

**fair**

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv



# LOGISTIKBRANCHE

---

## BRANCHENSPEZIFISCHES ZUSATZMATERIAL

### **GRENZENLOSE AUSBEUTUNG ODER FAIRE MOBILITÄT?**

BILDUNGSMODULE ZUR EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION



DGB  
BILDUNGSWERK BUND

2013

# Inhalt

Vorwort	
Die Logistikbranche boomt!   Frank Bsirske.....	3
Hintergrundinformationen zur Logistikbranche .....	4
Thema   Recht	
Basismodul   Rechtslage und Beschäftigungsformen	
Branchenspezifisches Arbeitsmaterial   Rechtslage und Beschäftigungsformen	
in der Logistikbranche.....	5
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 .....	16
Thema   Handlungsoptionen	
Basismodul   Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte	
Branchenspezifische Fallbeispiele   Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte.....	19
Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial.....	24
Impressum .....	25

# Vorwort

VORSITZENDER  
VER.DI  
FRANK BSIRSKA



Fotocredit: © ver.di

## Die Logistikbranche boomt!

Das Geschäft mit dem Transport von Nachrichten und Gütern profitiert erheblich von dem europäischen Binnenmarkt und der Globalisierung der Weltwirtschaft. Grenzüberschreitende Lieferketten ermöglichen oft erst die Parzellierung von industriellen Produktionsprozessen oder die Verlagerung von Käufen im Geschäft vor Ort in das Internet.

Der Boom hat Schattenseiten: Die Arbeit in der Logistikbranche ist von Anlern Tätigkeiten, hoher Monotonie und unregelmäßigem Arbeitsanfall mitgeprägt. Dadurch ist die Branche anfällig für prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung oder Scheinselbstständigkeit.

Zudem macht die Vielzahl der gesetzlichen Regelungen und Vorschriften das europäische Transportwesen unüberschaubar; von einheitlichen Umsetzungen in der EU kann keine Rede sein. Den international gut vernetzten Gewerkschaften im Logistiksektor ist es zwar gelungen, auf europäischer Ebene einige soziale Erfolge zu erkämpfen. Doch das Logistikk Gewerbe und andere Akteure sind findig im Aufspüren neuer Gesetzeslücken.

Umso wichtiger ist der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Logistikbranche – überall in Europa und darüber hinaus!

Die von dem DGB-Projekt Faire Mobilität entwickelten Bildungsbausteine zur Arbeitssituation von Beschäftigten in der Logistikbranche sind ein weiterer Schritt zur Information und Beratung unserer Kolleginnen und Kollegen über die rechtlichen Rahmenbedingungen und Arbeitsverhältnisse in diesem Sektor. An praktischen Beispielen werden die komplexen arbeitsrechtlichen Grundlagen – auch im europäischen Kontext – vermittelt. Die Bildungsbausteine bieten ein vielfältiges Informationsangebot und konkrete Handlungshilfen für Betriebsräte und gewerkschaftlich Aktive, um auf problematische Arbeitssituationen in Logistikbetrieben hinzuweisen und Lösungen zu finden.

Viel Erfolg bei der Umsetzung wünschen wir im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen.

**Frank Bsirske**

Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

# Hintergrundinformationen zur Logistikbranche

Die Logistikbranche umfasst verschiedene Arbeitsbereiche. Dazu gehört unter anderem die Kurier-, Express- und Paketdienstbranche (KEP) sowie die Speditionsbranche. Der Post-, Transport- und Logistiksektor ist, gemessen am Umsatzvolumen, nach der Automobilindustrie und dem Maschinenbau die drittgrößte Branche in Deutschland. Rund eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind als Fahrer, Zusteller, Lagerarbeiter oder Speditionskaufleute in rund 60.000 Unternehmen tätig.<sup>1</sup>

