

HOTEL- UND GAST- STÄTTENBRANCHE

BRANCHENSPEZIFISCHES ZUSATZMATERIAL

GRENZENLOSE AUSBEUTUNG ODER FAIRE MOBILITÄT?

BILDUNGSMODULE ZUR EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION

Inhalt

Vorwort

Arbeitnehmerfreizügigkeit – nur sozial ist gerecht! Franz-Josef Möllenberg	3
--	---

Hintergrundinformationen zur Hotel- und Gaststättenbranche	4
--	---

Thema | Recht

Basismodul | Rechtslage und Beschäftigungsformen

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial | Rechtslage und Beschäftigungsformen

in der Hotel- und Gaststättenbranche	6
--	---

Thema | Situation der Betroffenen

Basismodul | Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Branchenspezifische Fallbeispiele für das Rollenspiel | Lebens- und Arbeitsbedingungen

von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	17
---	----

Thema | Situation der Betroffenen

Basismodul | Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung

Branchenspezifische Filmarbeit | Dumpinglöhne im Hotel –

Wie Zimmermädchen ausgebeutet werden	20
--	----

Thema | Handlungsoptionen

Basismodul | Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Branchenspezifische Fallbeispiele Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte	23
---	----

Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial	28
--	----

Impressum	29
-----------------	----

Vorwort

VORSITZENDER
DER NGG

FRANZ-JOSEF MÖLLENBERG



Foto credit: © NGG

Arbeitnehmerfreizügigkeit – nur sozial ist gerecht!

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit gehören zu den Grundfreiheiten der Europäischen Union. Das Gegenstück dazu sind Mindestbedingungen für Arbeit, dabei an erster Stelle ein gesetzlicher Mindestlohn, der zum Leben reicht! Dies gilt unabhängig von Staatsangehörigkeit und Herkunft.

Wir wollen soziale und gerechte Arbeitsbedingungen, gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit am gleichen Ort sowie Gleichbehandlung bei der Gewährung von sozialen Rechten. Die Politik ist hier gefordert, die Voraussetzungen für wirksamere Regeln und gesetzliche Bestimmungen sowie effektivere Kontrollen zu schaffen. Besonders die länderübergreifende Arbeitnehmerentsendung öffnet dem Missbrauch Tür und Tor, die bisherigen gesetzlichen Regelungen reichen nicht aus, um Ausbeutung und Willkür zu verhindern.

Die vorliegenden Bildungsbausteine zeigen, dass die Arbeit des vom DGB mitinitiierten Projektes Faire Mobilität über die notwendige Tätigkeit der Beratungsstellen vor Ort hinausgeht. Informations- und Bildungsmaterialien verstärken die Wirksamkeit im Kampf um gerechtere Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen Ländern. Diese Materialien sind Teil gewerkschaftlicher Arbeit und unterstützen unsere Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute und gewerkschaftlich Aktive bei der Beratung und Fortbildung.

Die Zusatzmaterialien zum Hotel- und Gaststätten-gewerbe zielen auf eine Branche, in der ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse und Werkverträge immer mehr dominieren. Sie informieren über die mögliche Ausbeutung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Beispielen aus Betrieben und zeigen Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten.

Wir bedanken uns bei allen, die zur Erstellung beigetragen haben.

Franz-Josef Möllenberg

Vorsitzender der Gewerkschaft
Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)

Hintergrundinformationen zur Hotel- und Gaststättenbranche

Zur Hotel- und Gaststättenbranche zählen das Beherbergungs- und Gaststättengewerbe sowie die Kantinen- und Catererbetriebe. Die Situation von Beschäftigten in dieser Branche ist durch die hohe körperliche Belastung durch ständiges Arbeiten im Gehen und Stehen, verbunden mit Tragen und Heben, gekennzeichnet. Im Jahr 2010 waren von den 1,345 Millionen Beschäftigten 61 Prozent im Gaststättengewerbe, knapp 30 Prozent im Beherbergungsgewerbe und knapp 9 Prozent im Bereich Kantinen und Catering tätig.¹ 60 Prozent der Beschäftigten der Branche waren im Jahr 2010 Frauen, 21,6 Prozent Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund.²

Nach Angaben der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist der Verdrängungseffekt durch Minijobs im Gastgewerbe besonders hoch. Gerade in Kleinbetrieben werden Vollzeitstellen zugunsten geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse aufgegeben. Dazu kommt eine zunehmende Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze. In der Hotelbranche gilt ein Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft NGG und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA). In diesem sind unter anderem Arbeitszeiten, Ruhetage, Urlaub, Entlohnung und Jahressonderzahlungen geregelt. Allerdings gilt der Tarifvertrag nicht für alle Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes. Dementsprechend gibt es keinen Mindestlohn, der für alle Beschäftigten der Branche gilt. Die Branche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten.³

In einem Großteil der Hotels wird die Zimmerreinigung von Drittanbietern, etwa Hotelserviceunternehmen oder Gebäudereinigungsunternehmen, geleistet und fällt damit in die Reinigungsbranche. Im Dienstleistungsbereich Gebäudereinigung arbeiten nach Angaben der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) rund 705.000 Beschäftigte in etwa 6.400 Betrieben.

