



Faire Mobilität statt Sozialdumping.
EU plant neue Vorschriften zur
Arbeitnehmer-Entsendung.



Faire Mobilität statt Sozialdumping.

EU plant neue Vorschriften zur
Arbeitnehmer-Entsendung.

| Inhalt

 Begrüßung.		
Rainer Steffens , Leiter der Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen bei der Europäischen Union		6
 Einführung.		
Manfred Feuß , Leiter der Abteilung Soziales im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen		8
 Widersprüche zwischen sozialen Grundrechten und Binnenmarktfreiheiten.		
Jan Cremers , Universität Amsterdam/AIAS		11
 Die praktischen Probleme bei der Entsendung.		
Reinhard Carsten , Bundesfinanzdirektion West		17
 Podiumsdiskussion.		
Elisabeth Schroedter , Mitglied des Europäischen Parlaments		
Stefan Sträßer , Referent Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)		
Frank Schmidt-Hullmann , Leiter der Abteilung Internationales und Europäische Baupolitik, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)		
Moderation: Dr. Axel Bürger , Leiter der Europagruppe im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen		22
 Schlusswort.		
Stefan Gran , Politischer Referent beim DGB-Bundesvorstand		30
 Ausklang.		32



Begrüßung.

Rainer Steffens, Leiter der Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen bei der Europäischen Union

**Sehr geehrte Frau Abgeordnete,
sehr geehrter Herr Abgeordneter,
Sehr geehrter Herr Feuß,
Sehr geehrte Vortragende,
sehr verehrte Damen und Herren,**

ich freue mich, Sie zu der Brüsseler Konferenz unseres Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales zu „Faire Mobilität statt Sozialdumping – EU plant neue Vorschriften zur Arbeitnehmerentsendung“ in unserer Landesvertretung begrüßen zu können.

In der Tat, die Europäische Kommission plant neue Vorschriften zur Arbeitnehmerentsendung.

„Und das ist auch gut so“,

denn die vor 15 Jahren verabschiedeten Vorschriften haben ihr Ziel, die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs durch die Verhinderung von Sozialdumping, nicht erreicht.

Allerdings plant die Kommission schon recht lange neue Vorschriften zum Entsenderecht.

Präsident Barroso hatte sie bereits bei der Vorstellung seines Programms im Europäischen Parlament in Straßburg als zentrale Initiative seiner zweiten Amtszeit im September 2009 angekündigt.

Wir hatten natürlich gehofft, dass wir über diese Vorschriften heute diskutieren können. Das ist nun nicht der Fall, weil es in der Kommission immer noch Diskussionen über die Vorschriften gibt.

In Deutschland sagen wir:

„Gut Ding will Weile haben.“

Dies sollte auch in diesem Fall zutreffen, damit wir später sagen können, dass sich das Warten gelohnt hat.

Besonders umstritten in der Kommission ist dem Vernehmen nach die Generalunternehmerhaftung.

Ich hoffe, dass sich das Pendel in der Kommis-

sion hier in die richtige Richtung neigt.

Bei uns in Nordrhein-Westfalen hat sich die Generalunternehmerhaftung jedenfalls bewährt. Ich möchte gar sagen, dass sie zum Schutz der Rechte der Arbeitnehmer absolut notwendig ist, weil deren Rechte sonst nicht ausreichend geschützt werden können.

Meine Damen und Herren, es geht bei der Entsenderichtlinie nicht um irgendeine Richtlinie der so vielen oder wie gar nicht so wenige meinen, gar zu vielen Brüsseler Richtlinien.

Bei der Entsenderichtlinie geht es um die Vereinbarkeit des Wirtschaftlichen mit dem Sozialen in Europa.

Denn die Entsenderichtlinie ist das Scharnier zwischen Markt und Arbeitnehmerrechten. Es geht bei der Entsenderichtlinie um den Europäischen Binnenmarkt schlechthin und damit das Herzstück Europas.

Um es klar zu sagen, ohne faire Mobilität von Arbeitnehmern in Europa, das heißt eine Entsenderichtlinie die faire Mobilität garantiert, kann es keinen Binnenmarkt geben.

Ein Binnenmarkt setzt nämlich nicht nur Vertrauen der Unternehmen und Verbraucher, sondern auch Vertrauen der Arbeitnehmer voraus, wie dies der ehemalige Kommissar und jetzige italienische Ministerpräsident Mario Monti in seinem, im Auftrag des Präsidenten der Kommission erstellten, umfangreichen Bericht über die Zukunft des Binnenmarktes eindrucksvoll betont hat.

Die Landesregierung hat den Binnenmarkt seit seinem Beginn vor 20 Jahren immer bejaht und macht dies auch weiterhin, wie Ministerpräsidentin Hannelore Kraft noch vor wenigen Tagen in Brüssel unterstrichen hat.

Wir können dies aber nicht so, wie wir es wollen, wenn Arbeitnehmer befürchten müssen, dass ihre Arbeitsrechte und Sozialstandards durch Dumping unterlaufen werden.

Ich will jetzt nicht den Fehler machen und im Einzelnen darlegen, welche Vorschläge die Kommission deshalb vorlegen muss um Sozialdumping zu vermeiden, denn dazu wollen wir ja heute Abend die Meinungen von Fachleuten hören.

Ich möchte aber noch einmal unterstreichen, dass es einen Binnenmarkt mit Sozialdumping nicht geben kann.

Wir müssen uns also entscheiden: entweder Binnenmarkt oder Sozialdumping.

Beides geht nicht.

Ich denke, die Kommission weiß das und ist sich ihrer großen Verantwortung bewusst.

Ich freue mich auf die heutigen Vorträge und Diskussionen.

Herr Feuß, Sie haben das Wort.





Einführung.

Manfred Feuß, Leiter der Abteilung Soziales im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

**Sehr geehrte Frau Schroedter,
sehr geehrter Herr Geier,
sehr geehrter Herr Steffens,
meine sehr verehrten Damen und Herren,**

zunächst einmal ein Dank an Sie, Herr Steffens, dass wir wieder einmal bei Ihnen zu Gast sein dürfen.

Wie Sie alle bemerkt haben, musste Herr Minister Schneider sein Kommen bei dieser Veranstaltung leider absagen.

Er bedauert dies sehr. Aber wer die Nachrichten in der letzten Woche verfolgt hat, der weiß, dass es im Düsseldorfer Landtag ein ziemlich heftiges politisches Erdbeben gegeben hat.

Nachdem die Regierungsfractionen für den Haushalt keine Mehrheit bekommen haben, wurde ein Antrag auf Auflösung des Landtags gestellt, der einstimmig angenommen wurde. Als Folge wird es nun am 13. Mai 2012 Neuwahlen in NRW geben.

Das ist aus Brüsseler Sicht vielleicht ein regio-

nales Phänomen. In der bundesdeutschen Politik wird dieses Ereignis allerdings sehr aufmerksam verfolgt. Und die auf den ersten Blick großzügig erscheinende Frist von 6 Wochen von der Auflösung des Landtags bis zu den Neuwahlen verlangt den Parteien und Mandatsbewerbern einiges an Organisationsgeschick und Durchhaltevermögen ab.

Insofern bitte ich um Verständnis für die Absage des Ministers.

Aber das politische Geschäft in Brüssel geht natürlich weiter.

Seit vielen Wochen erwarten wir die Kommissions-Entwürfe zur Arbeitnehmer-Entsendung. Die heutige Veranstaltung wäre nun fast eine Punktlandung geworden.

Nun müssen wir noch wenige Tage bis zur Veröffentlichung warten und wie Sie wissen, ist für Ungeduldige das Warten die schlimmste Qual.

Dennoch bin ich zum jetzigen Zeitpunkt noch

optimistisch, dass die Europäische Kommission unsere Forderungen nach einem stärkeren Schutz der Beschäftigten nun in ihren Entwürfen umgesetzt hat. Ich hoffe also, dass die mehrfache Verschiebung der Veröffentlichung der Entwürfe zugunsten einer Stärkung der sozialen Grundrechte erfolgt ist. Das Warten hätte sich dann gelohnt!

Denn: Es kann nicht sein – das ist jedenfalls unsere Sicht der Dinge – dass im europäischen Binnenmarkt die Marktinteressen dominieren und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Verlierer sind. Europa muss gleiche Chancen für alle bieten. Das funktioniert nicht, wenn den sozialen Grundrechten die ihnen zustehende Bedeutung versagt wird.

Nach den Ereignissen der letzten Jahre – insbesondere nach der Finanzkrise – muss auch dem hartnäckigsten Verfechter eines reinen Wettbewerbsmodells in Europa klar geworden sein:

Wir brauchen ein Europa mit fairen Arbeitsbedingungen.