Die Arbeitsbedingungen sowohl in der KEP-Branche als auch in der Speditionsbranche sind körperlich anstrengend und von einem hohen Termin- und Leistungsdruck gekennzeichnet. Dabei sind die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Unternehmen sehr unterschiedlich, da in einigen Unternehmen Tarifverträge gelten, in anderen nicht. Zunehmend werden Subunternehmerketten eingesetzt. Diese Subunternehmen stehen unter starkem Kostendruck und geben diesen an ihre Fahrer und Fahrerinnen weiter. So ist es häufig die Regel, dass die Beschäftigten und Zusteller kein festes Einkommen erhalten, sondern nur nach zugestellten Sendungen bezahlt werden. Dazu kommen häufiges Überschreiten der täglichen Arbeitszeit und Überladung.<sup>2</sup> Zudem ist das Phänomen Einzelunternehmer bzw. -unternehmerinnen oder »SelbstfahrerInnen« in der Branche weit verbreitet, tatsächlich ist jedoch kein unternehmerischer Spielraum gegeben. Die Hauptunternehmen geben beispielsweise sowohl das Tragen der Firmenuniformen, die Planung der Lieferungstouren oder auch die Beschriftung der Lkw vor.<sup>3</sup>

Ver.di kritisiert, dass die Mehrzahl der Unternehmen keine eigenen Zustellerinnen und Zusteller beschäftigt, sondern sich ein System von Sub- und Sub-Subunternehmen ausgebreitet hat. Die Arbeitsbedingungen jenseits der tarifgebundenen Eigenzustellung werden in weiten Teilen als skandalös bezeichnet. So haben die Beschäftigten keinen tarifvertraglich abgesicherten Anspruch auf Entgelt, Arbeitszeit oder Urlaub. Von den funktionierenden betriebsrätlichen Strukturen der großen Paket- und Expressdienste sind die Zusteller der Fremdfirmen ausgeschlossen.<sup>4</sup>

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) überprüft unter anderem illegale Beschäftigung im Transport- und Logistikgewerbe. In vielen Bereichen ist diese jedoch schwer nachzuweisen. Eine eigene Statistik über die Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung speziell im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe wird seit 2009 geführt. 2011 wurden bundesweit zwischen 28.000 und 37.000 Personen und jeweils rund 5.000 Arbeitgeber geprüft. Die Zahl der abgeschlossenen Ermittlungsverfahren lag 2011 bei 4.372 Fällen, die der abgeschlossenen Ermittlungsverfahren wegen Ordnungswidrigkeiten bei 3.482 Fällen.<sup>5</sup>

---

1 <http://psl.verdi.de/logistik/nachrichten>, 15.03.2012.

2 Prekäre Arbeitsbedingungen bei den Paketdiensten: Position beziehen und unsere Botschaft vermitteln: Stehenbleiben und Geld her!, S. 26.

3 Ebd.

---

4 Keine Ausweitung von prekärer Beschäftigung! Die Eigenzustellung ist das Ziel von ver.di, <https://psl.verdi.de/logistik/nachrichten/keine-ausweitung-von-prekaerer-beschaeftigung-die-eigenzustellung-ist-das-ziel>

5 Jeder Zehnte verstößt gegen Gesetze: Unterwegs mit dem Zoll gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung, <https://psl.verdi.de/logistik/nachrichten/jeder-zehnte-verstoest-gegen-gesetze>

# Thema | Recht

## Basismodul

### Rechtslage und Beschäftigungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

### Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Logistikbranche

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](http://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 Logistikbranche

## **Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige**

(außer Bulgarien und Rumänien)

### **Fallbeispiel**

Roman (46) ist von Polen nach Deutschland gezogen. Er möchte als Paketzusteller arbeiten.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

## Entsendung

### Fallbeispiel

Matej (53) ist tschechischer Staatsangehöriger. Er arbeitet als Fahrer in einer tschechischen Spedition. Er wird von seinem tschechischen Arbeitgeber für drei Monate in ein Unternehmen nach Deutschland entsendet.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

## Grenzüberschreitende Leiharbeit

### Fallbeispiel

Hana (31) ist slowakische Staatsbürgerin. Sie arbeitet seit Längerem in einem slowakischen Leiharbeitsunternehmen, das sie nun für drei Monate an ein deutsches Unternehmen verleiht. Sie soll dort als Packerin arbeiten.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Hana wird nach Deutschland entliehen. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Unter welches Arbeitsrecht fällt Hana? 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 Logistikbranche

## Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

### Fallbeispiel

Eszter (27) ist ungarische Staatsbürgerin. Sie wird von einer ungarischen Spedition angeworben. Diese hat mit einem Unternehmen in Deutschland einen Werkvertrag geschlossen und entsendet Eszter nach Deutschland, damit sie dort für fünf Monate Arzneimittel an Apotheken ausliefert. Danach endet ihr Vertrag.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

## Selbstständige Werkvertragsnehmende

### Fallbeispiel

Valentin (45) ist rumänischer Staatsbürger. Er findet über das Internet eine Agentur, die ihm einen Werkvertrag bei einem großen Versandhandel in Deutschland vermittelt. Er soll Pakete ausliefern. Er reist nach Deutschland. Die Agentur hilft ihm bei der Gewerbeanmeldung und stellt ihm die Arbeitskleidung und den Wagen.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Valentin 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 Valentin 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 Valentin 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 Logistikbranche

### **Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige**

(außer Bulgarien und Rumänien)

1. Kann Roman ohne Probleme nach Deutschland ziehen und dort arbeiten?  
**Polen gehört zu den EU-8-Staaten, für die im Mai 2011 die Beschränkungen der Freizügigkeit aufgehoben wurden. Roman kann uneingeschränkt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen, er kann also auch in der Logistikbranche arbeiten, wenn er dort Arbeit findet.**
2. Braucht er als polnischer Staatsangehöriger eine Arbeitserlaubnis, wenn für eine Spedition 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 Söhne auch in Deutschland leben?  
**Seine Frau und seine Kinder können als polnische Staatsangehörige frei nach Deutschland einreisen und sich hier niederlassen.**
4. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet er bei der deutschen Spedition – 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 Roman 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. Roman ist also in Deutschland sozialversicherungspflichtig.**

## -> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Logistikbranche

### Entsendung

1. Matej 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 Matej 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. Matej arbeitet schon lange für die tschechische Spedition. Unter welches Arbeitsrecht fällt er, wenn er nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das tschechische Arbeitsrecht?  
**Da Matej 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 Matej sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?  
**Da Matej unter 24 Monate beschäftigt ist, ist er im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig.**
5. Gilt für ihn ein Mindestlohn in Deutschland?  
**Die Branche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten. Dementsprechend gilt für ihn kein Mindestlohn.**

## -> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Logistikbranche

### Grenzüberschreitende Leiharbeit

1. Hana 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 Hana? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?  
**Für Hana 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 Hana 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 Logistikbranche

### Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

1. Was ist ein Werkvertrag?  
**Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.**
2. Eszter 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 Eszter 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. Eszter 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 Eszter nur für die Entsendung angeworben wird, gilt für sie das deutsche Arbeitsrecht.**
5. In welchem Land ist Eszter sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?  
**Da Eszter unter 24 Monate beschäftigt wird, ist sie im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Würden die zwei Jahre überschritten, müsste sie in Deutschland sozialversichert werden.**
6. Gilt für sie ein Mindestlohn in Deutschland?  
**Nein, die Speditionsbranche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten. Dementsprechend gilt kein Mindestlohn für sie.**

## -> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Logistikbranche

### Selbstständige Werkvertragsnehmende

1. Was ist ein Werkvertrag?  
**Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.**
2. Valentin 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 Valentin selbst unternehmerisch tätig.**
3. Wie wird seine Vergütung berechnet? Wird er nach Tarif bezahlt?  
**Valentin 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 wurde.**
4. Wer haftet, wenn der Werkvertrag nicht ordentlich ausgeführt wird?  
**Der Werkvertragsunternehmer – in diesem Fall Valentin – 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 Valentin 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 Valentin 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? Bildungsmodul zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, [www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)).