In der Branche sind viele Frauen und ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die insbesondere in Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.⁴ Für diese Branche gibt es einen Rahmentarifvertrag zwischen der Industriegewerkschaft IG BAU und dem Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks. Der Rahmentarifvertrag schreibt für alle Unternehmen und alle Beschäftigten der Branche Untergrenzen vor. Daneben gelten weitere Tarifverträge. Es gilt ein Mindestlohn. Die Reinigungsbranche ist im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen.⁵

Häufig sind in der Branche geringfügige und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu finden. Insbesondere Beschäftigungen auf 400-Euro-Basis (bzw. 450-Euro-Basis) sind nach Angaben der Gewerkschaft NGG zunehmend die Regel.⁶ Vor dem Hintergrund, dass Beschäftigte im Mini-Job keine Ansprüche in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und in der Regel auch keine in der Rentenversicherung haben, fordert die IG BAU, dass Beschäftigte im Gebäudereinigerhandwerk ab dem ersten Euro der Sozialversicherungspflicht unterliegen müssen.⁷

1 Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (Hg.), Branchenbericht 2011 für das Hotel- und Gaststättengewerbe, Hamburg 2012, S. 3, http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/branchen_info/

2 Ebd., S. 4.

3 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, Stand: April 2013, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile

4 IG BAU, Gebäudereinigerhandwerk, <http://www.igbau.de/Gebaeudereinigerhandwerk.html>

5 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, Stand: April 2013, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile

6 IG BAU, Mini-Jobber ab dem ersten Euro in Sozialversicherung aufnehmen. Tag der Gebäudereinigung: »Wildwuchs bei 400-Euro-Jobs«, http://www.igbau.de/Mini-Jobber_ab_dem_ersten_Euro_in_Sozialversicherung_aufnehmen.html

7 Ebd.

In den Beratungsstellen wird von verschiedenen Missständen im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes berichtet. Insbesondere bei »Zimmermädchen«, also der Reinigung von Hotelzimmern, kommt es zu Unregelmäßigkeiten. Beispielsweise werden Verträge mit einer Bezahlung nach Leistung (Akkord) statt nach Zeit abgeschlossen – pro Tag soll eine bestimmte Anzahl an Zimmern gereinigt werden, diese Reinigung wird dann bezahlt. Druck entsteht nicht nur durch unrealistische Akkordvorgaben, sondern auch dadurch, dass zusätzliche Leistungen wie Dienstbesprechungen, Reinigung der Flure, das Bestücken der Wagen mit Putzmitteln oder die Entsorgung des Mülls nicht bezahlt werden.

Zeitvorgaben, mit denen die Zimmermädchen um ihren Mindestlohn gebracht werden, sind laut Tarifverträgen des Gebäudereinigerhandwerks zwar nicht zulässig, allerdings sind die Kontrolle und der Nachweis schwierig. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls (FKS) kontrolliert zwar, ob die vorgegebenen Mindestlöhne in der Gebäudereinigung eingehalten werden. Der Nachweis eines Verstoßes kann aber nur dann erfolgen, wenn die Arbeitszeiten nachgewiesen werden können.⁸

⁸ Dazu z. B. Spiegel online: Gebäudereiniger: Zoll stellt hunderte Verstöße gegen Mindestlohnregeln fest, 20.12.2010, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/gebäude-reiniger-zoll-stellt-hunderte-verstoesse-gegen-mindestlohnregeln-fest-a-735740.html>

Thema | Recht

Basismodul

Rechtslage und Beschäftigungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Dieses Bildungsmodul zur Rechtslage liefert branchenspezifische Fallbeispiele für das Basismodul »Rechtslage und Beschäftigungsformen«. Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen des Moduls sowie gegebenenfalls weitere Arbeitsblätter und Informationsmaterialien sind in der Bildungsbroschüre auf den **Seiten 21 ff.** zu finden (→ Dälken, Michaela, Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, www.faire-mobilitaet.de).

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

(siehe Hinweise auf den Aufgabenblättern)

- Merkblätter der Bundesagentur für Arbeit
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt für Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen, Stand: Juli 2012
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Stand: Januar 2012
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werk- und selbständigen Dienstverträgen sowie anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes, Stand: Dezember 2011
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt 16a: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzungen, Zulassungsverfahren, Stand: Mai 2011
- Arbeitsblätter
 - Arbeitsblatt | Aufgabenstellung
 - Gruppe 1: Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige
 - Gruppe 2: Entsendung
 - Gruppe 3: Grenzüberschreitende Leiharbeit
 - Gruppe 4: Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen
 - Gruppe 5: Selbstständige Werkvertragsnehmende
 - Arbeitsblätter | Lösungsvorschläge
 - Gruppe 1– 5

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

Fallbeispiel

Jan (52) ist von Polen nach Deutschland gezogen. Er möchte in einer Gaststätte als Kellner arbeiten.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Kann Jan ohne Probleme nach Deutschland ziehen und dort in einer Gaststätte arbeiten?
2. Braucht er als polnischer Staatsangehöriger eine Arbeitserlaubnis, wenn er im Gastgewerbe arbeiten möchte?
3. Dürfen seine Frau und seine Tochter auch in Deutschland leben?
4. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet er in der deutschen Gaststätte – nach polnischem oder nach deutschem Arbeitsrecht?
5. Welcher Lohn steht ihm zu – der nach polnischen oder der nach deutschen Tarifen?
6. Wo ist Jan sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern. 50 Fragen und Antworten zum 1. Mai 2011, Februar 2011

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Entsendung

Fallbeispiel

Vojtech (28) ist tschechischer Staatsangehöriger. Er arbeitet als Koch in einem tschechischen Hotel. Um weitere Erfahrungen zu sammeln, wird er von seinem tschechischen Arbeitgeber für drei Monate in ein Hotel nach Deutschland entsendet.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Vojtech wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Braucht Vojtech ein Visum? Muss er seinen Wohnsitz anmelden? Bekommt er eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht?
3. Vojtech arbeitet schon lange für das tschechische Hotel. Unter welches Arbeitsrecht fällt er, wenn er nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das tschechische Arbeitsrecht?
4. In welchem Land ist Vojtech sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?
5. Gilt für ihn der Mindestlohn im Gastgewerbe in Deutschland?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern. 50 Fragen und Antworten zum 1. Mai 2011, Februar 2011
- DGB Sachsen/DGB Berlin-Brandenburg, Entsendung nach Deutschland, Mai 2011

