

**LABCIT
LÄNDERBERICHT
DEUTSCHLAND**

**von Kamila Schöll-Mazurek
Artur Schulz
Laura Faiß
Hannah Heyenn**

Polnischer Sozialrat e.V.

**SOZIALDUMPING DURCH
SUBUNTERNEHMER:
WIE DEUTSCHE UNTERNEHMEN
AUS DEM BAUWERBE
UND DER FLEISCHINDUSTRIE
EUROPÄISCHE ARBEITSRECHTE**

Das Projekt „Testing EU citizenship as ‚labour citizenship‘: from cases of labour rights violations to a strengthened labour-rights regime“ (LABCIT – engl. labour – Arbeit, citizenship – Bürgerschaft) wird aus dem EU-Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ (Europe For Citizens) gefördert. Wir sind fest davon überzeugt, dass gerechte Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen unabdingbar sind, um die vollwertige Bürgerschaft und die demokratische Partizipation aller EU-Bürger zu fördern. Daher ist das Ziel unseres Vorhabens zu ermitteln, ob die EU-Bürgerschaft auch auf die Arbeitswelt ausgeweitet werden kann, und zwar durch die Einhaltung von Sozial- und Arbeitnehmerrechten, die die Arbeitsbürgerschaft ausmachen. Unsere Untersuchungen bestehen in der Analyse von offensichtlichen Verstößen gegen das Arbeitsrecht und Fällen von Ausbeutung in mehreren europäischen Ländern. Wir wollen verstehen, welche bestehenden oder auch neuen Instrumente angewandt werden können, um die Rechte der Arbeitnehmer effektiver zu schützen.

Im Rahmen der LABCIT-Maßnahmen führte der Polnische Sozialrat e.V. zwei öffentliche Anhörungen durch, an denen Arbeitsmigranten, Experten für Arbeitsrecht sowie lokale Interessensvertreter teilgenommen haben. Im Fokus dieses Länderberichts steht die Ausbeutung von Arbeitern in Baugewerbe und Fleischindustrie in Deutschland.

Ein abgenutzter Schrank, ein Kühlschrank und das war's auch schon. Zwei Metallpritschen auf langen Beinen, wie beim Militär... Überall Dreck, versiffte Wände, abgekratzte Tapeten und dieser stinkende Teppich... Die Heizung ging nicht. Ich glaube, die hat man erst im Februar angeschaltet.

Ein Arbeiter aus der Fleischindustrie in Leipzig beschreibt die Bedingungen in der vom Arbeitgeber gemieteten Wohnung

Überblick

Laut der letzten Volkszählung aus dem Jahre 2014 lebten in Deutschland zu diesem Zeitpunkt knapp 1,6 Mio. Personen polnischer Herkunft. 491 000 davon besaßen die polnische Staatsbürgerschaft, wobei nur 223 000 sich seit weniger als 5 Jahren in Deutschland aufhielten (Statistisches Bundesamt 2015). Mit 198 000 Zuwanderern im Jahre 2014 waren Polen die größte Zuwanderungsgruppe in Deutschland. Platz zwei belegte Rumänien mit 191 000 registrierten Zuwanderern (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] 2015). Seit dem EU-Beitritt Polens wurden Großbritannien und Deutschland zu den wichtigsten Auswanderungszielen für polnische Staatsbürger, die Arbeit im Ausland suchten.

Polen, die erst nach dem EU-Beitritt nach Deutschland kamen, können meistens eine Berufsausbildung aufweisen. Diejenigen, die sich nach 2004 für Großbritannien entschieden, hatten entweder Berufsausbildung, einen mittleren Schulabschluss oder einen Hochschulabschluss (Fihel 2010). Diese Situation wurde durch die siebenjährige Übergangsfrist verursacht, die der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für polnische Arbeitnehmer voranging. Die meisten hoch qualifizierten Fachleute wanderten in dieser Zeit in andere EU-Länder aus (Fihel 2010).

Die deutsch-polnischen bilateralen Abkommen, unter anderem über die Saisonarbeit, wurden nicht in einem ausreichenden Maße genutzt, um die Schutzmechanismen des deutschen Arbeitsmarktes oder die Möglichkeit einer selbständigen Erwerbstätigkeit zu fördern (BAMF 2010). Vor und im Laufe der bereits erwähnten Übergangsfrist bildeten polnische Staatsbürger die größte Gruppe unter den Saisonarbeitern in der Landwirtschaft. Sie werden jedoch zunehmend von Arbeitern aus anderen Ländern, z.B. Rumänien, ersetzt (OECD 2013, 58).

Die letzte repräsentative Untersuchung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zu den fünf größten Minderheiten in Deutschland zeigt, dass polnische Staatsbürger zumeist nur in einigen wenigen Branchen Anstellung finden (BAMF 2007). Männer arbeiten hauptsächlich im Baugewerbe (34,3%) und in der verarbeitenden Industrie (30,5%). Unter den männlichen Arbeitnehmern polnischer Herkunft wurde im Vergleich zu allen anderen Minderheiten in Deutschland auch die höchste Selbstständigkeitsrate verzeichnet (15%). Frauen polnischer Herkunft finden meistens Anstellung im deutschen Dienstleistungssektor, der u.a. Putzdienste, Krankenpflege sowie allgemeine Pflegeleistungen umfasst (37,8%). Weitere bedeutende Branche, in denen viele polnische Frauen arbeiten, sind Handel (14,9%) und Hotellerie (BAMF 2010a).