#### **Branchenspezifisches Arbeitsmaterial**

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



# -> Situation der Betroffenen



**Barbara** | 32 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Polin

**A**

Du bist selbstständige Paketzustellerin aus Polen und arbeitest bei einem Versandhandel mit Sitz in 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. Du hast ein kleines Zimmer, hier hast du deine eigene Küche und dein eigenes Bad. Normalerweise arbeitest du so lange, wie du brauchst, um die Pakete auszuliefern. Das kann bis zu zehn Stunden dauern, je nachdem, wie du die Adressaten erreichst. Du bekommst 1.000 Euro im Monat. Davon müssen noch die Steuern und die Versicherung abgezogen werden. Spesen werden nicht gesondert gezahlt.

**Mihai** | 25 Jahre | ledig | Rumäne

**B**

Eine Agentur hat dich an eine Spedition vermittelt. Hier sollst du als Fahrer arbeiten. Die Agentur hat mit dem Unternehmen 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 1.300 Euro im Monat. Davon müssten aber noch die Provision für die Agentur und die Miete abgezogen werden. Die Spedition teilt die Fahrten für dich ein. Manchmal dauern die Fahrten bis zu 15 Stunden. Damit du die vorgesehenen Ruhezeiten einhältst, buchst du die Wartezeiten an den Laderampen als Pause. Meistens musst du beim Abladen helfen, weil sonst kein Personal da ist. In den letzten Monaten kam der Lohn nur schleppend. Du hast dich beschwert, aber die Spedition hat dir gesagt, sie habe immer pünktlich an die Agentur bezahlt. Du hast Angst, überhaupt kein Geld für deine Arbeit zu bekommen.

**Stasys** | 29 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Litauer

**C**

Du bist IT-Fachmann und arbeitest für ein litauisches Speditionsunternehmen. Dein Arbeitgeber entsendet dich in ein Unternehmen in 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.

**Lenka** | 34 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Tschechin

**D**

Du lebst mit deiner Familie seit zehn Jahren in Deutschland. Du hast eine Eigentumswohnung. Du arbeitest als Packerin auf 400-Euro-Basis. Normalerweise arbeitest du morgens. Eine bestimmte Anzahl von Paketen ist vorgegeben, die du in dieser Zeit zusammenstellen musst.

**Michele** | 43 Jahre | verheiratet | 3 Kinder | Italiener

**E**

Du arbeitest seit 25 Jahren als Personalverantwortlicher einer Spedition. Hier hast du auch deine Ausbildung als Speditionsfachmann gemacht. Dein Verdienst beträgt 2.000 Euro. Mit deiner Familie wohnst du in der Nähe der Spedition in einer Mietwohnung.

**Adrian** | 40 Jahre | geschieden | 1 Kind | Pole

**F**

Du arbeitest in einer Leiharbeitsfirma, die dich als Fahrer an eine Spedition ausgeliehen hat. Du erhältst deinen Lohn entsprechend der vorgegebenen Lohnuntergrenze für Leiharbeit. Aber die Arbeit ist nur sehr unregelmäßig, manchmal arbeitest du nur wenige Stunden die Woche, dann wieder musst du große Touren fahren. Die Spesen werden außerdem auf deinen Lohn angerechnet. Du fährst Tagestouren, sodass du in der Regel abends wieder zu Hause sein kannst.

# -> Situation der Betroffenen

## Rollenspiel

- A | selbstständig
- B | Beschäftigungsform unklar, vermutlich scheinselfständig
- 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 gut 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	ja
6. Kannst du dich an jemanden, einen Betriebsrat oder Ähnliches wenden, wenn du Probleme hast?	nein	nein	nein	(ja)	ja	nein

# 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](http://www.faire-mobilitaet.de)).

#### **Branchenspezifisches Arbeitsmaterial**

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

# -> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

---

## Fallbeispiel 1

In einer Spedition wird das Abladen von Leiharbeitnehmenden aus Polen über Werkverträge erledigt. Der Ablauf des Abladens wird von einem Vorarbeiter kontrolliert. Ihr gehört zum Betriebsrat der Spedition. Euch fällt auf, dass Sicherheitsbestimmungen nicht eingehalten werden. Die Kolleginnen und Kollegen verstehen die Anweisungen nicht.