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Grenzüberschreitende Leiharbeit

Fallbeispiel

Marina (42) ist slowakische Staatsbürgerin. Sie arbeitet seit längerem in einem slowakischen Leiharbeitsunternehmen, das sie nun für drei Monate an eine Hotelkette in Deutschland verleiht. Sie soll dort Zimmer reinigen.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Marina wird nach Deutschland entliehen. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Unter welches Arbeitsrecht fällt Marina? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
3. In welchem Land ist sie sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?
4. Gilt eine Lohnuntergrenze für grenzüberschreitende Leiharbeit?
5. Gibt es einen Anspruch auf eine bestimmte Höhe des Lohns?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 16 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

Fallbeispiel

Irén (31) ist ungarische Staatsbürgerin und arbeitet für ein ungarisches Gebäudereinigungsunternehmen. Sie soll über einen Werkvertrag nach Deutschland entsendet werden, um dort in einem Hotel Zimmer zu reinigen.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Irén wird von ihrem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
3. Braucht Irén ein Visum? Muss sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommt sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
4. Irén wird nur für die Entsendung von ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Fällt sie unter das deutsche oder unter das ungarische Arbeitsrecht?
5. In welchem Land ist Irén sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?
6. Gilt für sie der Mindestlohn in der Reinigungsbranche in Deutschland?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 16 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Selbstständige Werkvertragsnehmende

Fallbeispiel

Marius (36) ist rumänischer Staatsbürger. Er findet über das Internet eine Agentur, die ihm einen Werkvertrag mit einem Hotel in Deutschland vermittelt. Er soll dort Zimmer reinigen. Er reist nach Deutschland. Die Agentur hilft ihm bei der Gewerbeanmeldung.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Marius ist selbstständiger Einzelunternehmer. Fällt seine Selbstständigkeit über einen Werkvertrag (also als Einzelunternehmer) unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
3. Wie wird seine Vergütung berechnet? Wird er nach Tarif bezahlt?
4. Wer haftet, wenn der Werkvertrag nicht ordentlich ausgeführt wird?
5. Besteht eine Arbeitserlaubnispflicht?
6. Was ist, wenn Marius in Wirklichkeit scheinselbstständig ist? Die Agentur übernimmt seine gesamte Buchhaltung, stellt die Rechnungen für ihn aus, weist ihm seine Arbeit zu, stellt ihm seine Arbeitsutensilien und handelt damit wie ein Arbeitgeber. Auf welches Recht kann sich Marius berufen?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 16 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

1. Kann Jan ohne Probleme nach Deutschland ziehen und dort in einer Gaststätte arbeiten?
Polen gehört zu den EU-8-Staaten, für die im Mai 2011 die Beschränkungen der Freizügigkeit aufgehoben wurden. Jan kann uneingeschränkt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen, er kann also auch in einer Gaststätte arbeiten, wenn er dort Arbeit findet.
2. Braucht er als polnischer Staatsangehöriger eine Arbeitserlaubnis, wenn er im Gastgewerbe arbeiten möchte?
Nein, er braucht keine Arbeitserlaubnis. Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten benötigen generell keine Arbeitserlaubnis, wenn sie bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind.
3. Dürfen seine Frau und seine Tochter auch in Deutschland leben?
Seine Frau und seine Tochter können als polnische Staatsangehörige frei nach Deutschland einreisen und sich hier niederlassen.
4. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet er in der deutschen Gaststätte – nach polnischem oder nach deutschem Arbeitsrecht?
Es gilt grundsätzlich das deutsche Arbeitsrecht, deshalb gelten beispielsweise auch die Bestimmungen zu Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Arbeitsschutz oder zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
5. Welcher Lohn steht ihm zu – der nach polnischen oder der nach deutschen Tarifen?
Ihm steht der gleiche Lohn zu wie seinen Kolleginnen und Kollegen mit deutscher Staatsangehörigkeit.
6. Wo ist Jan sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?
Für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten, die bei einem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt sind, gelten grundsätzlich die deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit. Jan ist also in Deutschland sozialversicherungspflichtig.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Entsendung

1. Vojtech wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?

Entsendung fällt unter die Dienstleistungsfreiheit, da in diesem Fall ein tschechisches Unternehmen eine Dienstleistung in Deutschland erbringt.

2. Braucht Vojtech ein Visum? Muss er seinen Wohnsitz anmelden?
Bekommt er eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht?

Ein Visum ist nicht erforderlich, für die Einreise reicht ein gültiger Reisepass oder Personalausweis. Wer nach Deutschland zieht, muss seinen Wohnort anmelden (wie Inländer). Die Meldebehörde übermittelt die Daten anschließend an die Ausländerbehörde. Diese stellt dann eine Bescheinigung zum Aufenthaltsrecht aus.

3. Vojtech arbeitet schon lange für das tschechische Hotel. Unter welches Arbeitsrecht fällt er, wenn er nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das tschechische Arbeitsrecht?

Da Vojtech schon vor der Entsendung beschäftigt war, gilt das Arbeitsrecht des Herkunftslandes, also das tschechische Arbeitsrecht. Aber die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland müssen eingehalten werden (Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Leiharbeit).

4. In welchem Land ist Vojtech sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?

Da Vojtech unter 24 Monate beschäftigt ist, ist er im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig.

5. Gilt für ihn der Mindestlohn im Gastgewerbe in Deutschland?

Die Branche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten. Dementsprechend gilt der Mindestlohn im Gastgewerbe nicht für ihn.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Grenzüberschreitende Leiharbeit

1. Marina wird nach Deutschland entliehen. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?

Die grenzüberschreitende Leiharbeit fällt unter die Dienstleistungsfreiheit.

Hier erbringt ein Unternehmen eine Leistung und entsendet seine Beschäftigten.

Grenzüberschreitende Leiharbeit ist dann gegeben, wenn ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmende einem dritten Unternehmen zur Arbeitsleistung überlässt.

2. Unter welches Arbeitsrecht fällt Marina? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?

Für Marina gelten die Regelungen der Entsendung. Weil sie schon länger bei dem Unternehmen beschäftigt ist, gilt das Arbeitsrecht des Herkunftslandes. Aber es gelten auch die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland (Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Leiharbeit).

3. In welchem Land ist sie sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?

Da sie nur drei Monate beschäftigt ist, ist sie im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig.

4. Gilt eine Lohnuntergrenze für grenzüberschreitende Leiharbeit?

Grundsätzlich haben Leiharbeitnehmende in Deutschland Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbar Beschäftigte des Entleihunternehmens (Equal Pay). Dazu gehören neben der gleichen Vergütung auch entsprechende Urlaubsansprüche, Zulagen und Sonderzahlungen oder Arbeitszeitregelungen. Besteht ein entsprechender Tarifvertrag, kann davon abgewichen werden.

Die Leiharbeitsbranche ist in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen.

Es gilt eine tarifvertragliche Lohnuntergrenze. Diese wurde per Verordnung im Dezember 2011 für alle Leiharbeitsverhältnisse für verbindlich erklärt, das heißt, dass Marina entsprechend der Lohnuntergrenze bezahlt werden muss.

5. Gibt es einen Anspruch auf eine bestimmte Höhe des Lohns?

Wird bei der Entlohnung die Lohnuntergrenze nicht eingehalten, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf die Vergütung einer vergleichbaren Stammkraft.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

1. Was ist ein Werkvertrag?

Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.

2. Irén wird von ihrem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?

Die Beschäftigung über einen Werkvertrag ist dann eine Entsendung, wenn ein Unternehmer seine Beschäftigten für die Erfüllung des Auftrags in ein anderes Unternehmen entsendet. Entsendung fällt unter die Dienstleistungsfreiheit, da in diesem Fall ein Unternehmen eines Mitgliedstaates eine Dienstleistung in einem anderen Mitgliedstaat erbringt.

3. Braucht Irén ein Visum? Muss sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommt sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?

Ein Visum ist nicht erforderlich, für die Einreise reicht ein gültiger Reisepass oder Personalausweis. Wer nach Deutschland zieht, muss seinen Wohnort anmelden (wie Inländer). Die Meldebehörde übermittelt die Daten anschließend an die Ausländerbehörde. Diese stellt dann eine Bescheinigung zum Aufenthaltsrecht aus.

4. Irén wird nur für die Entsendung von ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Fällt sie unter das deutsche oder unter das ungarische Arbeitsrecht?

Grundsätzlich gilt das Arbeitsrecht in dem Land, in dem die Beschäftigung gewöhnlich ausgeübt wird. Da Irén nur für die Entsendung angeworben wird, gilt für sie das deutsche Arbeitsrecht.

5. In welchem Land ist Irén sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?

Wird Irén unter 24 Monate beschäftigt, ist sie im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Werden die zwei Jahre überschritten, muss sie in Deutschland sozialversichert werden.

6. Gilt für sie der Mindestlohn in der Reinigungsbranche in Deutschland?

Ja, die Branche ist im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten. Dementsprechend gilt ein Mindestlohn.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Selbstständige Werkvertragsnehmende

1. Was ist ein Werkvertrag?

Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.

2. Marius ist selbstständiger Einzelunternehmer. Fällt seine Selbstständigkeit über einen Werkvertrag (also als Einzelunternehmer) unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?

Die selbstständige Tätigkeit fällt unter die Dienstleistungsfreiheit. Es handelt sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis, vielmehr ist Marius selbst unternehmerisch tätig.

3. Wie wird seine Vergütung berechnet? Wird er nach Tarif bezahlt?

Marius erhält keinen Lohn, sondern eine festgelegte Vergütung, die sich auf eine feste Arbeitsleistung bezieht. Ob er mehr oder weniger arbeitet, ist egal, er bekommt nur das, was im Vertrag vereinbart worden ist.

4. Wer haftet, wenn der Werkvertrag nicht ordentlich ausgeführt wird?

Der Werkvertragsunternehmer – in diesem Fall Marius – haftet. Wird das vereinbarte Werk nicht richtig ausgeführt, kann er regresspflichtig sein.

5. Besteht eine Arbeitserlaubnispflicht?

Nein, eine Arbeitserlaubnispflicht besteht nicht, weil eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen wird, keine abhängige Beschäftigung.

6. Was ist, wenn Marius in Wirklichkeit scheinselbstständig ist? Die Agentur übernimmt seine gesamte Buchhaltung, stellt die Rechnungen für ihn aus, weist ihm seine Arbeit zu, stellt ihm seine Arbeitsutensilien und handelt damit wie ein Arbeitgeber. Auf welches Recht kann sich Marius berufen?

Wenn es sich um eine Scheinselbstständigkeit handelt, sind die für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und -nehmer geltenden Arbeits- und Sozialrechtsbestimmungen anzuwenden, da ein sogenanntes faktisches Arbeitsverhältnis zum Auftraggeber zustande gekommen ist.

Thema | Situation der Betroffenen

Basismodul

Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Kategorie: Sensibilisierung

Branchenspezifische Fallbeispiele für das Rollenspiel

Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Dieses Bildungsmodul liefert branchenspezifische Fallbeispiele für das »Rollenspiel: Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern«. Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen des Moduls sowie gegebenenfalls weitere Arbeitsblätter und Informationsmaterialien sind in der Bildungsbroschüre auf den **Seiten 40 ff.** zu finden (→ Dälken, Michaela, Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, www.faire-mobilitaet.de).

