zu Binder geschickt.

Untergebracht waren die kroatischen Werkvertragsbeschäftigten in der Nähe der Firma. Sie wurden per Minibussen abgeholt und zur Arbeit gebracht. »In Kroatien hatten sie Verträge unterschrieben, die ihnen zusicherten, dass die Unterkunft und der Transport zur Arbeit kostenlos sind«, berichtet Katarina Frankovic. »Aber sie sind schlicht betrogen worden: Als sie in Deutschland waren, mussten sie andere kroatische Arbeitsverträge unterschreiben, in denen diese zwei Zusicherungen nicht mehr enthalten waren.« Das bedeutete für jeden Arbeiter monatlich 340 Euro weniger: »Ihr Bett in einem Zwei- bis Drei-Personen-Zimmer hat sie 220 Euro gekostet und von jedem Mann wurden 120 Euro pro Monat für die Busfahrt von der Wohnung zur Arbeit abgezogen«, sagt Frankovic.

Leider legal: »Die Firma darf das alles machen«

Für Katarina Frankovic ist das »ein trauriges Beispiel dafür, dass Kroatiens EU-Beitritt für Arbeitnehmer nachteilig ist«. Die Beratungsstelle habe den Beschäftigten kaum helfen können, »weil die juristische Lage so war, dass die Firma das alles machen darf«. Frankovic sagt, dass es vor dem EU-Beitritt Kroatiens den nach Deutschland entsandten Kroaten besser gegangen sei, weil die zwischenstaatlichen Verträge zwischen Kroatien und Deutschland genau regelten, was Arbeitgeber dürfen und was nicht. Und weil es eine gute Kontrolle der Arbeitsverhältnisse von Entsandten durch die Agentur für Arbeit gegeben habe. »Seit Kroatien der EU beigetreten ist, dürfen die Arbeitgeber plötzlich alles«, kritisiert Frankovic. »Und die sehr gute Kontrolle fiel weg.«

Über Werkverträge hat auch der Limousinenhersteller Binz in Lorch Teile seiner Produktion ausgegliedert. In einer Halle auf dem Werksgelände arbeiten von einer polnischen Firma entsandte Lackierer und Former. »Da gibt es ebenfalls oft Probleme: Sie bekommen keine Überstunden- und keine Feiertagszuschläge, keine Schutzmasken oder Handschuhe, müssen schnell und viel arbeiten und kriegen nichts zu trinken«, beschreibt Dorota Kempster. »Uns wurde berichtet, dass sie an Sonn- und Feiertagen die Halle nicht mal verlassen dürfen, damit die Anwohner nicht erfahren, dass sie an diesen Tagen arbeiten.« Das Unternehmen Binz fühle sich für die Zustände nicht zuständig, obwohl sie auf dem eigenen Firmengelände herrschen. Dafür sei das Werkvertragsunternehmen allein verantwortlich.

2.3 Industrienähe Dienstleistungen: Prekäre Jobs, die kein anderer haben will

Ein boomendes Geschäft sind die industrienahen Dienstleistungen. Immer mehr Großunternehmen vergeben aus Kostengründen Teilbereiche an Werkvertragsfirmen – darunter vor allem die Jobs, die unter Niedriglohnbedingungen keiner haben will, weil sie an sehr schmutzigen, extrem heißen oder gefährlichen Orten ausgeübt werden: Reinigung, Catering, Schweiß- und Reparaturarbeiten oder Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen. Ein ganzes Heer ausländischer Leiharbeiter und Werkvertragsbeschäftigte passiert im Dienste dieser externen Firmen täglich die Werkstore von Schwerindustriebetrieben und Stahlhütten. Dass in den großen Industriebetrieben die Werkverträge üblicherweise in der Einkaufsabteilung geschlossen werden und die Personalabteilung nicht involviert ist, zeigt die landläufige Einstellung der Unternehmen: Man kauft sich eine Leistung ein – und will von den Umständen, unter denen Menschen diese Leistung erbringen, nicht allzu viel wissen. »Die großen Firmen umgehen mit den Werkverträgen Tarifverträge und auch die Verantwortung«, erklärt Szabolcs Sepsi von der Beratungsstelle »Faire Mobilität« in Dortmund, die sich auf Industrienähe Dienstleistungen spezialisiert hat. »In einigen Branchen, wie auf dem Bau und in der Fleischindustrie, gibt es eine Generalunternehmerhaftung nach dem Entsendegesetz. Aber in den meisten industriellen Dienstleistungen gibt es das nicht.«

Nicht selten arbeiten Werkvertragsnehmer oder Leiharbeiter Seite an Seite mit Stammbeschäftigten und machen genau dieselbe Arbeit. Aber sie verdienen deutlich

weniger und haben schlechtere Arbeitsbedingungen als die Festangestellten. »Oft sind für sie Kettenbefristungen üblich«, sagt Sepsi.

Im Teufelskreis: Wenig Verdienst führt zu ständigen Überstunden – und die führen zu Unfällen

Für die Beschäftigten in industriellen Dienstleistungen entsteht durch die geringe Bezahlung ein Teufelskreis: »Sie verdienen wenig und neigen deshalb dazu, viel mehr Stunden zu leisten als üblich. Das führt dazu, dass sie oft müde sind und ihnen viel häufiger Arbeitsunfälle passieren als den Stammbeschäftigten.« Das zeigt sich beispielsweise auch in der Stahlbranche: ThyssenKrupp stellte bei einer Erhebung im Dezember 2012 fest, dass ihre Werkvertragsfirmen drei Mal so hohe Unfallzahlen hatten, wie die Stammbeschäftigten. Betriebsräte der ArcelorMittal GmbH in Hamburg schlugen Alarm, als eine Firma aus Polen Drahtkörbe im Werk herstellte und ihre Mitarbeiter dabei 14 bis 16 Stunden am Tag arbeiten ließ. Betriebsräte aus dem Schwesterunternehmen ArcelorMittal Bremen stellten durch eine penible eigene Arbeitszeitstatistik fest, dass auf ihrem Unternehmensgelände über 11 Prozent der Werkvertragsbeschäftigten täglich über 10 Stunden arbeiteten.

Die hohe Unfallgefahr resultiert einerseits daraus, dass die Beschäftigten regelmäßig weit mehr als acht Stunden arbeiten. Andererseits erhalten viele keine ausreichende Schutzkleidung und keine sinnvollen Einweisungen. »Die Sicherheitseinweisungen werden schnell heruntergerasselt und zwar häufig auf Deutsch – einer Sprache, die die Leute kaum verstehen«, beschreibt »Faire-Mobilität«-Berater Sepsi. »Dann unterschreibt jeder, dass er diese Anweisungen bekommen hat. Das ist eine reine Formalie.« In vielen großen Industriebetrieben achtet das Management strikt auf eine möglichst geringe Unfallquote der Stammbeslegschaft. Dafür zu sorgen, dass bei den Fremdfirmen auf ihrem Werksgelände auch möglichst wenige Unfälle geschehen, sehen dagegen offenbar nur wenige als ihre Aufgabe an.

Ohne Übernahmeperspektive –
in der Entsendungsfalle

Als Sprungbrett in besser bezahlte Beschäftigung nutzt die prekäre Arbeit kaum: Wer beispielsweise als ungarischer Arbeitnehmer für eine Leiharbeitsfirma in einem großen

Industrieunternehmen arbeitet, sollte sich keine Illusionen darüber machen, dass er wegen guter Leistungen von dem Industrieunternehmen einmal direkt übernommen werden könnte. »Kein Auftraggeber oder Generalunternehmer würde jemanden übernehmen, der in einer Leiharbeitsfirma war«, betont Sepsi. »Die Firmen dürfen das vertraglich gar nicht. Wenn sie die Leute abwerben, beschädigt das die Interessen der Leiharbeitsfirma.« Aber an einer Übernahme besteht ohnehin aus Kostengründen kaum ein Interesse, denn niemand übernimmt jemanden und zahlt ihm einen hohen Tariflohn, wenn er ihn auch billiger bekommen kann. »Wer zur Hauptfirma zu wechseln versucht, der wird von seiner eigenen Firma ganz schnell bedroht oder gekündigt. Das ist ganz klar«, sagt Sepsi.

Die ost- und mitteleuropäischen entsandten Beschäftigten der Branche leben häufig sehr isoliert in Massenküchen unter Arbeitskollegen und Landsleuten und haben kaum Kontakte zu Deutschen. »Sehr viele von diesen Leuten sprechen gar kein Deutsch – und das sie es lernen, ist auch gar nicht gewollt, weder von den Auftraggebern, noch von der Werkvertragsfirmen«, glaubt Sepsi. »So können sie sich häufig nicht wirklich über die schlechten Arbeitsbedingungen beklagen, weil sie einfach keine Foren dafür finden.«

»Die Firma kann jederzeit sagen:
Morgen brauche ich dich nicht mehr«

Entsandte Werkvertragsbeschäftigte, die industrienah Dienstleistungen verrichten, haben kein deutsches Arbeitsverhältnis, sondern sind in ihren Heimatländern oder in einem Drittland angestellt – je nachdem, wo der Sitz der Firma ist, die sie angeheuert hat. »Das können etwa Rumänen sein, die für eine Firma arbeiten, die in der Slowakei angemeldet wurde«, erklärt Berater Sepsi. »In diesem Status haben sie hierzulande fast keinerlei gesetzliche oder rechtliche Ansprüche. Sie können ihren Lohn in Deutschland kaum geltend machen und haben keinen Kündigungsschutz.« Schutz vor der willkürlichen Kündigung erhalten sie nur in dem Land, in dem ihr Arbeitgeber sitzt – er gilt nur für das Arbeitsverhältnis selber, aber nicht für die Entsendung. »Die Firma kann wirklich jederzeit sagen: Morgen brauche ich dich nicht mehr, dann kannst du gehen.«

Üblich ist es bei der Entsendung auch, keine vollwertige Krankenversicherung zu haben. Die Beschäftigten reisen

mit den EU-Versicherungskarten ein, die eigentlich für Urlauber gedacht sind, die im Ausland in einen medizinischen Notfall geraten. Sepsi hat erfahren, dass Ärzte in Deutschland vorsichtig damit geworden sind, diese Karten zu akzeptieren, weil sie fürchten, auf den Kosten für die Behandlung sitzen zu bleiben. Sie behandeln die Entsandten nur gegen Vorkasse. »Das heißt, dass die Leute einfach nicht zum Arzt gehen können, es sei denn, es ist ein akuter Notfall. Das ist ein großes Problem für viele.«

2.4 Pflege: Gängige Ausbeutungsmethoden des kleinen Mannes

Alein im Bereich der häuslichen Pflege gehen Experten von mehr als 150.000 illegalen, teils ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen aus. Ein klares Anzeichen für ein strukturelles Problem: Die Kosten für eine reguläre Pflege zu Hause können nur wenige Familien finanzieren, also werden Frauen aus Polen, Bulgarien oder Rumänien in Privathaushalten beschäftigt, von denen viele keinerlei pflegerische Ausbildung und kaum Deutschkenntnisse haben. Von ihnen wird eine Rundum-Betreuung von alten, kranken, dementen Menschen erwartet, Pflegetätigkeiten aller Art inklusive. Eine wochenlange, 24-stündige Dienstbereitschaft setzt der Auftraggeber dabei voraus, ebenso wie die Zustimmung, in der Wohnung oder manchmal sogar im Zimmer des Pflegebedürftigen zu schlafen. Bedingungen, die sich keiner der Auftraggeber selber zumuten würde. »Eine entsandte Pflegekraft leistet das, was eigentlich drei Arbeitnehmerinnen leisten müssten«, fasst Dr. Sylwia Timm, Beraterin im Projekt »Faire Mobilität« in Berlin zusammen.

Timm kennt die Wege, auf denen polnische Frauen auf diese Pflegestellen in Privathaushalten kommen: »Deutsche Vermittlungsagenturen arbeiten mit Vermittlungsagenturen in Polen zusammen«, erklärt sie. »Der Auftrag der Vermittlungsagentur in Deutschland ist es, die deutschen Kunden – sprich: die Familien, in denen Pflege gebraucht wird – anzuwerben. Die Aufgabe der Vermittlungsstelle in Polen oder einem anderen osteuropäischen Heimatland ist es, Frauen dort anzuwerben, die bereit sind, hauswirtschaftliche und pflegerische Tätigkeiten zu übernehmen.«

Für die Anwerbung nutzen die Firmen alle gängigen Kanäle. Vor allem die Werbung im Internet ist erfolgreich, aber auch Mundpropaganda und Zeitungsinserate

sorgen für Verbreitung der Jobangebote. Die Vermittlungsagenturen haben sehr unterschiedliche Größen, in Deutschland gibt es Firmen, die im ganzen Land oder nur in bestimmten Regionen arbeiten. In Polen ist eine Firma in der Branche führend, die über das ganze Land verstreut ist. »Sie sprechen die arbeitslosen Frauen mit einem cleveren Konzept an«, berichtet Sylwia Timm. »Ihre Büros sind in den größeren Städten in der Nähe von Bahnhöfen, genau da, wo täglich viele Leute hinkommen. Die sind sehr präsent.«

»Auftragsverträge« öffnen die Tür für Sozial- und Lohndumping

Die Art der Verträge, die die polnischen Frauen von diesen Firmen für ihre Entsendung nach Deutschland erhalten, hat sich zuletzt stark verändert. »Vor vier Jahren bekamen die Frauen noch ganz normale Arbeitsverträge. Heute ist es üblich, mit ihnen so genannte Auftragsverträge abzuschließen«, berichtet Timm. »Auftragsverträge« wurden in Polen im Zuge der Deregulierung des Arbeitsmarktes eingeführt und bieten den Auftragnehmern noch weniger Schutz als ein Werkvertrag. Es kann damit ganz legal ein Lohn vereinbart werden, der geringer als der polnische Mindestlohn ist. Sie gelten quasi als Unternehmerinnen.

Ein Detail macht diese Art von Verträgen für die Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege besonders attraktiv: Es wird üblicherweise keine Arbeitszeit vereinbart, auch die polnischen Arbeitszeitgesetze gelten nicht. Dem Anspruch der deutschen Familien, die eine pausenlose Betreuung ihrer Angehörigen erwarten, kommt das sehr entgegen. »Die Vermittlung verspricht eine 24-stündige Bereitschaft«, sagt Sylwia Timm. »Es wird von den Frauen erwartet, dass sie quasi jederzeit zur Verfügung stehen.« Zwar haben sie als offiziell Entsandte per Gesetz das Recht darauf, dass die deutsche Höchstarbeitszeit auch für sie gilt und sie nicht mehr arbeiten müssen. »Aber die Frauen werden überhaupt nicht über den Mechanismus der Entsendung aufgeklärt. Sie bekommen nur die Auftragsverträge, in denen nichts über Arbeitszeiten steht. Und den Familien wird von den Vermittlern 24-stündige Pflege versprochen.« Die Firmen und die Familien gehen damit kaum ein Risiko ein: In Privathaushalten sind Kontrollen nur unter sehr speziellen Bedingungen üblich, es finden de facto kaum jemals welche statt. »Die Frauen werden über die

Arbeitsbedingungen getäuscht. Erst wenn sie nach einer Woche fast ohne Schlaf an ihre physische Grenze kommen, fragen sie sich: Ist das legal? Ist das normal, was sich hier abspielt?«

Das fragt sich auch so manche, wenn sie die Umstände sieht, unter denen sie arbeiten muss. Ihr Zimmer liegt in der Dienstwohnung, manche schlafen auf einer Couch im selben Raum wie die Pflegeperson. »Die Persönlichkeitsrechte der Frauen werden permanent verletzt«, beschreibt Sylwia Timm. Koffer würden durchsucht, es gebe oft keine Schlüssel für Schränke oder die Zimmertür. »Die Person ist quasi entrechtet und ihre Isolation ist groß. Gleichzeitig ist sie auf die Wohnung angewiesen und steht sofort auf der Straße, wenn den Pflegefamilien etwas nicht passt.«

»Manche werden wie Sklavinnen gehalten«

So etwas wie eine feste Stellenbeschreibung gilt für die entsandten Frauen in der häuslichen Pflege nicht: »Es wird von ihnen so gut wie alles verlangt und manche werden fast wie Sklavinnen gehalten«, berichtet die Beraterin. Nicht nur die Grundpflege, auch eine Behandlungspflege, die eigentlich nur qualifizierte Pflegekräfte durchführen dürfen, wird erwartet. Das Verabreichen von Medikamenten und Spritzen, das Wechseln von Verbänden und Versorgen von Wunden gehören ebenso auf die To-Do-Liste wie Kochen, Bügeln, Autowaschen, Gartenarbeit, Putzen – und das häufig nicht nur für die Pflegeperson sondern auch deren Angehörige. »Wenn die Familie die Pflegebedürftige am Sonntag besucht, wird verlangt, dass sie für neun Personen kocht. Oder der Sohn bringt regelmäßig seine Hemden vorbei und lässt sie sich bügeln.«

Dabei hat die Pflegekraft gar keinen Vertrag mit der Familie, sondern nur mit der Firma in Polen. Theoretisch hat die Familie kein Weisungsrecht, alle Dienstanweisungen müssten laut Vertragssituation aus Polen kommen. »Die Familie hat der Pflegekraft rechtlich gesehen eigentlich nichts zu sagen«, fasst Timm zusammen. In der Praxis des Arbeitsalltag ist es aber genau umgekehrt: Die Familie gibt genau vor, was zu tun ist.

Wenn es Schwierigkeiten mit den Familien gibt, ist den Frauen zumindest theoretisch ein Ansprechpartner in der Vermittlungsfirma zugesichert. »Aber das klappt

nie. Bei wirklichen Problemen ist keiner erreichbar. Ich habe hier nur Fälle, wo die Vermittlungsfirmen unheimlichen Druck auf die Frau ausüben, wenn sie sich versucht zu wehren. Da gibt es psychischen Druck, und auch mit Gewalt habe ich in dem Bereich zu tun«, erzählt die Beraterin. Doch auch, wenn sich Familie und Pflegekraft so gut verstehen, dass sie einen direkten Vertrag miteinander schließen wollen – ohne die polnische Firma als Zwischenglied – droht Ärger. Die Vermittler nehmen zur Abschreckung vor dieser Art der Abwerbung in die Vertragsbedingungen auf, dass eine Familie bis zu 20.000 Euro Vertragsstrafe zahlen muss, wenn sie eine Pflegekraft direkt im Haushalt einstellt. Nach Ansicht von Juristen sind derartige Bedingungen zwar rechtlich nicht haltbar, aber sie erfüllen trotzdem ihren Dienst: Sie verunsichern Familien und betroffene Frauen nachhaltig.

Auf dem Lohnzettel: 20 Prozent Grundlohn,
80 Prozent Spesen

Die Familien zahlen monatlich um die 2.000 bis 2.500 Euro an die Entsendefirmen in Polen, davon erhalten die Frauen 1.000 bis 1.400 Euro. Das Gehalt teilt sich üblicherweise auf in einen sehr geringen Grundlohn von etwa 20 Prozent, von dem die Sozialversicherungsbeiträge in Polen abgeführt werden und von 80 Prozent aus steuer- und beitragsfreien Spesen. Krankenversichert sind sie in Polen und verfügen nur selten über eine europäische Versichertenkarte. Häufiger schließen sie Reiseversicherungen ab, die eigentlich für Touristen gedacht sind. »Die Frauen nehmen selber Medikamente mit«, sagt Sylwia Timm lakonisch.

In der Regel bleiben die Frauen drei Monate in einer Familie, gehen dann für eine gewisse Zeit zurück nach Polen und kehren wieder zurück nach Deutschland. »Es ist eine zirkuläre Migration«, beschreibt die Beraterin. »Die Frauen lassen sich darauf ein, weil sie in der Heimat arbeitslos sind, eine zu geringe Rente bekommen oder Schulden haben.«

In einem besonders eindrücklichen Fall konnte die Berliner Beratungsstelle akute Hilfe für eine polnische Pflegeerin in NRW leisten. Agneta G. war durch eine polnische Vermittlerin zu einer Familie gekommen, um deren pflegebedürftigen Vater zu betreuen. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag bekam sie nicht. Ihr Dienst dauerte sieben Tage die Woche rund um die Uhr. Agneta G. erhielt da-

für 500 Euro Abschlag im Monat; zugesagt hatte ihr die Vermittlerin einen Lohn von 1.300 Euro. Mit der Familie hatte die Vermittlerin einen Vertrag abgeschlossen, der Agneta G. monatlich sogar 2.000 Euro Lohn zusicherte. Nachdem Agneta G. auch im vierten Monat Dauerdienst nur geringe Abschläge erhalten hatte, suchte die Polin bei Sylwia Timm in Berlin Unterstützung und wandte sich danach an die Familie, um ihren restlichen Lohn zu erhalten. Aber die Familie weigerte sich zu zahlen und verwies auf ihren Vertrag mit der Vermittlerin. Doch auch die Vermittlerin zahlte bis zum Tag der geplanten Rückreise von Agneta G. das vereinbarte Geld nicht.

Der letzte Tag in Deutschland verlief dramatisch: Agneta G. forderte die Familie erneut auf, ihr den ausstehenden Lohn zu zahlen. Diese weigerte sich nicht nur, sondern verbot Agneta G. das Haus zu verlassen, weil durch die Vermittlungsagentur noch keine Ersatzpflegekraft geschickt worden war. Sylwia Timm musste die Polizei alarmieren, um die Polin aus dem Haus zu befreien und ihre Heimreise zu ermöglichen. Inzwischen ermittelt die Staatsanwaltschaft gegen die Familie und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit gegen die Vermittlerin. Den fälligen Lohn hat Agneta G. nie erhalten.

Schattensystem in privat geführten Heimen

Nicht nur in Privathaushalten, auch in privat geführten Pflegeheimen etabliert sich ein Schattensystem, in dem entsandte Arbeitskräfte zu Dumpinglöhnen und unter fragwürdigen Bedingungen arbeiten. »Es geht dabei nicht um die Heime der freien Wohlfahrtspflege, sondern um die, die beispielsweise von privaten Pflegediensten geführt werden«, betont Timm. Es komme vor, dass die ausländischen Pflegekräfte auch dort direkt in den Heimen wohnen müssen und so zu jeder Zeit greifbar sind. »Die Bedingungen sind da auch nicht besser«, hat die Beraterin erfahren. »Die Frauen haben keine Ausbildung oder werden in Deutschland nicht als Altenpfleger oder Altenpflegehelfer anerkannt. Dabei ist es bei den seriösen Anbietern eine Bedingung für die Pflegearbeit, dass man eine entsprechende Ausbildung haben muss.«

Schlechte Erfahrungen mit ihrer Arbeit bei einem Pflegedienst aus Kassel mussten beispielsweise zwei Krankenschwestern aus Novi Sad in Serbien machen, die durch einen Landsmann für eine Tätigkeit in einer Pfl-

geeinrichtung angeworben wurden. Er versprach, sich um die Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse zu kümmern und vermittelte die jungen Frauen nach Kassel. Schon am ersten Tag in Deutschland brachte man die Krankenschwestern aber statt in ein Pflegeheim in ein Privathaus, wo sie sich um ein pflegebedürftiges, altes Ehepaar kümmern sollten. Bei dem Pflegedienst, der sie beschäftigt hatte, war für ihre Beschwerden niemand mehr erreichbar. Eine Bruttoszahung von 1.200 Euro erfolgte, im nächsten Monat blieb das Geld aus und die beiden erhielten die fristlose Kündigung. Der Grund: Die Zentrale Arbeitsvermittlungsstelle (ZAV) hatte eine Arbeitserlaubnis für die beiden Serbinnen abgelehnt, weil eine Bruttoentlohnung von 1.200 Euro in der Pflege nicht dem Mindestlohn entspricht. Der Arbeitgeber der Pflegekräfte kündigte ihnen fristlos und verweigerte die Zahlung des noch ausstehenden Gehalts. Erst die Intervention der Beraterinnen von »Faire Mobilität« in Stuttgart ließ den Pflegedienst die Kündigung zurücknehmen und den Mindestlohn für die gesamte Arbeitszeit nachzahlen. Die Frauen gingen zurück nach Novi Sad.

Noch schlechter dran als die offiziell Entsandten sind Frauen, die schwarz in der Pflege arbeiten. Sylwia Timm kennt Fälle, in denen ihnen ein Arbeitsvertrag mit der Familie in Aussicht gestellt wird, den sie aber nie erhalten. Die Frauen werden lange hingehalten. »Die Familie sagt beispielsweise: Du musst dir den Arbeitsvertrag bei uns erstmal verdienen«, sagt Sylwia Timm. Kürzlich hatte sie einen Fall, in dem die Frau immer wieder einen Arbeitsvertrag forderte, aber die Familie lehnte das stets ab. Schließlich schaffte es die Pflegerin, zurück nach Polen zu gehen. »Aber wir haben viele Fälle, in denen die Frauen nicht weggehen, denn sie sind auf das schwarz verdiente Geld angewiesen.« Dass sie illegal arbeiten und sich damit strafbar machen, wird von den Familien als Druckmittel gegen sie genutzt.

2.5 Fleischbranche: Blutige Arbeit unter höchstem Zeitdruck

Eine weitere Branche, in der Werkverträge und die Beschäftigung von Entsandten einen immer größeren Stellenwert bekommen haben, ist die deutsche Fleischindustrie. Zwei große Zentren liegen im Raum Süddenburg und im nördlichen Nordrhein-Westfalen, wo der größte Produzent Tönnies allein in Rheda-Wiedenbrück täglich

rund 25.000 Schweine schlachten lässt. Zu den Big Playern gehören auch Westfleisch und Danish Crown.

Üblicherweise haben Schlachthöfe heute immer weniger eigene Stammbeschäftigte. Feste Arbeitsverträge gibt es noch in der Verwaltung und teilweise für ausgebildete Schlachter und Zerleger. Andere Tätigkeiten und ganze Gewerke des Betriebes geben die Schlachtunternehmen an Subunternehmer und Werkvertragsnehmer aus dem In- und Ausland weiter. Diese Dienstleister schicken ihre Beschäftigten in den Schlachthof des Auftraggebers, um die gewünschten Arbeiten zu erledigen. »Sie generieren ihren Profit daraus, dass sie bei den Personalkosten sparen«, stellt Jochen Empen von der Beratungsstelle »Faire Mobilität« im Hamburg klar. »Diese Betriebe haben einen Werkvertrag mit dem deutschen Unternehmen und müssen eine gewisse Leistung in einem gewissen Zeitraum abliefern, sonst verlieren sie ihn wieder. Das schaffen sie nur, wenn ihre Arbeiter schnell und lange arbeiten und nicht krank werden. Dabei müssen sie auch noch günstiger sein als andere Anbieter, denn der Wettbewerb um die Aufträge ist knallhart.« Aufgrund des allgemein verbindlichen Tarifvertrags in der Fleischindustrie musste der Arbeitgeber schon seit dem 1. August 2014 auch für Entsandte den Mindestlohn von 7,75 Euro in der Stunde garantieren; er steigt bis Dezember 2016 in vier Stufen auf 8,75 Euro. Zuvor waren für Entsandte auch Stundenlöhne von 5 Euro netto oder weniger üblich, sagt Empen.

Der Berater trifft bei seiner Arbeit in Schlachthöfen vor allem Beschäftigte aus Rumänien, Polen und Ungarn, in geringerer Zahl auch aus Bulgarien. Sie berichten über unterschiedliche Wege der Anwerbung in ihren Heimatländern: »Es gibt sehr viele deutsche Subunternehmer, die die Beschäftigten aus Osteuropa direkt einstellen und es gibt die Entsendefirmen in den Ländern selbst, die vor Ort rekrutieren und die Leute nach Deutschland schicken«, so Empen. Manchmal reicht auch ein einfacher Anruf von einem Landsmann, der als Vorarbeiter in einem Schlachthof arbeitet und sofortige Arbeit verspricht, um die Jobinteressierten nach Deutschland zu lotsen. Wo genau sie arbeiten und zu welchen Konditionen, ist längst nicht jedem klar, der das Jobangebot annimmt.

Zwielichtige Personalvermittler spielen in vielen Branchen eine negative Rolle, aber in der Schlachtindustrie, wo extremes Lohndumping vor Einführung des Mindest-

lohns üblich war, waren sie traditionell besonders aktiv. »Personalvermittlung ist in Deutschland ein komplett deregulierter Bereich. Jeder kann sich Vermittler nennen und sich seine Dienste von den Jobsuchenden bezahlen lassen«, berichtet Empen. So kommt es, dass teilweise dubiose Kleinstbüros als Vermittler auftreten und beispielsweise im Internet Anzeigen mit Jobangeboten schalten. »Wer dort anruft, dem wird gesagt: Du kannst hier arbeiten, komm zu uns ins Büro«, berichtet der Berater. »Dann unterschreiben sie zuerst den Vermittlungsvertrag und am selben Tag den Arbeitsvertrag mit der Firma, für die sie arbeiten sollen. Mir sind Fälle bekannt, wo Jobsuchende 300 Euro für solch eine Vermittlung gezahlt haben.« In Polen ist es allerdings verboten, Geld für die Vermittlung von den Jobsuchenden selbst zu verlangen. Die Vermittler werden dort nur von den Firmen bezahlt, die Personal suchen.

Schnelle Pleiten, schnelle Übernahmen, verwirrende Strukturen

Dem gnadenlosen Preiskampf um die Aufträge ist geschuldet, dass ausländische Subunternehmer in der Fleischindustrie häufig nach ein, zwei Jahren Pleite machen. »Dann kommt der nächste Subunternehmer, übernimmt einen Großteil der Belegschaft des insolventen Konkurrenten und verändert durch neue Arbeitsverträge die Konditionen für die Leute«, so Empen. Die Arbeit ändert sich kaum, aber »es kommt vor, dass man von heute auf morgen auf einmal keinen deutschen Arbeitsvertrag mehr hat, sondern als ein aus der Slowakei entsandter Werkvertragsbeschäftigter gilt. Die Sozialabgaben werden dann in der Slowakei abgeführt. Das sind teilweise sehr wilde Konstruktionen.«

Häufig sind die entsandten Werkvertragsbeschäftigten in Wahrheit illegal überlassene Arbeitnehmer, denn sie leisten kein eigenverantwortetes »Werk«, sondern sind komplett in den allgemeinen Betriebsablauf des Schlachthofs integriert, arbeiten Hand in Hand neben den Festangestellten des Fleischunternehmers und erhalten Weisungen von deren Vorgesetzten. Das widerspricht eklatant der gesetzlichen Definition dessen, was eine Werkvertragsbeschäftigung ausmachen soll.

Die Arbeit für Subunternehmer in der Fleischindustrie ist durch extremen Zeitdruck geprägt. Die Mitarbeiter nehmen üblicherweise kaum Urlaub und arbeiten auch

weiter, wenn sie krank sind. »Das Geschäftsmodell ist so ausgelegt, dass die Leute darunter leiden müssen«, fasst Jochen Empen zusammen. »Das wissen auch die deutschen Unternehmen, die davon profitieren. Wenn sie selber ihre Beschäftigten so drangsalieren oder zur Arbeit treiben würden, schritte sofort ein Betriebsrat oder die Gewerkschaft ein. Aber bei dem polnischen und rumänischen Subunternehmer gibt's das eben nicht, da wird das halt einfach gemacht.«

Arbeits- und Gesundheitsschutz wird regelmäßig unterlaufen

Der übliche Arbeits- und Gesundheitsschutz muss auch für Entsandte gelten, fordert das Arbeitnehmerentendengesetz. In der Praxis ist das für manche Beschäftigtengruppen oft nur ein frommer Wunsch – allein angesichts der Tatsache, dass teilweise extrem lange Arbeitszeiten von bis zu 14 Stunden täglich üblich sind. Empen beklagt, dass diese Zustände auch dafür sorgen, dass die Unfallgefahr für die ausländischen Werkvertragsbeschäftigten sehr hoch ist. »In einem mir berichteten Fall ist ein rumänischer Entsandter fast verblutet, weil er sich bei der Arbeit mit dem Messer geschnitten hat«, erzählt er ein Beispiel. »Die rumänische Werkvertragsfirma hatte keinen Erste-Hilfe-Beauftragten. Wenn nicht ein Erste-Hilfe-Beauftragter des deutschen Unternehmens ihm geholfen hätte, wäre der rumänische Arbeiter womöglich verblutet. Dabei hätte der deutsche Kollege auf dem Papier dem rumänischen Kollegen aus dem Subunternehmen vermutlich nicht helfen dürfen, denn es fällt nicht in seinen Zuständigkeitsbereich.«

Wenn ein solcher Arbeitsunfall geschieht oder der Beschäftigte krank wird, gewähren viele Werkvertragsfirmen den Entsandten keine Lohnfortzahlung. Üblich ist es sogar, dass sie den Mitarbeitern sofort kündigen, wenn sie krank sind. »Es wird oft darüber berichtet, dass das Tempo stark angezogen wird, dass sie immer mehr schaffen müssen und dass Leute sich verletzen und bei der Arbeit sogar zusammenbrechen«, erzählt Empen. Antreiber in diesem System der Subunternehmen sind oft Vorarbeiter, die dieselbe Nationalität haben, dieselbe Sprache sprechen wie die Entsandten und einen rüden Ton anschlagen. »Sie führen sich auf wie kleine Könige, die sich alles erlauben können, lassen Unterlagen und Urlaubsanträge verschwinden und reichen Lohnunterlagen nicht weiter.«

Vorarbeiter spielten auch eine bedenkliche Rolle im Fall dreier polnischer Beschäftigter in der Fleischverpackung eines großen Betriebes südlich von Oldenburg, den Empen begleitete. Der Polin Grazyna P. und einer weiteren Person war in Polen von einer Bekannten die Hoffnung auf eine ordentlich geregelte und angemeldete Beschäftigung in der deutschen Fleischindustrie geweckt worden. Die Bekannte vermittelte ihnen den Kontakt zu zwei polnischen Vorarbeitern des Fleischbetriebes und die Drei machten sich zu der Fabrik auf. Als sie in Deutschland waren, nahmen die Vorarbeiter allerdings ihre Anrufe nicht mehr entgegen. Arbeit bekamen sie zunächst nicht. Drei Wochen lang lebten von ihren Ersparnissen. Dann musste alles ganz schnell gehen: Von heute auf morgen bestellte eine Vorarbeiterin sie zur Arbeit in die Fabrik. Ohne die erforderliche Unterweisung des Gesundheitsamtes, ohne vorgeschriebene Arbeitsschuhe und vor allem ohne schriftlichen Arbeitsvertrag hätten sie die Arbeit in der Verpackung aufgenommen, berichteten die Betroffenen.

Jeden Tag so lange arbeiten,
bis alles weggeschafft ist

Arbeiten mussten sie täglich so lange, bis alles geschafft war – was meistens 12 bis 14 Stunden dauerte. Sie wussten nicht, bei welcher Firma sie überhaupt angestellt und ob sie bei der Sozialversicherung angemeldet waren. Mehrmals forderten sie einen Vertrag ein, aber das lehnten die Vorarbeiter ab. Nach zwei Wochen stellten die Drei die Arbeit ein. Geld sahen sie für die langen Schichten, mit Arbeit auch in der Nacht und am Wochenende, zunächst nicht. Ohne Bezahlung reisten sie nach Polen zurück. Unterstützt von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und der Beratungsstelle »Faire Mobilität« in Hamburg machten sie vom Heimatland aus ihr Gehalt geltend und bekamen fast zehn Monate später doch noch ihren Lohn.