1

## Fallbeispiel 2

Eine litauische Agentur ORGA ist als Subunternehmen in einem Versandhandel tätig. Dort übernimmt sie das Picken, also das Zusammenstellen der Ware für die jeweiligen Pakete. ORGA hat einen Vorarbeiter, der den Arbeiterinnen und Arbeitern die Beschäftigung zuweist und oft Überstunden anordnet. Die mit dem Picken beschäftigten Litauerinnen und Litauer 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 Gesellschafterinnen 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 Versandhandels. Euer Unternehmen plant, das Packen der Pakete 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 BetrVG (bezieht sich auf alle im Betrieb tätigen Personen) und § 80 BetrVG

#### **darüber hinaus:**

- ✓ 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 Organisierung 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
- ✓ Betriebsrat kann nach § 92 BetrVG Vorschläge zum Abbau der Fremdbeschäftigung machen

## -> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

### **Ansatzpunkt | Verdacht auf Scheinselbstständigkeit**

- ✓ 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 Organisierung 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

Projekt Faire Mobilität, Beratungsstelle in Hamburg unterstützt polnische LKW-Fahrer, Projekt Faire Mobilität, September 2012, <http://www.faire-mobilitaet.de/erfolge/++co++a6a21320-f3b1-11e1-b6f4-00188b4dc422>

Lütge, Gunhild, Gnadenlos flexibel. Onlinehandel, in: Die Zeit, 15.11.2012, <http://www.zeit.de/2012/47/Internet-Kaufhaus-Amazon-Kuendigungsfristen-Leiharbeit/komplettansicht>

## Weitere Informationen

Bundesministerium der Finanzen, Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung im Bereich des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes. Darstellung der Rechtslage, Berlin/Bonn 2008.

Österreichischen Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida, Prekäre Arbeitsbedingungen bei den Paketdiensten: Position beziehen und unsere Botschaft vermitteln: Stehenbleiben und Geld her!, Mehrsprachige, internationale Studie zu den Arbeitsbedingungen in der KEP-Branche, Wien 2012, [http://www.sodiper.forba.at/reports/vida\\_Paketdienstleister\\_WEB.pdf](http://www.sodiper.forba.at/reports/vida_Paketdienstleister_WEB.pdf)

Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung, [http://www.boeckler.de/index\\_wsi\\_tarifarchiv.htm](http://www.boeckler.de/index_wsi_tarifarchiv.htm)

Ver.di, »Fair zugestellt statt ausgeliefert«: ver.di startet Kampagne für bessere Arbeitsbedingungen der KEP-Zusteller, Pressemitteilung, 20.03.2013, <http://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++f-25c940a-90ac-11e2-b7d2-52540059119e>

Ver.di, Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik: Hohe Belastungen im Job und zu wenig Berufsnachwuchs in Sicht, in: Bewegungen 08/2012, [http://nds-bremen.verdi.de/branchen\\_und\\_berufe/fachbereich\\_10/publikationen/bewegen-2012](http://nds-bremen.verdi.de/branchen_und_berufe/fachbereich_10/publikationen/bewegen-2012)

Ver.di, Arbeiten in der KEP-Branche, Ver.di zu den Arbeitsbedingungen in der Branche Kurier-, Express- und Paketdiensten (KEP), Themenheft, Bewegungen 2/2012, [http://nds-bremen.verdi.de/branchen\\_und\\_berufe/fachbereich\\_10/publikationen/bewegen-2012/data/bewegen-02-2012-Arbeiten-in-der-KEP-Branche.pdf](http://nds-bremen.verdi.de/branchen_und_berufe/fachbereich_10/publikationen/bewegen-2012/data/bewegen-02-2012-Arbeiten-in-der-KEP-Branche.pdf)

Ver.di-Portal, Postdienste, Speditionen und Logistik, <http://psl.verdi.de/>

Ver.di-Portal, Arbeitgeberbewertungsportal bei Postdiensten, Speditionen und in der Logistik, <https://psl.verdi.de/gute-arbeit/arbeitgeber-bewertungsportal>



# 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 Roßbocha  
**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 Berufsbildungswerk – Competence  
Center EUROPA (bfw), Europäischer Verein für Wander-  
arbeiterfragen (EVW) und PCG – PROJECT CONSULT GmbH.



[www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)

Juni 2013

gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION

