

1. Bisherige Erfahrungen mit Wanderarbeitern

Ab Ende der fünfziger Jahre des letzten Jahrhunderts gab es in Deutschland zunächst die Gastarbeiterprogramme, die bis Anfang der 80er Jahre liefen. Die Anwerbung erfolgte ausschließlich über das staatliche Arbeitsamt. Dabei ging es zunächst um befristete Arbeitsaufenthalte in deutschen Betrieben. Mit massiven Anstrengungen gelang es den Gewerkschaften, betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte und Personalräte), Sozialverbänden und öffentlichen Stellen, dabei die Einhaltung der in Deutschland üblichen Tarife und der gesetzlichen Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen. Allerdings kam es vor allem bei Neankömmlingen zu einigen Missbräuchen im Rahmen der Wohnraumvermietung und insgesamt zu einer gewissen Diskriminierung in Alltagssituationen.

Da die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse verlängert werden konnten und nach einiger Zeit nicht mehr arbeitgebergebunden waren und auch der Familiennachzug unter bestimmten Bedingungen gestattet wurde, entschlossen sich viele dieser ehemaliger Gastarbeiter, dauerhaft in Deutschland zu bleiben. Sie sind mittlerweile ein fester Bestandteil der deutschen Gesellschaft. Allerdings kam es nach zwei Jahrzehnten zu einem Anwerbestopp und Neuzuwanderung war ab dann mit einigen Ausnahmen nur noch Nordamerikanern, Australiern, EU-Bürgern sowie Familienangehörigen der so genannten Gastarbeiter und über einen erfolgreichen Asylantrag möglich. Nach wie vor kam es – abgesehen von einigen Fällen grenzüberschreitender organisierter Schwarzarbeit vor allem aus Großbritannien und den Niederlanden sowie grenzüberschreitender Leiharbeit aus Frankreich – kaum zu Beschäftigung unterhalb der im damaligen Westdeutschland üblichen Löhne.

Dies änderte sich ab ca. Mitte der 80iger Jahre am Bau radikal mit dem Abschluss einiger Werkvertragsabkommen mit Ostblockstaaten und Jugoslawien und erhielt nach dem Fall der Mauer eine neue Größenordnung durch deren Erneuerung mit allen heutigen neuen EU-Mitgliedstaaten aus Mittel-/Osteuropa. Nun zeigten sich alle Defizite des deutschen Arbeitsrechts.

Es gab zu diesem Zeitpunkt weder gesetzliche noch allgemeinverbindliche Tariflöhne. In den Werkvertragsabkommen waren zwar Mindestentlohnungen festgesetzt, aber diese wurden nicht effektiv überwacht. Mehrere Hunderttausend Beschäftigte aus den Werkvertragsstaaten, aber auch z.B. Portugal und Griechenland arbeiteten in Deutschland Anfang der 90er am Bau praktisch zum Lohn ihres Herkunftslands. Und diese Löhne betrug nur ein Viertel bis zu sogar einem Zehntel des deutschen Tariflohns. Hinzu kamen noch hunderttausende Bauarbeiter aus Ostdeutschland mit ebenfalls damals noch deutlich niedrigeren Löhnen. Durch die Sonderkonjunktur in Ostdeutschland schlugen diese Niedriglohneffekte nur teilweise und nicht sofort durch, aber dennoch entstand schließlich ein gewaltiger Negativeffekt auf die Beschäftigung örtlicher Arbeitskräfte und damit auch deren Tariflöhne.

Auf massiven Druck der Gewerkschaft kam es Mitte der 90iger schließlich zu einer Gegensteuerung mit dem nationalen Arbeitnehmerentsendegesetz, der europäischen Entsenderichtlinie und den Baumindestlöhnen.

Erst ab Anfang dieses Jahrzehnts kam es aber auch zu einer etwas besseren Überwachung der tatsächlichen Einhaltung dieser Mindestarbeitsbedingungen.



Dennoch gibt es immer noch immense Defizite in der Bekämpfung von illegalen Beschäftigungspraktiken seitens der Arbeitgeber:

Entsendearbeitnehmer:

- Entsandten Arbeitern aus den Ländern Südosteuropas wird von ihren Arbeitgebern in der Regel der Mindestlohn vorenthalten (Ausnahme: ein einziger Entsendebetrieb aus Polen).
- Selbst offizielle Entsendearbeit findet oft nicht ausreichend dokumentiert statt (keine Arbeitsverträge, keine Lohnbescheinigungen oder Steuerbescheinigungen).
- Trotz der Nachweispflicht der Sozialversicherungspflicht ihrer Arbeitsstelle (E101/A1), führen alle uns aufgefallenen Firmen nicht richtig an die Sozialversicherungen im Heimatland ab. Beispiel: Meldung des rumänischen statt des deutschen Mindestlohnes bei den Sozialversicherern. Folgen: Sozialdumping (geringe Rentenansprüche) und Abschiebung bei Arbeitsunfällen, damit der Schwindel mit der falschen Einstufung nicht auffliegt.
- Die unkontrollierte Hyperausbeutung (Arbeitsprogramm von bis zu 14 Stunden am Tag plus Samstagarbeit von 8 Stunden unter Umgehung der Arbeitszeitbestimmungen und der Regelungen für die Pausen) ist an der Tagesordnung und erhöht so das ohnehin starke Risiko von Arbeitsunfällen. Erschwerend wirkt zudem die häufig stattfindende Umgehung von technischen Arbeitsschutzvorkehrungen (keine oder nur ungenügende Ausstattung mit Sicherheitsausrüstungen). Bezahlt werden meistens nur 40 Stunden, die Überstunden werden unbezahlt abverlangt.
- Sprachliche Barrieren erschweren den Kontakt zu Betriebsräten, Behörden oder Gewerkschaften und machen effiziente Kontrollen der Arbeitsrechte kaum möglich.
- Fehlende Beratungsstellen in Herkunfts- wie Aufnahmeländer erleichtern es den Profiteuren Arbeiter einzuschüchtern und auszutricksen: (Unterschriften unter Blankoformulare und Schuldscheine, Akzeptanz von falschen Lohn- und Steuernachweisen, Beantragung von Kindergeld, das den Arbeitern nicht zukommt, Verzicht auf Urlaubsansprüche etc.)
- Die Unterbringung der Wanderarbeiter ist oft katastrophal. Schimmelbildung, Nagetiere in den Essens- und Wohnräumen (da Letzt sogar eine Schlange!), veraltete Bausubstanz mit wenig Komfort, überfüllte Zimmer, wenig Sanitärmöglichkeiten, schlechte Bindung an die städtische Infrastruktur (oft im Industriegebiet angesiedelt), und alles zu enorm hohen Preisen, all diese Aspekte lassen uns von Arbeiterghettos sprechen. (Unruhen bei den ansässigen Bewohnern, Übergriffen und offenen feindlichen Einstellungen in der Bevölkerung).
- Bei der gerichtlichen Geltendmachung von Lohnansprüchen stellen die Sprache und der Aufenthaltsort immer noch die größte Barrieren dar: kaum Möglichkeit sich mit Anwälten zu verständigen (Prozesskostenhilfeanträge, Mitteilungen des Gerichts etc.), kaum Möglichkeiten als Zeugen geladen zu werden.