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Rollenkärtchen
- Arbeitsblatt | Teamer/in | Fragenkatalog und Lösungsvorschlag

-> Situation der Betroffenen

**Daria** | 44 Jahre | verheiratet | 3 Kinder | Polin**A**

Du bist selbstständige Köchin aus Polen und arbeitest in einer Gaststätte in der Nähe von Düsseldorf.

Du lebst seit vier Monaten in Deutschland, dein Mann und deine Kinder sind in Polen geblieben. In zwei Monaten wirst du für einen Monat zurückkehren, um dann wieder in Deutschland zu arbeiten.

Dein Arbeitgeber hat dir ein kleines Zimmer in ersten Stock über der Gaststätte eingerichtet, hier hast du deine eigene Küche und dein eigenes Bad.

Normalerweise arbeitest du so lange, wie du in der Gaststätte gebraucht wirst. Meist von 10 Uhr bis 22 Uhr, manchmal auch länger.

Du bekommst 1.400 Euro im Monat. Davon müssen noch die Steuern und die Versicherung abgezogen werden.

Mia | 28 Jahre | ledig | Rumänin**B**

Eine Agentur hat dich an einen Gastronomiebetrieb vermittelt. Hier sollst du alle Hilfsarbeiten übernehmen, die so anfallen. Die Agentur hat mit dem Gastrobetrieb die Formalitäten geregelt.

Du hast einen Vertrag unterschrieben, der allerdings auf Deutsch war. Die Agentur, die den Vertrag für dich ausgehandelt hat, sagt, du bekommst 1.100 Euro im Monat. Davon müssten aber noch die Provision und die Miete abgezogen werden.

Der Gastrobetrieb erwartet, dass du in der Küche hilfst und manchmal beim Bedienen. Du arbeitest von 10 Uhr morgens bis 20 Uhr, manchmal kannst du auch früher aufhören. Sonntags hast du frei. In den letzten Monaten kam der Lohn nur schleppend. Du hast dich beschwert, aber der Gastrobetrieb hat dir gesagt, sie habe immer pünktlich an die Agentur bezahlt. Du hast Angst, überhaupt kein Geld für deine Arbeit zu bekommen.

Andris | 36 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Lette**C**

Du bist Koch und arbeitest für ein bekanntes lettisches Sterne-Restaurant. Dein Arbeitgeber entsendet dich in ein Restaurant nach Deutschland.

Deine Frau und deine Kinder sind mitgekommen, dein Arbeitgeber hat dir eine kleine Wohnung besorgt.

Du musst immer mal wieder länger als beabsichtigt arbeiten, aber das ist normal.

Du verdienst 1.800 Euro im Monat.

Helena | 42 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Polin**D**

Du lebst mit deiner Familie seit zehn Jahren in Deutschland. Du hast eine Eigentumswohnung.

Du arbeitest als Reinigungskraft in einem Hotel auf 400-Euro-Basis. Normalerweise arbeitest du morgens.

Vorgegeben ist eine bestimmte Anzahl von Zimmern, die du pro Stunde reinigen musst.

Alessia | 46 Jahre | verheiratet | 3 Kinder | Italienerin**E**

Du arbeitest seit 25 Jahren als Personalverantwortliche in einem Hotel. Hier hast du auch deine Ausbildung als Hotelfachfrau gemacht. Dein Verdienst beträgt 2.500 Euro.

Mit deiner Familie wohnst du in der Nähe des Hotels in einer Mietwohnung.

Pavel | 29 Jahre | geschieden | 1 Kind | Tscheche**F**

Du arbeitest in einer Leiharbeitsfirma, die dich an eine Hotelkette ausgeliehen hat.

Du erhältst deinen Lohn entsprechend der vorgegebenen Lohnuntergrenze für Leiharbeit, allerdings ist die Arbeit nur sehr unregelmäßig, manchmal arbeitest du nur wenige Stunden die Woche.

Dein Arbeitgeber setzt dich immer nur für wenige Monate an einem Ort ein, sodass du ständig unterwegs bist. Meist schläfst du in den Hotels. Immerhin hast du dann ein Zimmer für dich allein.

-> Situation der Betroffenen

Rollenspiel

- A | selbstständig
- B | Beschäftigungsform unklar, vermutlich scheinselbstständig
- C | Entsendung
- D | Arbeitnehmerfreizügigkeit
- E | reguläre Beschäftigung
- F | Leiharbeit

	A	B	C	D	E	F
1. Kannst du deine Familie und/oder deine Freunde regelmäßig sehen?	nein	nein	ja	ja	ja	nein
2. Kannst du nach der Arbeit in eine eigene Wohnung zurückkehren?	ja	nein	ja	ja	ja	nein
3. Kannst du deinen Feierabend normalerweise bei deiner Familie und/oder deinen Freunden verbringen?	nein	nein	(ja)	ja	ja	nein
4. Könntest du von deinem Einkommen deine Miete und deinen Lebensunterhalt in Deutschland bezahlen?	nein	(nein)	ja	nein	ja	(nein)
5. Kannst du deine Zeit gut planen? Ist deine Arbeit regelmäßig?	nein	nein	nein	ja	ja	nein
6. Kannst du dich an jemanden, einen Betriebsrat oder Ähnliches wenden, wenn du Probleme hast?	nein	nein	nein	(ja)	ja	nein

Thema | Situation der Betroffenen

Basismodul

Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung

Kategorie: Sensibilisierung

Branchenspezifische Filmarbeit

Dumpinglöhne im Hotel –

Wie Zimmermädchen ausgebeutet werden

Dieses Arbeitsmaterial liefert branchenspezifische Fallbeispiele für das Basismodul »Arbeitsausbeutung«. Weitere Arbeitsblätter und Informationsmaterialien sind in der Bildungsbroschüre auf den **Seiten 43 ff.** zu finden (→ Dälken, Michaela, Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, www.faire-mobilitaet.de).