Die 1996 eingeführte Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie hatte eigentlich die dafür richtige Zielrichtung: Die Wahrung fairer Beschäftigungsbedingungen für die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer z. B. durch Mindestruhezeiten, bezahlten Mindesturlaub, Mindestlöhne, sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Allerdings hat der Europäische Gerichtshof mit seiner Rechtsprechung einen Strich durch diese Rechnung gemacht. Er hat in den Entscheidungen zur Arbeitnehmer-Entsendung (Rüffert, Laval, Viking) im Endergebnis die wirtschaftlichen Grundfreiheiten über die sozialen Grundrechte gestellt. Er hat die Entsenderichtlinie zum Maximalstandard erhoben, so dass Mitgliedstaaten keine Möglichkeit haben, zum Schutz der Sozialinteressen der Beschäftigten darüber hinauszugehen.

Wenn die Richtlinie zu solchen höchstrichterlichen Auslegungen führt, muss sie aus unserer Sicht grundsätzlich überarbeitet werden. Wir brauchen keine Definition, was sozialpolitisch maximal im Interesse der Beschäftigten geregelt werden darf.

Und für jeden muss klar sein: Eine europäische Entscheidung, mit der das Streikrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage gestellt wird, ist nicht akzeptabel. Die Kommission ist gefordert, ihre Vorschriften so zu formulieren, dass soziale Grundrechte nicht über den Umweg europäischer Rechtsprechung eingeschränkt werden können.

Ich habe volles Verständnis dafür, dass Gewerkschaften sich gegen diese Einschränkung der sozialen Rechte wehren. Soziale Rechte, die über Jahrhunderte erkämpft worden sind. Niemand darf sich wundern, wenn es hier harten Widerstand gibt.



Es kann nicht angehen, dass ein Unterbietungswettbewerb auf Kosten der entsandten Beschäftigten stattfindet. Um einen fairen Wettbewerb ohne Lohndumping zu gewährleisten, muss

1. klargestellt werden, dass die sozialen Grundrechte gegenüber der Dienstleistungsfreiheit einen mindestens ebenso hohen Stellenwert haben und im Konfliktfall deren Bedeutung berücksichtigt werden muss.
2. Es muss klar sein, dass die Entsende-Richtlinie als Mindeststandard gilt.

Außerdem muss

3. der Missbrauch bei der Umsetzung der Entsenderichtlinie, wie z.B. durch Briefkastenfirmen und Kettenentsendungen, eingedämmt werden.

Ich hoffe, dass die Kommission mit den neuen Entwürfen diese Fehlentwicklungen korrigiert.

Minister Schneider hat Kommissar Andor bereits im letzten Jahr konkrete Änderungsvorschläge u.a. zur besseren Umsetzung der Richtlinie übermittelt. Diese sind auch größtenteils Ende letzten Jahres durch die Mehrheit der Arbeits- und Sozialminister der deutschen Länder beschlossen worden.

Bei den Vorschlägen war für uns von zentraler Bedeutung, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein missbräuchliches Verhalten

unterbinden: z.B. durch eine eindeutige Begrenzung der Entsendezeit. Vor allem sollen auch die Unternehmen stärker haften, die zwar keine Vertragsverhältnisse mit den Entsandten haben, aber unmittelbar von deren unangemessen billigen Arbeitsleistung profitieren wollen. Denn gerade diese „Empfängerunternehmen“ bieten den Nährboden für unredliches Verhalten.

Wir dürfen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn wir einen gerechten Binnenmarkt haben wollen, mit ihren Problemen nicht allein lassen. Und es ist für uns nicht akzeptabel, dass der soziale Frieden in Europa auf diese Weise gefährdet wird.

Ich denke, dass die nordrhein-westfälische Landesregierung sich damit eindeutig positioniert hat. Vor diesem Hintergrund bin ich gespannt auf die weiteren Vorträge und die sich anschließende Diskussion.

Vielen Dank!





Widersprüche zwischen sozialen Grundrechten und Binnenmärkten.

Jan Cremers, Universität Amsterdam/AIAS

Titelfolie:

I Freizügigkeit und grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung in der EU

Jan Cremers
Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies



AMSTERDAMS INSTITUUT
VOOR ARBEIDSSTUDIES

CLR-Studies 6

Folie 1:

I Hintergrund

Offene Arbeitsmärkte in der EU fragen im sozialen Bereich um:

- Regulierung der Freizügigkeit
- Koordinierung der Sozialversicherung
- Anpassung der Tarife, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- Arbeits- und Vertragsrecht

CLR-Studies 6

Folie 2:

I Politik der EU

- Migrationspolitik
- Gleichbehandlung am Arbeitsplatz
- Einheit in Verschiedenheit oder supranationale Gesetzgebung
- Anerkennung der Tarife fragwürdig
- Kollektives Handeln schwierig, wenn es sich um Grenzüberschreitung handelt

CLR-Studies 6

Folie 3:

I Der Entsendungsbegriff

Drei wichtige Elemente:

- Das Bestehen eines Arbeitsvertrages im Herkunftsland.
- Eine real existierende Firma mit einem Dienstleistungsvertrag im Gastland.
- Entsandte Arbeitnehmer leisten vorübergehend bezahlte Arbeit unter Aufsicht der Entsendefirma.

CLR-Studies 6

Folie 4:

I Kann man kontrollieren?

- Bestehen eines Arbeitsvertrages.
- Vorübergehende Dienstleistungserbringung.
- Unterordnung bei der Ausführung.
- Die Beschränkungen des EGHs.
- Fazit.

CLR-Studies 6

Folie 5:

| 4 Formen

- Klassische Entsendung.
- Gesetzeskonforme Entsendung von billigen Arbeitskräften unter dem Deckmantel der Dienstleistung.
- Entsendung wobei sogar die Entsenderegeln nicht eingehalten werden.
- Scheinentsendungen.

CLR-Studies 6

Folie 6:

| Offene Fragen

- EuGH beschränkt die nationale Kompetenz.
- Einseitiges Verletzungsverfahren – begrenzt Kontrolle und Sanktionieren .
- „Soft law“ im Bereich Information, Koordinierung und Zusammenarbeit.
- Herkunft versus Gastland.
- Vorschriften der öffentlichen Ordnung.

CLR-Studies 6

Folie 7:

I Was brauchen offene Arbeitsmärkte in der EU?

- a. Die „Ortsüblichkeit“ im Bereich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Gastland gewährleisten;
- b. die Tarifverhandlungen sind anzuerkennen als wichtige Methode zur Erzielung der Arbeitsnormen an dem Ort, an dem die Arbeiten verrichtet werden;
- c. die Binnenmarktregeln können nicht als Argument für das Blockieren der erforderlichen Überwachung und Durchführung vorgeschoben werden;

CLR-Studies 6

Folie 8:

I Was brauchen offene Arbeitsmärkte in der EU?

- d. das gastgebende Land bestimmt, ob jemand ein Arbeitnehmer ist;
- e. der europäische Gesetzgeber muss ganz eindeutig die vorherige Meldung und Pflichtanmeldung als angebrachte Mittel und Instrumente zur Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit einstufen;
- f. die Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer, die sich nicht (so wie in Richtlinie 91/533/EWG definiert) im Besitz eines schriftlichen Nachweises über ein Arbeitsverhältnis befinden, müssen automatisch unter die Gesetzgebung des gastgebenden Landes fallen;

CLR-Studies 6

Folie 9:

I Was brauchen offene Arbeitsmärkte in der EU?

- g.** die Gesetzeskraft der Verwaltungssanktionen im Entsendungsbereich ist zu stärken, damit sie in einem länderübergreifenden Kontext gegenseitig eingehalten und anerkannt werden;
- h.** die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden bei den Kontrollen der Vertragseinhaltung und der Anwendung der Entsendevorschriften ist zu stärken; im Falle von Verletzungen ist die gegenseitige Unterstützung unter den Mitgliedstaaten zu gewährleisten;
- i.** ein gesamtschuldnerisches Haftungssystem in der Untervergabekette mit außerterritorialen Zuständigkeiten ist auszuarbeiten.

CLR-Studies 6

Die Studie In search of cheap labour steht zur Verfügung:

www.clr-news.org oder www.antenna.nl/i-books



Die praktischen Probleme bei der Entsendung. Reinhard Carsten, Bundesfinanzdirektion West

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, meine sehr geehrten Damen und Herren,

vielen Dank, dass ich als Vertreter der Bundesfinanzdirektion West in Köln einige Gedanken zum Entwurf einer Durchführungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie äußern darf. Zunächst möchte ich aber die Bundesfinanzdirektion West und die Aufgaben der Finanzkontrolle Schwarzarbeit kurz vorstellen.

Die Bundesfinanzdirektion West koordiniert die Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit durch die Behörden der Zollverwaltung bundesweit. Durch das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist dem Arbeitsbereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls auf der operativen Ebene die Zuständigkeit für die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung durch Kontrollen und die Durchführung von Ermittlungen übertragen worden. Ich will hier nicht alle Prüfaufgaben des Zolls darstellen, sondern nur die beiden nennen, die in erster Linie

im Rahmen der Entsendung von Arbeitnehmern von Bedeutung sind. Dies ist zum einen die Prüfung, ob Arbeitgeber, die sich aus Werk- und Dienstleistungen ergebenden Pflichten zur Anmeldung zur Sozialversicherung und die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen erfüllen. Diese Verpflichtung haben auch ausländische Arbeitgeber, wenn sie Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, es sei denn, sie weisen mit einer A1-Bescheinigung oder früher E 101-Bescheinigung nach, dass sie auch weiterhin dem Sozialversicherungsrecht ihres Herkunftslandes unterliegen.

Der zweite Prüfauftrag der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist die Umsetzung der Entsenderichtlinie in deutsches Recht. Es soll angemessene Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und regelmäßig in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer schaffen und durchsetzen sowie faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen gewährleisten.

Zur Erledigung dieser Kontrollaufträge hat der Gesetzgeber der Finanzkontrolle Schwarzarbeit das Instrument der verdachtslosen Prüfung gegeben. Bei einer Prüfung darf die Finanzkontrolle Schwarzarbeit Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers, also zum Beispiel auch Baustellen, betreten und von den dort tätigen Personen Auskünfte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder ihrer Tätigkeiten einholen, Einsicht in mitgeführte Unterlagen nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art und Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können. Ferner darf die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei einer Geschäftsunterlagenprüfung in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers Einsicht in Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen oder Einsicht in Unterlagen nehmen, aus denen die Vergütung von Werk- und Dienstleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen in Auftrag gegeben haben. Mit diesen Prüfbefugnissen korrespondieren die Duldungs- und Mitwirkungspflichten derjenigen Personen, die bei einer Prüfung angetroffen werden. Diese müssen sich auf Verlangen ausweisen, die für eine Prüfung erheblichen Auskünfte erteilen und mitgeführte Unterlagen oder die zuvor genannten Geschäftsunterlagen vorlegen. Diese Pflichten sind sämtlich bußgeldbewehrt – mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro.

Prüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit werden regelmäßig ohne Voranmeldung durchgeführt.

Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland sind einer

Vielzahl von steuerrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen, gewerbe- oder handwerksrechtlichen Melde- oder Anzeigepflichten unterworfen. Dadurch ist es für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ein Leichtes, für eine Prüfung einen oder im Rahmen einer Schwerpunktprüfung eine Vielzahl von Betrieben einer Branche auszuwählen. Wenn nicht bekannt ist, wo die Arbeitnehmer eines Betriebes aktuell tätig sind, um sie im Rahmen der Prüfung nach ihren Arbeitsbedingungen befragen zu können, beispielsweise in Branchen wie der Gebäudereinigung, in denen anders als in der Baubranche nicht für jeden sichtbar, sondern in geschlossenen Räumen gearbeitet wird (Gebäudereinigtätigkeiten sieht man daher in der Regel nicht auf den ersten Blick), wird bei einem Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland zunächst eine Prüfung in den Geschäftsräumen durchgeführt. Aus den vom Arbeitgeber vorzulegenden Unterlagen kann der aktuelle Beschäftigungsort entnommen werden.

Bei Betrieben mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer zur Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen entsenden, ist die Situation eine andere. Diese Betriebe unterhalten in der Regel keine inländische Niederlassung und, falls ja, meistens nur für die Akquisition von Aufträgen. Die Kontrolle eines Arbeitgebers mit Sitz im Ausland begegnet daher zwangsläufig größeren Schwierigkeiten, zumal gewerbe- und handwerksrechtliche Meldepflichten nicht bestehen und die Arbeitnehmer sich meist nur kurz an einem Ort zur Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen aufhalten.

Diesen Schwierigkeiten trägt die Meldepflicht nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz Rechnung. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn und voraussichtliche Dauer der Dienst- oder Werkleistung, Namen, Vornamen und Geburtsdaten der entsandten Arbeitnehmer, die Branche, in der diese tätig sind, den Beschäftigungsort oder die Baustelle, den Ort, an dem er bestimmte Unterlagen bereithält, einen Ansprechpartner für die Prüfkraft und einen Zustellungsbevollmächtigten anzugeben. Der Ansprechpartner, der im Arbeitnehmer-Entsendegesetz als verantwortlich Handelnder bezeichnet wird, ist eine Person, die der Arbeitgeber aus dem Kreis seiner entsandten Arbeitnehmer benennen kann. Diese Person kann auch die Funktion des Zustellungsbevollmächtigten übernehmen. Dadurch entsteht für den Arbeitgeber keine besondere Belastung.



Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sieht weiter vor, dass der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen hat. Diese Daten dürfte er ohnehin für Zwecke der Lohnabrechnung aufzeichnen, so dass er auch insoweit nicht weiter belastet wird.

Letztlich schreibt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vor, dass der Arbeitgeber die für die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen erforderlichen Unterlagen in Deutschland bereithält. Dies sind die Arbeitsverträge der entsandten Arbeitnehmer oder andere Dokumente im Sinne der Nachweisrichtlinie, die Lohnabrechnungen, Nachweise über die Zahlung der Löhne sowie die Arbeitszeitaufzeichnungen. Diese Unterlagen sind für die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre bereitzuhalten. Den Aufbewahrungsort kann der Arbeitgeber grundsätzlich selbst bestimmen. Die Unterlagen müssen nicht im Original, sondern können in Kopie bereitgehalten werden, in Papier oder auch elektronisch.

Diese Instrumente, Meldepflicht, Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und die Pflicht zur Bereithaltung von Unterlagen haben sich in der Praxis der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bewährt. Sie führten zur Aufdeckung von einer Vielzahl von Fällen, insbesondere von Unterschreitung des Mindestlohnes, der zentralen Arbeitsbedingung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete, meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich will hier nicht auf das eingehen, was an Informationen, möglicherweise richtigen oder möglicherweise falschen, über den Entwurf einer Richtlinie zur Durchführung der Entsenderichtlinie im Umlauf ist. Ich werde hier auch nichts zu der so genannten „leaked version“ sagen. Ich werde jedoch die Forderungen an eine Durchführungsrichtlinie formulieren, deren Erfüllung aus Sicht der Finanzkontrolle Schwarzarbeit unerlässlich ist, um auch weiterhin angemessene Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer zu schaffen und durchzusetzen sowie faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen gewährleisten zu können:



Die bestehenden Prüfbefugnisse gegenüber entsendenden Arbeitgebern und auch die Meldepflichten, Aufzeichnungs- und Bereithaltungspflichten der entsendenden Arbeitgeber dürfen nicht eingeschränkt werden. Im Falle einer Beschränkung ist zu befürchten, dass dies zulasten des Arbeitnehmerschutzes und eines fairen Wettbewerbs geht.

Auf die Durchführung von Prüfungen und auf die vorgenannten Kontrollinstrumente kann auch dann nicht verzichtet werden, wenn ein elektronisches Informationssystem wie das Internal Market Information System, kurz IMI, das zurzeit pilotiert wird, endgültig eingeführt

werden sollte. Von IMI darf man keine Wunder erwarten. Es kann zwar die Zeit für die Übersetzung von Amtshilfeersuchen an einen Mitgliedstaat verkürzen, dies ist aber auch schon der einzige wirkliche Vorteil. Selbst die Postlaufzeit wird in Zeiten des E-Mail-Verkehrs durch IMI nicht kürzer. Auf die Zeit, die die Behörden eines Mitgliedstaates benötigen, um Informationen zu beschaffen, hat IMI keinen Einfluss. IMI kann daher allenfalls die weiterhin uneingeschränkt im Aufnahmestaat durchzuführenden Prüfungen unterstützen, ohne diese ganz oder auch nur teilweise ersetzen zu können.

Kontrollen können nur dann effizient durchgeführt werden, wenn eine Prüfbehörde im Aufnahmestaat über möglichst viele Informationen verfügt. Es gilt die alte Erkenntnis der Ermittler „Zeitverlust bedeutet Beweisverlust“. Je mehr Zeit für die Beweisbeschaffung und den Tatnachweis benötigt wird, desto schwieriger ist es, die Tat zu beweisen. Dies gilt umso mehr im Entsendebereich, da Arbeitnehmer häufig nur kurzzeitig entsandt werden. Wenn keine Unterlagen im Aufnahmestaat bereitgehalten werden, gibt es keine urkundlichen Beweismittel und keine Unterlagen, die etwaigen Zeugen, seien es die entsandten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer des Auftraggebers, bei einer Befragung vorgehalten werden können. Derartige Beweisschwierigkeiten müssen im Interesse der zu schützenden Arbeitnehmer vermieden werden.

Nun zu den Forderungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Einzelnen:

- Die Meldepflichten, wie sie im Arbeitnehmer-Entsendegesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehen sind, müssen unangetastet bleiben. Dies gilt auch für die Angaben, die in einer Anmeldung zu machen sind. Im Einzelnen bedeutet dies:
 - Der einzelne Arbeitnehmer muss identifizierbar bleiben, das heißt, dass Name, Vornamen und Geburtsdatum anzugeben sind. Völlig unzureichend wäre es, nur die Zahl der entsandten Arbeitnehmer zu nennen.
 - Der Beginn und das voraussichtliche Ende, bei Arbeitnehmerüberlassung das exakte Ende der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer, ist anzugeben. Nicht ausreichend wäre die Angabe der bloßen Dauer der Entsendung. Nur wenn der Entsendezeitraum kalendermäßig genannt ist, hat die Kontrollbehörde eine Chance, die Einhaltung der Arbeitsbedingungen am Beschäftigungsort zu prüfen.
 - Ferner muss gefordert werden, dass eine Person als Ansprechpartner für die Prüfkraft benannt wird. Die Prüfkraft können sich bei einer Prüfung unmittelbar an ihn wenden. Dies macht eine Prüfung effizienter und beschleunigt ihren Ablauf. Dies liegt auch im Interesse des geprüften Arbeitgebers.
 - Letztlich darf auch auf die Angabe eines Zu-



stellungsbevollmächtigten nicht verzichtet werden, um eine schnelle und einfache Zustellung von zustellungsbedürftigen Schriftstücken zu ermöglichen. Im gegenwärtigen Zeitpunkt ist eine rechtssichere Zustellung, insbesondere von Bußgeldbescheiden, auch im europäischen Ausland noch nicht durchgängig gewährleistet.

Der Zustellungsbevollmächtigte kann mit dem Ansprechpartner, das heißt, mit dem verantwortlich Handelnden im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, identisch sein. Dadurch kann der Arbeitgeber eine Person benennen, die sich ohnehin im Rahmen der Entsendung im Aufnahmestaat aufhält. Es bleibt ihm aber unbenommen, jede andere Person seines Vertrauens anzugeben.

- Es muss auch weiterhin sichergestellt sein, dass der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Diese Aufzeichnungen dürfte der Arbeitgeber aus eigenem Interesse für die Lohnabrechnung ohnehin führen. Nicht ausreichend wäre die Angabe der bloßen Dauer der Arbeitszeit, da ansonsten die tatsächlichen Beschäftigungszeiten und damit die Gewährung des Mindestlohnes kaum zu überprüfen wären.
- Zur Durchführung effizienter Prüfungen ist es zwingend erforderlich, dass entsendende Arbeitgeber bestimmte Unterlagen wie Arbeitsverträge, Stundenaufzeichnungen, Lohnabrechnungen und Nachweise über die Zahlung von Löhnen im Aufnahmestaat bereithalten. Die Prüfbehörde muss ferner auch künftig die Möglichkeit haben, gegebenenfalls die Vorlage weiterer Unterlagen zu verlangen. Daher wäre auch ein abschließender Katalog bereitzuhaltender Unterlagen nicht wünschenswert. Dies würde die sich bei Prüfungen ergebenden Notwendigkeiten verkennen.

Der Ort, an dem die zur Kontrolle der Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden müssen, muss vom entsendenden Arbeitgeber genau benannt werden. Dabei soll es ihm grundsätzlich unbenommen bleiben, den Aufbewahrungsort selbst zu bestimmen.

Unterlagen sind mindestens für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Aufnahmestaat, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder

Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre aufzubewahren. Damit kann gewährleistet werden, dass während der Dauer der Dienstleistungserbringung die Zahlung des Mindestlohnes geprüft werden kann.

- Eine Definition der Entsendefähigkeit von Unternehmen (z.B. Entsendefähigkeit nur, wenn mindestens 25% des Umsatzes im Herkunftsstaat erzielt werden), wie wir sie aus dem Sozialversicherungsrecht kennen, darf bei der Prüfung der Einhaltung allgemeinverbindlicher Mindestlöhne keine Bedeutung haben. Wie die Erfahrungen mit der VO (EWG) 1408/71 bzw. der VO (EG) 883/2004 zeigen, ist die Entsendefähigkeit eines Unternehmens ein für eine Kontrollbehörde im Aufnahmestaat nur schwer überprüfbares Kriterium.

Meine sehr geehrten Damen und Herren Abgeordnete, meine sehr geehrten Damen und Herren,

dies sind die Forderungen und Vorstellungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Wir wollen weiterhin wirkungsvoll angemessene Arbeitsbedingungen auch für grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer sowie faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen gewährleisten und durchsetzen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.



Podiumsdiskussion:

v.l.n.r. Stefan Sträßer (BDA), Frank Schmidt-Hullmann (IG BAU), Elisabeth Schroedter (MdEP), Moderation: Dr. Axel Bürger (MAIS NRW),

Dr. Axel Bürger: **Sehr verehrte Damen und Herren,**

ich darf Sie hier zu unserer Podiumsdiskussion begrüßen und Ihnen unser Podium vorstellen. Direkt neben mir sitzt Frau Elisabeth Schroedter, Mitglied des Europäischen Parlaments. Sie war Berichterstatterin für die Entsenderichtlinie und ist Vizepäsidentin des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. Herzlich willkommen hier in dieser Runde. Ich begrüße Herrn Schmidt-Hullmann von der IG Bau, der sich insbesondere mit dem Problem der Wanderarbeit befasst. Sie arbeiten schon lange an diesem Thema und haben dazu auch publiziert. Sie sind Leiter der Abteilung Internationales und Europäische Baupolitik bei der IG Bau. Auch Sie heiße ich herzlich willkommen hier in dieser Runde. Und ich freue mich sehr, Herrn Sträßer von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände begrüßen zu können. Sie sind Mitglied im beratenden Ausschuss für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer

und beschäftigen sich bereits seit ein paar Jahren mit diesem Thema. Ich selber heiße Axel Bürger und bin Mitarbeiter des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Ich würde Ihnen allen gerne zu Beginn eine Frage stellen. Die bisherigen Vorträge haben bereits gezeigt, dass das Thema ganz unterschiedliche Facetten hat. Deshalb würde mich als Erstes interessieren, was Ihr Kernanliegen in dieser Debatte ist und Ihnen ganz besonders am Herzen liegt.

Elisabeth Schroedter:

Für mich ist entscheidend, dass die Urteile zur Entsenderichtlinie korrigiert werden. Ich bin der Meinung, dass die ursprüngliche Zielrichtung der Entsenderichtlinie sehr wesentliche Prinzipien enthielt. Herr Cremers hat die damaligen Ansätze ja schon dargestellt. Der EuGH hat sie aber leider zerstört. Aus meiner Sicht hat er ganz klar keine ausreichende Abwägung

vorgenommen wodurch es zu dieser falschen Auslegung kam. Er hat zum Beispiel den Besonderstellungsparagrafen nicht abgewogen und die Mindeststandards zu Höchststandards erklärt. Was Herr Carsten hier ausgeführt hat, fand ich sehr wichtig. Er hat den sehr wichtigen Artikel 5 – dies wird vor allem im Luxemburg-Urteil deutlich – näher beleuchtet. Artikel 5 ist ein sehr wichtiger Artikel, der besagt, dass die Kontrolle allein bei den Mitgliedstaaten liegt. Bei allem was wir bereits in Bezug auf die neuen angekündigten Vorschriften wissen, sehe ich die ganz große Gefahr, dass durch die neue Durchsetzungsrichtlinie die klare Trennung zwischen Artikel 4, in dem es um die Koordination zwischen den Mitgliedstaaten geht und Artikel 5, wonach die Kontrollzuständigkeit allein bei den Mitgliedstaaten liegt, verloren geht. Es ist ein großer Unterschied, wenn die Kommission jetzt anfängt zu bestimmen, was unter Artikel 5 gemacht werden darf und was nicht. Dies hat der EuGH eben auch in seinen Urteilen gemacht und das muss korrigiert werden. Ich denke, dass zwischenzeitlich durch die Grundrechtecharta bereits eine große Reparatur stattgefunden hat. Die war zum Zeitpunkt der Urteile noch nicht rechtsgültig. Wir haben in Artikel 28 ein Streikrecht, das hat der EuGH ja zuvor eingeschränkt. Ich glaube schon, dass wir jetzt eine neue Ausgangslage haben. Wir hatten bisher die Situation, dass zum EuGH nur Sachverhalte gekommen sind, in denen es um Wettbewerbsrecht ging. Die Sachverhalte, bei denen es darum ging, dass die Arbeitnehmer ihre gerechten Löhne bekommen, sind hingegen immer auf nationale Ebene entschieden

worden. Der EuGH hat nie nationales Recht zitiert, sondern immer sich nur auf das europäische Binnenmarktsrecht berufen. Und genau hier liegt die Schwierigkeit. Um eine Balance zwischen den Rechten der Arbeitnehmer/innen und dem europäischen Wettbewerbsrecht zu erreichen, wird es uns kurz- und mittelfristig nicht gelingen, die vielfältigen nationalen Sozial- und Arbeitsrechte zu harmonisieren, deshalb haben wir im Arbeitsrecht das Vort-Ort-Prinzip – die Rechte am Arbeitsort gelten. Bei entsandten Arbeitnehmer/innen ist das wegen ihres kurzfristigen Aufenthaltes schwierig. Deshalb brauchen wir hier Mindeststandards, um die weitestgehende Gleichstellung der Arbeitnehmer/innen zu erreichen. Mitgliedsstaaten sollten aber immer weiter gehen können. Ich denke, wir müssen eindeutig Korrekturen direkt an der Entsenderichtlinie vornehmen, um das zu reparieren, was der EuGH aus meiner Sicht einseitig ausgelegt hat.

Frank Schmidt-Hullmann:

Ich möchte zunächst einmal sehr deutlich sagen, dass ich die Meinung von Herrn Carsten, was die Kontrollmöglichkeiten der Kontrollbehörden anbelangt, in vollem Umfang teile. Das kann ich von daher sehr kurz machen; diese Maßnahmen sind notwendig und der erste durchgesickerte Entwurf der EU-Kommission hätte drastische Einschränkungen – sogar über die bisherigen Einschränkungen des EuGH hinaus – gebracht. Weil damit jede Anforderung an das entsendende Unternehmen unter den Vorbehalt gestellt würde, dass die Kontrollbehörde des Ziellandes sich die benötigte Information nicht mit Verzögerung auf anderem Wege verschaffen könnte. Wenn sich eine solche Bestimmung im endgültigen Entwurf wiederfinden sollte, dann können wir die Kontrolle von Entsendefirmen in den Zielländern schlicht vergessen, weil jeder Entsende-Unternehmer gegen jede Kontrollmaßnahme klagen würde. Wir müssen daher aufpassen, was da geregelt wird. Im ersten Entwurf gab es auch keine eindeutige Definition, was Entsendung ist. Zudem wurde die Rechtsfolge nicht klar festgelegt, was z. B. im Falle einer Briefkastenfirma passiert. Wenn aber unklar ist, ob dann das Herkunftslandprinzip Anwendung findet, wo keine Entsendung vorliegt und damit die Entsenderichtlinie nicht gilt, gibt man den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Steine statt Brot. Wozu würde es denn führen, wenn der Arbeitgeber z. B. die Unterkunfts-kosten nicht übernimmt? Führt es dann dazu, dass ich auch den höheren



Stefan Sträßer:

Auch wir sind interessiert an einem fairen Wettbewerb und ich werde hier jetzt sicherlich nicht für einen unfairen Wettbewerb eintreten. Für uns in der Debatte war auch immer wichtig zu sagen, dass die Entsenderichtlinie ganz klare Regeln aufstellt. Wir haben aber auch gesehen, dass es in der praktischen Umsetzung durchaus Defizite gibt. Das war die Rückmeldung, die wir aus den Unternehmen bekommen haben. Auch die entsendenden Unternehmen haben teilweise Schwierigkeiten mit der praktischen Umsetzung. Und deswegen haben wir immer gesagt, wir wollen die praktische Umsetzung verbessern. Aus unserer Sicht ist es dafür nicht notwendig, neue Richtlinien zu erlassen, das wäre auch auf Basis der bisher bestehenden Richtlinie möglich gewesen. Deswegen verfolgen wir natürlich jetzt sehr genau, welche Inhalte mit den Entwürfen vorgelegt werden. Sie haben es angesprochen, es sind Entwürfe durchgesickert zum Beispiel zur Generalunternehmerhaftung. Was hierzu geplant ist, sehen wir durchaus sehr kritisch. Denn das ist ein sehr ausgewogenes System, das die Sozialpartner in Deutschland geschaffen haben. Wenn das nun von den europäischen Ebenen durch die Hintertür wieder ausgehebelt würde, sähen wir dies sehr kritisch. Für uns ist deswegen wichtig, dass die Verbesserung der praktischen Umsetzung im Mittelpunkt der ganzen Diskussion steht. Sie wissen aus der Sozialpartneranalyse, die Sozialpartner haben auf europäischer Ebene die Regelungen zur Arbeitnehmer-Entsendung gemeinsam analysiert und sind durchaus zu unterschiedlichen Ergebnissen gekommen. Aber fokussiert auf die praktische Verbesserung der Umsetzung der Entsenderichtlinie besteht durchaus Einigkeit. Da stehen wir auch für ein und erwarten jetzt von der Kommission, dass sie das umsetzt. Noch ein Wort zum Streikrecht: Bei der geplanten Monti II-Verordnung ist für uns immer wichtig, dass die Kommission oder EU auch im Bereich des Streikrechts keine Kompetenz hat. Das ist ganz ausdrücklich festgelegt in Art. 153 Abs. 5 AEUV und die Kommission sollte jetzt nicht durch Rückgriffe auf andere Rechtsgrundlagen versuchen, dies zu umgehen. Das ist für uns ein ganz wichtiger Punkt im Bereich der Monti II-Verordnung. Das Streikrecht ist nationale Angelegenheit und ich glaube, wir haben bereits auf deutscher Ebene gesehen, wie schwierig diese Thematik ist. Ich erinnere nur an die Diskussionen zur Tarifeinheit.



Mindestlohn des Ziellandes nicht bekomme? Das darf nicht passieren, auch nicht aus vielleicht gut gemeinten Regulierungsversuchen heraus. Das ist bei der Kommission ja immer etwas durchwachsen. Einige Kräfte dort verstehen sich als Schutzpatrone auch der skrupellosesten Unternehmer gegen jeden staatlichen Eingriff in den Zielländern, andere wollen zwar die entsandten Arbeitnehmer schützen, aber greifen dabei nicht immer unbedingt zu den richtigen Mitteln. Was ich mir insgesamt von der Entsenderichtlinie wünschen würde, wäre, dass noch mehr Umgehungsformen mit einbezogen würden, dass klare Rechtsfolgen geregelt werden. Was ist zum Beispiel, wenn ich statt eines formellen Entsendeverhältnisses eine organisierte grenzüberschreitende Scheinselbständigkeit durchführe? Hier müssen wir den Grundsatz haben, dass Regelverletzer unter das Arbeitsortsprinzip fallen – allenfalls kombiniert durch das Günstigkeitsprinzip zu Gunsten der betroffenen Beschäftigten. Ich glaube, eine solche Grundregel würde viele der aktuellen Probleme lösen. Als letzten Punkt in der ersten Runde möchte ich noch die Leiharbeit ansprechen. Wenn die grenzüberschreitende Leiharbeit jetzt nur noch unter die Mindestregel nach der Entsenderichtlinie fallen sollte, weil man diese durch die Hintertür als normale Entsendeform eingeführt hat, auch dann hätten wir den betroffenen Beschäftigten Steine statt Brot gegeben und den Katalog der Möglichkeiten, auf die Unternehmer, die sich nicht an die Spielregeln halten wollen, zurückgreifen können, erweitert.

Dr. Axel Bürger:

Frau Schroedter, darf ich Sie noch einmal Folgendes fragen: Vor dem Hintergrund der praktischen Umsetzbarkeit der Entsenderrichtlinie geht es sehr oft auch darum, dass man klar abmessen kann, was in den Verordnungen benannt ist, auch praktisch wieder zu finden. Es geht um klare Definitionen, zum Beispiel zur Entsendefähigkeit von Unternehmen, damit überhaupt eine Chance zur Überprüfung besteht. Wenn die Dinge unklar sind, ist es ganz schwer daran noch irgendwelche Rechtsfolgen zu knüpfen. Was ist Ihnen in diesem Bereich wichtig?

Elisabeth Schroedter:

Ich fand an dieser Stelle das Statement von Herrn Carsten sehr wesentlich. Er hat gesagt, es geht weniger darum, ob die Firma entsendefähig ist, sondern ob dies vor Ort effizient kontrolliert werden kann. Als ich meinen Bericht gefertigt habe, gab es eine Einmaligkeit im Beschäftigungsausschuss. Wir haben zu diesem Bericht drei Anhörungen gemacht. Das hat es noch zu keinem anderen Bericht gegeben und in diesen drei Anhörungen haben wir die verschiedenen Arbeitsinspektoren europaweit aus den verschiedenen Mitgliedstaaten angehört und sie haben alle einen Krimi nach dem anderen erzählt. Ich glaube nicht, dass man das durch ein europäisches Unternehmensrecht alleine löst. Ich hatte einen Vorschlag in meinem Bericht gemacht, der leider nicht durchgekommen ist bei dem schwierigen Abstimmungsverfahren: Wollen wir nicht einfach umgekehrt vorgehen und die schwarzen Schafe in einer Liste aufführen, die dann als öffentliche Information zugänglich sein könnte. Da kann die Kommission uns unterstützen und es ist doch das Einfachste, um auch mal einen Hinweis zu haben für Herrn Carsten und andere Arbeitsinspektionen in den Mitgliedstaaten. Ich denke Herr Carsten hat sehr deutlich gesagt, wie wichtig es ist, diesen Artikel 5 so zu erhalten, wie er ist und zwar mit der vollen Kompetenz der Mitgliedstaaten. Es gibt neben der Kontrolle noch eine andere wichtige Sache und zwar die Frage der Beratung zu den jeweiligen rechtlichen Anforderungen. Es gibt einige wenige Projekte, ich kann da von einem Projekt aus Berlin-Brandenburg berichten, bei denen die Gewerkschaften die Arbeitnehmer über ihre Rechte informiert haben. Und es ist erstaunlich, welche Gruppen da inzwischen aufkommen.