Den Beschäftigten ist in dieser Schattenwelt meist völlig unklar, welcher Lohn ihnen eigentlich genau zusteht. Jochen Empen weiß von vielen Fällen, wo Mitarbeiter keine genauen Abrechnungen erhalten. Es bleibt im Dunkeln, welche Sozialversicherungsbeiträge für sie im Entsendeland abgeführt wurden, was ihr Auftraggeber für sie in Deutschland abführt und welche Bestandteile der Lohn überhaupt hat.

Miese Masche mit untergeschobenen Kündigungsschreiben

Besonders perfide sind die Tricks, die die Arbeitgeber anwenden, um sich schnell von ihren Beschäftigten zu trennen. Empen berichtet von einem Beispiel aus einem fleischverarbeitenden Betrieb in Norddeutschland. Dort arbeitete ein Pole mit einem Arbeitsvertrag bei einer deutschen Firma. Er verpackte hauptsächlich fertige Fleischprodukte in Kisten und verdiente 6,80 Euro plus 1 Euro Prämie, die er erhielt, wenn er eine gewisse Anzahl an Paletten in einer vorgegebenen Zeit schaffte. Nach wenigen Monaten kündigte ihm der Arbeitgeber mündlich. Der polnische Arbeiter musste ein Dokument auf Deutsch unterschreiben, das er aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht lesen konnte. Aber er nahm an, dass das die Bestätigung für den Erhalt der Kündigung war. In Wahrheit hatte er jedoch einen deutschen Aufhebungsvertrag unterzeichnet, der besagte, dass alle seine Ansprüche an die Firma abgegolten sind und er den Vertrag nicht anfechten werde. Damit hatte er sich selbst eine Sperre beim Arbeitsamt für das Arbeitslosengeld I eingebrockt. Die Firma stand kurz vor der Insolvenz und wollte schnell Mitarbeiter loswerden. Dann sei das Unterschieben solcher Formulare eine beliebte Masche, sagt Empen. »In anderen Fällen werden den Leuten Aufhebungsverträge schon gleich bei der Vertragsunterzeichnung untergeschoben. Da wird später nur das Datum noch eingesetzt.«

2.6 Baugewerbe: Geschäftsmodell Lohnbetrug und die Slowenien-Connection

Auf deutschen Baustellen gelten seit 1996 bereits tarifliche, allgemeinverbindliche Mindestlöhne: Ungelernte erhalten demnach derzeit mindestens 11,95 Euro und Fachkräfte 13,95 Euro. Ein guter Schritt – aber er nutzt in der Praxis nur dann etwas, wenn vereinbarter Lohn tatsächlich ausgezahlt wird. Zum Teil ist es aber üblich, das Geld nur teilweise oder gar nicht zu zahlen. Es wird immer nur so viel überwiesen, dass es für die Beschäftigten grade so zum Überleben reicht – und manchmal nicht mal das.

So berichtet die »Faire Mobilität« in Hamburg über den Fall von 25 um ihren Lohn geprellten polnischen Bauarbeitern in Salzgitter. Anzeigen im Internet und Mund-zu-Mund-Propaganda hatten den Arbeitern einen regulären Arbeitsvertrag auf dem Bau zu einem Nettolohn

von über 2.000 Euro pro Monat versprochen. Zwei Geschäftsleute in Salzgitter stellten sie ein. In ihrem Auftrag renovierten die Männer Wohnungen für eine Immobiliengesellschaft. Den vereinbarten Lohn erhielten sie nicht, lediglich ein paar Abschlüsse und das Versprechen, dass das Geld kommen werde, wenn der Generalunternehmer gezahlt habe. Vier Monate lang harrten die Bauarbeiter aus und schliefen auf Matratzen vom Sperrmüll in den leerstehenden Wohnungen, in denen sie arbeiteten. Dann kehrte der Großteil unverrichteter Dinge nach Polen zurück, aber bei sechs Arbeitern reichte das Geld nicht einmal mehr für ein Rückfahrticket zu Weihnachten. Gemeinsam mit der Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Industriegewerkschaft BAU nahm sich die Beratungsstelle »Faire Mobilität« der betroffenen Bauarbeiter an. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht Braunschweig führte zum Vergleich: Generalunternehmer und Arbeitgeber müssen den Männern insgesamt 25.000 Euro zahlen.

Briefkastenfirmen, die Menschen entsenden

Systematischer Lohnbetrug ist zurzeit auch das Geschäftsmodell einiger slowenischer Firmen, die vor allem Beschäftigte aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien – Bosnier, Serben, Mazedonier – die seit längerem Migranten in Slowenien sind, auf deutsche Baustellen entsenden. Slowenien rückt dabei aus zwei Gründen in das Zentrum des Geschehens: »Erstens besteht der slowenische Bausektor im Wesentlichen aus Zuwanderern aus den ex-jugoslawischen Ländern«, berichtet Vladimir Bogoeski, der als Berater im Büro der »Fairen Mobilität« in Berlin arbeitet. »Sie haben Arbeitsverträge von slowenischen Firmen und werden von ihnen weiter nach Deutschland entsandt.« Zweitens hat eine Gesetzesnovelle in Slowenien dafür gesorgt, dass die Gründung eines Unternehmens spielend leicht online möglich ist. »Dort ist eine im Vergleich zur Größe des Landes und ihrer Bevölkerung exorbitant hohe Zahl an Unternehmen angemeldet«, erzählt der gebürtige Mazedonier. »Unserer Erfahrung nach haben diese Firmen häufig kaum Vermögen und sind in Slowenien kaum wirtschaftlich aktiv. Das heißt, sie erfüllen die Bedingung zur Entsendung nicht.«

Bogoeski geht davon aus, dass die große Mehrheit der slowenischen Firmen, die ins Ausland auf Baustellen entsenden, solche Briefkastenfirmen sind. »Sie werben

in Slowenien und sehr häufig in Bosnien Leute in den Regionen an, wo die Arbeitslosigkeit über 60 Prozent erreicht. Die Anwerbung ist ausschließlich für die Entsendung gedacht.« Es sind häufig Menschen, die aus sehr armen Verhältnissen stammen und ohne jegliche Ersparnisse zu ihren Jobs in Deutschland einreisen. »Sie sind wirklich auf das Geld angewiesen, das sie dort verdienen«, sagt Bogoeski.

Aber sie werden oft um ihren Lohn betrogen. Das funktioniert beispielsweise so: Eine neu gegründete slowenische Briefkastenfirma bekommt einen Auftrag im Baugeschäft und entsendet dafür 20 Arbeitnehmer nach Deutschland. Sie bekommen von der Firma einen Vorschuss von 400 Euro und arbeiten einen Monat. Der vereinbarte Monatslohn bleibt aus, aber die Arbeiter halten sich anfangs mit dem Vorschuss über Wasser. Der Arbeitgeber tröstet sie damit, dass er selber noch kein Geld für den Auftrag erhalten habe und verspricht, dass sie im nächsten Monat die komplette Auszahlung erhalten. Doch auch im zweiten Monat zahlt er den versprochenen Lohn nicht, sondern lediglich ein paar Hundert Euro Abschlag. Irgendwann ist er dann einfach nicht mehr zu erreichen.

Wie man Mindestlohn nur auf dem Papier bezahlt, aber nicht in der Realität

Die deutschen Generalunternehmer profitieren von diesen sehr billigen Subunternehmen und interessieren sich nicht weiter dafür, auf wessen Kosten die günstigen Preise eigentlich zustande kommen. Die wenigsten kontrollieren ernsthaft, wie die Arbeitnehmer der beauftragten Firma aus dem Ausland behandelt werden. Allerdings bürgen Generalunternehmer nach §14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes dafür, dass die Beschäftigten seiner Subunternehmen die Netto-Mindestlöhne erhalten. »Sehr häufig lassen sie die entsandten Arbeitnehmer Erklärungen unterschreiben, dass diese den Mindestlohn in Deutschland erhalten«, sagt Berater Bogoeski. Der Subunternehmer wird dazu verpflichtet, am Ende des Monats die entsprechenden Erklärungen einzusammeln und an die deutschen Auftraggeber weiterzugeben. Die Beschäftigten bestätigen, dass sie für den entsprechenden Monat den Mindestlohn nach dem gültigen Tarifvertrag erhalten haben. Während dieses Statement früher üblicherweise nur auf Deutsch geschrieben war, lassen es die deutschen Auftraggeber inzwischen

in mehrere Sprachen übersetzen, auch, damit diese Bescheinigung später ein größeres Gewicht als Beweis hat und der Arbeitnehmer die ganze Verantwortung für das unterschriebene Dokument trägt, sagt Bogoeski.

Seiner Erfahrung nach bringt jedoch der slowenische Auftraggeber seine Leute dazu, das Formular zu unterschreiben, auch wenn sie keine Mindestlöhne oder noch gar keinen Lohn erhalten haben. Dass trotz einer gewissen Skepsis viele Mitarbeiter solche Formulare wahrheitswidrig ausfüllten, liege an dem Druck, unbedingt Geld verdienen zu müssen. Zudem sind »in einigen ex-jugoslawischen Ländern viele Leute gewöhnt, um alles mündlich zu verhandeln und weniger, sich für alles einen schriftlichen Nachweis zu holen.«

Für Arbeitgeber in Slowenien ist die Entsendung auf deutsche Baustellen attraktiv, weil die Aufträge vergleichsweise gut bezahlt sind. Sie kennen unterschiedliche Tricks, um von dem Auftrag auf Kosten der Beschäftigten noch mehr zu profitieren und sie wissen, dass es keine effektiven Kontrollmechanismen in Deutschland gibt, die ihre Tätigkeiten hier gründlich nachprüfen würden. »Ab und zu zahlen sie zum Beispiel formell den deutschen Mindestlohn«, beschreibt Berater Bogoeski. »Aber dann machen sie eine Vereinbarung mit ihren Arbeitnehmern, dass sie ihnen nach der Überweisung einen Teil des Lohnes auf die Hand wieder zurückgeben.« Auf dem Papier ist so der Mindestlohn geflossen, in der Realität nicht.

Auch wenn sie ihren Lohn pünktlich und vollständig erhalten, haben viele Entsandte nach Bogoeskis Erfahrung keinen Anspruch auf Vergütung ihrer zahlreichen Überstunden. Zugesagte Sozialversicherungsbeiträge werden häufig nicht im Land der Entsendung für sie einbezahlt. Und auch in dieser Branche sollte ein Entsandter besser nicht erkranken oder einen Arbeitsunfall haben. »Es gibt Fälle, dass die slowenischen Arbeitnehmer nach Arbeitsunfällen vom slowenischen Arbeitgeber sofort nach dem Unfall bei der Krankenkasse in Slowenien abgemeldet und nach Hause geschickt wurden. Dann gibt es keinen, der die Kosten für ihre Behandlung übernimmt«, berichtet der Berater. Häufig gebe es auch Probleme mit der Krankenversicherung in Slowenien. Viele Entsendungen laufen länger als ein Jahr, die Betroffenen könnten laut Gesetz eine Krankenversicherung von einer deutschen Krankenkasse bekommen. Aber dafür müssten sich die Beschäftigten selbst bei der Kasse anmelden. Von dieser Möglichkeit wissen sie aber meist nichts.

Generalunternehmerhaftung als Hebel gegen Lohnbetrug

Das Baugewerbe legte in den vergangenen Jahren einige Mindeststandards fest, aber es fehlt offenbar an ausreichenden Kontrollen, diese Leitlinien auch bei der Vielzahl der kleinen und kleinsten Subunternehmen durchzusetzen, die sich in der Branche tummeln. Trotz der beschriebenen Möglichkeiten, auch diese zu unterlaufen, ist die Generalunternehmerhaftung auf jeden Fall ein wichtiger Hebel – damit kann der Generalunternehmer beispielsweise haftbar gemacht werden, wenn ein von ihm beauftragter Subunternehmer seine Leute nicht bezahlt.