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einen Einblick in die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften in Hotels und werden für die Problematik sensibilisiert.

Ablauf

Der 11-minütige Filmbeitrag führt in die Problematik von sogenannten Zimmermädchen in der Hotelbranche ein. Es werden zwei Beispiele (Maria und John) vorgestellt, die in hochpreisigen Hotels als Reinigungskräfte Hotelzimmer gereinigt haben. Sie sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt und hätten einen Anspruch auf Mindestlohn. Tatsächlich erhalten sie aber eine Bezahlung entsprechend der gereinigten Zimmer und nicht aufgrund der geleisteten Stunden.

Im Anschluss an den Film werden die Eindrücke diskutiert.

Rahmenbedingungen

Dauer

- 11 Minuten | Film
- 20 Minuten | Diskussion

Materialien

- Computer mit Internetzugang
- Beamer
- Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

- Film: Dumpinglöhne im Hotel – Wie Zimmermädchen ausgebeutet werden
ARD/RBB | 19.7.2012
<http://www.ardmediathek.de/das-erste/kontraste/dumpingloehne-im-hotel-wie-zimmermaedchen-ausgebeutet?documentId=11186990>
- Arbeitsblatt | Fragenkatalog
- Arbeitsblatt | Lösungsvorschläge

-> Ausbeutung

Dumpinglöhne im Hotel – Wie Zimmermädchen ausgebeutet werden

1. Von welchen Arbeitsbedingungen (hinsichtlich Arbeitszeit, Lohn, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsbedingungen) berichtet Maria?

2. Was wird John hinsichtlich des Lohnes versprochen?

3. Wie lange braucht John tatsächlich für ein Zimmer?

4. Was wird bei John zu der Bezahlung von Extra-Arbeiten gesagt?

5. Wie ist die Einschätzung des Arbeitsrechtlers – sind die Bedingungen im Arbeitsvertrag legal?

6. Welchen Mindestlohn bekommt John letztendlich?

7. Wie argumentieren die Arbeitgeber in Zusammenhang mit der Arbeitszeit und dem Lohn?

8. Auf welche Schwierigkeiten stößt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)?

-> Ausbeutung

Dumpinglöhne im Hotel – Wie Zimmermädchen ausgebeutet werden

1. Von welchen Arbeitsbedingungen (hinsichtlich Arbeitszeit, Lohn, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsbedingungen) berichtet Maria?
Maria arbeitete in einem 5-Sterne-Hotel, die tägliche Arbeitszeit betrug neun bis zehn Stunden, in denen sie 15 oder mehr Zimmer geputzt hat. Sie ist nicht direkt beim Hotel angestellt, sondern bei einem externen Dienstleister. Vertraglich bekam sie 8,55 Euro (den damaligen Mindestlohn in der Reinigungsbranche) zugesprochen. Ihre Abrechnung belief sich letztendlich auf 350 Euro brutto für 71 Stunden im Monat – das sind keine 5 Euro pro Stunde. Maria berichtet, dass die Arbeit hart war, dass ihr die Beine sehr geschmerzt haben.
2. Was wird John hinsichtlich des Lohnes versprochen?
Versprochen wird ihm der aktuelle Mindestlohn, d. h. 8,82 Euro brutto pro Stunde bei sieben Stunden Arbeit täglich. Dabei müsste er 15 bis 16 Zimmer pro Tag schaffen.
3. Wie lange braucht John tatsächlich für ein Zimmer?
Er braucht 47 Minuten, das sind 20 Minuten länger als vorgesehen. Für 16 Zimmer braucht er deutlich länger als sieben Stunden, aber er bekommt nur die sieben Stunden bezahlt.
4. Was wird bei John zu der Bezahlung von Extra-Arbeiten gesagt?
Extra-Arbeiten, wie das tägliche Meeting (15 Min.) oder Spezialaufgaben (z. B. Perlatoren entkalken), werden nicht bezahlt. Auch das Reinigen außerhalb der Zimmer (Flure) oder das Packen des Putzwagens werden nicht bezahlt.
5. Wie ist die Einschätzung des Arbeitsrechtlers – sind die Bedingungen im Arbeitsvertrag legal?
Nach Einschätzung des Arbeitsrechtlers ist eine Bezahlung nach Zimmern nicht legal. Es gilt der Tarifvertrag und der legt einen Mindestlohn fest, der nicht unterschritten werden darf. Es muss die gesamte Arbeitszeit, die für den Arbeitgeber geleistet wird (also auch das Einrüsten), bezahlt werden.
6. Welchen Mindestlohn bekommt John letztendlich?
John soll eigentlich einen Mindestlohn von 8,82 Euro erhalten. Tatsächlich bekommt er nur 435 Euro ausgezahlt, das sind 2 Euro weniger pro Stunde als der Mindestlohn, insgesamt sind es 140 Euro zu wenig für den Monat.
7. Wie argumentieren der Arbeitgeber in Zusammenhang mit Arbeitszeit und Lohn?
Nach seinen Angaben ist vertraglich festgelegt, dass Rüstzeiten nicht zur Arbeitszeit gehört. Er argumentiert, ein Anspruch auf Mindestlohn bestehe nur, wenn die Beschäftigten 50 Prozent der Arbeitszeit in der Reinigung arbeiten würden. Er behauptet aber, die Kernarbeit sei Bettenmachen oder Minibar auffüllen und nicht das Reinigen. Deshalb müsse kein Mindestlohn gezahlt werden.
8. Auf welche Schwierigkeiten stößt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)?
Für die FKS ist es schwer zu beweisen, dass der Mindestlohn nicht bezahlt wird. Dazu sind aufwendige Recherchen notwendig. Oftmals gibt es keine Stundennachweise.

