

ENFOSTER project
(ENFORcement STakeholders coopERation)
Grant Agreement VS/2014/0009

A project for a stronger cooperation on posting of workers within the EU



“Enfoster Brief no.1”

“Entsendung von Beschäftigten innerhalb der EU: einige Praktiken und Überlegungen zum sozialen Dialog und der administrativen Zusammenarbeit“

Januar 2015



Das ENFOSTER Projekt (ENFORcement STakeholders cooperERation) hat dieses Dokument vorbereitet.

Der Hauptantragsteller Istituto Guglielmo Tagliacarne (Kordinatorin Debora Giannini) hat das Projektteam koordiniert und hat folgende Partnerorganisationen des Enfofter Projekts involviert:

- Arbeit und Leben e.V.
- CISL Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori
- CSC Transport and Communication
- EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers)
- Iscos CISL
- Italian Ministry of Labour and Social Policies
- Labour Inspection Romania.

In jedem Kapitel werden die Autoren genau benannt.

Enfofter Projekt (Contracting Authority European Commission – DG Employment, Social Affairs and Inclusion - Grant Agreement no. VS/2014/0009 – Progress Programme, Budget heading 04.04.01.03, Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information).



With the financial support of the European Union

European Commission - DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

Der Inhalt dieses Dokuments spiegelt nicht die offizielle Meinung der Europäischen Union wieder. Die Verantwortung für die Informationen sowie die darin ausgedrückten Sichtweisen liegen gänzlich beim Autor/ bei den Autoren.

This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013). This programme is implemented by the European Commission.

It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields. The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>.

Einführung.....	3
1. Die Tarifpartner für den transnationalen Schutz von entsandten ArbeitnehmerInnen in der Baubranche	5
2. Dienstleistungen von Arbeit und Leben e.V. Berlin: eine Praxis der Beratung für entsandte ArbeitnehmerInnen.....	8
3. Wie der soziale Dialog einen kritischen Fall für die Beschäftigten in der Luftverkehrsbranche gelöst hat	11
4. Ein belgischer Fall: CSC-Transcom prangert Sozialdumping in Flughäfenpingsocial	13
5. Die administrative Zusammenarbeit zur Entsendung von ArbeitnehmerInnen durch das IMI: die Erfahrung der rumänischen Arbeitsinspektion und des italienischen Ministeriums für Arbeit.....	15
5.1. Präsentation des IMI	15
5.2 Erfahrungen in Italien.....	18
5.3.Erfahrungen in Rumänien	21
5.4.Überlegungen aus Rumänien und Italien zur Verbesserung des Informationsaustausches über das IMI	23

EINFÜHRUNG

Debora Giannini (Istituto Guglielmo Tagliacarne)

Dieses Dokument ist eines der "Briefs" bezüglich der Entsendung von ArbeitnehmerInnen, das im Rahmen des Projekts "ENFOSTER – ENFORcement STakeholders coopERation" erstellt wurde. Das Projekt wurde mithilfe finanzieller Unterstützung der Europäischen Union (GD Beschäftigung, Soziales und Integration) innerhalb des "Progress-Programms" gefördert (Haushaltlinie 04.04.01.03 "Entsendung von ArbeitnehmerInnen: Weiterentwicklung administrativer Kooperation und Informationszugang". Das Projekt wurde im Zeitraum November 2013 - Januar 2015 durchgeführt.

Ziel des "Enfoster Projekts" war es, die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EC sowie der Richtlinie 2014/67/EC zu unterstützen, die sich mit der transnationalen Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen des Dienstleistungsverkehrs innerhalb der EU befassen. Dies soll mithilfe einer stärkeren Kooperation zwischen den Interessenvertreter geschehen (Tarifpartner und Kontrollinstanzen), basierend auf Wissen, Kompetenzen, Verfahren und Erfahrungen für die faire und verantwortungsvolle Entsendung von ArbeitnehmerInnen innerhalb der EU. Ein besonderer Schwerpunkt des Projekts lag auf der Entsendung von ArbeitnehmerInnen in der Baubranche und im Transportgewerbe.

Das Enfoster Projekt wurde von einer transnationalen Partnerschaft durchgeführt, die ein "Multistakeholder-" und fachübergreifendes Konsortium vertreten:

- Koordinator: Fondazione Istituto Guglielmo Tagliacarne (Stiftung der Italienischen Gewerkschaft der Handelskammern) - Italien
- Arbeit und Leben e.V. Berlin – Deutschland
- CISL Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori - Italien
- CSC Transport and Communication - Belgien
- EFBWW - European Federation of Building and Woodworkers
- Iscos CISL– Italien
- Italian Ministry of Labour and Social Policies –Italien
- Labour Inspection – Rumänien.

FIT CISL und FILCA CISL sind Verbundpartner (extern unterstützende Organisationen).

Die grundlegende Annahme hinter dem Projekt ist, dass die Durchsetzung von Rechtsvorschriften in Bezug auf die Entsendung von ArbeitnehmerInnen ein Prozess ist, der eine *partizipative Vision* (die aktive Einbindung von Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitgebervereinigungen, Arbeitsaufsichtsbehörden, andere Kontrollinstanzen) sowie eine *fachübergreifende Herangehensweise* (die legislative, administrative, Sozialverhaltens-, ethische und regulatorische Dimension, die im Prozess der Durchsetzung integriert ist) beinhaltet.

In Einklang mit dem Ziel des Projekts ist dieses "Brief" innerhalb einer der Enfoster Arbeitsgruppen vorbereitet worden mit dem Ziel Erfahrungen und Reflektionen von Institutionen und Tarifpartnern aus Belgien, Deutschland, Italien und Rumänien zu sammeln.

Das Ziel dieses "Briefs" ist es, manche Informationen und Erfahrungen zusammenzufassen, die die Enfofter Partner gesammelt haben, aufgrund von besonderer Aufklärung in den jeweiligen Ländern und Institutionen.

Dieses "Brief" bezieht sich besonders auf Aspekte höchster Wichtigkeit für einen gleichberechtigten und fairen Prozess für das Entsenden von ArbeitnehmerInnen, die da sind: *Sozialer Dialog und administrative Kooperation*.

Sozialer Dialog hinsichtlich des Austausches von Information und Kooperation zwischen Arbeitnehmervereinigungen und Gewerkschaften: in den folgenden Kapiteln sind manche Fälle aus Sicht der "Enfofter Partner" wie folgt kurz zusammengefasst:

- **Kapitel 1** bezieht sich auf das Handeln der Tarifpartner für den transnationalen Schutz der in die Baubranche entsandten ArbeitnehmerInnen. Der Fokus liegt auf transnationalen bilateralen Abkommen, Konventionen und Grundsätzen der Gegenseitigkeit zwischen Bauvorhaben.
- **Kapitel 2** präsentiert das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte durchgeführt durch Arbeit und Leben e.V. Berlin. In Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Einheitlichen Ansprechpartner Berlin, ist das Büro das erste Projekt, das sich auf die Probleme von entsandten ArbeitnehmerInnen spezialisiert und mittlerweile in ganz Europa für seine Expertise bekannt ist.
- **Kapitel 3** fasst einen Fall von kollektivem Handeln von Gewerkschaften auf nationaler und transnationaler Ebene zusammen, der den Werkvertrag und die rechtliche Stellung von entsandten ArbeitnehmerInnen untersucht, die für eine Billigfluglinie arbeiten. Dieser betont, dass Lohn Dumping und das Wettrennen nach unten bezugnehmend auf Arbeitsrechte erfolgreich verhindert werden kann.
- **Kapitel 4** fasst kurz die Erfahrung des belgischen Projektpartners mit dem Flugverkehrssektor zusammen und weist dabei auf die Möglichkeiten hin, um sich mit rechtlichen Problemen in Verbindung mit der Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Sinne von Kurzarbeit auseinander zu setzen.
- **Kapitel 5** konzentriert sich auf den Austausch von Informationen sowie der Kooperation zwischen Kontrollinstanzen, die bezogen auf die Implementierung des Binnenmarkt-Informationssystems (IMI) analysiert wird. Die nationale Implementierung der Regularien für die transnationale Kommunikation durch das Binnenmarkt-Informationssystem wird durch die rumänische Arbeitsaufsicht und dem italienischen Arbeitsministerium vorgestellt, einschließlich konkreter Zahlen und Werte und das Abhandeln praktischer Probleme bezüglich dringender Bearbeitungsanfragen.

1. DIE TARIFPARTNER FÜR DEN TRANSNATIONALEN SCHUTZ VON ENTSANDTEN ARBEITNEHMERINNEN IN DER BAUBRANCHE

Autor: Francesco Lauria (CISL Nazionale, Italy)

Nach den Entscheidungen der Europäischen Kommission in den Fällen Viking, Laval, Ruffert und in den Luxemburg Fällen entwickelte sich auch in Italien eine breite Debatte bezüglich dem Schutz der Rechte von entsandten ArbeitnehmerInnen und deren Auswirkungen.

Diese hauptsächlich juristische und administrative Debatte, die die Verhandlungsphasen der neuen "Durchsetzungs-" Richtlinie (Richtlinie 2014/67/EU) bezugnehmend auf die Entsendung von ArbeitnehmerInnen begleitete, wurde durch eine parallele Maßnahme der Tarifpartner und insbesondere der Gewerkschaften begleitet.

Das Thema ist recht komplex, denn, wenn es um die Entsendung von ArbeitnehmerInnen geht, werden wir häufig mit einem klassischen "Konflikt der Rechte" konfrontiert, in dem das Recht zur Kollektivmaßnahme zur Unterstützung der gleichberechtigten Behandlung von ArbeitnehmerInnen entgegen den Grundsätzen des freien Personenverkehrs steht.

Leider ist die Trennlinie zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Dienstleistungssektor oft hauchdünn, besonders wenn man sie aus Sicht der betroffenen ArbeitnehmerInnen betrachtet sowie der zunehmend starken "Dematerialisierungs-" Prozesse, die in einer Vielzahl von Branchen stattfindet.

Das Baugewerbe ist einer der Produktionsbereiche, in der entsandte ArbeitnehmerInnen am häufigsten gebraucht werden, jedoch auch Schwarzarbeit häufig vorkommt.

Ebenso gibt es in der Branche die höchste Zahl an tödlichen Arbeitsunfällen, die meistens durch regelwidrige Arbeitsbedingungen verursacht werden.

In den verschiedenen Mitgliedsstaaten haben sich die Tarifpartner oft dem Kampf gegen Sozialdumping verschrieben, das auch synonym für Regelverstöße und Sicherheitsmängel für ArbeitnehmerInnen steht.

Im Vergleich zur Entsendung von ArbeitnehmerInnen gefährdet Sozialdumping womöglich das kollektive Verhandeln auf nationaler Ebene sowie jahrzehntealte Erfolge, von denen man glaubte, sie seien stark etabliert, auch wenn sie unter einem System von Arbeitgeber-ArbeitnehmerInnen-Beziehungen abhängig sind, das von Land zu Land innerhalb der EU-28 unterschiedlich ist.

Über Jahrzehnte haben die italienischen Gewerkschaften, die BauarbeiterInnen vertreten, viele Instrumente im Kampf gegen Sozialdumping und Schwarzarbeit eingesetzt, oftmals in bilateralen Maßnahmen, die auch den Geschäftsbereich und die Institutionen miteinbeziehen.

Unter diesen Instrumenten, führen wir "DURC" auf (Erklärung zur korrekten Erfüllung von Sozialbeitragsverpflichtungen), das den Dialog zwischen öffentlichen Organisationen und den Tarifpartnern durch Gegenkontrollen erleichtert, sowie auf eine Regelmäßigkeit der Sozialbeiträge für BauarbeiterInnen abzielt, mit einer daraus folgenden Regelmäßigkeit für Gesundheits- und Sicherheitsverpflichtungen.

Die Studien förderten die Einführung von "Fairness Indizes", die die Zulänglichkeit der eingesetzten Arbeitskräfte und das Ausmaß der Arbeit wie vertraglich vorgesehen messten, oder die "gesamtschuldnerische Haftung" unter Angabe der Verantwortung des "Generalunternehmers" gegenüber allen Beschäftigten des Vertragsunternehmens, sind nur einige weitere Beispiele.

Diese Erfahrungen führten dazu, dass die italienischen Gewerkschaften eine Reihe von europäischen und transnationalen Vereinbarungen förderten, die die Mobilität von ArbeitnehmerInnen und einen fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen sicherten. Die Vereinbarungen entwickelten sich ab 2008 durch bilaterale Organisationen in der Baubranche in Italien, Deutschland, Österreich und Frankreich für die gegenseitige Anerkennung ihrer Rolle bei der Überwachung in der Einhaltung der vertraglichen Regelungen und Gesetze sind ein sehr wichtiges Beispiel für die Gewerkschaftsarbeit.

Sie zeigen die Notwendigkeit für die Schaffung eines europäischen Systems von bilateralen Institutionen auf, damit bestätigt werden kann, dass die Unternehmen des Herkunftslandes sich richtig verhalten, um zu gewährleisten, dass die entsandten ArbeitnehmerInnen die richtige Strafe in den Arbeitsländern erhalten und dabei überschneidende und doppelte Kosten vermieden werden.

Diese Vereinbarungen wurden genau dann etabliert, als klar wurde, dass die ursprünglichen Zielvorstellungen der Richtlinie 96/71/EG stark hinterfragt wurden, als versucht wurde, die erwünschte Beseitigung von Hindernissen innerhalb Europas mit den Bedürfnissen von national konkurrierenden Schemata zu kombinieren.

Tatsächlich hat die Divergenz zwischen den nationalen Rechtsvorschriften über die Arbeitsbeziehungen ein regulatorisches Dilemma entfacht, als ein "neutraler" Weg gesucht wurde, um die Grundsätze der Gleichbehandlung und dem freien und fairen Wettbewerb zu definieren.

Interessenkonflikte zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern mit unterschiedlichen Arbeitskosten überwogen und wurden seit 2004 durch die Erweiterung der Europäischen Union verschärft.

Die Krise verwirrte die Situation noch mehr und lieferte manchmal erstaunliche Beispiele (wie der Fall des Unternehmens Iren, bei dem italienische und portugiesische ArbeitnehmerInnen im Jahr 2009 zu einer Ölplattform im Norden Englands entsandt wurden).

Die europäischen Tarifpartner, die die Baubranche vertraten, spielten eine Schlüsselrolle bei der Beeinflussung des Entscheidungsprozesses in den frühen 90er Jahren, wobei zwei wichtige gemeinsame Erklärungen entstanden sind.

Die Erklärung, die in 1993 erstellt wurde, konzentrierte sich auf die allgemeinen Grundsätze der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Wettbewerbsverzerrungen infolge von Sozialdumping. Die zweite gemeinsame Erklärung beriet Länder mit häufigem Wechsel der ArbeitnehmerInnenschaft, die bilateralen Abkommen als einen Weg zu sehen, um ihre vielen praktischen Probleme zu lösen. Die Gewerkschaften haben seither ihre Aktivitäten in diesem Bereich fortgesetzt.

Aufbauend auf einem Forschungsprojekt über die praktische Umsetzung der "Richtlinie über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen", hat die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) und der Verband der Europäischen Bauwirtschaft (FIEC) einen gemeinsamen Standpunkt

formuliert und betonte, dass alle Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen ins Ausland entsenden, die Richtlinie einhalten müssen.

Die Einhaltung dieses Prinzips kann nur überprüft werden, wenn zum Zeitpunkt der Buchung und für die gesamte Laufzeit, es ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem betreffenden ArbeitnehmerInnen gibt.

Zur Überwachung und Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Entsendung muss das Vorliegen eines Arbeitsvertrages ausdrücklich angegeben werden, wenn eine Umsetzung in nationales Recht versucht wird. Darüber hinaus benötigen die beiden Verbände die Einführung von Maßnahmen gegen den Einsatz von Briefkastenfirmen, d.h. Unternehmen, die nicht wesentliche Aktivitäten im Herkunftsland durchgeführt haben und ausschließlich geschaffen wurden, um "Dienstleistungen" in Form einer Arbeitnehmerüberlassung anzubieten.

Die Tarifpartner in der Bauindustrie haben auch vorgeschlagen, Sozial- und Lohndumping in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten zu verknüpfen, aufgrund der Tatsache, dass die bestehende Preis- / Lohnstruktur in einigen gefährdeten Regionen schon durch eine relativ kleine Anzahl von Unternehmen gefährdet werden kann, die Dienstleistungen zu sehr niedrigen Preisen anbieten und dabei eine Abwärtsspirale auslösen.

Infolgedessen haben sie gegen das Herkunftslandprinzip durch den Richtlinienvorschlag über Dienstleistungen aus dem Jahr 2004 (die so genannte "Bolkestein-Richtlinie").

Die Tarifpartner in der Bauindustrie sind im Wesentlichen mit zwei kritischen Fragen konfrontiert:

um den allgemeinen Grundsatz der Achtung der wirtschaftlichen und vertraglichen Bedingungen des Staates, in dem gearbeitet wird, zu bekräftigen, um jede Form von Sozialdumping, Störung der Märkte und unfairen Wettbewerb zwischen Unternehmen zu vermeiden;

und die Verfahren zu bewerten, durch die dieser allgemeine Grundsatz für Unternehmen aus Ländern mit ähnlichen sozialen und vertraglichen Bedingungen angewendet wird und dadurch Bürokratie und Doppelkosten zu vermeiden, ohne echte Vorteile für entsandte ArbeitnehmerInnen.

Diese beiden wichtigen Fragen wurden durch länderübergreifende bilaterale Abkommen, Konventionen und Prinzipien der Gegenseitigkeit zwischen Bau Fonds adressiert.

Die vorherige Übermittlung des Namens des Unternehmens und des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin sowie eine detaillierte Liste der entsandten ArbeitnehmerInnen sind wichtige Verpflichtungen, um die Implementierung des Übereinkommens durch die Bau Fonds zu vereinfachen, die diese erhalten und folglich diese Mitteilungen ausschließlich durch die nationalen Systeme zu versenden, die in den geprüften Verträgen vereinbart wurden.