- Im Unternehmerbereich tummeln sich Mafiosi, die auch vor physischen Übergriffen nicht scheuen. Drohungen und Erpressungen sind an der Tagesordnung (Schläge und Bedrohung mit Waffen, Bedrohung der Familien im Heimatland, gerichtliche Geltendmachung von angeblichen Ansprüchen ggü. dem Arbeiter etc.).
- Massiver Druck auf die Interessensorganisationen der Arbeiter: Der Kontakt zur Gewerkschaft ist immer ausgesprochener Kündigungsgrund.
- Insgesamt wirkt sich die Lage der Wanderarbeiter bis dato massiv zu Ungunsten dieser Menschen aus: Vermehrter Alkoholismus, depressive Syndrome, Vereinsamung, Verwahrlosung, Arbeitserkrankungen auf Grund fehlender medizinischer Versorgung, Anzeichen von Unterernährung, Schlägereien auf Grund der bedrückenden Gesamtsituation (keine Möglichkeit der Eingliederung in die Aufnahmegesellschaft, keinen familiären Zusammenhalt). Es ist ein Leben von der Hand in den Mund, keine Perspektive auf Zukunft ist möglich.
- De facto haben wir heute schon die Situation, dass durch alle Reihen hindurch unseriöse Firmen, Arbeiter nur zum Schein entsenden, in Wirklichkeit aber schon längst als Arbeitnehmerverleiher tätig sind.

Scheinselbstständige:

- Scheinselbstständige leiden eigentlich unter den gleichen Bedingungen (Hyperausbeutung, schlechte Unterkünfte etc.), hinzu kommt aber, dass sie auch nachträglich vom Staat für fehlende Steuern belangt werden können und im Regelfall nicht versichert sind.
- Alle Kosten für Medikamente und Behandlung müssen sie selber tragen, sofern sie darauf zurückgreifen müssen.
- Die gerichtliche Eintreibung fehlender Lohnansprüche gestaltet sich noch schwieriger, da man erstmals überhaupt die Einstellung beweisen muss.
- Sozialkassenbeiträge werden ebenfalls nicht abgeführt. Diese machen normalerweise bei einem Wert von bis zu 3.000,- Euro einen bis zu ¼ des Jahresverdienstes eines Wanderarbeiters aus.
- Als Scheinselbstständige müssen die sich Arbeiter oft gegen Lohnabzüge wegen angeblich fehlerhafter Ausführung oder angeblicher fahrlässiger Zerstörung von Maschinen wehren.

2. Erwartungen bezüglich der Aufhebung der Übergangsfristen

Zu den entsandten Beschäftigten von Subunternehmen kommen die Beschäftigten von als Generalunternehmen auftretenden ausländischen Betrieben hinzu:



- Die fehlende Erfassung dieser Betriebe durch eine zentrale Stelle in Deutschland wird auch die Sozialkassen betreffen, da diese nun selber aktiv den Firmen hinterher recherchieren müssen und auf Meldungen durch die Arbeiter angewiesen sind.
- Wir rechnen mit einer erneuten Ausweitung von Subunternehmerketten, die der Intransparenz der Beschäftigungsverhältnisse einen weiteren Schub geben werden.

Scheinselbstständige:

- Mit dem Wegfall der Fristen können nun Bauarbeiter direkt im Herkunftsland als Scheinselbstständige organisiert werden und von dort aus angeblich im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit gruppenweise als sogenannte ARGEN eingesetzt werden. Damit wird für die deutschen Behörden die Möglichkeiten der Sanktion von Menschenhändlern und Profiteuren von illegaler Beschäftigung erschwert, weil diese Organisatoren und Profiteure dann verstärkt wieder aus dem Ausland heraus agieren werden. Alle Defizite in der grenzüberschreitenden Kriminalitätsbekämpfung auf dem Gebiet strafbarer Arbeitgeberhandlungen und des Steuer- und Sozialabgabenbetrugs und alle Erleichterungen der grenzüberschreitenden Tätigkeit im Binnenmarkt und Erschwerungen der Kontrollen innerhalb Europas kommen ihnen dabei zugute.

3. Neueste Initiativen des EU-Parlaments

Was die neuesten Entwürfe „Konzerninterne Entsendung“ **KOM 2010 (378)** und „Saisonarbeiter Richtlinie“ **KOM 2010 (379)** angeht, so schließen wir uns in unseren Einschätzungen denen der Gewerkschaft IG BAU¹ und der gemeinsamen Stellungnahme von Picum, Solidar et al.² an. Diese bemängeln zu Recht die höchst problematischen, weil unsolidarischen und diskriminierenden Vorhaben der EU-Kommission.

AD Konzerninterne Entsendung: Die Einführung der Richtlinie würde es ausländischen Betrieben erlauben, Arbeitskräfte aus Drittstaaten nur zu den nationalen Mindestbedingungen in ihren europäischen Teilen zu beschäftigen, ohne dass diese mit ihren innereuropäischen Kollegen im selben Betrieb gleichbehandelt werden müssten. Das ist die Neueinführung einer Diskriminierung nach rassistischen Kriterien pur und das ausgerechnet über eine europäische Richtlinie. Denn kein EU-Bürger, ortsansässiger oder neu direkt angestellte Drittstaatler oder Bürger eines assoziierten europäischen Landes müsste sich so etwas nach dem jetzigen Recht bieten lassen! Bei einer Weiterentsendung würden sie auch sogar noch von der europäischen Arbeitnehmerentsenderichtlinie ausgeschlossen und würden im Gegensatz zu mitentsandten Kollegen aus dem EU-Herkunftsland von den evt. höheren sozialen Standards des Ziellandes nicht profitieren könnten.

¹ <http://kreishandwerkerschaft-duesseldorf.de/files/2011/02/GemPM-ICT-Richtlinie-HDB-IGBAU-ZDB-final.pdf>

² <http://cms.horus.be/files/99931/MediaArchive/EU%20Seasonal%20Migrant%20Workers%20Joint%20NGO%20Statement%2020%2004%202011.pdf>



Damit würden aus Drittstaaten in die EU entsandte ausländische Arbeiter gezielt und mehrfach diskriminiert und gleichzeitig können nicht nur hiesige Tarife, sondern selbst die absoluten Mindeststandards gezielt unterwandert werden. Eine fatale Dumpingkonkurrenz wäre die Folge. Man kann auch von Bolkenstein hoch zwei und einer massiven europäischen Subvention aller multinationalen Konzernen reden, gleichgültig wo sie ihren offiziellen Sitz haben. Selbst bei Ausschluss der Leiharbeitskonzerne von diesem Irrsinn bliebe das noch ein Irrsinn und die Einführung rassistischer Kriterien in das jeweilige Arbeitsrecht!

Diese Richtlinie sollten Sie als Europaabgeordnete deshalb ohne Wenn und Aber in den Papierkorb schicken oder zumindest klar festschreiben, dass statt der Entsendung aus einem Drittland ein richtiger Arbeitsvertrag mit dem Konzernteil im ersten EU-Land nach den Regeln dieses Landes und unter Gleichbehandlung mit den dortigen Konzernbeschäftigten abzuschließen ist und die Prinzipien „Keine Diskriminierung“ und „gleicher Lohn für gleiche Arbeit im selben Betrieb und am selben Ort“ sowohl im ersten EU-Land als auch bei der Weiterentsendung zu Konzernteilen und Kunden in weiteren EU-Staaten gelten. Und wer Sozialbeiträge von ausländischen Arbeitskräften verlangt, muss ihnen auch die entsprechenden Leistungen gewähren.

Wenn Sie das nicht durchziehen, sollte das Europaparlament in Zukunft besser alle Sprüche über die Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus in Europa unterlassen – sie wären leeres Gewäsch und pure Heuchelei!