Eines von zahlreichen Beispielen ereignete sich Anfang 2014, als 50 rumänische Arbeiter auf einer Hotelbaustelle im Europaviertel in Frankfurt am Main verzweifelt vor ihrer Baustelle demonstrierten, weil sie keinen Lohn mehr erhielten. Sie arbeiteten für das Subunternehmen K&T Contract Germarom, das vom Generalunternehmen Max Bögl mit Zimmermannsarbeiten auf der Hotelbaustelle im Europaviertel beauftragt worden war. Sie hatten einen Nettolohn von 1.200 Euro vereinbart, aber bis auf Abschläge kam von dem Geld nichts bei den Rumänen an. Als wochenlang gar kein Geld mehr floß, wurde die Lage für die Bauarbeiter so prekär, dass sie sich am Ende nicht einmal mehr mit den nötigen Lebensmitteln versorgen konnten. Als die Zimmerleute deshalb vor der Baustelle öffentlich demonstrierten, hatte der Generalunternehmer zunächst die Dreistigkeit, ihnen ein Taschengeld von 100 Euro und ein Freiticket anzubieten, um zurück nach Rumänien zu kommen. Empört lehnten sie ab und suchten sich Hilfe. Sie listeten mit Unterstützung des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW) ihre geleisteten Arbeitsstunden auf. Rund 100.000 Euro standen ihnen danach zu. Neben dem EVW setzten sich auch die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) der Region Hessen als Vermittler und die »Faire Mobilität« intensiv für die Gruppe ein und machten das Problem in den Medien publik. Max Bögl lenkte schließlich ein und zahlte als Generalunternehmen 100.000 Euro an die 50 Bauarbeiter aus.

Harte Arbeit auf dem Bau für 1,09 Euro die Stunde

Ebenfalls im Frankfurter Europaviertel hatte die »Faire Mobilität« mit Hilfe der IG BAU schon zwei Jahre zuvor einen krassen Fall von Ausbeutung publik machen kön-

nen, der stellvertretend für viele andere steht. Damals waren 13 rumänische Bauarbeiter bei einem Subunternehmer beschäftigt, der sie ohne ihr Wissen offiziell als Selbstständige führte. Anwerber hatten den Rumänen einen Arbeitsvertrag versprochen, der ihnen 1.200 Euro im Monat einbringen sollte, außerdem sicherte man ihnen freie Unterkunft, Transport und Verpflegung zu. In Deutschland jedoch wurde ihnen alles vom Lohn abgezogen: Es blieben 1,09 Euro pro Stunde. Die Bauarbeiter waren zuerst in einer leeren Fabrikhalle untergebracht, in der sich 50 Arbeiter eine Toilette teilten, anschließend übernachteten die 13 in einer einzigen Dreizimmerwohnung. Nachdem sie für einen Monat mit harten 10-Stunden-Tagen alle zusammen nur 1.500 Euro erhielten, legten sie die Arbeit nieder. Mit Hilfe von »Faire Mobilität« in Frankfurt, der IG BAU und dem Verein Mobifair organisierten die Bauarbeiter eine Mahnwache vor der Baustelle des kommenden Luxusviertels, die die Öffentlichkeit über ihre Lage informierte. In diesem Fall wies der Generalunternehmer alle Verantwortung von sich: Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen seien eingesehen worden. Für die Arbeitsverträge sei der Zoll verantwortlich, der strengere Kontrollen durchführen müsse. Die verschiedenen Subunternehmer wiesen sich gegenseitig die Schuld zu. Doch der aufkommende öffentliche Protest wirkte auch hier: Der Generalunternehmer lenkte ein und ließ durch die Vermittler der IG BAU den 13 Rumänen 24.000 Euro übergeben. Außerdem erhielten sie 2.000 Euro Fahrgeld.

2.7 Gebäudereinigung: Scheinselbstständige und Saisonarbeiter

Die Reinigung von Hotelzimmern, Gaststätten, Geschäften, Büros oder von Toilettenanlagen an Raststätten, in Shoppingmeilen oder Kaufhäusern ist ein boomendes Geschäft. Die IG BAU schätzt, dass in der Branche etwa 705.000 Beschäftigte in rund 6.400 Betrieben arbeiten. Subunternehmer und Subsubunternehmer konkurrieren um die begehrten Aufträge mit harten Bandagen und liefern sich einen Preiskampf, der auch mittels Lohndumping geführt wird. Ihre Manpower holen sich die Gebäudereinigungsfirmen häufig in Ost- und Mitteleuropa. Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist hoch, häufig kommen Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor. Ein Rahmentarifvertrag zwischen der IG BAU und dem Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks sorgt in der Branche für Mindestlöhne von 9,55 Euro (West) beziehungsweise 8,50 Euro (Ost).

Saisonarbeit als Sprungbrett für Kroaten

Auch viele ausländische Saisonarbeiter finden in der Branche einen Job – und an Saisonarbeit sind zurzeit vor allem viele kroatische Arbeitskräfte interessiert. Für Beschäftigte aus dem neuen EU-Mitgliedsstaat gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit bis Mitte 2015 nur eingeschränkt. »Kroaten brauchen grundsätzlich immer noch eine Arbeitserlaubnis in Deutschland – aber wenn sie hier als Saisonarbeiter eine Anstellung bekommen, können sie auch ohne diese Erlaubnis für mindestens sechs Monate im Jahr arbeiten«, erläutert Vladimir Bogoeski von der »Fairen Mobilität« in Berlin.

Saisonjobs in deutschen Hotels und Gaststätten bieten Vermittlungsagenturen in den osteuropäischen Ländern an. Der Vorteil für die Arbeitgeber: Sie sparen Lohn. »Wenn sie nur bis 70 Tage in Deutschland arbeiten, dann sind sie in Deutschland auch nicht krankenversicherungspflichtig«, sagt Berater Bogoeski. Zumindest besteht für Saisonkräfte aus der EU aber in Deutschland das Recht auf Kindergeld – auch für Kinder, die im Ausland leben.

50 Cent für ein Hotelzimmer

Auch wenn es um entsandte Beschäftigte geht, wird über viele Wege berichtet, wie in Schattenbereichen der Gewerbeeriner-Branche der Mindestlohn umgangen wird. Berüchtigt ist dabei vor allem die Methode, Zimmermädchen pro geputztem Hotelzimmer zu entlohnen. Das ist nur dann legal, wenn am Ende pro Stunde wenigstens der Mindestlohn herauskommt. Die Financial Times Deutschland berichtete jedoch von Fällen, in denen der übliche Lohn bei 50 Cent pro Zimmerreinigung liegt, wenn der Gast in diesem Zimmer noch weitere Nächte bleibt. 75 Cent gibt es für das Bad des Zimmers und 3,50 Euro für ein großes Zimmer, wenn die Gäste abreisen. Das Blatt zitierte ein Zimmermädchen mit der Aussage: »Ich arbeite oft 40, manchmal 50 Stunden die Woche, aber am Monatsende stehen da immer nur 600 Euro auf der Abrechnung.« Die WELT berichtet, dass bei externen Dienstleistern in Hamburger Hotels ebenfalls der Stundenlohn an die Anzahl der Zimmer gekoppelt und dann erheblich gekürzt wurde. Es ergäben sich dann Stundenlöhne von unter drei Euro. Die Umgehung des tariflichen Mindestlohns für Gebäudereiniger, Steuerbetrug, Unterschlagung von Abgaben und Beiträgen

zur Sozialversicherung, illegale Beschäftigung, Schwarzarbeit und Verstöße gegen Arbeitsschutz und Arbeitszeitbestimmungen seien ebenfalls üblich.

Der Journalist Günter Wallraff fand bei seinen Recherchen in Berliner Hotels »unhaltbare Arbeitsverhältnisse« vor, wie er in einem Interview mit dem Berliner Tagesspiegel berichtet. »Wo eine luxuriöse Übernachtung oft 300 und mehr als 1.000 Euro kostet, verdient eine Reinigungskraft kaum drei Euro pro Zimmer. Mit Stücklohn und mittels Subunternehmen unterlaufen die Hotels den Mindestlohn der Reinigungsbranche. (...) Die Frauen, viele aus Osteuropa, werden schikaniert und respektlos behandelt.« Aus ganz Deutschland hätten Betroffene ihm von Überarbeitung, Zeitdruck, Erniedrigung und Stress berichtet. »Es gibt Extremfälle mit Arbeitszeiten von fünf Uhr früh bis elf in der Nacht, willkürliches Feuern, Unterbezahlung – das erinnert an Manchester-Kapitalismus. Und Sie müssen bedenken, dass sich die Putzkräfte, die meist wenig Deutsch können und in einem Klima der Angst und Entrechtung leben, selber bisher kaum zu Wort melden. Man gibt ihnen zu verstehen: ›Du bist nichts wert‹ oder ›Du bist austauschbar‹«, sagte der bekannte Enthüllungsjournalist.

Millionenschaden durch Scheinselbstständigkeit von Putzkräften

Ein häufiges Phänomen in der Branche ist Scheinselbstständigkeit. »Man meldet ein Gewerbe an und hat nur ein Objekt und einen Auftraggeber, für den man dort reinigt. Es ist offensichtlich, dass es sich um ein gewöhnliches Arbeitsverhältnis handelt. Aber die Leute werden als selbstständig betrachtet, haben alle einen Werkvertrag und sind so als Subunternehmer tätig«, erklärt »Faire-Mobilität«-Berater Vladimir Bogoeski.

Um Scheinselbstständigkeit ging es auch bei Ausbeutungsfällen in einem Subunternehmen der Firma Sanifair, die über ein Franchisesystem mit Pächtern bundesweit Toiletten an Raststätten betreibt. Drei Beschuldigte der Offenbacher Firma The Cleaning Company GmbH (TCC) müssen sich seit Sommer 2014 in Mainz vor Gericht dafür verantworten, dass sie 48 Männer und Frauen, überwiegend aus Bulgarien, für die Putzarbeit in den Sanifair-Toiletten nach Deutschland geholt haben. Um den Mindestlohn nach dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für Gebäudereiniger zu umgehen, sollen sie

die Mitarbeiter in eine Scheinselbstständigkeit gedrängt haben, obwohl de facto ein reguläres Angestelltenverhältnis vorlag. Allein den Schaden für die Sozialkassen, die durch den Betrug keine Beiträge erhalten haben, bezifferte die Mainzer Staatsanwaltschaft auf 1,36 Millionen Euro.

3. Warum der gesetzliche Schutz nicht greift und was zu tun wäre

3.1 Umgehungsstrategien bei der Sozialversicherung

Wer aus Ost- oder Mitteleuropa nach Deutschland entsandt wird, hat auf dem Papier zahlreiche Rechte. So zurrt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in bestimmten Branchen Mindeststandards für ihre Arbeitsbedingungen fest, das Sozialgesetzbuch definiert die Sozialversicherungspflicht. Außerdem gilt inzwischen der gesetzliche Mindestlohn für alle entsandten Beschäftigten, für die kein Branchenmindestlohn gültig ist. In der Praxis werden aber viele dieser Schutzbestimmungen von Arbeitgebern aus dem In- und Ausland ständig unterlaufen.

Beispiel Sozialversicherung: Bei Entsendungen für die Dauer von unter 24 Monaten müssen die Beiträge für die Sozialversicherung im Herkunftsland bzw. im dem Land abgeführt werden, in dem das entsendende Unternehmen sitzt. Dauert die Entsendung länger als 24 Monate, fällt die Sozialversicherungspflicht in Deutschland an. Ein wesentliches Dokument für die Aufnahme einer Tätigkeit als Entsandter in Deutschland ist also die so genannte »A1-Bescheinigung«, die nachweist, dass man für eine Sozialversicherung im Ausland angemeldet ist.

A1-Formular belegt keine Zahlung

Wenn jemand dieses Formular vorlegen kann, heißt das aber noch lange nicht, dass für ihn auch tatsächlich Sozialbeiträge einbezahlt werden. »Die A1-Bescheinigung besagt nur, dass jemand zur Sozialversicherung angemeldet wurde und nicht, dass auch Beiträge fließen«, berichtet Szabolcs Sepsi, »Faire Mobilität«-Berater aus Dortmund. »Wir machen die Erfahrung, dass diese Formulare in den Herkunftsländern häufig völlig problemlos ausgestellt werden. Es gibt wenig Interesse der Behörden daran, zu kontrollieren, ob wirklich etwas einbezahlt

wird.« Denn ob die Auftraggeber für ihre ins Ausland entsandten Beschäftigte die korrekten Sozialversicherungsbeiträge abführen oder nicht, scheint für die dortigen Ämter nicht der springende Punkt zu sein. Für sie ist der statistische Effekt wichtiger, vermutet Szabolcs Sepsi: Es sind Beschäftigte, die das Land schon verlassen haben, dort de facto nicht mehr arbeiten, aber in der Statistik als Arbeitnehmer und nicht mehr als Arbeitslose auftauchen. »Sie verschönern die Statistik. Die Behörden in den Heimatländern haben kein echtes politisches Interesse, dagegen vorzugehen.«

Viele Beschäftigte sind sich gar nicht der Möglichkeit bewusst, dass sie nach 24 Monaten in die deutsche Sozialversicherung wechseln können. Die Firmen informieren sie nicht darüber. Im Gegenteil: »Sie halten diese Zeiten einfach nicht ein«, hat Berater Sepsi erfahren. »Sie umgehen das, indem sie, kurz bevor die Frist abgelaufen ist, einfach die Leute über eine andere Firma, die beispielsweise in Rumänien registriert ist, entsenden. Die deutschen Behörden können dagegen äußerst wenig tun und kaum etwas kontrollieren, solange die Dokumente aus Rumänien in Ordnung sind und eine A1-Bescheinigung vorliegt.«

Sepsi geht davon aus, dass Entsendefirmen tatsächlich in den meisten Fällen die Sozialversicherungsbeiträge im Land der Entsendung abführen, meist auf Basis des dortigen gesetzlichen Mindestlohns. Aber auch dabei wird nach Kräften gespart – mit dem Trick, einen wesentlichen Teil des Lohns als Auslandsspesen zu deklarieren. Ein Beispiel: Ein Arbeiter aus Rumänien mit rumänischem Vertrag bekommt den rumänischen Mindestlohn in Höhe von etwa 180 Euro brutto im Monat, dazu einen »Zusatzlohn« von 700 Euro netto pro Monat. Dieser Zusatzlohn wird zum Beispiel für 20 Tage im Monat als Auslandsspesen in Höhe von 35 Euro pro Tag abgerechnet – das entspricht den gesetzlich vorgegebenen Spesen in Rumänien für Dienstreisen nach Deutschland. Auf diese Weise muss das Unternehmen in Rumänien nur Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer für die monatlichen 180 Euro zahlen. Wenn die Entsendung länger als 6 Monate dauert, so fallen für die restlichen 700 Euro »Zusatzlohn« Lohnsteuer in Deutschland an. Diese ist jedoch minimal. Die faktischen »Kosten« für Sozialversicherungsbeiträge wären also monatlich 40 Euro in Rumänien, plus der Lohnsteuer in Deutschland, die etwa 80 bis 150 Euro pro Jahr (!) beträgt, denn nur der Betrag, der über jährlich 8.000 Euro liegt, muss versteuert wer-

den. »Wenn man stattdessen einen kompletten Brutto-lohn von monatlich 900 bis 1.000 Euro ansetzen würde, lägen die Sozialversicherungsbeiträge bei rund 200 Euro pro Monat«, rechnet Sepsi vor. »Es werden also jeden Monat erhebliche Beträge pro Beschäftigtem eingespart. Da viele Firmen mehrere tausend Entsandte beschäftigen, kann diese eingesparte Summe in einem Jahr in die Hunderttausende oder sogar in Millionenhöhe gehen.«

Tricksen beim Mindestlohn

Der seit dem 1. Januar 2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich auch für entsandte Arbeitnehmer. In Branchen, wo bereits ein höherer all-gemeinverbindlicher tariflicher Mindestlohn eingeführt wurde, gilt dieser. Solche klar definierten Lohnuntergrenzen ergeben Sinn. »Aber wir sehen, dass es dafür sehr viele Umgehungsstrategien gibt«, berichtet Katarina Frankovic, »Faire Mobilität«-Beraterin aus Stuttgart. Sie geht beispielsweise von einem etablierten »Parallelmarkt« für kroatische Arbeitnehmer auf dem Bau aus. Es sei offenbar bundesweit üblich, dass gelernte kroatische Bauarbeiter faktisch acht Euro brutto und Ungelernte sechs Euro bekommen – statt des tariflichen Mindestlohnes (West) von 13,95 Euro beziehungsweise 11,95 Euro. Diese Stundenlöhne nennen ihr Kroaten aus dem ganzen Bundesgebiet, so Frankovic.

Kontrollen decken diesen Betrug selten auf, denn er funktioniert oft über eine systematische falsche Angabe von geleisteten Stunden auf offiziellen Lohnzetteln. »Es werden die üblichen 160 Stunden angegeben, obwohl in der Regel bis zu 220 Stunden gearbeitet werden«, nennt Frankovic ein Beispiel. Je weniger Stunden angegeben werden, desto höher steigt der angeblich gezahlte Stundenlohn. Noch findiger war ein anderer Arbeitgeber. Er eröffnete für seine ungarischen Arbeitnehmer Bankkonten, sicherte sich kurzerhand Partnerkarten dafür und zog mit Hilfe eines Mittelsmannes bei der Bank ein perfides System auf. »Der Mann hat zwar den korrekten Lohn bezahlt – ihn aber dann gleich wieder an sich selbst zurücküberwiesen«, berichtet Frankovic. »So hatte er die nötigen Belege über die Zahlung des Mindestlohns auf dem Papier.« Eine andere Masche ist, zwar offiziell den Mindestlohn zu zahlen, aber dem Arbeitnehmer davon viel Geld für diverse »Dienste« aus der Tasche zu ziehen. So kennen die Beraterinnen Fälle, in denen nach Min-

destlohn bezahlte ausländische Putzkräfte monatlich bis zu 300 Euro pro Bett in einem Drei-Bett-Raum an ihren Arbeitgeber bezahlen mussten.

Lügen für den Arbeitgeber

Ein großes Problem ist, dass viele prekär Beschäftigte aus dem Ausland den Behörden oder Generalunternehmern in Deutschland formell bestätigen, dass sie den Mindestlohn erhalten und höchstens 40 Stunden pro Woche arbeiten müssen, auch wenn das nicht der Realität entspricht. Manche werden unter Druck gesetzt und bangen um ihren Job. »Der Arbeitgeber vermittelt dem Arbeitnehmer: Wenn du nicht mit mir lügst, bekomme ich den Auftrag nicht bezahlt. Dann kriegst du deinen Lohn erst recht nicht«, erläutert »Faire-Mobilität«-Beraterin Katarina Frankovic. Andere befürchten, selbst von den Behörden belangt zu werden. »Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ermittelt ja in beide Richtungen. Ich muss mir als Arbeitnehmer in der Situation überlegen: Kann mir da auch etwas passieren? Es macht auch Angst, wie die bei Kontrollen auftreten: Die kommen bewaffnet, in Uniformen. Die Leute trauen den Behörden nicht«, berichtet Frankovic. So entsteht eine Schweigespirale, die es den Behörden erst recht schwer macht, gegen Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorzugehen.

3.2 Die »Finanzkontrolle Schwarzarbeit« und ihr Selbstverständnis

Ob die Mindestarbeitsbedingungen eingehalten und allgemeinverbindliche Mindestlöhne gezahlt werden, soll die dem Zoll angegliederte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) überprüfen. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist es, Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung aufzudecken und so die Grundlage dafür zu schaffen, dass die Sozial- und Krankenkassen entgangene Sozialbeiträge und der Staat entgangene Steuern eintreiben können. 2013 kontrollierten die Zöllnerinnen und Zöllner der FKS über 523.000 Personen und 64.000 Arbeitgeber. Dabei deckten sie Schäden für den Staat und die Sozialsysteme von über 777 Millionen Euro auf und leiteten über 135.000 Ermittlungsverfahren wegen Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten ein (2012: 148.448 Fälle). Wegen Nichtgewährung des Mindestlohns wurden im selben Jahr etwa 2300 Ermittlungsverfahren mit Bußgeldern in Höhe von

insgesamt 16,7 Millionen Euro eingeleitet, vorwiegend in der Baubranche. Wegen des Verdachts auf Veruntreuung und Vorenthaltung von Arbeitsentgelt werden jährlich mehr als 5.000 Ermittlungsverfahren eingeleitet.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit sieht sich selbst in erster Linie als eine Kontrollbehörde, die prüft, ob Beiträge ordnungsgemäß an die Sozialversicherungsträger abgeführt wurden. Einer ihrer Prüfungsschwerpunkte ist von jeher die Bauwirtschaft, aber auch die Gastronomie und das Reinigungsgewerbe sowie zahlreiche andere Branchen gehören dazu. Die FKS kontrolliert bei ihren Prüfungen vor Ort unter anderem, ob die Arbeitgeber ihre Beschäftigten zur Sozialversicherung angemeldet haben und ihrer Pflicht zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge nachkommen. Außerdem erfassen sie die Personalien der angetroffenen Arbeitnehmer, nehmen Einsicht in Arbeitspapiere und prüfen unter anderem, ob der Mindestlohn gezahlt wird.

»Um ein Ermittlungsverfahren einzuleiten, brauchen wir konkrete Anhaltspunkte«, erklärt Matthias Schulz, Arbeitsbereichsleiter für die Rechts- und Fachaufsicht über die Sachgebiete, welche für die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung im Bezirk der Bundesfinanzdirektion West mit Sitz in Köln zuständig sind. »Wenn Arbeitnehmer beispielsweise aussagen, dass sie nur 3,50 Euro pro Stunde erhalten haben und ihnen zusätzlich noch die Unterkunft in einem schäbigen Container in Rechnung gestellt wurde, können wir natürlich ein Ermittlungsverfahren voranbringen.«

Kein Mandat, fehlenden Lohn einzutreiben

Die FKS stellt allerdings nur die Bemessungsgrundlagen fest, die der Staat für die Nachforderung von Beiträgen und die Einordnung von strafrechtlich relevanten Fällen braucht. Den ausländischen Arbeitnehmern zu ihrem Geld zu verhelfen, gehört dagegen nicht zum Selbstverständnis. »Ihren ausstehenden Lohn bekommen die Leute nicht von uns; das ist eine zivil- beziehungsweise arbeitsrechtliche Angelegenheit«, sagt Schulz. » Auch wenn Mindestarbeitsbedingungen erkennbar nicht eingehalten werden, ist die FKS nicht in allen Fällen für die Beseitigung der Missstände zuständig. Sie gibt entsprechende Informationen, die sie während ihrer Kontrollen gewinnt, gegebenenfalls an Behörden wie das Gesundheits- oder Ordnungsamt oder die Polizei weiter.«

Angst fressen Rechte auf

Wenig hilfreich findet es Schulz, wenn entsandte Beschäftigte bei Prüfungen fälschlicherweise angeben, dass sie den Mindestlohn erhalten. »Wenn die Leute das sagen, habe ich als Kontrolleur kaum Anhaltspunkte, das Gegenteil zu behaupten«, sagt der Arbeitsbereichsleiter. »Man kann zwar noch die Geschäftsunterlagen einsehen, aber in den meisten Fällen wird die Buchhaltung so geführt, dass es passt. Bestenfalls müsste ein Insider auspacken.«

So hatte die FKS beispielsweise bei der Überprüfung einer Frankfurter Baustelle zunächst nichts zu beanstanden, weil alle dort beschäftigten rumänischen Bauarbeiter angaben, dass sie den Mindestlohn erhalten würden. Kurz danach wandten sich diese an die Öffentlichkeit, weil ihnen überhaupt kein Lohn mehr ausgezahlt worden war. Nun gaben sie an, dass der Mindestlohn doch nicht eingehalten worden war. In solchen Fällen sei es für die FKS sehr schwer, den Sachverhalt noch nachträglich aufzuklären, so Schulz; vor allem, wenn die Baustelle schon nicht mehr existiere und sich nicht mehr ermitteln lasse, wer wie viele Stunden gearbeitet hat.

Der Scheinselbstständigkeit auf der Spur

Auch auf Scheinselbstständigkeit stoße die FKS »oft und in nahezu allen Branchen«, sagt Schulz. Die Kontrolleure finden sogar »selbstständige« Schaschlik-Stecker, Bauhelfer, Spülhilfen oder Zimmermädchen. »Unser Problem besteht darin, nachzuweisen, dass jemand tatsächlich abhängig beschäftigt ist. Dafür schauen wir uns an der Arbeitsstelle unter anderem an, wie jemand in die allgemeinen Arbeitsabläufe eingebunden ist und ob er mehr als einen Auftraggeber hat«, berichtet Schulz. »Wenn jemand nachweisbar nicht selbstständig sondern abhängig beschäftigt ist, wird der vermeintliche Auftraggeber zum Arbeitgeber und muss die Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen.«

Nötige personelle Aufstockung der FKS lässt noch vier Jahre auf sich warten

Mehr Schutz gegen Sozial- und Lohndumping kann sich Arbeitsbereichsleiter Schulz nur durch eine höhere Kontrolldichte vorstellen. Mit nur rund 6.700 Mitar-

beitern im ganzen Bundesgebiet stoße die FKS aber an ihre Grenzen: »Wir können nicht jedes Unternehmen und jede Baustelle kontrollieren. Und wir können nicht jeden ausländischen Arbeitnehmer oder seinen Arbeitgeber dahingehend kontrollieren, ob er die rechtlichen Rahmenbedingungen einhält. Da sind unsere Mittel beschränkt.« Eine erhoffte Aufstockung des FKS-Personals um 1.900 Beschäftigte, die eigentlich zur Einführung des flächendeckenden Mindestlohns von 8,50 Euro ab 1. Januar 2015 geplant war, verzögert sich auf 2019.

3.3 Neue Wege einschlagen: Was sich zum Schutz der Betroffenen ändern sollte

Angesichts dieser systematischen Begrenzungen der Kontrolleure, was Auftrag, Selbstverständnis und Kapazitäten betrifft, fordert der DGB nicht nur eine bessere Ausstattung der FKS, um die Situation von ausländischen Beschäftigten in Deutschland zu verbessern. Die Gewerkschaften plädieren auch für ein besseres Zusammenspiel aller kontrollierenden Behörden.

Arbeitnehmerberater Sepsi hofft durch die Einführung des Mindestlohns auf strengere Kontrollen. »Wir machen häufig die Erfahrung, dass die Beschäftigten den Mund nicht aufmachen, weil sie um ihre Arbeitsplätze fürchten. Es ist also wichtig, nicht nur von staatlicher Seite, sondern auch von gewerkschaftlicher Seite, dass sich Leute um Beschäftigte kümmern und aufpassen, was da abgeht. Meine Erfahrung ist, dass die Firmen mit so ziemlich jeder Praktik durchkommen, wenn keiner aufpasst. Die Beschäftigten sehen, was die Firma gemacht hat und das es keine Konsequenzen gab – und dann geht das so weiter.«

Koordinierte Kontrollen, Schwerpunktstaatsanwaltschaften und wirksamere Sanktionen

»Wir brauchen hier ein System von Kontrollen, bei dem die Informationen ineinander greifen«, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. »Das sollte dann nicht dabei enden, dass die FKS eingreift und ermittelt. Es muss zu Verfahren führen, die diejenigen, die sich hier eine goldene Nase auf Kosten von ausgebeuteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen, zur Rechenschaft ziehen. Da geht es um die Frage von Schwerpunktstaatsanwaltschaften und darum, wie die

Strafverfolgungsbehörden für diese Form der Wirtschaftskriminalität eingerichtet und zielgenau einsetzbar werden.« Die Gewerkschafterin plädiert für ein »ganzes Paket, mit dem wir hier eine bessere Präsenz hinbekommen müssen, damit man wirklich auch praktisch verhindern kann, dass diese Art der extremen Ausbeutung der ausländischen Beschäftigten weitergeht. Dazu gehört auch das Recht auf Beratung und dass die Menschen wissen, wo sie sich hinwenden können«.

Aufsichtsbehörden sollten Zahlungen des säumigen Arbeitgebers direkt anordnen können

Der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler bringt weitere Punkte ein: »Man kann sich auch die Frage stellen, ob die Einzugsstellen der Sozialversicherungsträger aktiver werden könnten, denn sie berechnen die Sozialabgaben nach den Ansprüchen des Arbeitnehmers, nicht nach dem, was er tatsächlich bekommen hat. Die rückständigen Beträge bezahlt allein der Arbeitgeber.« Um die Wirksamkeit von Sanktionen zu erhöhen, plädiert der Arbeitsrechtsexperte der Universität Bremen außerdem dafür, dass die Aufsichtsbehörde künftig Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer anordnen kann. Diese können auch einen pauschalen Verzugsschaden oder eine Art Vertragsstrafe umfassen. »Wenn die Zahlungspflicht des säumigen Arbeitgebers beispielsweise auf 150 Prozent bis 200 Prozent der geschuldeten Summe aufgestockt würde, könnte es für den Arbeitnehmer lohnender sein, mit den Behörden zu kooperieren«, so Däubler.

Ein Beispiel: Einem Arbeitnehmer wird der Bau-Mindestlohn nur zur Hälfte gewährt. »Es wäre gut, wenn die Behörde dann anordnen könnte, dass die zweite Hälfte vom Arbeitgeber binnen zwei Wochen an den Arbeitnehmer bezahlt wird«, erläutert der Arbeitsrechtler. »Wenn nicht, sollten ihm Zwangsvollstreckungsmaßnahmen aus dem von der Behörde erlassenen und sofort vollziehbaren Verwaltungsakt drohen, der dieselbe Wirkung wie etwa ein Steuerbescheid hat.« Wenn der Arbeitgeber dennoch innerhalb von 14 Tagen nicht zahle, würden sich seine Verbindlichkeiten gegenüber dem Arbeitnehmer auf 150 Prozent oder 200 Prozent erhöhen. »Der Arbeitgeber kann selbstverständlich das Verwaltungsgericht anrufen und Antrag auf Aussetzung der sofortigen Vollziehung stellen. Damit kommt er aber nicht weit, wenn der Mindestlohn klar unterschritten

wurde«, ist Däubler überzeugt. Auf diese Weise stiege also die Wahrscheinlichkeit, dass die betrogenen Arbeitnehmer doch noch an ihren Lohn kommen.

Damit die Behörden öfter über Lohnbetrug und Rechtsverstöße informiert werden und entsprechend handeln können, hält er die Möglichkeit zur anonymen Anzeige für Arbeitnehmer für sinnvoll. Eine »abgeschirmte Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und der Behörde« sei nötig. »Der Einzelne wird sich in anderen Fällen nur dann aus der Deckung wagen, wenn er sowieso den Arbeitsplatz aufgeben will«, ist der Arbeitsrechtler überzeugt.

Den Weg vors Arbeitsgericht erleichtern und Verbandsklagen der Gewerkschaften ermöglichen

Wie schwer der Weg vor ein Arbeitsgericht für einen mobil beschäftigten Menschen ist, unterstreicht Katarina Frankovic, »Faire-Mobilität«-Beraterin in Stuttgart: »Man braucht Zeit und Geld, um vor Gericht zu gehen«, sagt sie. »Aber die Leute haben weder Geld für einen Anwalt, noch Zeit, die vielen Termine wahrzunehmen. Die sind ja meist gar nicht mehr in Deutschland, wenn das Verfahren beginnt. Außerdem ist es für viele Beschäftigte schwer, Beweise für ihre Forderungen vorzulegen, weil Verträge, Abrechnungen oder die Aufzeichnung von geleisteten Arbeitsstunden fehlen. Das Rechtssystem fragt einfach nicht nach dem Leben von mobil Beschäftigten.«

Systematische Lohnunterschlagung öffentlich machen

Gewerkschaften und Beratungsstellen fordern, dass die Arbeitsgerichte sich mehr auf die Lebenswirklichkeit von ausländischen Arbeitskräften einstellen sollten, damit es für diese realistischer möglich ist, ausstehende Löhne einzufordern. »Es gibt beispielsweise Leiharbeitsfirmen, die regelmäßig den Lohn des letzten Monats unterschlagen. Sie setzen darauf, dass die Beschäftigten sich nicht wehren und nicht vors Arbeitsgericht ziehen«, sagt DGB-Vorstandsmitglied Buntenbach. »Hier muss man genau hingucken, wie man dafür Sorge tragen kann, dass es für die Kollegen einfacher wird, ihre Ansprüche auch vor Gericht durchzusetzen zu können. Doch viele Konflikte werden jenseits der Gerichte gelöst, indem Beratungsstellen und Gewerkschaften die ausländischen

Kollegen gegenüber ausbeuterischen Arbeitgebern unterstützen.« Schon manches namhafte Unternehmen sei bereit gewesen, die nicht bezahlten Löhne eines von ihm beauftragten Subunternehmens zu übernehmen, um nicht öffentlich mit Lohndumpingvorwürfen in Verbindung gebracht zu werden.

»Wir raten ausländischen Beschäftigten auch dann, wenn sie nur vorübergehend in Deutschland arbeiten, in eine Gewerkschaft einzutreten«, so Buntenbach. »Gewerkschaften bieten vielfältigen Schutz und Unterstützung, wie zum Beispiel auch einen Rechtschutz bei Arbeitskonflikten, die vor Gericht ausgetragen werden.« Sehr wirkungsvoll wäre es nach Ansicht von Arbeitsrechtsexperten deshalb, deutschen Gewerkschaften das Recht auf Verbandsklagen einzuräumen.

So herrschte auf dem entsprechenden Forum Berliner »Rechtspolitischen Kongress« im März 2014 weitgehende Einigkeit, dass die Übertragung dieses aus dem Verbraucherschutzrecht stammenden Instruments möglich und wünschenswert sei (so z. B. Prof. Armin Höland). Das bestehende System der reinen Individualklage sei unzureichend. Die Verbände, insbesondere die Gewerkschaften, sollten daher ein Klagerecht erhalten, wobei es zur Effektivität gehöre, dass die Klage auch zur Hemmung von Verjährungs- und Ausschlussfristen führen müsse (Prof. Holger Brecht-Heitzmann).

Allgemein verbindliche Tarifverträge und Generalunternehmerverantwortung stärken

Einen wichtigen Hebel gegen Ausbeutung bilden Tarifverträge, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemein verbindlich erklärt werden. »Die können einiges bewegen«, berichtet »Faire Mobilität«-Berater Sabolcs Sepsi aus Dortmund. »In der Fleischindustrie hat es die NGG nach jahrelanger Skandalisierung und sehr viel Arbeit 2014 geschafft, die Fleischbosse an einen Tisch zu bekommen und einen Tarifvertrag zu unterzeichnen. Er garantiert, dass nicht gezahlte Löhne beim Generalunternehmer einklagbar sind.« Sepsi hält das für einen wichtigen Schritt, weil der Generalunternehmer so nicht mehr einfach sagen kann, er habe damit nichts zu tun und würde nichts bezahlen, weil er den Subunternehmer schon bezahlt hat. »Wir haben schon gemerkt, dass mehrere große Fleischfirmen jetzt weniger mit Entsandten arbeiten – oder, dass sie die Anweisung an ihre

Subunternehmer gegeben haben, dass die Entsendungen einzustellen und die Leute zukünftig in Deutschland einzustellen sind.«

In den Branchen nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz hat sich die Haftung der Generalunternehmer als ein wirksames Mittel bewährt, um Beschäftigte, denen ihr rechtmäßiger Lohn vorenthalten wird, zu unterstützen. Entgegen der immer wiederkehrenden Versuche, diese Haftungsregelung aufzuweichen, sollte dieser Ansatz weiter ausgedehnt werden.

Werkvertragsgesetz und Mitbestimmungsrechte erweitern

Insbesondere Werkverträge führen dazu, dass das in Deutschland geltende Arbeitsrecht umgangen wird und Menschen ausgebeutet werden. Deshalb muß die Definition von Werkverträgen rechtlich eindeutiger gestaltet und Missbrauch stärker geahndet werden. Ähnlich wie bei der Arbeitnehmerüberlassung sollte man Regelungen schaffen, nach denen Werkvertragnehmende ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die gleichen tariflichen Bedingungen gewährleisten müssten, die diesen bei einer direkten Beschäftigung bei ihrem jeweiligen Auftraggeber zustünden. Außerdem wäre es notwendig, die Mitbestimmungsrechte für Personal- und Betriebsräte in Bezug auf den Einsatz von Entsendeten und die Inhalte von Werkverträgen zu erweitern. Die Professoren Christiane Brors und Peter Schüren fordern in ihrer Expertise »Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern« für das NRW-Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales zudem eine Beweislastumkehr bei Scheinwerk- und Scheindienstverträgen. Um Arbeitnehmern mehr Schutz bei der Aufdeckung von Missständen im eigenen Betrieb zu gewährleisten, sollte die Politik entsprechende »Whistleblower«-Regelungen beschließen.

An Mindeststandards orientierte öffentliche Auftragsvergabe

Die öffentliche Hand kann über die Vergabe von Mitteln einen erheblichen Einfluss auf den Markt ausüben. Sie sollte in den Vergabegesetzen Tariftreue und fairen Wettbewerb stärken und die Einhaltung der Mindeststandards und Löhne garantieren. Unternehmen, die gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz verstoßen

haben, sollte die öffentliche Hand von der Vergabe ausschließen. Notwendig wäre eine Überwachung durch eine landesweite Kontrollbehörde.

Beratungsangebote für mobile Beschäftigte erweitern, auch in Herkunftsländern

Derzeit existiert in Deutschland eine Vielzahl von Beratungsstellen, die auf die Information von Menschen ausgerichtet sind, die langfristig nach Deutschland einwandern und sich integrieren wollen. Dagegen existieren nur wenige Angebote für Menschen, die nur kurzfristig für einige Monate oder bis maximal zwei Jahre in Deutschland leben und arbeiten. Gerade bei ihnen treten jedoch oft arbeits- und sozialrechtliche Fragen auf. Gleichzeitig ist diese Gruppe besonders stark von extremen Formen von Arbeitsausbeutung betroffen. Seit 2011 sind, neben dem bundesweit organisierten Projekt »Faire Mobilität« in Hamburg, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz weitere Beratungsstellen für mobile Beschäftigte eingerichtet worden, die mit dem Projekt »Faire Mobilität« ein Netzwerk bilden. Allerdings überwiegen in diesem Netzwerk nach wie vor die Lücken. Dies gilt vor allem für die ostdeutschen Bundesländer, den norddeutschen Raum (außer Hamburg), das Saarland sowie den südlichen Teil von Baden-Württemberg und Bayern (außer München). Dieses schon bestehende Beratungsangebot muss verstetigt und ausgeweitet werden. Eine Hotline in mehreren Sprachen, die auch außerhalb von regulären Geschäftszeiten genutzt werden kann, würde darüber hinaus gute Dienste leisten. Das Angebot sollte der Heterogenität der Zielgruppe angepasst werden. Auch mehr Informations- und Beratungsangebote in den Herkunftsländern könnten eine wichtige Rolle spielen.

Beratungs- und Rechtsschutzstrukturen nachhaltig gestalten

Ein Großteil der Beratung von Arbeitsmigranten findet in Deutschland lediglich im Rahmen zeitlich befristeter Projekte statt. Die Beratungsstruktur und in noch größerem Maße der Rechtsschutz für diese Beschäftigten sind auch deshalb wenig nachhaltig. Während in einigen anderen europäischen Ländern die Organisation von Arbeitsmigranten mittlerweile zum gewerkschaftlichen Kerngeschäft gehört, fokussieren sich deutsche Ge-

werkschaften noch vielfach auf Stammbesellschaften. Auf der anderen Seite haben in einigen europäischen Ländern die Kommunen erkannt, dass gewerkschaftliche Beratungsstellen für Migrationsarbeiter ein öffentliches Interesse bedienen und geben diesen deshalb finanzielle Zuschüsse. Würde es in einem Mix derartiger europäischer Erfahrungen gelingen, die Beratungs- und Rechtsschutzstrukturen in Deutschland nachhaltiger zu gestalten, so könnte auch die notwendige Aufklärungs- und Kampagnenarbeit über die Ausbeutung dieser Beschäftigten wirkungsvoller werden.

3.4 Wird gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit am gleichen Ort in Europa möglich?

Europäisches Parlament und EuGH bringen die Rechte von Entsandten nicht weiter

Ein reibungslos funktionierender freier Binnenmarkt ist eines der wichtigsten Ziele der EU. Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit gelten als zentrale Errungenschaften. Alles, was diese Marschroute einschränkt, hat es in Brüssel und Straßburg schwer – auch politische Initiativen zum Schutz von Arbeitnehmern. So sei die Arbeitnehmerentsenderichtlinie, die vor fast 20 Jahren dazu bestimmt gewesen war, Entsendearbeiter vor Ausbeutung zu bewahren, von der Europäischen Kommission und dem EuGH inzwischen weitgehend in ihr Gegenteil uminterpretiert worden, kritisiert Frank Schmidt-Hullmann vom Bundesvorstand der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Die heute gültige Auslegung schütze im Namen der europäischen Dienstleistungsfreiheit inzwischen eher die entsendenden Unternehmen vor den Kontrollen der Zielländer als die Beschäftigten vor Entrechtung und Lohndumping.

Den Zielländern blieben durch diese Rechtsprechung oftmals die Hände gebunden, schärfere Kontrollen der Entsenderfirmen vorzunehmen, beklagt der Leiter der Abteilung Internationale und Europäische Politik der IG BAU.

Enttäuschte Hoffnung: Neue Durchführungsrichtlinie bringt keine Verbesserung

Von der ursprünglichen Idee der binneneuropäischen Entsendung sei inzwischen nichts mehr zu sehen, betont Schmidt-Hullmann. »Anfangs ging es bei europäischer

Dienstleistungsfreiheit darum, dass Firmen, die auch in ihrem eigenen Land aktiv sind, mit ihren Stammbeschäftigten gelegentlich kurzfristige Aufträge in anderen EU-Ländern übernehmen, ohne dafür ständig neue Arbeitsverträge nach Ortsrecht abschließen zu müssen«, erläutert der Gewerkschafter. »Inzwischen hat sich eine Industrie gebildet, die ausschließlich entsendet und deren Geschäftszweck allein darin besteht, örtliche Mindeststandards zu unterlaufen und dadurch Arbeitskräfte zu Dumpingpreisen zu liefern. Das hat mit der ursprünglichen Idee nichts mehr zu tun.« Er schätzt, dass heute im deutschen Baugewerbe 90 Prozent der Entsendungen diesem neuen Verständnis folgen – zu Lasten der Arbeitnehmer.

Auch die im April 2014 im Europäischen Parlament beschlossene Durchführungsrichtlinie zur Entsendung brachte keine Wende. Eine reine Mogelpackung sei das geworden, urteilte die IG BAU enttäuscht, bei der »am Ende gerade noch der Status quo erhalten wurde«.

»Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat zwar angekündigt, man wolle gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort durchsetzen. Aber bisher ist noch jede dieser vollmundigen Ankündigungen ins Gegenteil umgeschlagen und wir hatten nachher Abwehrkämpfe zu führen, damit sich die Situation nicht weiter verschlechtert«, sagt der mit dem Brüsseler »Sozialen Dialog« seit Jahren vertraute Schmidt-Hullmann.

Arbeitsortsprinzip statt abgespecktem Mindestrecht!

Wie kaum eine andere Branche hat die Bauindustrie lange und ausgeprägte Erfahrungen mit den ausbeuterischen Praktiken bei der Entsendung von Arbeitnehmern. Die zuständige IG BAU plädiert so inzwischen für ein europaweites Verbot, Beschäftigte nur zum Zwecke der Entsendung einzustellen und schlägt vor, dass der Lohn stets im Arbeitsland an die Beschäftigten ausbezahlt werden müsse, um Missbrauch zu vermeiden. In den bisherigen Strukturen seien sinnvolle Kontrollen im Arbeitsland extrem schwierig, zumal die Behörden aus den Heimatländern häufig nichts tun, um Regelverstößen auf die Schliche zu kommen.

An die »teilweise wirklich kriminellen Täter« komme man derzeit kaum heran. »Da müsste wesentlich mehr passieren«, sagt Schmidt-Hullmann.



Literatur

- Brücker, Herbert** (2014): Ein Jahr vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit für Bulgaren und Rumänen: Eine Bilanz. Expertengespräch des Mediendienst Migration. Präsentation im Haus der Bundespressekonferenz, Berlin.
- Burkert, Carola** (2014): EU-Binnenmigration: Freizügigkeit sichern, Arbeitsmarktintegration fördern. Präsentation auf der Konferenz EU-Bürger- und Bürgerinnen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Zwischen Willkommenskultur und Ausbeutungsverhältnissen, Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit** (2014): Beschäftigung von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedsstaaten in Deutschland (Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2014): Hintergrundinformation – Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der EU-Schuldenkrise auf den deutschen Arbeitsmarkt. Berichtsmonat: November 2013, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2014): Leiharbeiter und Verleihbetriebe, 2. Halbjahr 2013 (Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung), Nürnberg.
- Deutscher Bundestag** (2011): Drucksache 17/8222 – Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Alexander Ulrich, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Erfahrungen mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit und den Veränderungen bei der Dienstleistungsfreiheit seit dem 1. Mai 2011. Berlin.
- Deutscher Bundestag** (2013): Drucksache 17/13341 – Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Alexander Ulrich, Sevim Dagdelen, Dr. Diether Dehm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Kontroll- und Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping bei entsandten Beschäftigten, Berlin.
- Deutscher Bundestag** (2014): Drucksache 18/1219 – Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Paus, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Kontrolle von Mindestlöhnen, Berlin.
- Deutscher Bundestag** (2014): Drucksache 18/1219 – Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Corinna Ruffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Ekin Deligöz, Lisa Paus und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Faire Mobilität in der EU (Drucksache 18/3332), Berlin (noch nicht veröffentlicht).
- DGB-Bezirk** (2014): Niedersachsen, Bremen, Sachsen-Anhalt: Gleiche Arbeit, gleiche Rechte? Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen, Hannover.
- European Commission** (2012): Posting of workers in the European Union and EFTA countries: Report on A1 portable documents issued in 2010 and 2011 – Employment Analysis.
- Forum Berlin der FES** (2014): Rechtspolitischer Kongress, 25.–26. März 2014, Berlin; <http://www.rechtspolitischer-kongress.de/inhalte/impressum.php>
- Statistisches Bundesamt** (2014): Unternehmen und Arbeitsstätten: Gewerbeanzeigen, Fachserie 2, Reihe 5, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt** (2014): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Wanderungsergebnisse – 2013, Wiesbaden.



Über die Autorin

Carmen Molitor ist freie Journalistin in Köln. Themenschwerpunkte ihrer Arbeit sind Arbeitswelt und Soziales. Für die Friedrich-Ebert-Stiftung schrieb sie 2012 die Studie *Wir müssen draußen bleiben* zur Jugendarbeitslosigkeit in Europa und 2013 den Bericht *Überfälliges Signal an Europas Jugend* zu den Chancen einer Implementierung der Europäischen Jugendgarantie. (www.carmen-molitor.de)

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN
978-3-95861-128-3