Thema | Handlungsoptionen

Basismodul

Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Kategorie: Handlungshilfe

Branchenspezifische Fallbeispiele Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Dieses Arbeitsmaterial liefert branchenspezifische Fallbeispiele für das Bildungsmodul »Kleingruppenarbeit: Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte«. Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen des Moduls sowie gegebenenfalls weitere Arbeitsblätter und Informationsmaterialien sind in der Bildungsbroschüre auf den **Seiten 56 ff.** und insbesondere **64 ff.** zu finden (→ Dälken, Michaela, Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, www.faire-mobilitaet.de).

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Fallbeispiele 1–3
- Arbeitsblätter | Ansatzpunkte | Fallbeispiele 1–3

-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Fallbeispiel 1

In einem Hotel wird das Reinigen von Leiharbeitnehmenden aus Polen über Werkverträge übernommen. Der Ablauf der Reinigung wird von einem Vorarbeiter kontrolliert. Ihr gehört zum Betriebsrat des Hotels. Euch fällt auf, dass Sicherheitsbestimmungen nicht eingehalten werden. Die Kolleginnen und Kollegen verstehen die Anweisungen nicht und benutzen hochgiftige Reinigungsmittel ohne Schutz.

1

Fallbeispiel 2

Eine litauische Agentur ORGA ist als Subunternehmen in einem Hotel tätig. Die Agentur übernimmt das Reinigen der Zimmer. ORGA hat eine Vorarbeiterin, die den Arbeiterinnen und Arbeitern die Beschäftigung zuweist und sie überwacht. Die mit der Reinigung beschäftigten Litauerinnen klagen, dass sie seit Monaten keinen Lohn mehr erhalten haben. Sie wollen nicht weiter arbeiten, bis sie den versprochenen Lohn erhalten haben. Bei einem Blick in ihre Papiere stellt ihr fest, dass sie selbstständige Gesellschafter und Gesellschafterin sind und die ORGA eine GbR, die die Rechnungsstellung, Buchhaltung und alle weiteren Aufgaben für die Selbstständigen übernimmt.

2

Fallbeispiel 3

Ihr seid im Betriebsrat eines Hotels. Euer Unternehmen plant, das Reinigen der Zimmer über Werkverträge an ein Subunternehmen in Rumänien auszulagern.

3



-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Ansatzpunkt | Arbeitsschutz

- ✓ Informationsrecht: Betriebsrat darf nach § 80 BetrVG Werkverträge und Leiharbeitsverträge einsehen
- ✓ Überwachungspflicht nach § 75 (bezieht sich auf alle im Betrieb tätigen Personen) und § 80 BetrVG

darüber hinaus:

- ✓ Betriebsrat kann nach § 92 BetrVG Vorschläge zum Abbau der Fremdbeschäftigung machen
- ✓ mit den Arbeitnehmenden reden, ob sie Maßnahmen ergreifen möchten, die zu einer Verbesserung ihrer Lage führen könnten
- ✓ falls die Arbeitnehmenden damit einverstanden sind: Berater/innen hinzuziehen, die gemeinsam mit dem Betriebsrat individuelle oder kollektive Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und über geltende Gesetze/Normen informieren können
- ✓ weitere, auch kulturelle Aktionen, wie etwa gemeinsames Grillen, in Zusammenarbeit mit Berater/innen planen, damit das Vertrauen der Arbeitnehmenden geweckt wird und eine gewerkschaftliche Organisation sowie die Idee und Praxis des kollektiven Eintretens für Rechte und Gerechtigkeit in einem gemeinsamen Europa gestärkt werden
- ✓ als Betriebsrat durch positives Verhalten dazu beitragen, dass ausländische Staatsangehörige den Betriebsrat akzeptieren und Gewerkschaften als Verbündete und Betriebsräte als ihre eigene Vertretung ansehen
- ✓ generell bei Fremdvergabe: diejenige Beratungsstelle des Projektes Faire Mobilität einschalten, die über die nötigen Sprachkompetenzen verfügt, damit die neuen Kolleg/innen mit soliden Informationen bestückt werden können
- ✓ ggf. Informieren der Öffentlichkeit

-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Ansatzpunkte | Verdacht auf Scheinselbstständigkeit, Nichtbeachten des Mindestlohns

- ✓ Informationsrecht: Betriebsrat darf nach § 80 BetrVG Werkverträge einsehen
- ✓ Überwachungspflicht nach § 75 BetrVG (bezieht sich auf alle im Betrieb tätigen Personen) und § 80 BetrVG
- ✓ Betriebsrat kann nach § 92 BetrVG Vorschläge zum Abbau der Fremdbeschäftigung machen
- ✓ bei nachgewiesener Scheinselbstständigkeit: Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Mindestlohn
- ✓ Meldung Finanzkontrolle Schwarzarbeit, vorab jedoch: Kontakt zu den Beratungsstellen und der zuständigen Gewerkschaft, damit alles in die Wege geleitet werden kann, um die Ansprüche auf Mindestlohn gegenüber dem Generalunternehmer geltend machen zu können.