Der soziale Dialog ist jedoch nicht auf grenzüberschreitende und europäische Fragen beschränkt.

Auf internationaler Ebene wurden internationale Rahmenvereinbarungen mit multinationalen Unternehmen durch die Unterstützung der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) ausgehandelt. Diese basierten in erster Linie auf den Grundprinzipien der Menschenrechte und wären erweiterbar auf viele Fragen in Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Entsendung von

ArbeitnehmerInnen wie in offiziellen Dokumenten diskutiert wurde sowie der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die im Jahr 2011 überarbeitet und erweitert wurde.

Auch basierend auf den jüngsten multilateralen Verträgen zwischen der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten (TTIP, Transatlantisches Freihandelsabkommen), indes man sich über die Freiheit der Unternehmen in der Erbringung von Dienstleistungen einig ist, müssen die Tarifpartner, auch implizit, Sozialdumping vermeiden.

Die Unternehmen müssen die Rechte von ArbeitnehmerInnen und die Grundprinzipien der Tarifverhandlungen respektieren, auch im Falle der entsandten ArbeitnehmerInnen und ihre spezifischen Implikationen. Die Rechte und der Schutz der ArbeitnehmerInnen müssen globalisiert werden. Dabei werden Demokratie und Freiheit allen garantiert, da keine Eingriffe des Gesetzgebers in vollem Umfang wirksam sein können, ohne eine konstante und etablierte Diskussion mit den Tarifpartnern auf allen Ebenen.

2. DIENSTLEISTUNGEN VON ARBEIT UND LEBEN E.V. BERLIN: EINE PRAXIS DER BERATUNG FÜR ENTSANDTE ARBEITNEHMERINNEN

Autor: Doritt Komitowski (Arbeit und Leben e.V. Berlin)

Arbeit und Leben Berlin ist ein eingetragener Verein, der vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) getragen wird. Beide sind verantwortlich für die Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte in Berlin, die im Folgenden als eine sinnvolle Praxis des sozialen Dialogs und der interinstitutionellen Zusammenarbeit für die Durchsetzung der Gesetzgebung im Bereich Entsendung präsentiert werden.

Die Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte wurde im Mai 2010 eröffnet und bietet seine Beratung seit August 2010 an. Die Beratungsstelle wurde zunächst als Pilotprojekt vor dem Hintergrund der Richtlinie über Dienstleistungen im Binnenmarkt 2006/123/EG und seiner Umsetzung in Deutschland eingeführt. Da die Richtlinie die Einrichtung von so genannten *einheitlichen Ansprechpartnern* für Unternehmen regelt, die in Deutschland ihre Dienste anbieten, sollen (entsandte) ArbeitnehmerInnen, die im Zuge der Umsetzung der Richtlinie in Deutschland arbeiten auch Zugang zur kostenlosen Beratung haben. Inzwischen gibt es es neben der Beratungsstelle in Berlin auch andere Beratungsangebote in Hamburg und Hannover sowie auch das bundesweite Projekt Faire Mobilität.

Das Projekt basiert auf einem Kooperationsvertrag mit dem Einheitlichen Ansprechpartner Berlin, so dass eine voll umfassende Beratung für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland gesichert werden kann. Die Beratungsstelle wird vom Berliner Senat finanziert, und von dem Verein "Arbeit und Leben Berlin" (Arbeit und Leben Berlin e.V.) umgesetzt.

Die Beratung wird in insgesamt sechs Sprachen angeboten, darunter Polnisch, Bulgarisch, Rumänisch und Russisch. Zielgruppen sind entsandte Beschäftigte, ArbeitnehmerInnen die den freien Personenverkehr in der EU in Anspruch nehmen, die so genannten "Scheinselbständigen" sowie Beschäftigte mit unklarem Arbeitsstatus. Information und Unterstützung wird in allen Fragen der

entsandten Arbeit zur Verfügung gestellt, einschließlich Arbeitsverträgen, Löhnen, Krankenversicherungen und Anerkennung ausländischer Qualifikationen, der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in Europa, vertragliche Regelungen für die Zeitarbeit und die Beschäftigung von hoch qualifizierten Arbeitskräften.

Das Büro konzentriert sich auf Probleme wie rechtliche Konflikte in Bezug auf Beschäftigung in mehreren EU-Ländern, Lohnbetrug, Ausbeutung von Arbeitskräften Sozialbetrug, Scheinselbständigkeit, unrechtmäßige Kündigung, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, verdecktes Leasing von Zeitarbeitskräften, die Entsendung über Briefkastenfirmen, arbeiten ohne Arbeitserlaubnis und mangelnde Krankenversicherung. Das Projekt wird derzeit auf ein Jahr verlängert und die Zusammenarbeit mit dem Einheitlichen Ansprechpartner wird weiter ausgebaut. Jährlich erhalten 1000 Menschen in etwa 400 Fällen Beratung und Unterstützung. Ratsuchende kommen vor allem aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Moldawien, Ungarn und zunehmend aus Spanien, Griechenland und Portugal. Darüber hinaus wenden sich mehr und mehr Unternehmen und Arbeitgeber aus dem Ausland an das Büro zur Beratung über die gesetzlichen Anforderungen in Deutschland vor dem Entsenden ihrer ArbeitnehmerInnen. Die Beratungsstelle beantwortet Fragen zur den ursprünglichen Rechte und Pflichten von Angestellten und verweist Arbeitgeber und geschäftsspezifische Fragen in einem weiteren Schritt an den Projektpartner Einheitlicher Ansprechpartner Berlin.

In vielen Fällen treten die Berater in direkten Kontakt mit den Arbeitgebern und versuchen, das Problem, das die Ratsuchenden beschäftigt, zu lösen. Die Berater unterstützen die Beschäftigten bei der Identifizierung der Subunternehmerketten, um die Generalunternehmer-/ Kettenhaftung in solchen Fällen anzuwenden, wenn der direkte Arbeitgeber nicht in der Lage oder bereit ist, die Löhne zu zahlen. In vielen Fällen wird die Beratungsstelle von den Gewerkschaften und / oder den Medien unterstützt, um eine effektiven Weg zu finden, um gegen Lohnbetrug und Scheinselbständigkeit zu kämpfen. In diesem Zusammenhang ist das Projekt eine Brücke zwischen den WanderarbeiterInnen und den Gewerkschaften. Durch den Kontakt mit dem Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte und den deutschen Tarifpartnern gehen Arbeitsmigranten zu den Gewerkschaften auf der Suche nach langfristigen Perspektiven und Integration in Deutschland. Es ist wichtig, zwei Beispiele als positive Praktiken im Rahmen des Projekts des Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte zu nennen.

Erstes Beispiel: im Dezember 2011 kontaktierten 40 ungarische Elektrofacharbeiter das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte auf der Suche nach Hilfe und Unterstützung. Sie hatten monatelang auf einer großen Baustelle in Berlin (neuer Berliner Flughafen) gearbeitet und in außergewöhnlich unmenschlichen Bedingungen in ehemaligen Kasernen in der Nähe Berlins gelebt. Sie waren noch nicht bezahlt worden und waren kurz vor Weihnachten ohne Unterkunft. Die ungarische Botschaft schickte sie zum Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte, bei der in einem ersten Schritt die Zulieferkette identifiziert wurde. Aufgrund des Einschreitens des Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte zahlte einer der Subunternehmer in der Kette 300 EUR pro Person, damit die ArbeitnehmerInnen in der Lage waren, ihre Reisekosten zu decken und zu ihren Familien zurückzukehren. Im nächsten Schritt wurden alle von ihnen Mitglieder der verantwortlichen Metallarbeitergewerkschaft (IG Metall) und letztere übernahm die Verhandlungen mit den Hauptauftraggebern und reichte eine Klage gegen die unrechtmäßige Entlassung der ArbeitnehmerInnen ein. Da der direkte Vertragspartnereinen

Insolvenzantragstellerin, zahlte letztlich die Bundesagentur für Arbeit drei Monatslöhne pro Person. Die Gewerkschaft unterstützte die Arbeit des Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte zwei Jahre lang, um diesen Fall zu lösen.

Zweites Beispiel: in einem anderen Fall wurde das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte von 52 polnischen Arbeitern kontaktiert, die auf einer Baustelle arbeiteten, die von einer kommunalen Organisation betrieben wurde. Ihnen wurden nur 190 EUR pro Woche bezahlt, es stellte sich heraus, dass der direkte Arbeitgeber eine Scheinfirma war, und eine sogenannte Briefkastenfirma in Polen, die die ArbeitnehmerInnen nach Deutschland entsandte und anschließend verschwand. Das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte kontaktierte erneut die Gewerkschaft (IG BAU), die einen Protest der ArbeitnehmerInnen vor der Baustelle organisierte und in Verhandlung mit dem Hauptauftragnehmer stand. Dem Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte und IG BAU ist es gelungen, eine breite Unterstützung von der lokalen Bevölkerung zu erhalten, die die ArbeitnehmerInnen während der Proteste mit Lebensmitteln unterstützte. Nach einer Woche harter Verhandlungen erklärte sich der Generalunternehmer bereit, Löhne in Höhe von 73000 EUR an die ArbeitnehmerInnen zu bezahlen.

Dies sind zwei Fälle, die Beispiele für bewährte Verfahren bieten, die charakteristisch für die tägliche Arbeit des Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte sind. Oft wird das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte direkt von ausländischen Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen nach Deutschland entsenden möchten, kontaktiert. Die Berater unterstützen in allen Arbeitsrechtsfragen sowie in deutschem und europäischem Sozialrecht und leiten die Ratsuchenden an den einheitlichen Ansprechpartner für Fragen in Handelsrecht und bezüglich der Herkunft des Unternehmens weiter. Ein weiterer Schwerpunkt des Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte ist Prävention, durch die Verbreitung von Bildung und Information vor der Entsendung, idealerweise im Herkunftsland der ArbeitnehmerInnen.

Das Projekt arbeitet eng zusammen mit den in Deutschland ansässigen Botschaften von z.B. Bulgarien, Rumänien, Ungarn und Spanien und mit den deutschen Botschaften in den Herkunftsländern. Dort erhalten WanderarbeiterInnen, die sich darauf vorbereiten, in Deutschland zu arbeiten, Informationen über die Lage des deutschen Arbeitsmarktes und den Kontakt des Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte in Berlin. In manchen Fällen wird das Büro von ArbeitnehmerInnen, die in Deutschland gearbeitet haben, kontaktiert, die jedoch bereits wieder in ihrem Land sind und Unterstützung bei der Lösung von Problemen mit dem ehemaligen Arbeitgeber in Deutschland brauchen.

Das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte war an der Erstellung von Broschüren und Informationsbroschüren über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen nach Deutschland und die ersten Schritte auf dem deutschen Arbeitsmarkt beteiligt. Diese Broschüren werden auch von den Botschaften in den Herkunftsländern verbreitet. Schließlich beteiligt sich das Büro an externen Gutachten, Konferenzen und Berufsgruppen, die Arbeitsentsendung und Migration betreffen. Die Berater werden als Experten zu öffentlichen Anhörungen eingeladen, Anhörungen in den Bundes- und Landtag / Senat zum Beispiel in Bezug auf die neue Richtlinie für SaisonarbeiterInnen oder Probleme von / mit der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen in der Praxis.

3. WIE DER SOZIALE DIALOG EINEN KRITISCHEN FALL FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN IN DER LUFTVERKEHRSBRANCHE GELÖST HAT

Autor: Monika Fijarczyk (Arbeit und Leben e.V. Berlin, Germany).

Seit 2004 bietet eine Billigfluggesellschaft Flüge von und nach Deutschland. Als das Unternehmen Sitze in Deutschland einrichtete, schloss es auch Berlin Brandenburg mit ein.

Trotz der faktischen Einrichtung in Deutschland, wurde ein Flughafen im Vereinigten Königreich als Arbeitsplatz in der vertraglichen Vereinbarung mit den Piloten und anderen Mitgliedern der Flug- und Kabinenbesatzung angegeben. Folglich unterlag das Personal, das aus etwa 350 ArbeitnehmerInnen bestand, vertraglich britischem Arbeits- und Sozialrecht. Anschließend wurden die ArbeitnehmerInnen nach Deutschland entsandt und wegen des rechtlichen, vertraglichen Rahmens mussten keine Sozial- und Steuerabgaben in Deutschland bezahlt werden.

Diese Bedingungen hielten mehrere Jahre an. Nach Angaben der Entsenderichtlinie (PWD), ist die Entsendung von ArbeitnehmerInnen vorübergehend, jedoch wird weder im deutschen noch im europäischen Recht der Zeitraum genau definiert, genauso wenig der Zeitpunkt, nach dem sie nicht mehr vorübergehend, sondern permanent ist. Das Unternehmen verwendet diese Rechtslücke und anstatt die ArbeitnehmerInnenschaft regelmäßig in dem Land anzustellen, in dem es niedergelassen ist, wählt es Entsendung als Umgehungsmechanismus. In dieser Angelegenheit haben die Beschäftigten des Unternehmens um Unterstützung durch das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte in Berlin gebeten. Aufgrund der Anwendung britischen Rechts ergaben sich für die Beschäftigten verschiedene Nachteile wie zum Beispiel der Mangel an entsprechender Krankenversicherung und Zugang zu Sozialleistungen.

Im Jahr 2009 haben die ArbeitnehmerInnen den verantwortlichen "Ver.di" ("Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft") in Berlin Brandenburg um Hilfe aufgesucht. Das primäre Ziel der Gewerkschaft war die Gründung eines Betriebsrates, um in die Beschäftigungspolitik des Unternehmens einzugreifen.

Das Unternehmen wollte ursprünglich Betriebsratswahlen am Standort Berlin verhindern. Nach Angaben der Gewerkschaft forderte der Unternehmensanwalt, dass der ordnungsgemäß definierte Wahlvorstand das Mandat niederlege. Daher verweigerte das Unternehmen die legitime Wahl des Betriebsrats, während es alle Anforderungen als erfüllt wahrgenommen hatte.

Das Management des Unternehmens vertrat die Rechtsauffassung, dass die ArbeitnehmerInnen am Berliner Flughafen durch einen englischen Vertrag mit einem britischen Arbeitgeber beschäftigt war und daher war "Ver.di" gesetzlich nicht für die Beschäftigten zuständig, diese mussten durch eine britische Gewerkschaft vertreten werden.

Allerdings ist die Nationalität von Arbeitsverträgen nicht ausschlaggebend für Betriebsratswahlen. Es ist wichtiger, dass die Beschäftigten in Deutschland arbeiteten, dass das Unternehmen einen Sitz in Berlin-Schönefeld hatte und damit die notwendigen Voraussetzungen für die Betriebsratswahlen erfüllt waren. "Ver.di" unterzeichnete eine Vereinbarung, um mit der britischen Gewerkschaft Unite in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in Deutschland zu kooperieren und informierte das

Unternehmen darüber. Folglich war "Ver.di" uneingeschränkt befugt, die ArbeitnehmerInnen zu vertreten.

Seit 01.05.2010 ist die Verordnung über die Koordinierung des Sozialversicherungsrechts in der Verordnung 883/2004 festgelegt. Im Gegensatz zu dem alten Gesetz (EWR-Verordnung 1408/71) gibt es keine spezifischen Regelungen für die ArbeitnehmerInnen im internationalen Transportwesen.

Das bedeutete oft, dass Flug- und Kabinenbesatzungsmitglieder dem Sozialversicherungssystem des Landes unterlagen, in der die Fluggesellschaft ihren Sitz hatte, auch wenn die ArbeitnehmerInnen wenig Bezug zu diesen Ländern hatten.

Mit dem Inkrafttreten von EG-Verordnung 465/2012 könnte die rechtliche Situation der Betroffenen deutlich verbessert werden.

Auf der Grundlage der neuen Bestimmungen, unterliegen Flug- und Flugbegleiter jetzt der Sozialversicherungsgesetzgebung des eigenen Wohnlandes, also ihrem Hauptsitz. Der Begriff "Hauptsitz" ist in der EU Verordnung 3922/91 als der Ort definiert, in dem das Besatzungsmitglied den Linienverkehr beginnt und endet und wo der Frachtführer für Unterbringung sorgt. Zum Beispiel unterliegt ein Pilot, der für eine Fluggesellschaft in England arbeitet, aber in Deutschland lebt und seinen Hauptsitz in Deutschland hat, nicht der britischen Sozialgesetzgebung, sondern der deutschen in Übereinstimmung mit dieser Verordnung. Diese neue Verordnung 465/2012 definiert die anwendbaren Rechtsvorschriften eines bestimmten Mitgliedstaates (das Recht auf den "Hauptsitz" bezogen) für das fliegende Personal neu.

Übergangsbestimmungen ausgehend von Art. 87 der EG Verordnung 883/2004 sind für das fliegende Personal gemäß den Bestimmungen der neuen Verordnung 465/2012 festgelegt worden. Für diese Gruppe sollten gesetzliche Vorschriften greifen, wenn die Situation unverändert bleibt, aber auf jeden Fall nicht länger als zehn Jahre nach dem Inkrafttreten der Verordnung 465/2012. Diese Personen konnten verlangen, dass die Übergangszeit nicht mehr für sie gilt. Der Antrag muss an die zuständige Institution des Mitgliedstaats gestellt werden: in Deutschland, die Deutsche Verbindungsstelle Krankenkasse Ausland (DVKA).

Mit der Unterstützung von "Ver.di" haben rund 350 ArbeitnehmerInnen des Unternehmens nun ihre Anträge für die Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts an der DVKA eingereicht und wurden genehmigt. Die Gewerkschaften haben erfolgreich argumentiert bezüglich einer stärkeren Anbindung an Deutschland und die notwendige Anwendung des deutschen Arbeitsrechts. Die ArbeitnehmerInnen hatten bereits positiv in einer Urabstimmung für einen Streik abgestimmt, aber aufgrund eines neuen Diskussionsangebotes des Unternehmensvorstandes verzichtet. Die Verhandlungen zwischen dem Unternehmen und "Ver.di" lief länger als 10 Monate mit zwei Warnstreiks.

Nach monatelangen Verhandlungen einigten sich die Beschäftigten der britischen Billigfluggesellschaft mit dem Vorstand: ein Tarifvertrag wurde in deutsches Recht übernommen und Verordnungen über Teilzeitarbeit, Altersversorgungsleistungen oder Beurlaubung in der Firma etabliert. Darüber hinaus wurden angemessene Lohnsteigerungen über der Inflationsrate erzielt. Dazu erhielten die ArbeitnehmerInnen auch Arbeitsverträge auf Grundlage der deutschen Rechtsstaatlichkeit.

4. EIN BELGISCHER FALL: CSC-TRANSCOM PRANGERT SOZIALDUMPING IN FLUGHÄFENPINGSOCIAL

Autor: Roberto Parrillo CSC Transcom

Seit einigen Jahren kämpft CSC-Transcom hart gegen unlauteren Wettbewerb und Sozialdumping. Sie beschäftigt sich mit einem Langstreckenkampf und, die ihre ständige Wachsamkeit abverlangt. Dies umso mehr, da die Deregulierung, die in den letzten Jahren im Transport- und Bausektor zu beobachten war, jetzt andere Sektoren wie die Flughafenlogistik infiltriert.

Yannick Docquier, nationaler Gewerkschaftsvertreter erklärte CSC-Transcom, dass, "Im Juni sahen unsere Delegierten Bodenabfertigungsunternehmen auf den Flughäfen in Lüttich und Brüssel, die rumänische ArbeiterInnen eingestellt hatten, die unter den Arbeits- und Lohnbedingungen ihres Herkunftslandes arbeiteten. Wir haben diesen Wettbewerb offen angeprangert, der auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen ausgetragen wird, und fordern die Verantwortlichen des Lütticher Flughafens entschieden dazu auf, diese Praktiken zu unterbinden, das einen Teil der Arbeit an ein Unternehmen delegiert, das wiederum die Arbeit an einen Subunternehmer weiterreicht, das Beschäftigte mit osteuropäischen Verträge einstellt.

Es soll hier klargestellt werden: CSC Transcom hat nicht die Absicht, jemanden aus dem Recht auf Arbeit auszuschließen. Aber es will auch sehen, dass alle von der Einhaltung der belgischen vertraglichen Anforderungen profitieren oder zumindest von der gewissenhaften Einhaltung der Entsenderichtlinie.

Yannick Docquier fuhr fort zu sagen, dass *"im vorliegenden Fall, war unser Eingreifen erfolgreich, insofern dass die ArbeiterInnen jetzt belgische Verträge haben. Allerdings müssen wir die ganze Zeit auf unseren Zehen bleiben."* Abgesehen von dieser Wachsamkeit, setzt sich der CSC weiterhin für eine Harmonisierung der Sozialgesetzgebung in Europa ein. Dies ist unerlässlich, wenn man einen Preiskrieg verhindern will, der solche großen Sektoren wie die Baubranche, das Transportwesen oder die Logistik in die Knie zwingen wird.

Die Reaktion des Bodenabfertigungsunternehmens:

"Wir, die Unterzeichner, erkennen an, dass die vorübergehende Verwendung von rumänischen ArbeitnehmerInnen in unserem Unternehmen großes Aufsehen unter den ArbeiterInnen auf der Lütticher Arbeitsstätte verursacht hat.

...

Um jeden Arbeitskonflikt zu vermeiden, haben wir uns daher entschlossen, von der Verwendung rumänischer ArbeitnehmerInnen, mit sofortiger Wirkung, abzulassen.

Wir haben bereits zwei ArbeitnehmerInnen aus dem Bestand der ZeitarbeiterInnen eingestellt. Diese ArbeitnehmerInnen sind bereits in den betrieblichen Abläufen ausgebildet und sind über eine Zeitarbeitsfirma angestellt worden.

Weitere ArbeitnehmerInnen werden nach und nach eingestellt, um die rumänischen ArbeitnehmerInnen zu ersetzen und werden auch von geschult von ...

Wir hoffen, dass wir damit unter Beweis gestellt haben, dass unser Unternehmen ... trotz der extrem harten Zeiten, die wir gerade durchmachen, Gemeinsinn in seinem Bemühen, sich zu beruhigen und Verbesserung des sozialen Klimas gezeigt. Im Gegenzug hoffen wir, dass die Gewerkschaften uns in dieser neuen Einstellungsrunde helfen werden, und auch die gleiche Wachsamkeit gegenüber unseren Konkurrenten zu zeigen.

Abschließende Bemerkungen

Zwar können wir über den erfolgreichen Ausgang dieses Falles froh sein, doch die Welt ist nicht so einfach. Es besteht ein großes Risiko, jetzt von dem betreffenden Unternehmen eine Reihe von Verträgen zu verlieren, die mit der Reinigung und Enteisung von Flugzeugen an den Flughäfen Zaventem, Charleroi und Lüttich einhergehen.

Fairer Wettbewerb setzt voraus, dass alle Unternehmen die gleichen Regeln einhalten. Dies ist vielleicht nicht der Fall bei den konkurrierenden Unternehmen. Es scheint, dass dieses Unternehmen eine Reihe von Verträgen verloren hat, aufgrund der Tatsache, dass die konkurrierenden Unternehmen ArbeitnehmerInnen aus anderen EU-Mitgliedstaaten einstellen. Diese unterliegen belgischen Verträgen, die auf 20 Stunden pro Woche ausgelegt sind, dabei arbeiten sie in Wirklichkeit 40 Stunden oder mehr pro Woche, obwohl sie nur für 20 Stunden bezahlt werden.

Einige Vorschläge:

Es ist ein absolutes "Muss", dass das Arbeitsrecht und alle belgischen und europäischen Vorschriften eingehalten werden. Das ist jedoch nicht genug, um Sozialdumping und unlauteren Wettbewerb auszumerzen. Als Konsequenz müssen wir die Strafverfolgung auf strafrechtlicher Ebene verschärfen und die Sanktionen erhöhen, damit sie eine abschreckende Wirkung haben.

5. DIE ADMINISTRATIVE ZUSAMMENARBEIT ZUR ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERINNEN DURCH DAS IMI: DIE ERFAHRUNG DER RUMÄNISCHEN ARBEITSINSPEKTION UND DES ITALIENISCHEN MINISTERIUMS FÜR ARBEIT

Autor: Iolanda Guttadauro (Italian Ministry of Labour and Social Policies, DG for Policies and Services for Employment and Training), Simona Iuliana NEACȘU and Cătălin ȚACU (Romanian Labour Inspection).

5.1. Präsentation des IMI

Artikel 4 der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (PWD) sieht die Benennung eines oder mehrerer Verbindungsbüros in den einzelnen Mitgliedstaaten vor, um die Zusammenarbeit hinsichtlich der Überwachung der Arbeitsbedingungen und der Einstellung der entsandten ArbeitnehmerInnen zu ermöglichen. Der Informationsaustausch mit anderen Behörden der Mitgliedstaaten findet über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) statt.

Dieses Kapitel fasst einige allgemeine Informationen über die Nutzung des IMI zusammen, einige Erfahrungen in Italien und Rumänien. Einige Verbesserungsvorschläge und Überlegungen über die künftige Verwendung des Systems werden auch am Ende des Kapitels aufgezeigt.

In Italien, gemäß Artikel 5 des Dekrets 25. Februar 2000 Nr. 72 über die "Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen", ist die Generaldirektion der aktiven Politik, Arbeitsvermittlung und Ausbildung das Verbindungsbüro für Italien. Am 6. Mai 2011 wurde diese Generaldirektion als "LIMIC" registriert - Nationaler Koordinator für Italien im Gesetzgebungsbereich der Entsendung von ArbeitnehmerInnen in Bezug auf die Richtlinie 96/71/EG. Darüber hinaus sind nach der Richtlinie 96/71/EG sowie bezugnehmend auf das Dekret 25. Februar 2000 Nr. 72, alle italienischen territorialen Arbeitsaufsichtsbehörden (auf Italienisch: "Direzioni Territoriali del Lavoro") im IMI als "zuständige Behörden" registriert worden.

In Rumänien, nach Artikel 12 des Gesetzes Nr 344/2006 über die *Entsendung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen*, ist die *Arbeitsaufsichtsbehörde* die staatliche Behörde, die als Verbindungsausschuss fungiert und die den Informationsaustausch mit den zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums erfüllt. Der *Rumänische Verbindungsausschuss* ist nur auf der zentralen Ebene der *Arbeitsaufsicht* organisiert. Die *Arbeitsaufsichtsbehörde* hat fünf Arbeitsinspektoren (Beamte) benannt, die Nutzer des IMI-Systems sein sollen.

Die EU-Richtlinie 2014/67, die so genannte "Durchsetzungsrichtlinie" im §. 21, identifiziert das IMI-System (Internal Market Information) als ein wichtiges Instrument, um die Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten im Rahmen der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten wie in Richtlinie 96/71/EG enthalten.

Das IMI ist eine flexible und kostenlose Software, die Nutzer über das Internet nutzen können. Es wurde von der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten entworfen, um

die Verwaltungszusammenarbeit und den Informationsaustausch über Grenzen hinweg zu vereinfachen und zu erleichtern und bietet darüber hinaus die achtungsvolle Verarbeitung von persönlichen Daten gemäß der Richtlinie 95/46/EG sowie den Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und Notwendigkeit. Auf EU-Ebene, zusätzlich zum Bereich der Entsendung, wird das IMI in anderen Rechtsgebieten verwendet wie zum Beispiel: Anerkennung von Berufsqualifikationen, Dienstleistungen, Transport von Euro-Bargeld, SOLVIT, Patientenrechte und elektronischer Handel. Das System wird hauptsächlich durch die Programme der Europäischen Kommission "IDABC", "IDA" finanziert und wird von den Behörden der 28 EU-Mitgliedstaaten verwendet sowie von Liechtenstein, Norwegen und Island (EWR) eingesetzt.

In Übereinstimmung mit der Richtlinie 96/71/EG und den nationalen Durchführungsbestimmungen wurde jeder Mitgliedstaat aufgefordert, seine zuständigen Behörden (Zentralregierung, lokale Behörden und Institutionen) im IMI-System zu registrieren. Über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen betreffen die meisten durch das IMI-System formulierten Fragen: Die einzelnen Arbeitsverträge für entsandte ArbeitnehmerInnen, die Zahlung von Mindestlöhnen, die Zahlung des Entsendungsfreibetrags, die Dauer der Arbeitszeit, die Ruhezeiten, die Zahlung von Überstunden und die Zahlung von Sozialversicherungen.

Insbesondere unterstützt das IMI die zuständigen Behörden in der Identifizierung ihrer Pendants in einem anderen Mitgliedstaat, in der Verwaltung des Austauschs von Informationen, einschließlich personenbezogener Daten und in der Überwindung von Einschränkungen durch Sprachbarrieren aufgrund von vordefinierten Prozeduren und vorübersetzten Fragen bezüglich Entsendeunternehmen und entsandten ArbeitnehmerInnen.

Austausch findet mit den zuständigen Behörden der anderen Mitgliedstaaten statt, die auch im IMI registriert sind. Dank dem IMI ist der Austausch von Informationen heute schneller und effektiver als je zuvor, weil es einfach ist, die zuständige Behörde in einem anderen Mitgliedstaat zu finden, und mit ihm über eine Standard-Liste von Fragen und Antworten zu kommunizieren, die in alle EU-Sprachen übersetzt ist, und schließlich, um den Fortschritt des Antrags durch ein Rückverfolgungsprozess zu verfolgen.

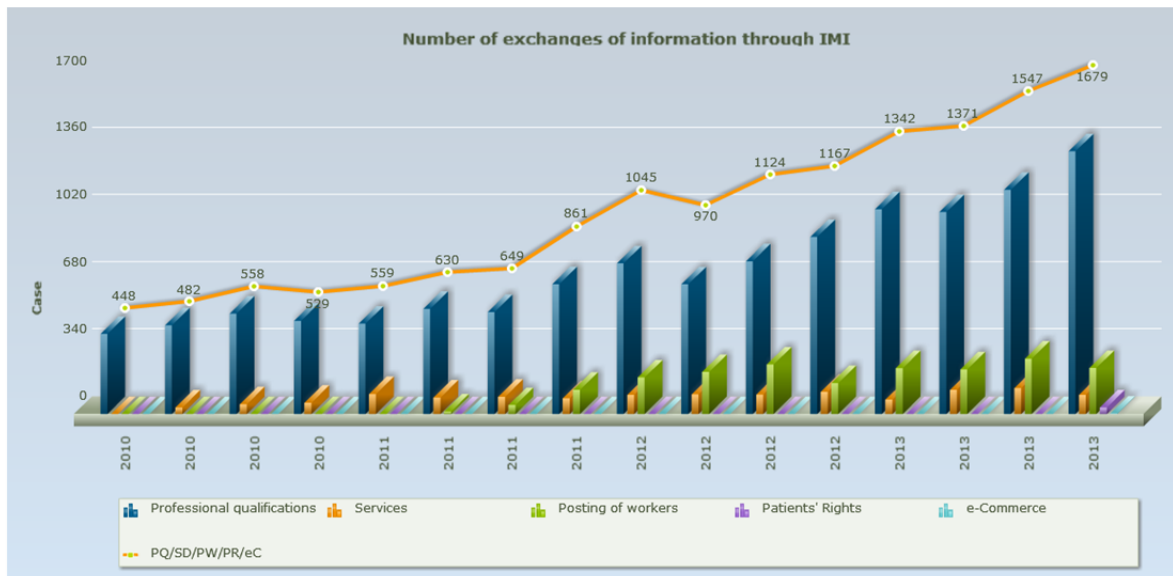
Die folgende Liste fasst die wichtigsten Etappen zusammen, die eine IMI-Anfrage durchläuft:

- Identifizierung der Partnerbehörde in einem anderen Mitgliedstaat;
- erstellen Sie eine Anfrage, indem Sie Standard-Fragen in Ihrer eigenen Sprache auswählen;
- senden Sie die Anfrage an die Partnerbehörde;
- die Partnerbehörde erhält und akzeptiert den Antrag in seiner eigenen Sprache;
- die Partnerbehörde antwortet auf den Antrag in seiner Sprache;
- erhalten der Antwort der Partnerbehörde in der eigenen Sprache;
- fordern Sie weitere Informationen an;
- Annahme und Abschließen der Anfrage.

Einige interessante Daten über die Nutzung des IMI, von der Europäischen Kommission¹ zur Verfügung gestellt, werden im Folgenden zusammengefasst.

Information exchanges in IMI

TOP ▲



(quelle: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)

Functioning of the network in Member States

TOP ▲

Reporting period: 01/01/2014 - 30/06/2014

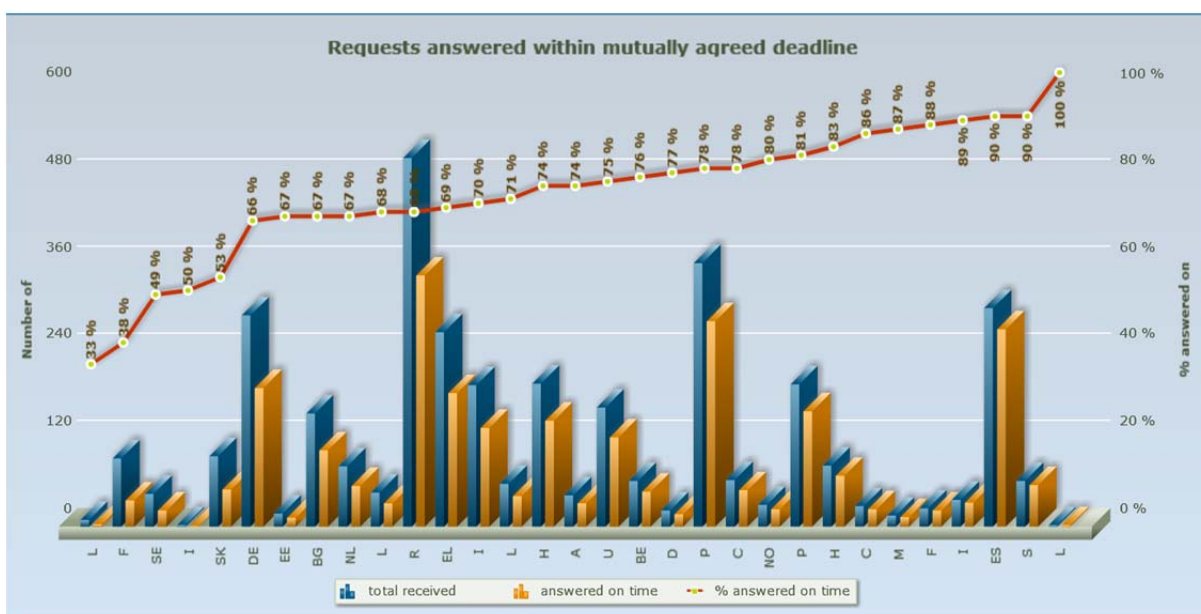


(quelle: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)

¹http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/imi-helpdesk@ec.europa.eu



(quelle: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)



(quelle: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm)

5.2 Erfahrungen in Italien

Eine Reihe von Sachverhalten, die die Arbeitsinspektoren während der Inspektion feststellten, gab Anlass, sich mit den Behörden der anderen Mitgliedstaaten auseinander zu setzen, um die Richtigkeit der Entsendung und die tatsächliche Existenz des Entsendeunternehmens zu überprüfen: Nach der Nutzung des IMI wurde in einigen Fällen die Existenz einer regulären Anstellung in einem entsendenden Mitgliedstaat bestätigt, nicht jedoch die Existenz eines Entsendeverfahrens (d.h. die Existenz einer Entsendungskommunikation im Herkunftsland); in anderen Fällen wurde sowohl die Existenz einer regulären Anstellung als auch ein reguläres Entsendeverfahren bestätigt. In beiden

Annahmen waren Arbeitsinspektoren dank der gewonnenen Informationen in der Lage, Untersuchungen aufzuklären und Sanktionen zu verhängen.