Im Laufe des Projekts hat der Polnische Sozialrat e.V. zwei Branchen analysiert: das Baugewerbe sowie die Fleischindustrie. Beide Branchen ziehen zahlreiche unqualifizierte Arbeitskräfte aus Osteuropa an. Während der ersten Phase der Anhörungen im Baugewerbe stellten wir fest, dass die Scheinselbständigkeit sowie unübersichtliche Subunternehmerketten die häufigsten Ursachen für Verstöße gegen das Arbeitsrecht und für die Ausbeutung der Arbeiter sind, die vor allem in der Nichtauszahlung von Löhnen bestehen. In der Fleischindustrie waren die gefährlichen Arbeits- und Wohnbedingungen die gängigsten Probleme der Arbeitnehmer. Im Hinblick auf die Tatsache, dass viele Arbeitsmigranten in sämtlichen Branchen tagtäglich solchen Verstößen ausgesetzt sind, stellen die hier aufgeführten Situationen lediglich Beispiele für unterschiedliche Verletzungen des Arbeitsrechts dar, unter denen Arbeitsmigranten in Deutschland leiden.

BEISPIEL NR. 1:

ANGST, AUSBEUTUNG UND MISSBRAUCH – ARBEIT IN DER FLEISCHINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

Wir haben mit elf Arbeitnehmern aus der Leipziger Filiale eines der größten deutschen Fleischverarbeitungsunternehmen gesprochen. Wie viele Andere in dieser Branche, wurden auch sie von einem Subunternehmer beschäftigt. Sie sollten am Förderband Fleisch hacken, manchmal auch beim Schlachten helfen. Die Wohn- und Arbeitsbedingungen, von denen sie berichteten, waren unzumutbar: schäbige Wohnungen, abgenutztes oder sogar funktionsuntüchtiges Werkzeug und unzureichende Schutzkleidung. Die Abhängigkeit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber war umso größer, als dieser die Unterkünfte stellte. Eine Kündigung bedeutete also zugleich auch den Wohnungsverlust. Häufig kam es vor, dass die Arbeitnehmer keine Verträge in ihrer Muttersprache (Polnisch) erhielten oder gezwungen wurden, Dokumente zu unterzeichnen, ohne sie vorher lesen zu dürfen.

Die Arbeitnehmer berichteten auch davon, dass ihr Lohn vollständig dem Ermessen des Vorarbeiters überlassen war und daher von Monat zu Monat variierte, meistens jedoch 6€ bis 8€ pro Stunde betrug. Der Reallohn wurde zudem regelmäßig durch unbezahlte Überstunden, Abschläge für Krankheitstage sowie vom Vorarbeiter erzwungene Abzüge gemindert. Die Funktionsweise dieses wohl durchdachten Systems wurde von einem der Arbeitnehmer äußerst treffend beschrieben:

Mal habe ich 170 Stunden gearbeitet und 1200€ bekommen, ein anderes Mal habe ich 100 Stunden gearbeitet und 1100€ bekommen. [...]

Der Lohn hing nie von den Arbeitszeiten ab und spiegelte nie die tatsächlich geleistete Arbeit wider [...]

Jede Panne, jedes Fehlverhalten und jede Krankschreibung hatten einen Abzug zur Folge.

[Der Arbeitgeber] bezeichnete das als Abzug, doch für mich war es einfach nur Betrug.

Das Auffallendste an den Gesprächen mit den Arbeitnehmern war die angsterfüllte Atmosphäre, in der sie arbeiten mussten. Der Arbeitgeber wurde als unantastbare Autorität betrachtet, als dürfte er alles. Beleidigungen und Drohungen waren an der Tagesordnung. Manche Arbeitnehmer berichteten auch, dass sie physisch bedroht wurden und bezugten wie ihre Kollegen bedroht oder sogar angegriffen wurden. Einer der Arbeitnehmer beschrieb einen solchen gewaltsamen Angriff mit folgenden Worten: „[Der Arbeitgeber] schlug einen der Arbeitnehmer zusammen, der gekündigt hatte; als ich von der Arbeit nach Hause kam, war im Flur überall Blut, vom ersten Stock an bis zum Ausgang.“

BEISPIEL NR. 2:

VON SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT ZUR NICHTAUSZAHLUNG DES LOHNS IM BAUWERBE IN DEUTSCHLAND

Neunzehn Arbeitnehmer teilten uns ihre Erfahrungen aus der Arbeit im deutschen Baugewerbe mit. Die häufigsten Probleme, von denen sie berichteten, waren die Scheinselbständigkeit und die damit verbundene fehlende Sozial-, Kranken- und Rentenversicherung. Sie behaupteten, dass es unmöglich war, im Baugewerbe Anstellung zu finden, ohne ein Gewerbe angemeldet zu haben. Einer der Arbeitnehmer beschrieb die Situation folgendermaßen: „Sie haben mich entlassen und gesagt, ich darf erst wiederkommen, wenn ich ein Gewerbe angemeldet habe. Das haben alle in der Firma so gemacht.“ Die Arbeiter stellten fest, dass die Unternehmen die Arbeitsmigranten im

Baugewerbe zwingen, ein eigenes Gewerbe anzumelden, um selbst Kosten zu sparen. Aus den Berichten der Arbeiter, die im Laufe der Anhörungen gesammelt wurden, ergibt sich, dass ein Teil des Lohns für ihre nicht angemeldete Erwerbstätigkeit schwarz ausgezahlt wurde. Einer der Arbeiter beschrieb dies mit folgenden Worten: „Einer der Inhaber tauchte mit einer großen schwarzen Ledertasche auf und verteilte Geld daraus. Da draußen gibt es tausende solche Menschen.“ Unsere Rechtsanwältinnen haben bereits Verfahren betreut, in denen Arbeiter aus dem Baugewerbe die Auszahlung ausstehender Löhne forderten, und die Erfahrung gemacht, dass die Scheinselbstständigkeit, die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und der schwarz ausgezahlte Lohn zum Misserfolg vor Gericht beitragen.

Kernfragen

Beide Branchen in dieser Untersuchung nutzen Subunternehmer als Strategie, um die eigenen Lohnkosten zu senken. Beide wenden im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit der Arbeitsmigranten niedrigere Standards an, vor allem im Vergleich zur regulären Belegschaft. Auf diese Weise umgehen sie die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die zur Gleichstellung von Arbeitern aus dem Inland und EU-Ausland führen sollen.

■ DIE FLEISCHINDUSTRIE

Die Fleischindustrie ist dafür bekannt, Arbeitsmigranten als Niedriglohnalternative zu inländischen Arbeitnehmern zu beschäftigen (Appelbaum und Schmitt 2009). Nach der Osterweiterung der EU im Jahre 2004 wurden die bestehenden Arbeitsplätze in Deutschland anfangs hauptsächlich von entsandten Arbeitnehmern eingenommen. Weil es in Deutschland bis 2015 keinen Mindestlohn gab, wurden die Löhne durch Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geregelt. Diese Verträge galten jedoch nicht für Arbeitsmigranten, die von nicht assoziierten Drittunternehmen beschäftigt wurden (Menz 2010). Sie gelten ausschließlich für Arbeitnehmer, die für ausländische Unternehmen in konkreten Branchen (Fleischverarbeitung, Bauwesen) tätig sind, nicht aber für Ausländer, die aus rechtlicher Sicht selbständig erwerbstätig sind. Durch diese Praxis wurden damals knapp 26000 Arbeitsplätze ersetzt, was auch die Löhne der verbleibenden inländischen Arbeitnehmer unter Druck setzte (Czommer und Worthmann 2005). In dieser Situation waren die Gewerkschaften gezwungen, sich auf eine Haltung gegenüber Arbeitsmigranten zu einigen: sollten sie diese mit offenen Armen aufnehmen oder sie bekämpfen, sie anstellen oder Integrationsstrategien zur Stärkung der Gewerkschaften entwickeln? (Krings 2009).

■ DAS BAUGEWERBE

Seit der Entstehung des einheitlichen europäischen Binnenmarktes im Jahre 1993 wurde der Einsatz von ausländischen Subunternehmern, die ihre Arbeitnehmer zur Arbeit auf deutschen Baustellen entsandten, eine beliebte Niedriglohnstrategie im Baugewerbe in Deutschland (Nienhüser 1999). Später gesellten sich zu diesem rechtskonformen Verfahren auch illegale Praktiken wie Scheinselbständigkeit (ebd.) Diese Tendenzen hielten auf dem deutschen Arbeitsmarkt während der Schutzphase, der Übergangsfrist in den Jahren 2004 bis 2011 an; sie verhinderten den Zustrom von Arbeitnehmern aus anderen europäischen Ländern nach Deutschland, doch sie ließen eine selbständige Erwerbstätigkeit solcher Personen zu (BAMF 2010).

• SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT

Als der deutsche Arbeitsmarkt vollständig für Bürger der neuen EU-Staaten geöffnet wurde, sank die Anzahl der entsandten Arbeitnehmer aus diesen Staaten stetig. Gleichzeitig wurde Scheinselbständigkeit zu einer der am weitesten verbreiteten Praktiken im Baugewerbe (Cremmer 2013). Ein Gewerbe, das in einem anderen EU-Mitgliedsstaat ausgeübt wird, unterliegt der Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt und wird daher nicht durch arbeitsrechtliche Vorschriften geschützt. Eine solche Massenscheinselbständigkeit im Baugewerbe hindert selbständig Erwerbstätige daran, arbeitsrechtliche Vorschriften in Anspruch zu nehmen, die ihnen Arbeitnehmerrechte und eine faire Behandlung innerhalb des jeweiligen Mitgliedsstaates und der EU gewähren würden. Diese nicht angewandten, obgleich verdienten Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts umfassen den Mindestlohn, soziale Sicherheit und Rentenleistungen.

• SUBUNTERNEHMERKETTEN

Für die Ausführung bestimmter Aufträge ist es im Baugewerbe üblich, Subunternehmer zu beauftragen und Vermittler einzusetzen, die sich mit der Rekrutierung von Arbeiter beschäftigen. An unseren Anhörungen nahmen hauptsächlich Männer im mittleren Alter und mit niedrigem Bildungsstand teil. Der Arbeitgeber hatte den Arbeitern einen Vorschuss gezahlt, war danach aber mit den weiteren Zahlungen in Rückstand geraten. Jegliche Versuche, die Auszahlung der Löhne auf rechtllichem Wege durchzusetzen, scheiterten. Einer der Arbeiter verriet uns beispielsweise, dass die Firma, die ihn beschäftigt hatte, sich vollständig „in Luft auflöste“. Als die Arbeit getan war, zahlte niemand den Arbeiter ihren Lohn aus. Die Adresse, die auf der Visitenkarte des Ansprechpartners stand, erwies sich als ein Postfach.

• ARBEITSZEITEN UND LOHNZAHLUNGEN

Bauarbeiter müssen zumeist viele Stunden lang arbeiten. Dies wurde während der Anhörungen von den Arbeiternehmern bestätigt, die ihrer Arbeit sogar bis zu 12 Stunden pro Tag nachgingen. Sie berichteten, trotz der verlängerten Arbeitszeiten weniger zu verdienen

als ihre deutschen Kollegen. Auch der neu eingeführte Mindestlohn betrifft sie nicht, da sie zwecks Erfüllung eines bestimmten Auftrags beschäftigt werden und dementsprechend pro Auftrag, nicht pro Stunde bezahlt werden. Einige der Arbeitnehmer mieten eine Wohnung vom Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer berichteten von dem Dilemma, entweder zu bleiben, weiterhin für den unredlichen Arbeitgeber zu arbeiten und die Nichtauszahlung des Lohns zu riskieren, oder zu kündigen, was auf jeden Fall bedeuten würde, auf den Lohn verzichten zu müssen.

- **GRAUZONE**

Rechtlich gesehen zieht die Nichtanmeldung der Erwerbstätigkeit die Nichtigkeit sämtlicher Arbeitsverträge nach sich, daher besteht für Selbständige keine rechtliche Grundlage, ihren Lohn einzufordern. Neben diesem unvermeidbaren Risiko, das mit der Scheinselbständigkeit verbunden ist, gehört die Praxis, Briefkastenfirmen zu gründen, zu den häufigen Verstößen gegen das Arbeitsrecht. Der Lohn wird zumeist nach eigenem Ermessen berechnet und spiegelt die tatsächlich gearbeiteten Zeiten selten wider. Falls es zu einem Gerichtsverfahren kommt, ist es unmöglich, die genauen Arbeitszeiten zu ermitteln.

Generell führen niedrige Löhne und Sozialdumping-Strategien wie Missbrauch von Schichtarbeit, grenzüberschreitende Arbeitsvermittlungsagenturen und Scheinselbständigkeit zur Aushebelung der Arbeitsrechte von Arbeitsmigranten. Zudem ist auch bekannt, dass solche Praktiken Druck auf den Lohn, die Arbeitsbedingungen und die Selbstorganisation der Arbeitnehmer ausüben, was die Arbeit der Gewerkschaften erheblich erschwert (HRW 2009).

Interventionen

NIEDRIGER WIDERSTAND DER ARBEITSMIGRANTEN

Die Arbeiter zeigen zumeist wenig Vertrauen gegenüber Behörden und staatlichen Einrichtungen. Ihre Meinung über Beamte ergibt sich meistens aus schlechten Erfahrungen mit solchen Institutionen. Daher werden viele Verstöße weder der Polizei noch anderen Organen gemeldet. Manche Arbeiter versuchen, ihre Probleme auf die eigene Faust zu lösen, und lassen sich häufig auf halboffizielle Lösungen ein (wie z.B. nicht angemeldete Erwerbstätigkeit), wodurch sie ihre Lage allerdings nur verschlimmern.

Andere wiederum geben die Arbeit auf und kehren nach Polen zurück nach Polen. Auch diese

Lösung birgt viele Probleme in sich, da der Kontakt mit diesen Arbeitern nach Einleitung des Gerichtsverfahrens deutlich erschwert oder gar unmöglich ist. Nur wenige Arbeiter unternehmen den Versuch, gegen ihre (ehemaligen) Arbeitgeber zu klagen. Im Baugewerbe ist dies vor allem dadurch verschuldet, dass die Arbeitgeber sich für halboffizielle Lösungen entscheiden und die Arbeiter Angst haben, selber in Schwierigkeiten zu geraten, wenn sie das den zuständigen Behörden melden. Wenn es tatsächlich zu Gerichtsverfahren kommt, können die Arbeiter ihre Rechte häufig nicht geltend machen.

Die meisten Arbeitnehmer in der Fleischindustrie sagten aus, sie hätten Angst vor ihren Arbeitgebern, und berichteten von Beleidigungen und Drohungen. Deswegen ergriffen viele Arbeitnehmer keine rechtlichen Maßnahmen. Zudem sehen sich Arbeitsmigranten im Kampf um die Beachtung ihrer Arbeitsrechte vor viele Hürden gestellt. Aus den Betriebsräten, an denen sich andere Arbeitnehmer beteiligen, sind sie ausgeschlossen, und der Zugang zu Gewerkschaften ist meistens durch die Sprachbarriere erschwert.

■ GEWERKSCHAFTEN

Für die Gewerkschaften sind die Vertretung der Arbeitsmigranten und der Schutz gegen Verletzungen des Arbeitsrechts im deutschen Baugewerbe eine besonders schwierige Aufgabe. Die für diese Branche typische Scheinselbständigkeit stellt eine enorme Herausforderung dar, da Selbständige aus rechtlicher Sicht keine Arbeitnehmer sind und daher keinen Anspruch auf Schutz seitens der Gewerkschaften haben. Auch die Anzahl der entsandten Arbeitsmigranten, die Tatsache, dass sie den lokalen Gewerkschaften nicht beitreten und die begrenzte Aufenthaltsdauer erschweren ihre Integration in den Gewerkschaftsstrukturen. Zudem bilden Arbeitsmigranten in dieser Branche eine Niedriglohnalternative zu deutschen Arbeitnehmern, die von den Gewerkschaften vertreten werden (Wagner und Lillie 2014). Obwohl die IG BAU, die u.a. das Baugewerbe organisiert, versucht, den entsandten Arbeitnehmern in Deutschland zu helfen, erklärte ein Vertreter der Gewerkschaft während unserer Anhörung klar und deutlich, dass sie sich für die von der Scheinselbständigkeit betroffenen Arbeiter nicht zuständig sehen.

In der Fleischindustrie bestand das größte Problem in den Subunternehmerketten. Da die vom Subunternehmer gestellten Arbeitnehmer fest angestellte Mitarbeiter ersetzen, werden sämtliche Tarifverträge nichtig. Bis vor kurzem sank die Anzahl der in Gewerkschaften assoziierten Arbeitnehmer in dieser Branche stetig. Diese Tendenz änderte sich, als es einer Gruppe von Arbeitsmigranten gelang, dank Unterstützung des NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) und des DGB-Projekts Faire Mobilität einen Betriebsrat in einem der Subunternehmen aus der

Fleischindustrie zu gründen (Faire Mobilität 2016). Wie diese Entwicklung demonstriert passen mehr und mehr deutsche Gewerkschaften ihre Strategien an den Zustrom von Arbeitern aus anderen EU-Staaten an (siehe auch Wagner und Hassel 2015).

Das Projekt Faire Mobilität hilft gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeiter aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Die politische Verantwortung für das Projekt liegt beim DGB-Bundesvorstand. Es wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und seit 2016 zusätzlich mit Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Im Rahmen des Projekts sind sieben Erstberatungsstellen aufgebaut worden, in denen mobile Beschäftigte in ihren Landessprachen arbeitsrechtlich und sozialrechtlich informiert werden.

Kontakt: www.faire-mobilitaet.de

Im Fokus der Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit von Arbeit und Leben Hamburg stehen die Beratung und Unterstützung Erwerbstätiger aus allen EU-Staaten, besonders aber Menschen aus Osteuropa, die aufgrund der erweiterten Arbeitnehmerfreizügigkeitsregelungen verstärkt nach Hamburg kommen. Zu allen Problemen aber besonders zu Arbeitsrecht, Sozialrecht, Tarife und Entlohnung, soziale Absicherung, Steuerrecht und gewerkschaftlichen Angeboten werden Arbeitsmigranten hier beraten.

Besonders effektiv ist die Servicestelle durch die Erschaffung eines regionalen Netzwerks, das den Kontakt zwischen relevanten sozialen und staatlichen Trägern wie Arbeitsämtern, Gebietskörperschaften, Gewerkschaften und Organisationen, die sich mit Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten befassen, ermöglicht. Das Ziel dabei ist die regionale Verhinderung und Beseitigung von Verstößen gegen das Arbeitsrecht im Kontext der europäischen Arbeitsmigration.

Kontakt: <https://hamburg.arbeitundleben.de/index.php?id=11&s=6&lang=de>

■ BEHÖRDEN

Unsere Erfahrung aus den Verfahren, die von unseren Rechtsanwältinnen betreut wurden, zeigt, dass es vielen Behörden nicht bewusst ist, dass Verstöße gegen das Arbeitsrecht auch Verletzungen des Strafrechts darstellen können. Diese Behörden wollten sich mit Problemen wie Nichtauszahlung von Löhnen oder gefährliche Arbeitsbedingungen nicht befassen, da sie der Ansicht waren, dass solche Angelegenheiten zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zu klären sind, eventuell unter Einbezug der Gewerbeaufsicht.

Empfehlungen

1. Wir schlagen die Errichtung eines Netzwerks aus verschiedenen Einrichtungen vor (z.B. Organisationen, die sich mit Migration befassen, Gewerkschaften), die zusammenarbeiten und einander ergänzen würden. Zum Beispiel haben Gewerkschaften üblicherweise mehr Einfluss auf die Politik als kleinere Migrantenorganisationen. Doch Migrantenorganisationen haben wiederum meist bessere Erreichbarkeit und Zugang zu einzelnen Betroffenen. Besonders in bürokratischen Belangen ist ihre individuelle Unterstützung meist umfassender. Wir halten Arbeit&Leben Hamburg für ein gutes Beispiel für so ein gelungenes Netzwerk. Es trägt zur Erleichterung der Kommunikation zwischen zahlreichen wichtigen Trägern im Rahmen des Arbeitnehmernetzwerks bei.

2. Im Hinblick darauf, dass Subunternehmerketten das größte Problem darstellen, möchten wir betonen, dass Zeitarbeitsagenturen nur eine von mehreren Parteien sind, die die Verantwortung für solche Missstände tragen. Die Pflicht, Arbeitszeiten nachweisen zu können, sollte grundsätzlich eine Pflicht des Arbeitgebers, nicht des Arbeitnehmers sein. Zudem sollten Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, ihren (potentiellen) Arbeitnehmern Verträge in ihrer Muttersprache vorzulegen.

3. Da die Scheinselbständigkeit ein äußerst weit verbreitetes Problem darstellt, sollten Einzelunternehmen eine höhere soziale Sicherheit genießen, z.B. im Fall der Insolvenz eines Kunden. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um (potenzielle) Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber über die Vorteile von Arbeitsverträgen zu informieren. Informationen zu den rechtlichen und administrativen Voraussetzungen für Beschäftigung und Berufsausübung sowie zur Sammlung der nötigen Unterlagen sollten im Internet veröffentlicht werden.

Erklärung des DGB-Projekts Faire Mobilität in Bezug auf den Bericht des Polnischen Sozialrats (November 2015)

Der vom Polnischen Sozialrat e.V. veröffentlichte Bericht behandelt die wesentlichsten Fragen in Bezug auf die Ausbeutung der Arbeiter in der deutschen Fleischindustrie und fügt sich in die Arbeit der Beratungsstellen des Faire Mobilität-Netzwerks, das sich bereits seit 2012 mit den Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie beschäftigt.

Untenstehend werden die wichtigsten Probleme in dieser Branche aufgelistet:

- Sehr lange Arbeitszeiten, die weit über die gesetzlichen Tageshöchstarbeitszeiten hinausgehen
- „Verschwindende“ Arbeitszeiten auf der Lohnabrechnung – die Arbeitnehmer werden nicht für die gesamte tatsächliche Arbeitszeit vergütet
- Unrechtmäßige Abzüge für Miete und Werkzeug, Geldstrafen für „Fehlverhalten“ oder „unzureichende“ Produktivität bei der Arbeit
- „Doppelte Abhängigkeit“ vom Arbeitgeber, der auch die Unterkünfte für die Arbeitnehmer stellt
- Sofortige Entlassung im Fall einer Erkrankung oder eines Arbeitsunfalls
- Einschüchterung und Diskriminierung durch Vorgesetzte (Vorarbeiter)

Um die Lage der Arbeitsmigranten in der Fleischindustrie zu verbessern, sollte der rechtliche Rahmen der bestehenden Ausbeutungspraktiken in Betracht gezogen werden. Mithilfe von Werkverträgen haben die Firmen ihre Produktion größtenteils auf Subunternehmer verlagert. Um die nötigen Arbeitskräfte zu beschaffen, wurden bis vor einigen Jahren noch ausländische Subunternehmer herangezogen, heutzutage wiederum werden in Deutschland registrierte Subunternehmer eingesetzt. Daher sind die meisten Arbeitnehmer Teil des deutschen Sozialversicherungssystems. Ihre Arbeitsbedingungen sind jedoch deutlich schlechter, als die Arbeitsbedingungen der direkt im Unternehmen angestellten Arbeitnehmer. Zudem gelten für Arbeitsmigranten keine Tarifverträge und sie sind von der Teilnahme an Betriebsräten ausgeschlossen. Unternehmen, deren Produktionsverfahren in Fabriken vonstattengeht, wollen die Verantwortung nicht übernehmen, die ein Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eigentlich tragen sollte.

Die Verwendung von Werkverträgen in der Fertigungsindustrie einzuschränken, gehört demnach zu den Kernfragen. Im November 2015 stellte die Regierung einen Gesetzesentwurf vor,

der zur Bekämpfung von vertraglichen Missbräuchen beitragen soll. Obwohl dieses Projekt hilfreich ist bei der Ermittlung, ob der jeweilige Vertrag rechtskonform ist oder nicht, ist es aus Sicht der Betriebsräte kein ausreichendes Mittel für den Kampf gegen Werkverträge.

Ebenso wichtig sind weitere Mittel, die in dem Bericht genannt werden. Der Zugang zur Rechtsberatung sollte für Arbeitsmigranten erleichtert werden, so dass sie ohne Rücksicht auf die Sprachbarriere und ohne Sorgen um die hohen Verfahrenskosten ihre Rechte vor Gericht geltend machen können. Die vom Arbeitgeber geführte Erfassung der Arbeitszeiten sollte übersichtlich und jederzeit für die Arbeitnehmer einsehbar sein. Auch die Rolle der Betriebsräte sollte gestärkt werden, damit sie die Arbeitnehmer, die von Subunternehmern beschäftigt werden, effektiver unterstützen können. Die Arbeitnehmer sollten zudem Zugang zu Beratungsstellen haben, die je nach ihren Herkunftsländern in den verbreitetsten Sprachen Hilfe anbieten. Diese Stellen sollten Auskunft erteilen über die Rechte der Arbeitnehmer und die Möglichkeiten, diese Rechte geltend zu machen.

Erklärung der Abgeordneten Jutta Steinruck von der Progressiven Allianz der Sozialdemokraten im Europäischen Parlament in Bezug auf den Bericht des Polnischen Sozialrats (Januar 2016)

Der interne Bericht hat zum wiederholten Mal aufgezeigt, dass die aktuellen Rechtsvorschriften, die sich aus der Richtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern ergeben, von jedem Mitgliedsstaat frei interpretiert werden können. Dies erzeugt eine Reihe von Rechtslücken, die von Zeitarbeitsagenturen und von Subunternehmern in der Bau- und Fleischindustrie ausgenutzt werden. Die aktuelle Praxis besteht in der Bindung von Arbeitnehmern durch Arbeitsverträge, die gezielt weder im Herkunfts- noch im Aufnahmeland unterzeichnet werden, sondern in dem Land, in dem die Sozialversicherungsbeiträge am niedrigsten sind. Ich habe Baustellen besichtigt, auf denen Arbeitnehmer in absolut menschenunwürdigen Unterkünften hausten, für die sie auch noch bezahlen mussten. Arbeitnehmer, die sich über die unzureichenden Sicherheits- und Hygienemaßnahmen beschwerten, werden entlassen oder gar eingeschüchtert. Wenn solche Praktiken ans Tageslicht kommen, werden sie meistens verharmlost oder es wird gegen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen geklagt. Unternehmen akzeptieren Strafen für die Nichtanmeldung von Erwerbstätigkeit zumeist stillschweigend, da der Gewinn aus einer solchen Tätigkeit deutlich höher ist als die potentiellen Geldstrafen. Nicht nur Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob es sich um Arbeitsmigranten, Migranten oder inlän-

dische Arbeitnehmer handelt, denen grundlegende Sozial- und Arbeitnehmerrechte verweigert werden – sondern auch Arbeitgeber, die sich an sämtliche Vorschriften halten, erleiden wegen Sozialdumping hohe Verluste.

Ich begrüße die Empfehlungen, die in dem Bericht dargelegt wurden, ganz besonders. Doch Schulungen und öffentliche Kampagnen, die die Arbeitnehmer über ihre Grundrechte informieren, werden keinerlei Früchte tragen, wenn wir den rechtlichen Rahmen für den grenzüberschreitenden Arbeitnehmerverkehr nicht spürbar ändern. Wir müssen Freizügigkeit garantierten und zugleich Löhne, Sozialversicherungssysteme, Sozial-, Sicherheits- und Hygienestandards bei der Arbeit sowie Tarifverträge und die Unabhängigkeit der Sozialpartner in den Aufnahmeländern schützen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung für Bürger von Drittstaaten hat eine fundamentale Bedeutung für die Lösung des Diskriminationsproblems, er erleichtert die Integration von Arbeitsmigranten und verhindert Sozialdumping. Je kürzer die Dauer der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen, desto geringer fallen die Chancen der Arbeitsmigranten aus, ihre Rechte geltend zu machen und sich gegen Sozialdumping zu wehren.

Wir, die Sozialdemokraten im Europäischen Parlament, rufen zu einer vollständigen Überarbeitung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern auf, damit der Grundsatz des gleichen Entgelts für die gleiche Arbeit am gleichen Einsatzort darin verankert werden kann. Das ist notwendig um Sozialdumping einzuschränken, um der Ausbeutung der Arbeitnehmer ein Ende zu setzen, um ein bedingungsloses Solidarhaftungsprinzip in allen Branchen einzuführen und um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten. Auch aus Drittstaaten entsandte Arbeitnehmer, deren Unternehmen sich in einem Drittstaat befindet, sollten Schutz genießen.

Eine europaweite Zusammenarbeit der Arbeitsaufsichtsbehörden sollte angestrebt werden. Darüber hinaus sollte eine gesamteuropäische Arbeitsaufsicht eingerichtet werden, die sich mit grenzübergreifenden Fällen befasst und die Einhaltung von Sozial- und Arbeitsvorschriften im europäischen Binnenmarkt gewährleistet. Auch der Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sollte ins Visier gefasst werden.

Im Jahre 2015 hat meine Partei maßgeblich zur Errichtung einer Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbsarbeit beigetragen. Deren Ziele sind das Verhindern, Erschweren und Bekämpfen nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, der Ansporn zur Anmeldung der Erwerbstätigkeit und die Förderung dieser Art von Beschäftigung. Dies ist jedoch nur ein erster Schritt zur gemeinsamen europäischen Strategie der Bekämpfung unlauterer Praktiken im Bereich der Sozialrechte. Daher rufen wir die Kommission zur Einführung einer elektronischen

Sozialversicherungskarte auf, die sämtliche wichtigen Informationen zur Beschäftigung und Sozialversicherung der Arbeitnehmer speichern würde. Eine solche Karte wäre ein äußerst nützliches Werkzeug im Kampf gegen jegliche Missstände. Zudem sollte eine Europäische Arbeitsaufsicht eingerichtet werden, die sich mit grenzüberschreitenden Fällen befassen und die Einhaltung von Sozial- und Arbeitsvorschriften in der Europäischen Union gewährleisten würde. Im Rahmen meiner politischen Arbeit werde ich weiterhin dafür kämpfen, dem Sozialdumping ein Ende zu setzen und den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ durchzusetzen.

Ergebnis des Projektes

Am 03.07.2016, unterzeichneten neun polnische Migrantenorganisationen aus dem gesamten Bundesgebiet eine Absichtserklärung zur Gründung eines Sozialen Dachverbandes Polnischer MigrantInnen in Deutschland. Das Netzwerk, dessen Treffen aus der Projektförderung „Testing Europe“ mitfinanziert wurden, will das Augenmerk von Politik und Verwaltung auf die sozialen Bedürfnisse sowie die Potentiale polnischer MigrantInnen in Deutschland lenken.

Die Organisationen haben den Polnischen Sozialrat e.V., einen seit 1982 in Berlin etablierten polnischen Verein, als Vertretung des Netzwerks auf Bundesebene erklärt.

Mitglieder: Polnischer Sozialrat e.V. Berlin, Biuro Polskich Inicjatyw Społecznych (Gesellschaft für Völkerverständigung e.V.) Leipzig, Sachsen, Deutsch-Polnischer Hilfsverein POLDEH e.V., Braunschweig, Niedersachsen, Bundesverband „Polnische Journalisten in Deutschland“ e.V., EuroService Görlitz, Sachsen, Polki w Berlinie e.V. Berlin, MusKnica e.V. Bad Muskau, Sachsen, Polnisches Kompetenzzentrum Berlin Brandenburg, Niedersachsen, Brandenburg, Solidarni e.V. München, POLintegro Polnischer Kultur- und Integrationsverein e.V.

Quellenverzeichnis

Appelbaum, Eileen, John Schmitt, Review Article: Low-Wage Work in High-Income Countries: Labor-Market Institutions and Business Strategy in the US and Europe. *Human Relations* 62 (12): 1907–34, 2009.

Arbeit und Leben, Arbeit Und Leben Hamburg, 2016 <http://hamburg.arbeitundleben.de/>

Buchanan, Jane, „Are You Happy to Cheat Us?": Exploitation of Migrant Construction Workers in Russia'. New York: Human Rights Watch, 2009, <https://www.hrw.org/report/2009/02/10/are-you-happy-cheat-us/exploitation-migrant-construction-workers-russia>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Migrationsbericht 2008. Berlin, 2010, [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2008.pdf; jsessionid=BEF241FC1AC5AB3E0E5CE5BA95C2E772.1_cid286?__blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2008.pdf?jsessionid=BEF241FC1AC5AB3E0E5CE5BA95C2E772.1_cid286?__blob=publicationFile)

— — — Migrationsbericht 2014. Berlin, 2015, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?__blob=publicationFile

Cremers, Jan, Free Provision of Services and Cross-Border Labour Recruitment. *Policy Studies* 34 (2): 201–20, 2013.

Czommer, Lars und Georg Worthmann, Von Der Baustelle Auf Den Schlachthof: Zur Übertragbarkeit Des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Auf Die Deutsche Fleisch Industrie. IAT Report 2005/03. Duisburg: Institut für Arbeit und Technik, 2005
<http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2005/report2005-03.pdf>

Davies, Steve, Nikolaus Hammer, Glynne Williams, Rajeswari Raman, Clair Siobhan Ruppert, Lyudmyla Volynets, Labour Standards and Capacity in Global Subcontracting Chains: Evidence from a Construction MNC. *Industrial Relations Journal* 42 (2): 124–38, 2011

DGB, Faire Mobilität, 2015, <http://www.faire-mobilitaet.de/>

Faire Mobilität, Betriebsratswahl Bei Werkvertragsunternehmen in Der Fleischindustrie- Erfolg Mit Signalwirkung? Luty 26, 2012
<http://www.faire-mobilitaet.de/++co++72f1e552-dc86-11e5-abba-52540023ef1a>

Gostomski von, Christian Babka, Basisbericht: Tabellenband: Repräsentativbefragung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland 2006/2007“ (RAM). Zur Situation Der Fünf Größten in Deutschland Lebenden Ausländergruppen. Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, 2010,

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Forschung/Forschungsberichte/fb08-basisbericht-tabellenband.pdf?__blob=publicationFile

Krings, Torben, A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour. *European Journal of Industrial Relations* 15 (1): 49–69, 2009.

Menz, Georg, Are You Being Served? Europeanizing and Re-Regulating the Single Market in Services. *Journal of European Public Policy* 17 (7): 971–87, 2010.

Nienhüser, Werner.. „Legal, illegal,...“—Die Nutzung Und Ausgestaltung von Arbeitskräftestrategien in Der Bauwirtschaft?’ *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 292–319, 1999.

OECD, *Recruiting Immigrant Workers: Germany 2013*. OECD Publishing, 2013,

http://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-germany_9789264189034-en

Statistisches Bundesamt, Zuwanderer 2014 Nach Detailliertem Migrationsstatus, Alter Bei Einreise, Aufenthaltsdauer Und Geschlecht – Insgesamt. Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung Und Erwerbstätigkeit/Bevölkerung Mit Migrationshintergrund – Ergebnisse Des Mikrozensus. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2014.

Wagner, Bettina, and Anke Hassel, Labor Migration and the German Meat Processing Industry: Fundamental Freedoms and the Influx of Cheap Labor. *South Atlantic Quarterly* 114 (1): 204–14, 2015.

Wagner, Ines und Nathan Lillie, European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site. *JCMS: Journal of Common Market Studies* 52 (2): 403–19, 2014.

**POLNISCHER SOZIALRAT E.V.**

Adresse: Oranienstr. 34, 10999 Berlin

Telefon: +49 30 / 6151717

E-mail: polskarada@polskarada.de

www.polskarada.de

Projektseite: www.testing-eu-citizenship.de

(AUFLAGE)**ÜBER DEN POLNISCHEN SOZIALRAT E.V.**

Seit seiner Gründung im Jahre 1982 hat der Polnische Sozialrat bereits über 100 000 EU-Bürgern geholfen. Seine Mitglieder verfolgen aufmerksam den Wandel in der Migrations- und Integrationspolitik Deutschlands. Sie können sich noch an Zeiten erinnern, als Polen der Status von Asylbewerbern zustand – so wie heute den Flüchtlingen. Ihre Arbeit ist enorm wichtig, doch sie wird auch enorm unterschätzt, ebenso wie die Arbeit anderer Organisationen, die sich für Migranten in Europa einsetzen. Bei ihrer täglichen Beratungstätigkeit stoßen sie häufig auf Probleme, die sich aus Verletzungen des Arbeitsrechts ergeben. Die Arbeitgeber nutzen häufig die mangelnden Sprachkenntnisse, die Verzweiflung und die finanziellen Schwierigkeiten der Arbeitsmigranten in ihrem Herkunftsland aus. Daher möchte der Polnische Sozialrat e.V. ein Netzwerk von Beratungsstellen entwickeln und stärken sowie sich weiterhin für die bessere Situation der Arbeitnehmer in Deutschland einsetzen. Dies betrifft auch die Informations- und Präventionstätigkeit im Herkunftsland, die die erste und enorm wichtige Phase des Gesamtprozesses darstellt. Sind Sie an einer Zusammenarbeit oder einem Erfahrungsaustausch interessiert? Schreiben Sie uns unter: info@testing-eu-citizenship.de



Europa für Bürgerinnen und Bürger

Die hierin enthaltenen Informationen spiegeln ausschließlich die Meinung der Autoren wider. Die Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) und die Europäische Kommission haften nicht für die Nutzung der hierin enthaltenen Informationen.

2016

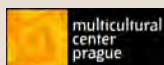
Website des LABCIT-Projekts: www.migrationonline.cz/labcit

Webseite des deutschen Projekteils: www.testing-eu-citizenship.de

Redaktion: Alexandra-Maria Ghit

Design: Michaela Padrtová

Übersetzung: Katarzyna Ciurapińska



migrationonline.cz