

01.05.2019 - «Die müssen jetzt nicht mehr auf den Strich»

Über das Projekt «Faire Mobilität» und die Personenfreizügigkeit in der EU

Gespräch mit Szabolcs Sepsi

Die Personenfreizügigkeit für EU-Bürger sorgte und sorgt für erheblichen Sprengstoff. Nicht nur die extreme Rechte schürt Konkurrenzhaltungen innerhalb der Klasse der Lohnabhängigen, das Thema war auch einer der Auslöser für die (dünne) Mehrheit der Befürworter eines Brexit in Großbritannien. Aber auch in Gewerkschaften sind solche Positionen nicht fremd. Die SoZ sprach mit Szabolcs Sepsi, der für das DGB-Projekt «Faire Mobilität ? Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv» arbeitet.

Wie steht der DGB zur Personenfreizügigkeit?

Wir sind als Projekt des DGB-Bundesvorstands nicht befugt, im Namen des DGB Stellungnahmen abzugeben. Das Projekt gibt es seit 2012. Wir beraten Beschäftigte über Arbeitsrecht. Wir haben Beratungsstellen in Berlin, Kiel, Oldenburg, Dortmund, Frankfurt am Main, Stuttgart, Mannheim und München. Der größte Teil unserer Mittel kommt vom Bundesarbeitsministerium, der DGB-Bundesvorstand gibt etwas dazu, aber auch die NGG.

Wir beraten ausschließlich EU-Bürger aus Mittel- und Osteuropa ? Polen, Rumänen, Bulgaren, Ungarn, Tschechen, Slowaken ? in ihren Sprachen, oder in deutsch oder englisch. In jeder Beratungsstelle arbeiten zwei bis drei KollegInnen, von denen jede mindestens eine osteuropäische Sprache spricht.

Die Menschen, die wir beraten, arbeiten in allen möglichen Branchen; eine große Rolle spielen die Bau- und die Fleischindustrie, Logistik, Transport und Landwirtschaft, Gebäudereinigung, aber auch das Metall- und Elektrogewerbe. Die meisten sind prekär beschäftigt, in Leiharbeit oder mit Werkverträgen von Subunternehmen, die im Auftrag anderer Firmen arbeiten.

In den Gewerkschaften gibt es zur Frage der Personenfreizügigkeit eine Debatte. Es gibt natürlich auch in den Gewerkschaften Positionen, die in den KollegInnen aus Osteuropa hauptsächlich eine Konkurrenz sehen, schließlich werden sie von Unternehmern auch als Streikbrecher eingesetzt. Unser Projekt ist ein Ergebnis dieser Debatte. Ich glaube aber, dass sich mittlerweile bei den Gewerkschaften die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass der einzig vernünftige Weg der ist, diese Menschen zu organisieren.

Das ist auch eines der Ziele unseres Projekts.

Wir bieten erst einmal eine kostenlose Beratung an, sie ist offen für alle, gerade auch für

Nichtgewerkschaftsmitglieder. Auch das war umstritten, einige haben befürchtet, dass damit die Notwendigkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren, untergraben wird. Aber es hat sich herausgestellt, dass viele Menschen aus Mittel- und Osteuropa Gewerkschaften nicht kennen, von sich aus nicht unbedingt auf die Idee kommen, bei der Gewerkschaft nachzufragen, teilweise Gewerkschaften in ihren Heimatländern leider auch anders kennengelernt haben. Von manchen, die in die Beratungsstellen kommen, hören wir schon mal: Von Gewerkschaften halten wir nicht soviel, die tun eh nichts. Für uns geht es erst einmal darum, überhaupt den Kontakt herzustellen, aber natürlich legen wir den Leute auch nahe sich gewerkschaftlich zu organisieren. Nur so können wir langfristig etwas an ihren Arbeitsbedingungen ändern.

Sie brauchen ja auch eine weitergehende Unterstützung, als wir sie ihnen anbieten können. Wir können beraten, aber wir können ihnen keinen Rechtsschutz gewähren oder sie vor Gericht vertreten, deshalb ist es für sie sinnvoll, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Das tun auch sehr viele.

Welchen Zweck hat eine Beratung bei euch, außer dass ich über meine Rechte informiert werde? Damit kann ich sie ja noch nicht durchsetzen. Wie verhilft ihr mir zur Durchsetzung?

Bei der Hälfte der Fälle, die zu uns kommen, geht es um vorenthaltenen Lohn. Wir unterstützen sie bei der außergerichtlichen Durchsetzung. Das heißt, wir helfen ihnen zu berechnen, wieviel ihnen zusteht, viele wissen ja nicht, wie sich der Lohn zusammensetzt, oder worauf sie im Krankheitsfall Anspruch haben. Das gilt es erst einmal zu prüfen.

Dann helfen wir ihnen, im eigenen Namen eine Zahlungsaufforderung in deutscher Sprache und juristisch korrekt aufzusetzen ? in vielen Fällen wirkt allein schon die schriftliche Zahlungsaufforderung.

Im Bereich der Leiharbeit und Werkverträge gibt es sehr viele Unternehmen, die prinzipiell letzte Monatsgehälter nicht mehr überweisen, wenn die Leute nicht mehr bei ihnen beschäftigt sind. Das sind Firmen, wo die Mitarbeiterfluktuation sehr hoch ist, wo ausschließlich Menschen aus dem Ausland arbeiten, die auch beim Arbeitgeber wohnen. Dieser weiß dann ganz genau, wenn der Vertrag ausläuft oder die Person kündigt oder gekündigt wird, muss sie sofort die Unterkunft verlassen, die ja vom Arbeitgeber gestellt wird. Dann hat die betreffende Person gar keine andere Wahl als in die Heimat zurückzukehren, und die Arbeitgeber rechnen damit, dass sie nicht weiß, wie sie sich Hilfe holen soll, oder jedenfalls nicht in der Lage ist, ihre Ansprüche geltend zu machen. Dann zahlen sie halt das letzte Gehalt nicht. Wenn sie dann eine Zahlungsaufforderung

bekommen, neigen sie dazu, diesem einen das Geld schnell zu zahlen, damit sie es in anderen Fällen unterlassen können. Oder damit sie nicht erwischt werden, weil sie ja wissen, es ist illegal, was sie tun.

Wenn die Betroffenen aber vor Gericht ziehen müssen, können sie sich in einigen Fällen selber vertreten ? das hängt davon ab, wie selbstbewusst und eloquent sie sind. Es gibt auch die Möglichkeit der Prozesskostenhilfe, für mobile Beschäftigte ist das allerdings eine hohe Hürde, weil sie Auskunft über ihre finanziellen Verhältnisse in den vergangenen vier Jahren geben müssen.

Wie ist eure Kooperation mit den Einzelgewerkschaften?

Insbesondere mit der NGG haben wir eine sehr intensive Kooperation, aber auch mit der IG BAU, auch mit Ver.di ? also den Gewerkschaften, die Branchen betreuen, wo es sehr viele Beschäftigte aus diesen Ländern gibt. Wir organisieren gemeinsame Informationsveranstaltungen, etwa für Schlachthofbeschäftigte: Wir gehen dann in die Unterkünfte und machen dort Infotage oder verteilen Flyer in den verschiedenen Sprachen. Bei großen Unternehmen gehen wir auch in die Pausen und informieren alle Beschäftigten, gleich welcher Nationalität ? auch über die Möglichkeit, sich bei uns beraten zu lassen.

Wie ist die Personenfreizügigkeit denn bei uns geregelt? Auf der einen Seite heißt es, EU-Bürger können in jedem anderen EU-Land arbeiten. Auf der anderen hört man, nach drei Monaten müssen sie wieder gehen. Wie passt das zusammen?

Du meinst wahrscheinlich die sozialrechtlichen Ansprüche. Also es ist so: EU-Bürger dürfen uneingeschränkt mit ihrem Personalausweis einreisen, sie dürfen sich hier aufhalten und jede Arbeit annehmen zu den gleichen Bedingungen wie jeder Deutsche auch, d.h. sie brauchen keine Arbeitserlaubnis, müssen nicht zur Ausländerbehörde, sie unterschreiben einfach den Arbeitsvertrag, werden bei der Sozialversicherung angemeldet und gut ist.

Anders ist es mit dem Anspruch auf Sozialleistungen. Da war die Rechtslage lange sehr unklar und hat sich auch weiterentwickelt. Heute ist es so, dass ich als EU-Bürger zwar einreisen und arbeiten darf, aber ich habe nicht sofort Anspruch auf Sozialleistungen. In den ersten drei Monaten des Aufenthalts gibt es keinen Anspruch, danach habe ich diesen Anspruch nur, wenn ich zwölf Monate ohne Unterbrechung in Deutschland gearbeitet habe. Wenn ich nicht auf die zwölf Monate komme, meine Stelle aber unverschuldet verloren habe, dann kann ich für sechs Monate Hartz IV beantragen,

danach ist Schluss, es sei denn, ich finde eine neue Stelle.

In Deutschland gab es nach dem Beitritt von Polen, Ungarn, Tschechien und der Slowakei 2004 eine siebenjährige Übergangsfrist; Rumänien und Bulgarien sind 2007 in die EU gekommen, da galt die Übergangsfrist bis 2014; Kroatien ist 2011 beigetreten, da wurde die Übergangsfrist nicht mehr für die gesamten sieben Jahre angewendet.

Es gilt ja auch die Dienstleistungsfreiheit, d.h. polnische Unternehmen etwa können hier ihre Dienste anbieten und Arbeitskräfte dafür einstellen. Werden die nach deutschen Standards bezahlt oder gelten die Entlohnungsrichtlinien für Polen?

Die Antwort ist Jein. Ein polnisches Unternehmen kann hier seine Dienste anbieten, ohne dass es dafür eine Niederlassung gründen muss. Eine deutsche Firma kann z.B. eine polnische Firma direkt beauftragen, dann werden die Beschäftigten, die polnische Arbeitsverträge haben, entsandt ? sie behalten ihr polnisches Arbeitsverhältnis bei. Sie zahlen ihre Sozialversicherung weiterhin in Polen. Erst wenn die Entsendung länger als sechs Monate dauert, müssen sie in Deutschland Lohnsteuer zahlen.

Der Gedanke ist an sich sinnvoll: Leute, die nur sehr kurzfristig in einem anderen EU-Land arbeiten, sollen nicht gezwungen werden, sich in Deutschland bei der Sozialversicherung anzumelden, sondern müssen Steuern, Rente, Krankenversicherung weiter in ihrer Heimat bezahlen und die Ansprüche daraus beziehen können. Nur leider wurde das von den Unternehmen massiv missbraucht.

Sofort nach Inkrafttreten der Dienstleistungsrichtlinie haben große Unternehmen Briefkastenfirmen in Polen, Slowenien oder Rumänien angemeldet und viele Menschen auf dem Papier in diesen Ländern eingestellt, die dort nie für sie tätig waren, nur um sie zu entsenden. Das hat ihnen erlaubt, Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern in großem Stil zu hinterziehen, aber natürlich auch Arbeitsrechte einzuschränken. Denn wenn eine Person länger als zwei Jahre in einem EU-Land arbeitet, dann muss die Sozialversicherung auch in diesem bezahlt werden. Um das zu umgehen, haben die Unternehmen viele Briefkastenfirmen gegründet und die Beschäftigten hin und her geschoben.

Inzwischen müssen sich diese Unternehmen an den deutschen Mindestlohn und sonstige Mindestbedingungen (Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit usw.) halten.

Im vergangenen Jahr gab es eine Revision der Entsenderichtlinie, da wurden die Bedingungen noch einmal etwas verschärft: Jetzt müssen sie sich nicht nur an den Mindestlohn, sondern auch an das Lohnniveau halten ? es ist aber noch unklar, wie diese Revision konkret in nationales Gesetz umgesetzt wird. Polen und Ungarn haben gegen

die Revision beim Europäischen Gerichtshof Klage eingereicht, weil sie der Meinung sind, das sind protektionistische Maßnahmen der Westeuropäer, um ihre Märkte vor der ausländischen Konkurrenz zu schützen.

Hast du den Eindruck, dass sich durch die europäischen Richtlinien, aber auch durch den Mindestlohn, insgesamt etwas für die Beschäftigten aus den Niedriglohnländern verbessert hat?

Der Mindestlohn hat etwas gebracht, er wird zwar noch häufig umgangen und es kommt immer noch vor, dass geleistete Überstunden nicht auf dem Lohnzettel stehen. Aber das ist deutlich seltener geworden und die Löhne sind, vor allem für die untersten Gehaltsstufen, teilweise deutlich gestiegen.

Im nachhinein sind sich alle einig, dass es ein großer Fehler war, die Arbeitnehmerfreizügigkeit sieben Jahre lang auszusetzen. Es ist ziemlich eindeutig, das belegt auch die Statistik, dass die Aussetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht dazu geführt hat, dass weniger Menschen gekommen sind, sondern nur dazu, dass sie über andere Wege gekommen sind und gezwungen waren, ungeschützte Verträge anzunehmen, weil sie keine Möglichkeit hatten, mit einem normalen Arbeitsvertrag zu deutschen Bedingungen zu arbeiten ? sie haben sich dann einfach als Selbständige angemeldet.

Das hat die ausbeuterischen Strukturen sehr stark gefördert, Scheinselbständigkeit, Eine-Person-Unternehmen, gerade auf dem Bau. In Dortmund z.B. gab es den Arbeiterstrich (wie in vielen anderen Städten auch), da ist in den letzten Jahren kaum noch etwas los. Dadurch dass es die Arbeitnehmerfreizügigkeit jetzt gibt, konnten die allermeisten doch einen normalen Arbeitsvertrag bekommen und müssen sich nicht auf dem Arbeiterstrich verkaufen.

Jetzt müssen wir über die Probleme Werkverträge und Outsourcing reden, die sind nach wie vor nicht geregelt.