Zur Saisonarbeiter Richtlinie: Hier gelten für mich ähnliche Grundüberlegungen und hierzu haben PICUM, EGB und IG BAU eigentlich bereits alles Nötige gesagt. Nur noch Folgendes: Es wäre ein Unding, wenn wir in Europa künftig nicht nur die niedrigeren Standards von Drittländern bei Rohstoffen sowie Import- und Vorprodukten nutzen würden, sondern auch noch unsere Exportpreise im Agrarbereich und anderen Branchen durch den Import schlechterer Bedingungen bei der Erbringung unserer eigenen Dienstleistungen und Produkte mittels einer Extremausbeutung von nahezu rechtlosen Drittstaatskräften hier bei uns künstlich subventionieren würden. Den Menschen in den Entwicklungsländern würde das noch zusätzlich schaden. Vergessen Sie also die gesamte heuchlerische Rhetorik der Kommission über die Hilfe für Drittstaaten durch zirkuläre Migration. Nur die arbeits- und sozialrechtliche Gleichbehandlung von Drittstaatsarbeitskräften mit den EU-Einwohnern bei der Arbeit hier vermeidet solche Effekte.

Ich sage klar: die reguläre Einwanderung und Beschäftigung von Menschen aus Drittstaaten in der EU zu den hier üblichen Bedingungen muss erleichtert werden. Nicht aber deren hiesige Ausbeutung in Form von Entsendung und Saisonbeschäftigung mit geringeren Rechten.

Wir fordern stattdessen von der Kommission, dass diese die soziale Realität der Arbeiterschaft verbessert, nicht weiter verschlechtert. Unser solidarisches Motto lautet deshalb: Gleicher Lohn am gleichen Ort für gleiche Arbeit.

Unsere konkreten Forderungen sind:

- Höhere Strafen bei Verstoß gegen die Mindestregelungen und diskriminierende Arbeitsbedingungen. Verfolgung organisierter Formen dieser Art von Arbeitsmarktkriminalität und Sozialversicherungsbetrug durch Arbeitgeber, Agenturen und



Leiharbeitsfirmen als organisierte Kriminalität und nicht als Kavaliersdelikte, wie das heute oft der Fall ist. Dazu gehört auch eine Generalunternehmer- und Auftraggeberhaftung ohne Wenn und Aber.

- Mehr Personal und Sachmittel in die Behörden, die Arbeitsrechtsverstöße und Sozialabgabenbetrug durch die Arbeitgeber verhindern oder verfolgen sollen und eine zentrale Zusammenarbeit der Behörden europaweit, evt. unter dem Dach von EUROPOL, oder Einrichtung einer entsprechenden europäischen Agentur mit Polizeibefugnissen.
- Einrichtung eines europäischen online-Datenverbundes der Sozialversicherungen, um den Missbrauch der A-Bescheinigungen zulasten der Beschäftigten und der Allgemeinheit zu beenden. Abschaffung der jetzigen Exportmöglichkeiten der Scheinselbständigkeit durch Hinzuziehung des Arbeitsortsprinzips bei der Beurteilung, ob jemand Arbeitnehmer oder selbständig ist oder nicht. Beseitigung der absoluten Wirkung der A-Bescheinigungen im Zielland, damit Fälle wie der von mir Geschilderte nicht mehr vorkommen können. Bei Entsendung muss der Ziellandmindestlohn die Basis für die Sozialbeiträge im Herkunftsland sein. Alles Andere wäre eine verdeckte Subvention.
- Schärfere Geldwäschegesetze (keine Barauszahlung der Löhne mehr)
- Verpflichtende Etablierung einer Arbeitsinspektion mit Sanktionsmacht ggü. den beteiligten Unternehmen in allen europäischen Ländern (Eintreibung der Löhne, Ahndung von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz und soziale Aspekte des Arbeitsschutzes wie menschenwürdige Arbeits- und Wohnbedingungen etc.)
- Bessere staatliche Kontrollen bei der Vergabe, damit keine Firmen unter Preis/Wert anbieten können
- Bessere Gesetze zur Bekämpfung von verdeckter Leiharbeit und Scheinselbstständigkeit
- Staatlich finanzierte Beraterstellen für Arbeitsmigranten