Weitere mögliche Ansatzpunkte

- ✓ mit den Arbeitnehmenden reden, ob sie sich gegen die Situation wehren/Maßnahmen ergreifen möchten, die zu einer Verbesserung ihrer Lage führen könnten
- ✓ Beschäftigte: Festhalten der geleisteten Stunden (möglichst von Dritten gegenzeichnen lassen)
- ✓ falls die Arbeiter/innen damit einverstanden sind: Berater/innen hinzuziehen, die gemeinsam mit dem Betriebsrat individuelle oder kollektive Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und über geltende Gesetze/Normen informieren können
- ✓ weitere, auch kulturelle Aktionen, wie etwa gemeinsames Grillen, in Zusammenarbeit mit Berater/innen planen, damit das Vertrauen der Arbeitnehmenden geweckt wird und eine gewerkschaftliche Organisation sowie die Idee und Praxis des kollektiven Eintretens für Rechte und Gerechtigkeit in einem gemeinsamen Europa gestärkt werden
- ✓ als Betriebsrat durch positives Verhalten dazu beitragen, dass ausländische Staatsangehörige den Betriebsrat akzeptieren und Gewerkschaften als Verbündete und Betriebsräte als ihre eigene Vertretung ansehen
- ✓ generell bei Fremdvergabe: diejenige Beratungsstelle des Projektes Faire Mobilität einschalten, die über die nötigen Sprachkompetenzen verfügt, damit die neuen Kolleg/innen mit soliden Informationen bestückt werden können
- ✓ ggf. Informieren der Öffentlichkeit

-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Ansatzpunkt | Werkvertrag

- ✓ Informationsrecht: Betriebsrat darf nach § 80 BetrVG Werkverträge und Leiharbeitsverträge einsehen
- ✓ generell bei Fremdvergabe: diejenige Beratungsstelle des Projektes Faire Mobilität einschalten, die über die nötigen Sprachkompetenzen verfügt, damit die neuen Kolleg/innen mit soliden Informationen bestückt werden können
- ✓ Öffentlichkeit suchen

Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial

Fallbeispiele aus der Presse

Haack, Franziska, Hausangestellte von Diplomaten – Ausbeutung in der Immunität, in: die tageszeitung, 28.11.2012, <http://www.taz.de/Hausangestellte-von-Diplomaten/!106318/>

IG BAU Hamburg, »Als ob es sie gar nicht gibt«, Interview mit Ana Feory, 12.05.2012, http://www.igbau-hamburg.de/Als_ob_es_sie_gar_nicht_gibt_2.html

Jonas, Ulrich, Der Hinz&Kunzt-Hotelreport, Hinz&Kunzt, November 2008, <http://blog.hinzundkunzt.de/wp-content/uploads/2010/04/HinzKunzt-Hotelreport-2008.pdf>

Kuntz, Katrin/Steinke, Ronen, Job der Zimmermädchen – Wem die Wiesen nichts als Dreck bringt, in: Süddeutsche Zeitung, 05.10.2012, <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/job-der-zimmermaedchen-wem-die-wiesen-nichts-als-dreck-bringt-1.1487201-4>

Wunder, Olaf, Nach Leistung bezahlt – Die miese Masche der Ausbeuter in Luxushotels, in: Hamburger Morgenpost, 03.12.2012, <http://www.mopo.de/nachrichten/nach-leistung-bezahlt-die-mieses-masche-der-ausbeuter-in-luxus-hotels,5067140,21009186.html>

Wunder, Olaf, »Radisson Blu« am Dammtor – Reinigungskräfte klagen an: Ausgebeutet im Luxus-Hotel, in: Hamburger Morgenpost, 29.11.2012, <http://www.mopo.de/nachrichten/-radisson-blu-am-dammtor-reinigungskraefte-klagen-an-ausgebeutet-im-luxus-hotel,5067140,21001270.html>

Filme mit Fallbeispielen aus dem Bereich der Gebäudereinigung

Büro reinigen in 4 Minuten? Unfassbar!
IG BAU TV BW
<http://www.youtube.com/watch?v=Ch4TTU-x5dA>
(generell zur Reinigungsbranche)

Dumpinglöhne im Hotel – Wie Zimmermädchen ausgebeutet werden

Kontraste-Bericht des RBB (11 Minuten), 19.07.2012
<http://www.ardmediathek.de/das-erste/kontraste/dumpingloehne-im-hotel-wie-zimmermaedchen-ausgebeutet?documentId=11186990>

Weitere Informationen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, Stand: April 2013, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile

HoGa-Hotline | Hotline der NGG für Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe
Montags bis Freitags 10 bis 20 Uhr
Samstags 10 bis 15 Uhr
Tel.: +49 (0)40/38013-255
www.gastgewerbehilfe.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Branchenbericht 2011 für das Hotel- und Gaststättengewerbe, Hamburg 2012, http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/branchen_info/

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Übersicht über die Entwicklung der Tarifverhandlungen zwischen der NGG und der DEHOGA in den jeweiligen Tarifgebieten, http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/flugblaetter-zu-tarifverhandlungen/

IG BAU, Gebäudereiniger: Tarifabschluss für 22 Monate, http://www.igbau.de/Gebaeudereiniger_Tarifabschluss_fuer_22_Monate.html

IG BAU, Informationen der IG BAU zum Gebäudereinigerhandwerk, <http://www.igbau.de/Gebaeudereinigerhandwerk.html>

Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung, http://www.boeckler.de/index_wsi_tarifarchiv.htm

Impressum

Herausgeber

Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes
DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Keithstr. 1-3 | 10787 Berlin

Telefon +49 (0)30/21 24 05 40
E-Mail john.bfw@dgb.de
Internet www.faire-mobilitaet.de

Autorin Michaela Dälken,
DGB Bildungswerk Bund e.V.
Redaktion Dominique John, Volker Roßocha
V.i.S.d.P. Annelie Buntenbach
Lektorat TEXT-ARBEIT, www.text-arbeit.net
Satz/Grafik .zersetzer. |||| ||| freie grafik | www.zersetzer.com

Die Bildungsmodule wurden als Teil des Projektes
Faire Mobilität erstellt.
Das Projekt Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des
DGB-Bundesvorstandes und wird durchgeführt mit den
Projektpartnern Berufsfortbildungswerk – Competence
Center EUROPA (bfw), Europäischer Verein für Wander-
arbeiterfragen (EVW) und PCG – PROJECT CONSULT GmbH.



www.faire-mobilitaet.de

Juni 2013

gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION

