

## „Das ist Sklaventreiberei“

Die DGB-Beratungsstelle „Faire Mobilität“ und das Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW gestalten“ in Dortmund



Szabolcs Sepsi (li.) von der Beratungsstelle „Faire Mobilität“ und Alexandru Zidaru (re.) vom Beratungsbüro „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW gestalten“

Die Debatte um angeblichen Sozialbetrug durch Zuwanderer aus Südosteuropa hat in letzter Zeit oft den Blick auf die tatsächliche Situation in Deutschland überlagert. Die Rede ist von den zahlreichen Menschen aus Rumänien, Bulgarien und anderen ost- und mitteleuropäischen Ländern, die bereits seit längerem in der deutschen Fleischindustrie, auf dem Bau, in der Logistik- oder Hotelbranche und anderswo zu Dumpinglöhnen und zum Teil unter unzumutbaren Bedingungen beschäftigt sind. Der DGB versucht, im Rahmen des im Oktober 2011 gestarteten und aus Mitteln des ESF und des BMAS finanzierten Projekts „Faire Mobilität“, diesen Menschen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu helfen. Es wurden bundesweit Beratungsstellen geschaffen, so auch vor etwas über einem Jahr in Dortmund. Hier befindet sich auch die eng kooperierende Beratungsstelle der Weiterbildungseinrichtung „Arbeit und Leben“<sup>1</sup> „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW gestalten“. Dieses Projekt wird im Rahmen der NRW-Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ mit Mitteln des europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

<sup>1</sup> „Arbeit und Leben“ ist eine gemeinsame Einrichtung des DGB und der Volkshochschulen in NRW

Gerade vor der Europawahl im Mai verging kaum ein Tag, an dem Politiker fast aller Couleur nicht das Thema Sozialmissbrauch durch Armutszuwanderer aufs Tapet brachten. Bevorzugt ging es dabei um Rumänen und Bulgaren, die seit Anfang des Jahres in der EU die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen. Gern sprangen die Medien, von der lokalen Tageszeitung bis zur bundesweiten Late-Night-Talkshow, auf den Zug auf.

### Sozialbetrug durch Unternehmen

Dabei ging die Debatte meistens am eigentlichen Problem vorbei: Betrug findet in größerem Umfang nicht durch die Zuwanderer statt – das zeigen die bisher vorliegenden Zahlen, sondern durch die, die Arbeitskräfte nach Deutschland vermitteln, und nicht zuletzt auch durch die deutschen Unternehmen, in denen sie eingesetzt werden. Diese Unternehmen schließen Schein-Werkverträge und beschäftigen Scheinselbstständige aus mittel- und osteuropäischen Ländern – die Gewerkschaften gehen von mehreren Hunderttausend pro Jahr aus, um damit die in Deutschland mühsam geschaffenen Regelungen zu Mindestlöhnen in der Leiharbeit und die deutschen Sozialstandards zu umgehen. Nicht zuletzt sparen sie damit Sozialabgaben in Millionenhöhe – der eigentliche Sozialbetrug, wie viele Experten meinen.

Szabolcs Sepsi, Berater in der DGB-Beratungsstelle „Faire Mobilität“ im ver.di-Haus direkt am Dortmunder Hauptbahnhof, kennt viele solche Fälle aus seiner täglichen Praxis. Zwar stehen Hilfen für einzelne Betroffene im Vordergrund seiner Arbeit, aber auch in größerem Maß-

stab versucht er im Rahmen des DGB-Projekts, diesen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken.

### Beratungsstellen international besetzt

Die Beratungsstelle in Dortmund wurde im März vergangenen Jahres eröffnet. Szabolcs Sepsi ist gebürtiger Rumäne mit ungarischen Wurzeln. Der 27-Jährige hat in Ungarn Politikwissenschaft und internationale Beziehungen mit dem Fokus auf die europäische Union studiert und dort zunächst mehrere Jahre für eine NGO in EU-Projekten gearbeitet. Szabolcs Sepsi beherrscht neben Rumänisch und Deutsch sowie Englisch als einziger in den sechs über das Bundesgebiet verteilten Beratungsstellen auch noch Ungarisch und fungiert daher neben der regionalen Beratungstätigkeit auch als Ansprechpartner für die ungarischen Arbeitnehmer aus dem ganzen Bundesgebiet.

Auch die anderen Beratungsstellen sind international besetzt und können neben Deutsch und Englisch in Polnisch, Kroatisch, Serbisch, Mazedonisch, Rumänisch und Bulgarisch beraten. Die Beratungsstellen in Berlin, Hamburg, Frankfurt, München, Stuttgart und Dortmund verweisen die Ratsuchenden jeweils an die von der Sprachkompetenz am besten geeignete Stelle weiter. Falls nötig werden für weitere Sprachen Dolmetscher hinzugezogen. Rund 3.500 Personen (ca. 900 Fälle) haben das Angebot 2013 bundesweit genutzt.

Szabolcs Sepsi berät aber nicht nur, er ist auch häufig vor Ort in den Betrieben, wenn es gilt, Arbeitskräfte aus dem Ausland bei der Durchsetzung ihrer Rechte

zu unterstützen. Auch bei dieser Arbeit liegt der Schwerpunkt Szabolcs Sepsis in NRW. Aber der Berater hilft auch schon mal in Niedersachsen wie zuletzt bei der Meyer-Werft in Papenburg oder in Sachsen-Anhalt bei der Hasseröder Brauerei in Wernigerode.

Die Schwerpunkte und Arbeitsweisen der „Faire Mobilität“-Beratungsstellen sind von Region zu Region unterschiedlich, abhängig davon, welche Probleme in der Region vorhanden sind und welche Kooperationspartner zur Verfügung stehen. Branchenspezifischer Kompetenzschwerpunkt in Dortmund ist der Bereich der industrienahen Dienstleistungen. Das umfasst hier vor allem Fleischer, Elektriker, Schweißer, Logistikkräfte, Bauarbeiter, Saisonkräfte und Reinigungskräfte.

Kooperationspartner sind vor allem die Einzelgewerkschaften wie die NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten), ver.di, IG Metall oder auch die IG BAU (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt). Aber in Dortmund zum Beispiel auch das Diakonische Werk, das soziale Hilfen zur Verfügung stellen kann, während sich die Beratungsstelle um die arbeitsrechtlichen Fragen kümmert. Weitere Partner sind Migrantenorganisationen, NGOs und auch das Jobcenter. „Wir versuchen, uns so gut wie möglich zu vernetzen. Das ist für uns wichtig, damit wir an die Leute, die Hilfe brauchen, herankommen“, sagt Szabolcs Sepsi.

### Kostenlose arbeits- und sozialrechtliche Beratung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den ost- und mitteleuropäischen Ländern kennen den deutschen Arbeitsmarkt

meist nicht und finden sich allein nicht zurecht. Sie brauchen verständliche Informationen und jemanden, der sie über ihre Rechte aufklärt. Die Beratungsstellen bieten kostenlose arbeits- und sozialrechtliche Beratung für mobile Beschäftigte aller Branchen.

Die Mehrheit der Klienten von Szabolcs Sepsi sind Werkvertragsbeschäftigte: „Wir haben natürlich in Dortmund in der Nordstadt die Leute, die in sehr irregulären Arbeitsverhältnissen ohne Verträge als Tagelöhner arbeiten, auf dem sogenannten Arbeiterstrich, aber das ist nicht wirklich der Schwerpunkt. Die meisten der Ratsuchenden arbeiten in der Logistikbranche und der Fleischindustrie, aber auch in der Reinigungsbranche, der Bauwirtschaft und der Metallindustrie. Es handelt sich nicht selten um Schein-Werkverträge oder um Scheinselbstständige.“

Szabolcs Sepsi teilt sich das Beratungsbüro in Dortmund seit November vergangenen Jahres mit Alexandru Zidaru. Der ebenfalls aus Rumänien stammende Historiker kümmert sich im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ in dem aus dem ESF geförderten Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW gestalten“ um die gleiche Klientel. Alexandru Zidaru hat in Bielefeld Geschichte studiert. Nach einem mehrjährigen Forschungsprojekt in Rumänien kehrte der 30-Jährige nach Deutschland zurück und übernahm nach einer Weiterbildung in Arbeits- und Sozialrecht 2013 die Beratung in dem Projekt. Schwerpunkte des Projektes sind die Logistikbranche und die Fleischindustrie im westfälischen Ruhrgebiet und in OWL.

Auch bei Alexandru Zidaru steht die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern aus Ost- und Mitteleuropa in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen im Mittelpunkt der Arbeit. Dazu kommen der Aufbau eines Netzwerks von Strukturen zur Information, Beratung und Begleitung bei der Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen sowie der Wissenstransfer in die Gewerkschaften und in die Bevölkerung. Das Projekt hat zunächst eine Laufzeit bis Mitte 2015. Danach wird die Möglichkeit einer weiteren Finanzierung geprüft. Auch die Beratung der „Fairen Mobilität“ ist zunächst bis September 2015 gesichert.

Die beiden Beratungsangebote mussten sich zunächst ein wenig herumsprechen. Die Berater machten sich in der Anfangsphase von Dortmund aus zu den Unterkünften der Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa auf, verteilten Flyer in der jeweiligen Landessprache, suchten das Gespräch. Zum Beispiel waren die Massenunterkünfte in Ostwestfalen ihr Ziel, dort, wo die Arbeitskräfte, die in der dortigen Fleischindustrie tätig sind, wohnen. Das Beratungsangebot wurde außerdem auch über das Internet verbreitet.

Mittlerweile haben die Berater kaum noch Zeit, vor Ort noch mehr Leute zu erreichen. Von durchschnittlich 30 neuen Beratungsfällen pro Monat berichtet Szabolcs Sepsi. Dabei handelt es sich zum Teil um Einzelpersonen, zum Teil um ganze Familien. Der Beratungsaufwand ist sehr unterschiedlich. Mal ist es mit einer Stunde Beratung getan, mal sitzt der Berater Monate an einem Fall.

Wie das System der Entsendung von Beschäftigten mittels Werkverträgen funktioniert, erklärt Alexandru Zidaru: „Der Normalfall wäre, dass die Menschen in

Rumänien in einer Firma arbeiten, der Unternehmer irgendwann einen Werkvertrag aus dem Ausland bekommt und seine Mitarbeiter dann ausnahmsweise für ein paar Monate dorthin entsendet. Zusätzlich zu ihrem rumänischen Lohn bekämen sie dann eine Extra-Vergütung für den Auslandseinsatz.“

Die Realität sehe allerdings anders aus. Entweder ließen deutsche Firmen extra für die Entsendung eine Firma in Rumänien gründen oder es agierten zu diesem Zweck gegründete rumänische Firmen. Diese Unternehmen bewegten sich in Rumänien nicht auf dem Markt, sondern stellten die Arbeitskräfte nur für die Entsendung ein. Drei rumänische Werften, an die die Meyer-Werft in der Vergangenheit Aufträge vergab, haben nach Recherchen der Dortmunder Berater zum Beispiel ihren Sitz in ein und derselben Wohnung in Constanza am Schwarzen Meer. „Da sitzen zwei Sekretärinnen, die die Leute anheuern und direkt nach Deutschland schicken“, weiß Szabolcs Sepsi.

Einige Unternehmer, die in Rumänien nach der Wende erfolgreich waren, hätten offensichtlich irgendwann die finanziellen Möglichkeiten entdeckt, die sich für sie durch die Entsendung ergeben. Mit der Zeit sei das System dann mithilfe deutscher Anwälte und Steuerberater perfektioniert worden. „In Rumänien braucht man für die Gründung etwa einer Fleischfirma zum Beispiel ein Startkapital von 25 Euro und kann dann anfangen, Leute zum rumänischen Mindestlohn von 170 Euro brutto pro Monat einzustellen“, so Szabolcs Sepsi. Dazu kommen für den Unternehmer etwa 30 Euro Sozialversicherung. Für den Einsatz in Deutschland zahlen die Firmen dann einen Zusatzlohn.

## Sozialversicherungspflicht wird umgangen

Bei einer über zweijährigen Entsendung werden Sozialversicherungsabgaben in Deutschland fällig. Nach Erfahrung von Szabolcs Sepsi kommt es aber nie dazu: „Es werden einfach mehrere Firmen gegründet und bevor die zwei Jahre erreicht sind, werden die Leute zwei Monate in den Urlaub geschickt, dann bei einer der anderen Firmen angestellt und erneut entsendet. Dann fängt die Zweijahresfrist wieder bei null an.“

Ist man über 183 Tage im Jahr nach Deutschland entsendet, muss man den Lohn in Deutschland versteuern. Allerdings überschreiten die Leiharbeiter, die zusammen mit ihrem „rumänischen“ Lohn von 170 Euro nur auf etwa 900 Euro Monatslohn kommen, kaum die 8.000 Euro-Jahresgrenze, ab der Steuern in Deutschland fällig werden. „Ich habe Lohnsteuerbescheinigungen gesehen, die für ein ganzes Jahr 120 Euro Steuer auswiesen – das ist eine sehr lukrative Konstruktion“, sagt Szabolcs Sepsi.

Die EU-Entsenderichtlinie, die im Rahmen der EU-weiten Dienstleistungsfreiheit erlassen wurde und den europaweiten Wettbewerb sicherstellen soll, wird nach Einschätzung der Berater missbraucht. „Natürlich soll ein Unternehmen aus Rumänien in Konkurrenz zu einem deutschen treten können. Die Frage ist nur, ob dieser Wettbewerb fair gestaltet wird – und das wird er nicht“, sagt Alexandru Zidaru. „Der Wettbewerb wird nicht über die Produktivität eines Unternehmens geführt, sondern über Lohndumping.“

Die beiden Berater machen die Tatsache, dass Deutschland für sieben Jahre die Arbeitnehmerfreizügigkeit für Rumänen und Bulgaren ausgesetzt hatte, mit dafür verantwortlich, dass sich die Unternehmen die dargestellte Entsendekonstruktion haben einfallen lassen. Das sei vorteilhafter gewesen, als die Leute in Deutschland einzustellen. Das System sei über die sieben Jahre weiterentwickelt worden und habe dazu geführt, dass sich die ausbeuterischen Strukturen ausgeweitet haben. „Jetzt ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit da, aber die Unternehmen haben kein Interesse mehr, die Leute in Deutschland einzustellen“, so Szabolcs Sepsi.

Die ursprüngliche Idee, mit Leiharbeit Arbeitsspitzen abzufangen, sei nur bei ihrer Einführung umgesetzt worden. Damals hätten die Arbeiter auch noch gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen. Mittlerweile hätten viele Firmen aus Kostengründen bestimmte Tätigkeiten wie zum Beispiel die Verpackung komplett ausgelagert und ließen sie durch Leiharbeiter aus dem Ausland erledigen. Das habe mit Auftragsspitzen nicht mehr das Geringste zu tun.

## Viele Scheinselbstständige in Baubranche

Wenn die Entsendung eingeschränkt würde, ist nach Einschätzung der Dortmunder Berater das Problem aber noch lange nicht gelöst. Denn neben Leiharbeitern gibt es viele Werkvertrags-Arbeitnehmer, die mit deutschem Arbeitsvertrag angestellt sind und es nicht viel besser haben. Das WDR-Fernsehen berichtete im Mai in einem Dokumentarfilm<sup>2</sup> über Bauarbeiter aus Bulgarien, die als Gesellschafter einer GbR auf einer Großbaustelle in

Köln als Scheinselbstständige tätig sind. Sie arbeiten sechs Tage die Woche zehn bzw. samstags vier Stunden, leben in Containern direkt auf der Baustelle und verdienen ungefähr die Hälfte dessen, was deutsche Bauarbeiter auf der gleichen Baustelle bekommen.

Dass es sich bei den Gesellschaftern der GbRs ganz offensichtlich um Scheinselbstständige handelt, wird, so der Dokumentarfilm, schon dadurch deutlich, dass die Rechnungen der GbR oft der Auftraggeber selbst schreibt. Rechtsexperten halten diese Verträge für sittenwidrig. Trotzdem gibt es im Baugewerbe viele derartige Scheinselbstständige. „Auf dem Bau gelten die meisten allgemeinverbindlichen Tarifverträge und Mindestlöhne. Die kann man praktisch nur mit Einzel-Werkverträgen umgehen. Das funktioniert auf dem Bau auch, weil es sich in der Branche grundsätzlich um auf Zeit angelegte Projekte handelt. Eine Baustelle besteht in der Regel einige Monate, dann sind die Leute wieder weg. Die Konstellationen der Zusammenarbeit ändern sich von Baustelle zu Baustelle so schnell, dass allein schon dieser Umstand die Werkvertragskonstrukte mit sieben, acht Subunternehmern und Gewerbetreibenden am Ende fördert“, sagt der Dortmunder Berater.

Angesprochen auf die ungleiche Bezahlung argumentiert das Bauunternehmen des Kölner Bauprojekts, die Nessler Grünzig Gruppe, wie folgt: Die Arbeiter sind nicht schlecht bezahlt, weil das Leben in ihrer Heimat viel weniger kostet als bei uns. Sie kommen gerne nach Deutschland, arbeiten für einige Monate lange Schichten und können mit dem, was sie an Verdienst mitnehmen, zu Hause ihre Familien ernähren. „Insofern ist das ein

<sup>2</sup> „Wer betrügt, profitiert“, Dokumentarfilm von Sascha Adamek, WDR Fernsehen, 19.05.2014

Stück richtige europäische Entwicklung“, sagt der Inhaber Joachim Neßeler in der WDR-Dokumentation. „Wenn man versucht, das Einkommensgefälle in der EU wegzusteuern, wird nur versucht, aus der noch größeren Differenz der Einkommensverhältnisse, Kapital zu schlagen.“

Diese Argumentation kennt auch Szabolcs Sepsi. Es hieße immer, die Leute seien nur temporär hier und sie bekämen, weil sie keine Sozialabgaben zahlen, netto mehr raus. Und die Firmen fragen, warum sie hier Sozialversicherung zahlen sollten. Schließlich gingen die Leute hier nicht in Rente und würden hier auch nicht arbeitslos. Es ginge ihnen nur ums Geld verdienen, von dem sie dann im Heimatland lebten. „Wenn die Personen tatsächlich nur vorübergehend hier wären, würde das sogar stimmen. Nur haben wir auch Leute hier, die ihre Familie, ihre Kinder mitbringen. Die gehen hier zur Schule und haben keine Krankenversicherung.“

Aussagen wie die von Fleischkonzernchef Clemens Tönnies, dass er die Werkvertragsarbeiter mit einem deutschen Vertrag einstellen würde, wenn die das denn wollten, seien falsch. „Wir haben Leute ermutigt, sich dort zu bewerben und sie haben alle Absagen erhalten“, berichtet Szabolcs Sepsi. Wohlgermerkt: Leute, die sich als Werkvertragsarbeiter schon längere Zeit an gleicher Stelle in ihrem Job bewährt hatten. „Es hieß dann, die Qualifikation sei nicht gut genug. Aber warum ist jemand, der als Werkvertragsarbeiter in der Fleischindustrie arbeitet, nicht gut genug, um als Festangestellter zu arbeiten?“

Das GbR-Modell kennt Szabolcs Sepsi auch aus der Logistikbranche. Er berichtet von

einem Mann, der ohne Vertrag bei einem Logistikunternehmen als Paketbote gearbeitet hatte. Wie sich später herausstellte, war er als Partner einer GbR angemeldet. „Das Gewerbeamt hat uns erklärt, dass es sich um eine GbR handelt, bei der die Partner monatlich kommen und gehen.“ Der Mann sollte 100 Euro pro Woche für Essen bekommen plus 1.200 Euro monatlich, wenn er eine bestimmte Vorgabe schafft. „Diese Vorgabe war nicht zu erreichen, obwohl der Mann von morgens früh um fünf bis abends spät sechs Tage in der Woche unter Hochdruck gearbeitet hat. Es blieb also bei einem Lohn von 100 Euro pro Woche. Wie man das körperlich überhaupt durchhält, weiß ich nicht“, sagt Szabolcs Sepsi. „Das ist für mich Sklaventreiberei.“

Nach zwei Monaten brach der Mann den Job ab. Er hatte keinen Arbeitsvertrag, war ohne sein Wissen Partner der GbR eines Subunternehmens von trans-o-flex. Die wussten angeblich gar nichts von diesem Subunternehmer. Der Mann hätte die Möglichkeit gehabt, gegen die GbR zu klagen. Allerdings hatte er seine Arbeitszeiten nicht gut dokumentiert. Er sah deshalb von einer Klage ab und machte sich auf die Suche nach einem neuen Job. „Er arbeitet jetzt als Verpacker für 8,50 Euro“, weiß Szabolcs Sepsi, „aber das ist immer noch besser, als als Partner dieser GbR zu arbeiten.“

Der vereinbarte Akkordlohn ist vor allem in der Logistik-, der Fleisch-, der Elektro- und der Metallbranche oft das Problem. Alexandru Zidaru berichtet von einem Fall aus seiner Praxis, bei dem im Arbeitsvertrag zwei Arten von Entlohnung dargestellt wurden. Einmal für eine Tätigkeit als Helfer in der Produktion zu einem Stundenlohn von 6,80 Euro plus

einem Zuschlag von 50 Cent, wenn man keinen Tag fehlt. Ist der Arbeiter also nur einen Tag krank, erhält er für die gesamte Zeit den Zuschlag nicht.

Die andere Entlohnung war ein Akkordlohn für die Flaschensortierung, der nach Anzahl der sortierten Flaschen errechnet wurde. Allerdings wurde das nicht individuell für die Einzelperson berechnet, sondern für eine ganze Gruppe von Arbeitern. Die von dieser Gruppe erreichte Anzahl an sortierten Flaschen wurde also auf die einzelnen Arbeiter umgerechnet. Das sei kaum kontrollierbar. Es sei auch nicht nachvollziehbar gewesen, welcher Anteil des Lohns sich aus den Stunden- und welcher sich aus dem Akkordlohn ergab. In dem von Alexandru Zidaru beschriebenen Fall führte das zu einem Stundenlohn von drei bis vier Euro. „Eine Frau, die in einem Monat 126 Stunden gearbeitet hatte, bekam Ende des Monats dann um die 400 Euro netto. Und wenn sich die Leute beschwerten, wird sofort gekündigt.“

Auch in der Praxis von Szabolcs Sepsi geht es hauptsächlich um Lohnfragen. „Letzte Monatslöhne werden zum Beispiel gerne nicht bezahlt“, hat er festgestellt. „Die Löhne sind meistens am 15ten fällig. Die Leute hören aber am vorhergehenden Letzten des Monats auf und fahren dann nach Hause. Die Firma zahlt dann einfach nicht oder zahlt ein paar Hundert Euro weniger, weil sie weiß, dass ein Einklagen schwierig ist.“ Außerdem kommt es häufig vor, dass Überstunden nicht vergütet oder im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlungen geleistet werden. Auch werden die Beschäftigten oft sofort gekündigt, wenn sie sich krank melden. Es gibt außerdem nicht selten Beschwerden über Mobbing und schlechte Behandlung am Arbeitsplatz.

## Abzüge vom Lohn

Dazu kommt, dass Entsende-Unternehmen die Unterkunft und die Fahrt zur Arbeitsstelle organisieren und daraus ein zusätzliches Geschäft machen. Sie stellen häufig überteuerte Unterkünfte zur Verfügung – Alexandru Zidaru berichtet von 200 bis 300 Euro für einen einfachen Schlafplatz – und ziehen diese Summe gleich wieder vom Lohn ab.

Neben den Wohnkosten würden zum Beispiel auch Kosten für Arbeitsbekleidung, Handschuhe, Transport zur Arbeitsstelle vom Lohn abgezogen, sagt Alexandru Zidaru. Auch Strafen, die die Unternehmen zum Beispiel in der Fleischindustrie manchmal für schlechte Qualität der Arbeit zahlen müssten, würden kollektiv auf die Arbeitnehmer umgelegt. Es sei sogar oft so, dass auf den Lohnabrechnungen auch noch der rumänische Lohn von dem im Ausland erzielten Lohn abgezogen werde. Dann bliebe von der ursprünglich versprochenen Summe nicht mehr viel übrig, obwohl nach rumänischem Recht entsendete Arbeitnehmer das Gleiche verdienen sollen, wie die Arbeitnehmer im Ausland.

„Das ist Betrug, aber die Leute können sich nicht wehren“, sagt Alexandru Zidaru, „und es ist auch schwierig, diese Rechte von hier aus in Rumänien einzuklagen.“ In Rumänien gebe es zudem keine starken Gewerkschaften oder andere Stellen, die den Arbeitnehmer beim Einfordern ihrer Rechte zur Seite stehen könnten.

## Kontrollen schwierig

Dabei enthält auch die Entsenderichtlinie Regelungen, die die Rechte der entsendeten Arbeiter sichern sollen. Die zen-

trale Bestimmung der Entsenderichtlinie sei ja gerade die arbeitsrechtliche Gleichstellung der entsandten Arbeitskräfte mit den normal beschäftigten Arbeitnehmern in dem jeweiligen Einsatzland, sagt Alexandru Zidaru. Prinzipiell, also auch in der Fleisch- oder Baubranche, sind die gesetzlichen bzw. tariflichen Regelungen des Landes anzuwenden, in dem der Arbeitseinsatz stattfindet. „Aber wer überprüft das?“, fragt der Dortmunder Berater. In Deutschland sei eigentlich der Zoll dafür zuständig. Ganz leicht sei eine solche Überprüfung aber nicht. Denn nicht selten handle es sich um ganze Ketten von Subunternehmen, die für ein deutsches Unternehmen arbeiten. Die Grenze zwischen Entsendung und Leiharbeit verwische so schnell.

Alexandru Zidaru gibt ein Beispiel: „Eine Baufirma vergibt einen Auftrag an ein polnisches Unternehmen. Dieses Unternehmen beauftragt eine andere Firma in Rumänien, die Arbeiter zu rekrutieren. Dann besteht ein Werkvertrag zwischen dem deutschen und dem polnischen Unternehmen, aber auch noch ein Leiharbeitsvertrag zwischen der polnischen und der rumänischen Firma. Bei der Überprüfung stellt sich dann die Frage: Ist das Entsendung? Ist das grenzüberschreitende Leiharbeit? Man begibt sich da in eine Grauzone. Das deutsche Unternehmen umgeht den Mindestlohn in der Leiharbeit, redet sich aber damit heraus, dass es sich um einen Werkvertrag handelt. Welches Recht gilt dann: deutsches Recht, polnisches Recht, rumänisches Recht? Diese Art der Verwischung von Rechten ist sehr beliebt.“ Dazu kommt, dass bisher nicht abschließend geklärt ist, welche Arbeitskräfte von dem von der Großen Koalition in Berlin beschlossenen Mindestlohn

ausgenommen werden. Sollte, wie bisher wohl vorgesehen, der gesetzliche Mindestlohn auch für die nach Deutschland entsendeten Arbeiter gelten, würde das ihre rechtliche Position deutlich stärken und der Klageweg wäre für sie einfacher.

Schon heute drohen hohe Strafen, wenn Scheinselbstständigkeit nachgewiesen wird. Doch das setzt mehr Kontrollen voraus. Wenn das Mindestlohngesetz wirklich eine Wirkung entfalten soll, so müsste nach Meinung von Alexandru Zidaru die in dem Gesetz vorgesehene Dokumentationspflicht für die Unternehmen in Deutschland ernst werden, sodass es dem Zoll ermöglicht wird, Lohnabrechnungen wirklich zeitnah zu kontrollieren, ohne solche Unterlagen von den osteuropäischen Unternehmen anfordern zu müssen.

Auch eine Beweislastumkehr, wie sie von den Arbeitsrechtsexperten Prof. Schüren und Prof. Brors gefordert wird, befürworten die Dortmunder Berater. „Die Firmen haben ein unternehmerisches Risiko. Wenn sie eine osteuropäische Firma mit etwas beauftragen, haben sie das Risiko, dass diese Firma nicht seriös arbeitet“, sagt Alexandru Zidaru. Dann müsse das deutsche Unternehmen für die eventuellen Folgekosten auch gerade stehen, in diesem Fall die faire Bezahlung der ausländischen Beschäftigten. So könne der Wettbewerb über Lohndumping gestoppt werden.

Außerdem sollte nach Vorstellung von Szabolcs Sepsi für alle Branchen mit tariflichem Mindestlohn wie im Baugewerbe eine Generalunternehmerhaftung in Bezug auf den Mindestlohn eingeführt werden. Der Arbeiter könnte dann vom Generalunternehmer zwar nicht den tat-

sächlich vereinbaren, eventuell höheren Lohn, einklagen, aber den Mindestlohn. „Da kann der Generalunternehmer dann auch nicht sagen: Ich habe das nicht vereinbart. Das brächte dem Beschäftigten mehr Sicherheit, den Mindestlohn durchzusetzen.“ „Das stände dann auch im Einklang mit der Europäischen Charta, in der steht, dass die Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden sollen, ihre Rechte zu genießen“, ergänzt Alexandru Zidaru. „Mit anderen Worten: Gesetze sollten so gemacht werden, dass man seine Rechte auch durchsetzen kann. Bisher haben nur die Unternehmer von der Dienstleistungsfreiheit in Europa profitiert.“

### Neue Durchsetzungsrichtlinie umstritten

Gerade ist auf europäischer Ebene Bewegung in die Sache gekommen. Am 16. April dieses Jahres hat das EU-Parlament für eine neue Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie gestimmt, die Lohndumping verhindern soll. Allerdings weiß man noch nicht genau, wie sich diese neue Regelung tatsächlich auswirken wird. Von Gewerkschaftsseite wird die Durchsetzungsrichtlinie stark kritisiert, weil sie viele Soll-Bestimmungen und weitere schwammige Regelungen enthält, die nach Meinung der Gewerkschaften an der gängigen Praxis nichts ändern werden. Frank Schmidt-Hullmann von der Gewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG Bau) nennt die Richtlinie sogar eine Mogelpackung, die die Situation eventuell eher verschlechtern als verbessern könnte. Zum Beispiel, so Alexandru Zidaru, heiße es in der Richtlinie, dass die gegen den Missbrauch der Entsendung gerichteten Kontrollmaßnahmen „angemessen“ sein sollten. Das könne dazu führen, dass be-

troffene Unternehmen gegen jeden Versuch der Mitgliedstaaten, eine Verbesserung ihrer Kontrollmechanismen einzuleiten, vor dem EuGH klagen könnten; dadurch würde sich eine Umsetzung dieser Regelungen entweder deutlich verzögern, oder gar komplett verhindern lassen. Das EU-Recht könne in diesem Fall die Umsetzung eines neuen deutschen Mindestlohngesetzes mit Dokumentationspflicht unmöglich machen.

Ein weiteres Problem aus Sicht der Dortmunder Berater ist, dass nur immer der Einzelne klagen kann. Wenn einer von einhundert Werkvertragsarbeitnehmern sein Recht auf einen Leiharbeitsvertrag durchsetze, blieben die anderen 99 Verträge davon also vollkommen unberührt – mal ganz abgesehen davon, dass die personellen Kapazitäten, um eine größere Anzahl von Klagen zu unterstützen, gar nicht vorhanden und ein längerer Atem notwendig sei.

Eine solche Klage kann sich über Monate, wenn nicht über ein Jahr, hinziehen. Und auch wenn die Klage Erfolg hat, ist der Arbeitnehmer am Ende oft der Dumme. „Dann bekommt er einen Leiharbeitsvertrag und wird danach sofort gekündigt“, weiß Szabolcs Sepsi. „Dann sehen auch die anderen, dass eine Klage im Endeffekt nichts bringt.“ Für die Mehrheit sei eine Klage also keine Option.

Was kann man den Ratsuchenden also anbieten? Das hänge von mehreren Faktoren ab, macht Szabolcs Sepsi deutlich. Jemandem mit einem deutschen Arbeitsvertrag, der sich entschließt seine Rechte einzuklagen, eventuell, weil er schon gekündigt worden ist, könne mit einem Gang zum Arbeitsgericht geholfen wer-

den. Das machen die Beratungsstellen auch häufiger. „Wir führen auch Klagen gegen rumänische Unternehmen und experimentieren ein bisschen, wie das ausgeht, aber eigentlich kann man da mit öffentlichem und politischem Druck bessere Ergebnisse erreichen.“

Schwieriger wird es, wenn sich die Beschäftigten aus dem Ausland zwar beschweren, selbst aber anonym bleiben wollen, weil sie den Arbeitsvertrag nicht aufs Spiel setzen möchten. „Dann muss man ihnen klarmachen, dass sie sich, wenn sie tatsächlich eine Verbesserung erreichen wollen, outen und ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber vertreten müssen“, so Szabolcs Sepsi. „Sonst macht der weiter wie bisher.“

Wenn der Beschäftigte einverstanden ist, übernehmen auch die Berater diese Rolle, genauso wie sie bei einer Kündigung auf Wunsch versuchen, eine außergerichtliche Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen – im Falle der Entsendung also zum Beispiel mit dem rumänischen Unternehmen. Allerdings zeigen sich diese Firmen nach Erfahrung der Dortmunder Berater nur sehr selten gesprächsbereit. Die meisten Verhandlungen haben bisher mit deutschen Unternehmen stattgefunden, zum Beispiel mit Leiharbeitsfirmen. „Und das hat dann auch meistens funktioniert“, sagt Alexandru Zidaru.

### Öffentlicher Druck hilft

Auch Druck über die Medien kann zum Erfolg führen. So hat in Dortmund eine Logistikfirma zum Beispiel im Streit mit einem ausländischen Arbeitnehmer eingelenkt, als Szabolcs Sepsi den Fall in einem Interview mit den Ruhr-Nachrichten publik machte.

Werkverträge mit ausländischen Unternehmen in deutsche Arbeitsverträge umzuwandeln, gelingt anscheinend ebenfalls nur bei massivem Druck der Politik, der Öffentlichkeit und bei hartem Durchgreifen des Zolls. So geschehen bei Fine Food in Emsdetten, einem großen Unternehmen der Fleischbranche. Hier hatte der Zoll Ende vergangenen Jahres Vertreter eines Subunternehmens wegen Betrug in Millionenhöhe in Verbindung mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Haft genommen. Um einen weiteren Imageschaden zu verhindern, entschloss sich Fine Food dann, nur noch mit einem unbelasteten Subunternehmen zusammenzuarbeiten, unter dessen Dach auch die kleineren Subunternehmen nun ihre Arbeitskräfte mit deutschen Arbeitsverträgen ausstatten wollen.

„Die Gewerkschaft verhandelt zurzeit mit diesem neuen Subunternehmen. Was dabei herauskommt, kann ich noch nicht sagen“, sagt Alexandru Zidaru. Er sitzt bei den Verhandlungen für die Gewerkschaftsseite mit am Tisch. Er rechnet damit, dass noch ein großer Handlungsbedarf besteht, auch wenn man bereit ist, nun den ab dem 1. Juli 2014 für die Fleisch verarbeitende Industrie geltenden tariflichen Mindestlohn von 7,75 Euro zu zahlen. Mögliche Themen seien bezahlter Urlaub, Überstundenvergütung, Nachtarbeit usw. Gerade Überstunden seien ein großes Thema. Es gebe kaum Kräfte, die nur 40 Stunden in der Woche arbeiteten.

Einen Trend dahin, dass deutsche Unternehmen nun lieber auf Werkvertragskonstruktionen mit ausländischen Unternehmen verzichten, um in der Öffentlichkeit besser dazustehen, möchten Alexandru Zidaru und Szabolcs Sepsi aus diesem

Fall allerdings nicht ableiten. „Es gibt diese Werksvertrags-Konstruktionen mit Arbeitern etwa aus Polen oder Ungarn ja schon länger und die bestehen weiterhin. Ich gehe nicht davon aus, dass das für Rumänen und Bulgaren auf einmal anders wird“, sagt Alexandru Zidaru. „In Einzelfällen wie in Emsdetten gibt es Änderungen. Bis sich generell etwas ändert, ist es aber ein langer Prozess.“ Außerdem sei zu beobachten, dass die Firmen die in die Kritik geraten, ihre Arbeit an dem einen Standort einstellen und an einem anderen mit genau den gleichen Werkvertrags-Konstruktionen weitermachen. Das sei vor allem in der Fleischindustrie gang und gäbe.

Alexandru Zidaru fordert deshalb höhere Strafen für Verstöße gegen gesetzliche Regelungen. „Bis jetzt ist das für die Firmen aus Rumänien, die sich auf die Entsendung von Arbeitnehmern spezialisiert haben, lächerlich. Selbst wenn man vor Gericht beweisen kann, dass es sich nicht um eine vorschriftsgemäße Entsendung handelt, zahlt der Unternehmer eine so geringe Strafe, dass das überhaupt keine Bedeutung für ihn hat und in keinem Verhältnis zu dem Profit steht, den er mit der Ausbeutung der Arbeitskräfte macht. Sie sollten, wenn sie bei Gesetzesverstößen erwischt werden, nicht mehr das Recht haben weiterzumachen. Da sehe ich unbedingt Handlungsbedarf.“

#### ABSTRACT

In Dortmund arbeiten seit dem vergangenen Jahr zwei Beratungsstellen, die im Zuge der EU-weiten Arbeitnehmerfreizügigkeit faire Mobilität sichern sollen. Die Beratungsstelle „Faire Mobilität“, ist eine von fünf Beratungsstellen im Bundesgebiet und wird vom DGB getragen und vom BMAS und dem ESF gefördert. Sie kooperiert eng mit der Beratungsstelle der Weiterbildungseinrichtung „Arbeit und Leben“ „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW gestalten“. Dieses Projekt wird im Rahmen der NRW-Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ mit Mitteln des europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Die selbst aus Rumänien stammenden Berater Szabolcs Sepsi und Alexandru Zidaru helfen von Dortmund aus Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus ost- und mitteleuropäischen Ländern, die in deutschen Unternehmen oft zu Dumpinglöhnen und zum Teil unter unzumutbaren Bedingungen beschäftigt sind, ihre Rechte durchzusetzen.

#### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

**Arnold Kratz**

Tel.: 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

#### AUTOR

**Frank Stefan Krupop**

Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank\_krupop@web.de

#### KONTAKTE

Beratungsstelle Faire Mobilität

**Szabolcs Sepsi**, Tel.: 0231 54507982

E-Mail: szabolcs.sepsi@bfw.eu.com

Beratungsbüro: Arbeitnehmerfreizügigkeit  
in NRW gestalten

**Alexandru Zidaru**, Tel.: 0231 54507986

E-Mail: zidaru@aulnrw.de

Königswall 36, 44137 Dortmund