Daran sehen wir, dass wir in den Kriminalgeschichten noch gar nicht bis auf den Grund gekommen sind und das sind die entscheidenden Dinge, die wir betrachten müssen. Zwar könnte auf der nationalen Ebene ein allgemeines Unternehmensrecht unterstützend wirken, aber es löst nicht die tatsächlichen Probleme.

Dr. Axel Bürger:

Einen anderen Punkt würde ich gerne an Sie richten, Herr Sträßer. Sie vertreten ja heute die Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerentsendung ist in zwei Richtungen möglich. Man kann Empfänger sein, oder aber auch derjenige, der selber in anderen Ländern aktiv ist. Deutschland ist ein Land, das in erheblichem Maße von dieser Möglichkeit Gebrauch macht. Wir haben eine stark exportorientierte Wirtschaft. Damit hängt zusammen, dass viele Unternehmen auch von uns nach diesen Regeln im Ausland arbeiten. Was ist Ihnen unter diesem Gesichtspunkt wichtig, wenn Sie an die Reformen denken?



Stefan Sträßer:

Für die Unternehmen ist sehr wichtig, ganz klar zu wissen, welche Bedingungen sie einhalten müssen. Das ist eben häufig auch der Punkt, der zur Unsicherheit führt: Die Intransparenz in einigen Mitgliedstaaten, in denen einfach nicht klar ist, was nachgewiesen werden muss und welche Bedingungen erfüllt sein müssen. Klare Rahmenbedingungen sind von großer Bedeu-

tung und das muss im Hinblick auf die bessere praktische Umsetzung der Richtlinie eindeutiger geklärt werden. Herr Carsten hat noch mal aufgezeigt, wie viele Details es zu berücksichtigen gilt. Dies auf europäischer Ebene in einer Richtlinie klären zu können, sehen wir allerdings eher kritisch. Deswegen halten wir die Expertengruppe der EU-Kommission, in der diese praktischen Fragen tatsächlich geklärt werden können, für einen guten Ansatz. Das hilft auch den Unternehmen, die von Deutschland aus ins Ausland entsenden. Im Baubereich gibt es bereits ein ganz positives Projekt, das von den Sozialpartnern gemeinsam getragen wird. Eine Webseite, auf der die einzelnen Bedingungen in verschiedenen Sprachen aufgeführt sind, so dass ein Unternehmen genau sehen kann, was es zu erfüllen hat, wenn es zum Beispiel nach Portugal oder Schweden entsendet. Das ist für uns ein ganz wichtiger Punkt, dass da Klarheit besteht.

Dr. Axel Bürger:

Wenn ich noch mal nachfragen darf. Sie sagen deutsche Unternehmen sind sich gar nicht sicher, welche Regeln sie einhalten müssen und welche Kontrollen erfolgen können, wenn sie im Ausland aktiv werden?

Stefan Sträßer:

Nicht grundsätzlich. Aber es gibt teilweise Unsicherheiten, die die Unternehmen davon abhalten, Dienstleistungen im Ausland zu erbringen. Für eine Verbesserung der praktischen Umsetzung ist aus unserer Sicht aber weder eine Überarbeitung der Entsenderichtlinie noch eine Durchsetzungsrichtlinie erforderlich. Dies könnte auch auf Grundlage der bestehenden Regeln verbessert werden. Und das ist ja auch häufig das Ergebnis dieser Expertengruppe, dass es konkrete Probleme gibt, die durch eine bessere Zusammenarbeit der Verwaltung und besseren Austausch von Information verbessert werden müssen, ohne das bestehende und funktionierende Rahmenwerk zu ändern. Es ist bereits eine ganze Reihe von Möglichkeiten geschaffen worden für die Mitgliedstaaten, sie müssen eben nur auch von allen umgesetzt werden. Wir beobachten da durchaus Unterschiede. Es fehlt häufig noch eine Kultur der Zusammenarbeit, um auch wirklich gegen Verstöße vorzugehen. Wir sind da in Deutschland sicherlich sehr weit, aber es gibt auch Länder,

in denen diese Kultur noch fehlt und genau das muss verbessert werden. Damit werden dann auch die Unsicherheiten für einige Unternehmen abgesenkt, nicht genau zu wissen, welche Unterlagen eingebracht werden müssen. Wie gesagt, dies ist kein grundsätzliches Problem, aber es tritt auf und kann abgestellt werden.

Dr. Axel Bürger:

Herr Schmidt-Hullmann. Im Viking-Urteil ging es im Kern darum, dass die Schifflinie, die zwischen Finnland und Estland verkehrte, umbeflaggt werden sollte und die Arbeitnehmer der Schifffahrtlinie sich dagegen mit Streiks wehren wollten. Allerdings hat der EuGH entschieden, dass das in diesem Falle nicht zulässig sei und letztlich die wirtschaftlichen Freiheiten über das Streikrecht gesetzt. Das ist natürlich eine Entscheidung, die gerade aus gewerkschaftlicher Sicht von erheblicher Bedeutung ist. Welche Überlegungen stellen Sie in dem Zusammenhang mit den aktuell geplanten Reformen an?

Frank Schmidt-Hullmann:

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der EuGH immer aus den Verträgen heraus argumentiert. Alles was derzeit angedacht ist, d.h. die Folgen der EuGH-Urteile über das Sekundärrecht zu reparieren, ist schwierig, da der EuGH bei der Auslegung der Verträge auch weiterhin nicht an Verordnungen und Richtlinien gebunden ist. Die Dienstleistungsfreiheit besteht grundsätzlich darin, dass ich mich in andere Mitgliedstaaten begeben und dort meine Dienstleistung zu dortigen Bedingungen anbieten kann. Daraus hat der EuGH allerdings ein reines Diskriminierungsverbot gemacht, dem auf der anderen Seite keine Verpflichtungen des Dienstleistungserbringers gegenüber stehen. Obwohl man den entsprechenden Artikel durchaus auch in die andere Richtung lesen kann und zwar, dass der Dienstleistungserbringer auch die dortigen Regeln einzuhalten hat. Vor solchen Urteilen sind wir auch in Zukunft nicht gefeit. Der EuGH hat z.B. das Streikrecht im Laval-Urteil so eingeengt, dass das Streikrecht nur insoweit besteht, um das zu erzielen, was für den Schutz der Arbeiter zwingend erforderlich ist. Dann müssten etwa 95 % unserer Tarifrunden verboten werden, da es dabei unter anderem um Inflationsausgleich, um Umverteilung, manchmal auch um Anteile an der Produktivität

tät und viele andere Gründe geht. Wenn wir uns als Gewerkschaften auf den nackten Schutz beschränken würden, dann hätten wir überall nur einen gesetzlichen Mindestlohn und ansonsten nichts. Diese Definition des Streikrechts des EuGH werden wir auch weiterhin nicht akzeptieren. Sie zieht sich aber auch schon wieder in den Monti II-Entwürfen so durch. Wir werden nicht akzeptieren, dass ein Menschenrecht, das dafür geschaffen worden ist, die wirtschaftliche Übermacht des Unternehmers gegenüber dem einzelnen Beschäftigten auszugleichen, indem die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, sich kollektiv zu betätigen, auf diesem Wege des Europarechtes entwertet wird. Wir lehnen es ab, ein grundsätzliches Menschenrecht unter den Vorbehalt zu stellen, dass es den Unternehmer nicht beim Geldverdienen stört. Also wenn wir diesen Maßstab anlegen, dann gibt es morgen keine Meinungsfreiheit mehr, kein Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit und Menschenwürde. Das ist für uns eine ganz heikle Debatte und wir können nur davor warnen, jetzt im Wege der scheinbaren Wiederherstellung des Rechtes z.B. das Verhältnismäßigkeitsprinzip einzuführen. Auch das stand ja bei der ersten durchgesickerten Monti II-Variante drin und auch in der zweiten durchgesickerten Variante von letzter Woche. Das ist für uns ein ganz heikler Punkt, wenn bei einem Streik nun vorab beachtet werden muss, ob er denn verhältnismäßig ist. Je mehr sich beide Seiten angenähert haben, wenn die Verhandlungen scheitern, um so wahrscheinlicher wird es, dass dann das Verhältnismäßigkeitsprinzip gegen den Streik angewendet wird. Wozu führt das? Der Unternehmer hat automatisch das letzte Wort. Sein letztes Angebot ist dann ja der Abschluss. Wenn wir in diese Lage kommen sollten, dann können wir das Streikrecht auch gleich offen abschaffen. Da sind wir ja in Griechenland dabei, wo die EU als Bestandteil der Troika auch gerade die Tarifverhandlungen verboten hat. Wenn wir in dieser Richtung weiter machen, können wir gleich schreiben „Die Unternehmer sind besondere Wesen und haben hier alle Rechte und die Beschäftigten können das behalten, was gerade noch zum Überleben reicht“. Da sind wir auf einem gefährlichen Weg. Das darf so nicht weitergehen.

Dr. Axel Bürger:

Vielen Dank, Frau Schroedter, als damalige Berichterstatte für die Entsenderichtlinie haben Sie unter anderem dafür gekämpft, dass

es den Mitgliedsstaaten nicht verwehrt werden kann, den aus ihrer Sicht notwendigen Arbeitnehmerschutz so zu organisieren, wie sie es selbst für richtig halten. Warum ist das in Ihren Augen besonders wichtig?

Elisabeth Schroedter:

Herr Carsten hat die Punkte genau aufgeführt. Die Entwicklung war damals, dass die Entsenderichtlinie plötzlich Teil der Dienstleistungsrichtlinie geworden ist und die Kommission plötzlich versucht hat, diesen Artikel 5, der die Kontrolle ganz in die Hand der Mitgliedstaaten legt, zu relativieren. Man sagte, es sei nicht dem Wettbewerbsrecht im Dienstleistungsbe- reich angemessen, wenn bestimmte Unterlagen vorgehalten werden müssen und ein Zustellungsbeauftragter da sein muss. Es sei nicht angemessen, wenn die Vorlagen da noch eine Weile liegen müssen und man sich eine Woche oder mehrere Tage vorher registrieren lassen muss. Und dann war die große Mehrheit in der Gesellschaft in Europa, im Europäischen Parlament und im Rat der Meinung, dieser Artikel im Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie sei ein Eingriff in die nationalen Kontrollrechte der Mitgliedstaaten nach der Entsenderichtlinie, welche letztendlich auf Kosten der sozialen Rechte der Arbeitnehmer/innen geht. Herr Carsten hat es sehr gut erklärt, dass die Kontrolle der Regelungen der Entsenderichtlinie nur effizient ist, wenn ad hoc vor Ort kontrolliert werden kann. Nachdem das Europäische Parlament die Interpretation der Entsenderichtlinie aus dem Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie herausgestrichen hatte, hat die Kommission gesagt, das lässt sie sich nicht gefallen und hat in einer Mitteilung eine Art Handbuch formuliert, was die Mitgliedstaaten in Rahmen ihrer Kontrollbefugnis fordern dürfen und was nicht. Und da hieß es wieder, sie dürfen nicht verlangen, dass sich die Unternehmen mindestens einen Tag vorher registrieren lassen und so weiter. Das ist übrigens auch Teil des Luxemburg-Urteils. Das waren genau die Punkte, die Herr Carsten genannt hat. Mein Bericht hat dieses Ansinnen der Kommission gestoppt. Artikel 5 bleibt wie er ist. Der aktuell durchgesickerte Entwurf ist im Grunde genommen noch ein viel schärferer Versuch, die Kontrollrechte der Mitgliedsstaaten einzuschränken. Und da wurde u. a. an den Ausführungen von Herrn Carsten doch klar, wir können effiziente Kontrollen nur durchsetzen, wenn die Kompetenzrechte für diese Kontrollen ohne Einschränkungen bei den Mitgliedstaaten

bleiben. Es ist unmöglich, eine so weitgehende europäische Harmonisierung einzuführen, die gleichzeitig effizient das Umgehen der Entsenderichtlinie verhindert. Deswegen kann ich nur sagen, wenn die Versuche der Kommission, die Kontrollrechte der Mitgliedsstaaten zu beschränken mit dieser Umsetzungsrichtlinie wieder auf die Tagesordnung kommen, muss das auf massive Kritik der Mitgliedstaaten, Gewerkschaften und auch der Unternehmensverbände stoßen. Letztere sind deshalb Verbündete der Gewerkschaften, weil die kleinen Unternehmen in den Hochlohnländern unglaublich darunter leiden, wenn Ausschreibungen über soziales Dumping gewonnen werden. Gegen eine solche Umsetzungsrichtlinie für die Entsenderichtlinie muss es wirklich eine konzertierte Aktion europaweit geben.

Dr. Axel Bürger:

Vielen Dank. Herr Sträßer, Sie haben zwar eben auf meine Frage, was sich die Arbeitgeber hinsichtlich der eigenen Entsendefähigkeit wünschen, ja schon einigen Reformbedarf aus Ihrer Sicht angemeldet. Trotzdem noch einmal die Frage jetzt im Hinblick auf die Arbeitgeber als aufnehmende Institution. Sehen Sie da massiven Reformbedarf auch in Ihrer Organisation oder können Sie mit dem Status Quo ganz gut leben?

Stefan Sträßer:

Ich hatte eingangs schon ausgeführt, dass wir jetzt direkt keinen Reformbedarf bei der Entsenderichtlinie sehen. Wir haben das ja auch durchaus unterschiedlicher interpretiert, als dass Herr Schmidt-Hullmann dargelegt hat. Ich will jetzt aber nicht wieder die ganze Sozialpartneranalyse aufdröseln. Nur das vielleicht: Der EuGH hatte ja das Streikrecht anerkannt und im Grunde genommen danach versucht, Abwägungen vorzunehmen, was im europäischen Rahmen vielleicht für die schwedischen Kollegen ungewöhnlich war. Nur im deutschen Raum war es ja nun völlig gefestigte Rechtsprechung, dass es keine Grundrechte gibt, die völlig schrankenlos gewährt werden. Und deswegen haben wir die EuGH-Rechtsprechung durchaus anders interpretiert und ich glaube man sollte dem EuGH auch nicht unterstellen, dass er das Streikrecht komplett aushöhlen will. Im Gegenteil, er hat es ja ausdrücklich anerkannt. Er hat nur gesagt, es ist nicht schrankenlos. Und das ist zumindest völlig gefestigte Rechtsprechung in Deutschland. Ausgehend davon haben wir gesagt, dass da kein Reformbedarf besteht. Allerdings sehen wir Handlungsbedarf bei der praktischen Umsetzung. Das hätten wir uns aber auch auf Grundlage des bestehenden rechtlichen Rahmens der Entsenderichtlinie vorstellen können. Deswegen haben wir immer gesagt, wir brauchen keine neue Entsenderichtlinie. Davor ist die Kommission ja letztendlich auch selber zurückgeschreckt, weil sie gesagt hat, wir wollen keine zweite Arbeitszeitrichtlinie



haben, denn die Kommission weiß ganz genau, wenn sie die Entsenderichtlinie aufmacht, dass dann eine Blockade im Rat entstehen wird. Jetzt versucht die Kommission es mit einer Durchsetzungsrichtlinie und Frau Schroedter hat schon angedeutet, dass bezweifelt werden darf, ob die Mitgliedstaaten damit so glücklich sein werden. Im Grunde genommen kommen wir wieder darauf zurück, dass vor Ort die Kontrollen besser funktionieren müssen und zwar der Austausch der Mitgliedstaaten und der Arbeitsinspektion untereinander. Auch da gibt es in der Experten-Gruppe durchaus Modelle, wie man eben nicht IMI, aber ein wirklich speziell für die Entsendung geschaffenes System zum Austausch von Informationen installieren kann. Das sind im Grunde genommen die Dinge, die gemacht werden müssen und es sollte jetzt weniger versucht werden, einen europäischen Rahmen zu schaffen, der letztendlich vor Ort nicht tauglich sein wird.

Dr. Axel Bürger:

Vielen Dank. Herr Schmidt-Hullman, die Gewerkschaften sind ja seit langem dafür eingetreten, dass insbesondere das gegenwärtige Verhältnis von Binnenmarktfreiheiten zu sozialen Grundrechten in einem anderen Licht gesehen wird. Sie sind ja bereits darauf eingegangen, wie schwierig es ist, die dafür notwendigen konkreten Schritte einzuleiten, damit in der Praxis tatsächlich auch Verbesserungsprozesse eintreten. Das eine ist zu sagen, ich will es nicht, das andere, eine Vorstellung davon zu haben, was man eigentlich machen kann, damit tatsächlich eine Verbesserung eintritt. Wie wird das bei Ihnen diskutiert?

Frank Schmidt-Hullmann:

In dieser Frage gab es unter den Gewerkschaften in Europa gar keine Uneinigkeit. Wir sind alle für ein soziales Fortschrittsprotokoll als Bestandteil der europäischen Verträge, das auf primärrechtlicher Ebene und damit EuGH-fest das Verhältnis von Freiheiten und Grundrechten definitiv klarstellt und dabei einen klaren Vorrang für die Grundrechte einräumt. Grundrechte können aus unserer Sicht nicht unterhalb der Freiheit stehen, Geld zu verdienen. Das müssen wir in dieser Klarheit sagen und der Europäische Gerichtshof hat das leider relativiert. Mit den jetzt durchgesickerten Vorschlägen ha-

ben wir große Probleme, insbesondere mit dem angedachten Verhältnismäßigkeitsprinzip, da wir das in dieser Form in keinem der Mitgliedstaaten kennen. In den Mitgliedstaaten ist es zwar üblich, dass das Streikrecht Einschränkungen unterliegt, es müssen Formalitäten eingehalten werden, man muss verhandeln und die Verhandlungen müssen gescheitert sein. Eventuell muss noch eine Schlichtung erfolgen oder Ankündigungsfristen eingehalten werden, aber wenn alle diese Formalien erledigt sind, dann darf man streiken. Und dann ist auch klar, dass die betroffenen Beschäftigten nicht arbeiten müssen. In Zukunft müssen sie sich aber fragen lassen, ob das, was sie machen, verhältnismäßig ist. Damit öffnen wir die Tür für eine ganz neue Einschränkung des Streikrechts über Schadenersatzklagen und Schadenersatzdrohungen. Wir haben in den letzten Wochen schon einige Beispielfälle erlebt, in denen Unternehmen versucht haben, das in Angriff zu nehmen. Wenn wir diese Tür öffnen, sind wir bald soweit, dass jedes Grundrecht hinterfragt werden kann. Und das muss nun mal eindeutig auf der primärrechtlichen Ebene klargestellt werden. Das ist eine Europadebatte, die geführt werden muss. Für was steht Europa? Im Moment haben wir den Lissabon-Vertrag, der das letztlich offen lässt, weil an verschiedenen Stellen auch die Grundrechte immer wieder unter Vorbehalt des nationalen Rechts und der Marktfreiheiten gestellt werden. Das setzt die Richter an die Stelle von Gesetzgebern und das wollen wir einfach nicht. Wir wollen hier eine klare grundrechtsfreundliche Richtungsentscheidung und das können wir als Bürgerinnen und Bürger der EU auch verlangen.

Dr. Axel Bürger:

Herzlichen Dank, damit ist unsere Diskussionsrunde beendet. Ich darf Ihnen ganz herzlich für die engagierte Debatte danken und möchte nun Herrn Gran bitten, noch ein Schlusswort zu sprechen.



Schlusswort.

Stefan Gran, Politischer Referent beim DGB-Bundesvorstand

Liebe Damen und Herren,

ich habe jetzt die ehrenvolle Aufgabe hier noch ein kurzes Schlusswort zu halten. Es ist immer schwierig, der Letzte zu sein, der quasi zwischen dem Publikum und dem Buffet steht. Deshalb halte ich es ganz kurz. Sie können sich vorstellen, vieles wurde hier auch schon genannt, dass wir als Gewerkschaften mit den Vorschlägen, die da kommen werden, so unsere Probleme haben – zumindest mit den Entwürfen, die bis jetzt durchgesickert sind. Eventuell sind diese in den letzten Tagen auch noch mal überarbeitet worden, so dass wir nicht 100%ig wissen, was da herauskommt. Aber eins ist klar: die Kommission, und das haben wir schon oft bemängelt, hat sich leider den Monti-Bericht zum Binnenmarkt nicht ganz genau angeschaut. Für uns und ich glaube, auch Monti hat das damals sehr gut benannt, als er gesagt hat, dass viele europäische Bürgerinnen und Bürger so ihre Probleme mit dem Binnenmarkt haben, war klar, warum das so ist: Weil der Binnen-

markt aus einer sozialen Sicht ziemlich kalt ist. Monti hat damals gesagt, wir müssen dagegen vorgehen, auch wenn wir jetzt versuchen, in der Binnenmarktakte das ein oder andere zu regeln. Wir müssen versuchen, diese soziale Schieflage im Binnenmarkt auszugleichen, um auch die europäischen Bürgerinnen und Bürger mit ihrem Binnenmarkt zu versöhnen. Und das, was die Kommission bis jetzt plant, ist unserer Meinung nach das genaue Gegenteil. Die ersten Entwürfe, die zu der sogenannten Monti-II-Verordnung gekommen sind, waren extrem schlecht. Sie waren eine Katastrophe, sie haben auch einen hohen Sturm, sage ich mal, der gewerkschaftlichen Entrüstung hervorgebracht. Wir haben Briefe geschrieben an die Kommission, viele Gewerkschaften haben das getan in ganz Europa. Daraufhin hat die Kommission jetzt nachgebessert. Der neue Entwurf ist schon um einiges besser aber eben noch nicht gut genug. Insbesondere das Verhältnismäßigkeitsprinzip hat unserer Meinung nach dort nichts zu suchen. Herr Sträßer hat ja eben

schon gesagt, die Europäische Kommission oder die europäische Ebene hätte keine Kompetenz im Streikrecht. Ja, das ist leider so. Allerdings hat der EuGH diese rote Linie, dass die Europäische Union dazu nichts zu sagen hat, überschritten. Seitdem sie das getan hat, muss nun Europa das richtig stellen, was der EuGH falsch dargestellt hat. Deswegen brauchen wir europäische Regelungen, die im Grunde den Status Quo vor den EuGH-Entscheidungen herstellen und sagen, das Streikrecht ist national und wenn das national erlaubt ist, in einer Angelegenheit zu streiken, dann hat Europa dort nicht reinzureden, egal ob da Grundfreiheiten mit beschränkt werden oder nicht. Das hat der nationale Gesetzgeber zu regeln, ob das in seiner Gesellschaft zu vertreten ist. Das ist die Sache, die der europäische Gesetzgeber wieder herstellen muss. Das Problem, dass wir allerdings alle sehen ist, dass dies vermutlich nicht mit einer Verordnung zu machen sein wird. Sekundärrechtlich etwas zu regeln, was eigentlich primärrechtlich zu regeln wäre, ist einfach unmöglich. Da kam, glaube ich, auch die Kommission in eine schwierige Lage, nämlich überhaupt eine Formulierung zu finden, die uns und eventuell die Arbeitgeber zufrieden stellt und das eigentlich mit einer Verordnung nicht machbar ist. Das ist eine Aufgabe, die sie gar nicht richtig erfüllen kann und sie wird daran auch am Ende scheitern. Das ist meine Prognose, was das angeht.

Was wir brauchen, und das wurde auch schon gesagt, ist das soziale Fortschrittsprotokoll. Wir hoffen, dass sich dem demnächst auch mal endlich die ein oder andere Regierung, vielleicht auch eines größeren Mitgliedstaates, annimmt. Das würde mich freuen. Für vielleicht anwesende Parteivertreter kann ich nur sagen, versuchen Sie es in ihr nationales Wahlprogramm aufzunehmen. Wir würden uns als Gewerkschaften sicherlich freuen, egal von welcher Partei es kommt und sofern das dann auch endlich in Europa gefordert und umgesetzt wird.

Zumindest in den Entwürfen, die wir bis jetzt gesehen haben, gibt es Licht und Schatten. Vieles wurde auch schon gesagt, gerade die Generalunternehmerhaftung ist für uns natürlich eine wichtige Sache. Allerdings muss auch mal darauf hingewiesen werden, dass die Ratsverordnung zu Monti II leider nicht in der Mitentscheidung ist. Das Europäische Parlament hat da nicht viel mitzureden, es kann nur ja oder nein sagen. Bei der Durchsetzungs-

richtlinie ist das anders. Da hoffen wir, dass wir im parlamentarischen Verfahren versuchen können, die ganzen Unzulänglichkeiten des Kommissionsvorschlages noch auszubessern. Das wird sicherlich eine harte Arbeit, die da auf uns zukommen wird im Laufe des Jahres, vielleicht auch noch ins nächste Jahr hinein. Da muss man mal schauen, wie lange es dauert. Wir als Gewerkschaften sind da glaube ich ganz gut aufgestellt und werden mit den Parlamentariern in den Dialog treten und hoffen, dass wir dort vieles umsetzen. Jetzt danke ich Ihnen für die Aufmerksamkeit und dem Ministerium für die gute gemeinsame Organisation der Veranstaltung. Ich glaube, es war, obwohl die Vorschläge noch nicht vorlagen, ein sehr interessanter Einstieg.

Vielen Dank.



I Ausklang.





Herausgeber
Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Tel.: 02 11/8 55 – 30 28
Fax: 02 11/8 55 – 32 11
info@mais.nrw.de

Foto
Alain Bienenstock

Gestaltung
designbüro andreas**mischok**

Druck
Hausdruckerei

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, August 2012

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Tel.: 02 11/8 55 – 30 28
Fax: 02 11/8 55 – 32 11
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de