Als Beispiel sind die folgenden zwei besonderen Fälle dank der Hilfe des IMI gelöst worden.

Der erste Fall handelt von der zuständigen Behörde in Sassari, die die hohe Zahl der Fälle in der Vergabe von Arbeit in der Bauindustrie von italienischen Unternehmen an andere Unternehmen der Mitgliedstaaten feststellte, die oft die rumänische Staatsangehörigkeit hatten. In diesen Verträgen entsenden viele Unternehmen ihre ArbeitnehmerInnen nach Italien, um den Vertrag zu erfüllen.

Im Zuge der Kontrollen auf Baustellen wurden rumänische Unternehmen entdeckt, die rumänischen ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Nachdem jedoch die Identifikationsdaten der ArbeitnehmerInnen aufgenommen waren, waren die Inspektoren nicht in der Lage, nachzuweisen, dass sie regulär in Rumänien beschäftigt waren. Auch hatte der "angebliche" Arbeitgeber (dessen Status als gesetzlicher Vertreter des rumänischen Unternehmens nicht sicher war) widersprüchliche Informationen geliefert, die keine Rückschlüsse zuließen, auf die Art der Beziehung zwischen dem rumänischen Unternehmen und diesen ArbeitnehmerInnen. Anschließend hat das rumänische Unternehmen keine Rückmeldung bezüglich der Anfrage einer Dokumentation gegeben.

Es gab einige Zweifel an der Ordnungsmäßigkeit der Arbeitsbeziehung zwischen den rumänischen Arbeitskräften und dem Unternehmen. Ein Antrag zur Aufforderung eines Nachweises, ob bestimmte ArbeitnehmerInnen regulär in Rumänien beschäftigt waren sowie eine legitime Entsendung derselben nach Italien, wurde an das IMI-System gesendet. Die zuständige Behörde des anderen Mitgliedstaats war leicht zu finden durch Eingabe des Namens des Staates in die Suchmaschine, in dem das Entsendeunternehmen seinen Sitz hatte. Eine Frist von dreißig Tagen wurde für die Antwort sowie vorübersetzte Fragen ausgewählt, um bestmöglich im Sinne der Inspektion zu antworten und Unterlagen anzufordern (einschließlich der Liste der Identifikationsdaten der ArbeitnehmerInnen zu erhalten, um festzustellen, ob zwischen den ArbeitnehmerInnen und dem rumänischen Unternehmen ein regelmäßiges Arbeitsverhältnis bestand und im positiven Sinne, ob dies als Entsendung berücksichtigt werden könne).

Die rumänischen Behörden antworteten auf die Anforderung, und es zeigte sich bei der Prüfung ihrer Datenbanken und der Dokumentation mit Sicherheit, dass es zwischen den aufgeführten ArbeitnehmerInnen und dem rumänischen Unternehmen kein rechtmäßiges Arbeitsverhältnis gab, und dass daher kein Recht auf eine legitime Entsendung nach Italien bestand. Die Antwort auf die Anfrage wurde innerhalb der Frist von 30 Tagen zur Verfügung gestellt, wie zum Zeitpunkt der Erstellung des Antrags bei der zuständigen Behörde in Sassari angegeben und es wurde beschlossen, den Antrag zu schließen.

Auf Grundlage der erworbenen Information (fehlende reguläre Beschäftigung in Rumänien) steht die Evaluierung noch immer zur Diskussion, ob die Bestimmungen des italienischen Gesetzes umzusetzen sind und ob die Regularisierung des rumänischen Unternehmens erforderlich ist, dem die ArbeitnehmerInnen angehörten, die während der Inspektion identifiziert wurden. Im Zuge dessen wird in Italien die Anwendung der Maximalstrafe für die illegale Beschäftigung diskutiert sowie die damit verbundenen Strafen und Rückforderungen von Beiträgen.

Eine andere Möglichkeit zur Diskussion wäre das Vorliegen des angeblichen Arbeitgebers als irrelevant anzusehen und die rumänischen ArbeitnehmerInnen als direkte Beschäftigte eines pseudo-italienischen Auftraggebers anzusehen und daher letzteren mit der Maximalstrafe für die illegale Beschäftigung und Einziehung von Beiträgen in Italien zu belasten. Ebenso soll der italienische Auftraggeber als maßgeblicher Arbeitgeber, alle vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen durchführen.

In jedem Fall, sowohl für die Meldung der Ordnungswidrigkeit, als auch für die Anklage (weil die ArbeitnehmerInnen, die auf Baustellen beschäftigt sind, sich medizinischen Untersuchungen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen in Italien auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin und Sicherheit am Arbeitsplatz unterziehen mussten) war es notwendig, den Rechtsvertreter des Unternehmens ausfindig zu machen. Derartige Informationen konnten nicht von italienischen Datenbanken bezogen werden, da es sich um ein rumänisches Unternehmen handelte. Daher wurde eine neue Anforderung durch das IMI-System gesendet, um die Details des gesetzlichen Vertreters des Unternehmens, seine persönlichen Daten und den Aufenthaltsort herauszufinden.

Im Hinblick auf eine Verwaltungszusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten wurden diese Informationen rechtzeitig von den zuständigen rumänischen Behörden über das IMI-System zur Verfügung gestellt. Dies hatte zur Folge, dass Verstöße sowohl im Verwaltungsbereich als auch strafrechtlich angezeigt werden konnten.

Der zweite Fall wurde von der zuständigen Behörde in Turin gemeldet und konzentrierte sich auf die Untersuchungsergebnisse gegen eine Karosseriewerkstatt in Turin, die einen polnischen Arbeiternehmer/ eine polnische Arbeitnehmerin beschäftigten, der/die behauptete von einem polnischen Unternehmen entsandt worden zu sein, befand sich aber offenbar nicht im Besitz des A1-Modells, das zur Bestätigung der Rechtmäßigkeit der Entsendung gedient hätte. Um an diese Informationen zu gelangen, wurde eine Anfrage an das IMI gestellt. Eine Frist von 20 Tagen wurde für die Antwort festgelegt. Die Fragen, die über das Unternehmen gestellt wurden, betrafen seine Tätigkeit und seinen Hauptsitz.

Die zuständige Behörde in Polen antwortete unverzüglich innerhalb der angegebenen Zeit und bestätigte die tatsächliche Existenz des Unternehmens sowie Kommunikationsdaten in Bezug auf seinen rechtlichen und administrativen Sitz, auf die Anzahl der Eintragungen in das Handelsregister, seine Aktivitäten, sowie die erforderlichen Daten des Beschäftigten (Vertragsnummer, Berufsbezeichnung und Dauer der Beschäftigung). Der Antrag wurde erfüllt und die zuständigen italienischen Behörden schlossen den Fall.

In Italien beläuft sich die Zahl der Anfragen² im Bereich der Entsendung von ArbeitnehmerInnen auf 79 für erhaltene und 159 für angeforderte. Der Großteil dieser Anträge wurde besonders nach Rumänien (73), gefolgt von Slowenien (47), Polen (6) und Deutschland (5) geschickt. Die zuständigen Behörden, die sich mit den Anforderungen befassten, sind die Arbeitsaufsichtsbehörden von Triest (53 Anträge), Trento (24 Anträge), Turin (13), Sassari (10).

² Am 10. Dezember, 2014 aktualisiert

5.3. erfahrungen in Rumänien

Die rumänische Arbeitsaufsicht ("InspectiaMuncii") ist eine Einrichtung des Ministeriums für Arbeit, Familie, Sozialschutz und Ältere mit folgenden Zuständigkeiten bei der Entsendung von ArbeitnehmerInnen:

- Prüfung der Entsendungsfälle in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen und den Arbeitsschutz (ArbeiternehmerIn von und nach Rumänien entsendet);
- Prüfung des Betriebs der Zeitarbeitsunternehmen;
- Annahme schriftlicher Kommunikation von Arbeitgebern - Dienstleister - aus anderen Europäische Union (EU) Mitgliedstaaten (MS) über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen nach Rumänien;
- Verbindungsbüro - Informationsaustausch mit den zuständigen Behörden über die Entsendung von ArbeitnehmerInnen;
- Verwaltung des allgemeinen Verzeichnisses der Beschäftigten in elektronischer Form;
- Registrierung von Arbeitgeber-Tarifverträgen und Beilegung von kollektiven Arbeitskonflikten .

Der Fluss der IMI-Anfragen innerhalb der rumänischen Arbeitsinspektion wird wie folgt zusammengefasst.

1. Empfangen der Anforderung über das IMI-System durch IMI-Nutzer

- Verwaltungsverfahren für die Erfassung und Zuordnung des Dokuments
- frühe Überprüfung durch die Verwaltungseinheit der Arbeitsaufsicht in Bezug auf die Arbeitgeber
- Identität und Adresse des Hauptsitzes (Landkreis - TLI Kompetenzbereich)
- Ausarbeitung, Unterzeichnen und Senden der Adresse an das zuständige TLI.

2. Senden der Anforderung an das TLI

3. Annahme und Registrierung des Antrags durch das TLI

- Verwaltungsverfahren für die Erfassung und Zuordnung des Dokuments
- Überprüfung früherer Inspektionen (zeitgerechtes Erreichen der zwingenden Anforderungen).

4. Der Arbeitsinspektor erhält das Dokument

- Heranziehen der Informationen aus dem Beschäftigungsregister, Handelsregister, Inspektionshintergrund.

5. Arbeitsinspektorkontaktiert den Arbeitgebertelefonisch

- gesetzlicher Vertreter (der Besitzer) ist nicht in der Stadt (er ist in dem Land, in das die ArbeitnehmerInnen entsandt werden)
- zur Zeit hat das Unternehmen keine Baustelle in Rumänien
- er schickt den Wirtschaftsprüfer mit den Dokumenten zur Aufsichtsbehörde.

6. Unternehmensprüfer kam zum TLI mit den angeforderten Dokumenten

- Arbeitsinspektor führte die notwendige Prüfung und Bewertung aus
- Ausarbeitung der Prüfunterlagen
- machte einen Termin zur Diskussion mit dem gesetzlichen Vertreter und zur Unterzeichnung der Kontrollpapiere.

7. Abschluss der Kontroll- und Sanktionsdokumente

- Ausarbeitung, Erstellung und Unterzeichnung der Adresse für die Arbeitsinspektion.

8. Senden der Antwort-Adresse von dem TLI an die Arbeitsinspektion

- Überprüfung und Präzisierung der Antwort durch einen IMI Vertreter in der Verwaltungseinheit der Arbeitsinspektion.

9. Senden der Antwort an die anfordernde Behörde über das IMI.

Die *Arbeitsinspektion* ist die einzige Autorität im IMI, die für die Zusammenarbeit der Verwaltungsbehörden in Bezug auf die Entsendung von ArbeitnehmerInnen sorgt. Die benannten Nutzer erhalten auf zentraler Ebene Informationsanfragen über das IMI. Sie übertragen die Anforderungen an die territorialen Arbeitsaufsichtsbehörden (TLI - in jedem Landkreis und in der Hauptstadt Bukarest organisiert), damit der anfordernden Behörde eine Antwort auf die gewünschten Informationen gegeben werden kann. Sobald es die Informationen erhalten hat, sendet das TLI sie an die IMI-Nutzer, die der anfordernden Behörde über das IMI antworten.

Die Hauptprobleme bezüglich des Informationsaustauschs sind im Folgenden zusammengefasst.

- Manchmal haben IMI-Nutzer Schwierigkeiten bei der Bestimmung der zuständigen Behörden, um ihre Informationsanfragen auszutauschen - bei einigen Behörden sind ihre Kompetenzen nicht klar im IMI definiert. Maschinelle Übersetzung kann nur eine grobe Idee des übersetzten Textes wiedergeben. Das Übersetzungsinstrument des IMI-Systems arbeitet mit vordefinierten und vor-übersetzten Fragen und Antworten. Allerdings ist es für solche Fälle, die komplexer sind, notwendig für eine anfordernde Behörde, weitere Einzelheiten im *Freitext* anzubieten. Aus rechtlichen Gründen ist es je nach Kontext erforderlich, eine amtliche Übersetzung erstellen zu lassen.
- Anderen zuständigen rumänischen Behörden fehlen noch im IMI (Entsendung von ArbeitnehmerInnen Modul).
- Es gibt Anfragen, die eine große Anzahl von Fragen enthalten und eine längere Zeit für eine Antwort benötigen, oft länger als 25 Tage.
- IMI-Nutzer sollten eine Teilantwort auf eine Anfrage bereitstellen, und die Antwort vervollständigen, nachdem sie die notwendigen Informationen erhalten haben.
- Das IMI berücksichtigt keine Verlängerung der Antwortfrist, auch wenn zwei zuständige Behörden, die in Kontakt stehen, sich darauf einigen. (*In dieser Hinsicht wäre es besser, wenn das System erlauben würde, die ursprünglich vereinbarte Frist anzupassen*)

5.4. Überlegungen aus Rumänien und Italien zur Verbesserung des Informationsaustausches über das IMI

Die folgenden Vorschläge wurden zwischen dem italienischen und rumänischen Team im Enfoster Projekt (Dezember 2014) geteilt:

1. Verbesserung der vordefinierten und vorübersetzten Fragen, einige Fragen sollten gelöscht und neue hinzugefügt werden (zum Beispiel Fragen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz).
2. Übersetzung sollte verbessert werden; IMI-Nutzer sollten versuchen, wenn möglich, eine Sprache zu verwenden, die von der Autorität, die sie kontaktieren, verstanden wird.
3. Einführung von anderen zuständigen nationalen Behörden im IMI. Zum Beispiel könnten das Finanzministerium, die Landeskasse für Renten, die staatliche Aufsichtsbehörde für die Kontrolle von Straßentransporten in Betracht gezogen werden. In Italien sind INAIL ("Istituto nazionale per assicurazione contro gli infortuni" - Nationales Institut für Versicherungen gegen Arbeitsunfälle) und INPS ("Istituto Nazionale della Previdenza Sociale" - Nationales Institut für soziale Sicherheit) jeweils für die Versicherung und die soziale Sicherheit der ArbeitnehmerInnen zuständig.
4. Wenn ein IMI-Nutzer nicht fähig ist auf eine Anfrage oder ein paar Fragen aus einer Anfrage zu antworten, kann sie/er sie an die Behörde, die sich mit dem Thema befasst, weiterleiten.
5. Um dauerhaft Schulungen für die Benutzer in dieser Verwaltungszusammenarbeit über das IMI anzubieten.

Die Entwicklung des Phänomens der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen erhöhte die Verwendung des IMI, wie ein Trend im Zeitraum 2011-2014 zeigte. Die Einführung von Maßnahmen, um die Verwaltungszusammenarbeit im Sinne der Richtlinie 2014/67 zu stärken, deutet auf eine exponentielle Zunahme der Anfragen, die an Arbeitsaufsichtsbehörden gerichtet wurden. Die unterschiedlichen Kompetenzen der Arbeitsaufsichtsbehörden in den Mitgliedstaaten haben komplexe Beziehungen von Kommunikation und dem Transfer von Informationen bezüglich der Entsendung von ArbeitnehmerInnen zur Folge.

Um die Bedürfnisse der Zusammenarbeit und der Geltungsbereiche, in denen sie stärker manifestiert sind, zu analysieren, hat die rumänische Arbeitsaufsicht einen Vergleich zwischen der Anfrage und der Menge der entsandten ArbeitnehmerInnen für die einzelnen Mitgliedstaaten gezogen. Die Daten über die Verwaltungszusammenarbeit resultieren aus Untersuchungen durch das IMI. Die Daten über die Zahl der entsandten ArbeitnehmerInnen basiert auf der einzig relevanten und zugänglichen Information über *Mobile Dokumente A1*, die von der *Landeskasse für Renten* herausgegeben wurde.

Der Vergleich zeigt, dass die Zahl der entsandten ArbeitnehmerInnen in einem Mitgliedstaat nicht die Zahl der Anfragen von den Behörden dieses Staates im Verhältnis zu anderen Mitgliedstaaten beeinflusst. Der nationale Rechtsrahmen zusammen mit dem nationalen Charakter der Organisation, den Befugnissen und der Geschäftspolitik der Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten, bestimmt die Häufigkeit, Intensität und Komplexität der Kontrollsituationen, dem die Entsendung von ArbeitnehmerInnen durch Informationsanfragen über das IMI zugrunde liegen.

Im Jahr 2013 schickte die rumänische Arbeitsinspektion 13 Anfragen über das IMI-System nach: Ungarn (2), Deutschland (2) Frankreich (2), Österreich (1), Litauen (1), Spanien (1), Bulgarien (1), Portugal (1) Niederlande (1) und Schweden (1).

Im Jahr 2014 schickte die rumänische Arbeitsinspektion 15 Anfragen über das IMI-System nach: Ungarn (4), Frankreich (2), Deutschland (2), Österreich (2), Belgien (1), Polen (1) Niederlande (1), der Slowakei (1) und Italien (1).

Die Bitte um Unterstützung von den zuständigen Behörden in anderen Mitgliedstaaten kann folgende Punkte nach sich ziehen: Einfache Kontrollen, schnelle Inspektionen oder mühevollen Untersuchungen. Betrachtet man die Anzahl und die Komplexität der IMI-Anforderungen, ist es eine wesentliche Verantwortung zu entscheiden, wann zu handeln und welche Maßnahmen getroffen werden müssen.

In diesem Führungsentscheidungsprozess müssen eine Reihe von Faktoren berücksichtigt werden:

- Zeitmanagement und strategische Prioritäten;
- Personalwesen und Logistik;
- Prüfplan und Häufigkeit der Kontrollen;
- Verantwortung für eine faire Behandlung im Regelverhalten (speziell in Bezug auf Arbeitgeberrechte).