

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

GRENZENLOSE AUSBEUTUNG ODER FAIRE MOBILITÄT?

BILDUNGSMODULE ZUR
EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION



DGB
BILDUNGSWERK

BUND

ERGÄNZUNGSMATERIAL

PRÄSENTATION | HANDLUNGSOPTIONEN

Die Präsentation ist Teil des Bildungsmoduls »Handlungsoptionen«. Das komplette Modul sowie weitere Module zu den Themen »Recht«, »Situation der Betroffenen« und »Herkunftsländer« sind unter www.faire-mobilitaet.de zu finden.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 75 Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 75 Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen

bezieht sich **auf alle im Betrieb tätigen Personen**

- ✓ soll allen im Betrieb tätigen Schutzbedürftigen zugute kommen
- ✓ umfasst auch Personen, die nicht generell zu der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft gehören
- ✓ insbesondere, wenn bei ihnen die Notwendigkeit der Beachtung der Grundsätze des § 75 BetrVG nicht infrage gestellt werden kann (z. B. bei Diskriminierung wegen der Herkunft)
- ✓ d. h. auch Beschäftigte von Fremdfirmen sind einbezogen

Betriebsverfassungsgesetz

Überwachungspflicht

- ✓ Überwachungspflicht ist eine grundlegende Aufgabe
- ✓ Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe hängt nicht vom Bestehen des Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts ab
- ✓ u. a. zählt auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dazu
- ✓ und die meisten arbeitsrechtlichen Gesetze
 - ✓ u. a. in Bezug auf Arbeitnehmerüberlassung
 - ✓ Verbot der illegalen Beschäftigung oder Schwarzarbeit
 - ✓ Schutzvorschriften (Arbeitszeit, Arbeitsschutz)
 - ✓ Überwachung der Pflichten des Arbeitgebers zur Sozialversicherung

Bei Verstößen besteht das Recht, diese zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

[...]

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben

Betriebsrat

- ✓ kann Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus beantragen
- ✓ kann Thema zum Gegenstand von Betriebsversammlungen machen (§ 45 Satz 1 BetrVG)
- ✓ Antragsrecht für Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ist betriebsbezogen und antragsbezogen

Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben

Integration ausländischer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen

- ✓ ausländische Belegschaftsangehörige sollen genauso wie ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen behandelt werden
- ✓ Förderung des gegenseitigen Verständnisses
- ✓ Abbau wechselseitiger Vorurteile

Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben (Informationsrecht)

- (1) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

Betriebsverfassungsgesetz

Informationsrecht

- ✓ Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf Personen, die zwar im Betrieb tätig sind, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen (d. h. auch bei Leiharbeit und Werkverträgen)
- ✓ Vorlage der Werk- und Dienstverträge bei Leiharbeit und Werkverträgen (nicht der Arbeitsverträge)
- ✓ Erklärung des Verleihers über die Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung
- ✓ Unterrichtung des Betriebsrats über die Qualifikation des Leiharbeitnehmenden, Einstellungstermin, Einsatzdauer, vorgesehener Arbeitsplatz, Auswirkungen auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden

Betriebsverfassungsgesetz

§ 92 Personalplanung

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.
Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.
- (2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- (1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. [...]

Betriebsverfassungsgesetz

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- (1) [...] Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- (2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
 2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,

Betriebsverfassungsgesetz

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- (2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten, [...]

Betriebsverfassungsgesetz

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- (2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
 4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
 5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder

Betriebsverfassungsgesetz

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- (2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn
6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.

Betriebsverfassungsgesetz

Personalplanung

- ✓ Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf Personen, die zwar im Betrieb tätig sind, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen (d. h. auch bei Leiharbeit und Werkverträgen)
- ✓ Betriebsrat kann Zustimmung zur Einstellung (auch die eines Leiharbeitnehmers) verweigern, wenn ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorliegt
 - ✓ z. B. Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), bei Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmers

Betriebsverfassungsgesetz

§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats

- (1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

Betriebsverfassungsgesetz

Kosten und Sachaufwand

Bei Betrieben mit zahlreichen ausländischen Arbeitnehmenden sind

- ✓ Kosten für einen Dolmetscher (z. B. bei einer Betriebsversammlung oder der Sprechstunde des Betriebsrats) und
- ✓ Kosten für Übersetzungen von Verlautbarungen des Betriebsrats (z. B. Rundschreiben)

vom Arbeitgeber zu tragen.

Betriebsverfassungsgesetz

Handlungsmöglichkeiten bei Scheinwerkverträgen

- ✓ Verfahren nach § 101 BetrVG wegen Verletzung § 99 BetrVG wegen Einstellung ohne Zustimmung des Betriebsrats
- ✓ Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG wegen Einstellung ohne Zustimmung des Betriebsrats

ERGÄNZUNGSMATERIAL

HANDLUNGSOPTIONEN

nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
und in Bezug auf Arbeitsausbeutung



Arbeitnehmer-Entsendegesetz

§ 17 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden

Die §§ [...] des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften [...] und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen [...] geben, und
2. die nach § [...] des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben. [...]

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

§ 18 Meldepflicht

- (1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über [...]

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

§ 18 Meldepflicht

- (1) [...] Wesentlich sind die Angaben über
1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
 2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
 3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
 4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
 5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

§ 18 Meldepflicht

- (1) [...] Wesentlich sind die Angaben über
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
 7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist. Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

§ 18 Meldepflicht

(3) [...]

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und Dauer der Überlassung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

§ 18 Meldepflicht

(3) [...]

6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers.
Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Grenzen des Aufgabenbereichs der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

- Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung gehört nicht explizit zu ihren Prüfaufgaben. Hier wird erst dann ermittelt, wenn im Rahmen einer Standardprüfung Anhaltspunkte für eine unerlaubte Leiharbeit vorliegen.
- Betroffene können eine Selbstanzeige erstatten, dies schließt aber nicht aus, dass sie belangt werden (Abschiebung droht).
- In privaten Haushalten dürfen Kontrollen nicht durchgeführt werden.
- Anonyme Hinweise im privaten Bereich werden nicht verfolgt.

Strafgesetzbuch

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft

- (1) Wer eine andere Person unter Ausnutzung einer Zwangslage oder der Hilflosigkeit, die mit ihrem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, in Sklaverei, Leibeigenschaft oder Schuldknechtschaft oder zur Aufnahme oder Fortsetzung einer Beschäftigung bei ihm oder einem Dritten zu Arbeitsbedingungen, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer stehen, welche die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, bringt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. [...]

Strafgesetzbuch

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft

- (1) [...] Ebenso wird bestraft, wer eine Person unter einundzwanzig Jahren in Sklaverei, Leibeigenschaft oder Schuldknechtschaft oder zur Aufnahme oder Fortsetzung einer in Satz 1 bezeichneten Beschäftigung bringt.
- (2) Der Versuch ist strafbar.
- (3) § 232 Abs. 3 bis 5 gilt entsprechend.

Strafgesetzbuch

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung

- (1) Wer eine andere Person unter Ausnutzung einer Zwangslage oder der Hilflosigkeit, die mit ihrem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder dazu bringt, sexuelle Handlungen, durch die sie ausgebeutet wird, an oder vor dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen oder von dem Täter oder einem Dritten an sich vornehmen zu lassen, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine Person unter einundzwanzig Jahren zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder zu den sonst in Satz 1 bezeichneten sexuellen Handlungen bringt.

Strafgesetzbuch

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung

- (2) Der Versuch ist strafbar.
- (3) Auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren ist zu erkennen, wenn
 1. das Opfer der Tat ein Kind (§ 176 Abs. 1) ist,
 2. der Täter das Opfer bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt oder
 3. der Täter die Tat gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat, begeht.

Strafgesetzbuch

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung

- (4) Nach Absatz 3 wird auch bestraft, wer
1. eine andere Person mit Gewalt, durch Drohung mit einem empfindlichen Übel oder durch List zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder zu den sonst in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten sexuellen Handlungen bringt oder
 2. sich einer anderen Person mit Gewalt, durch Drohung mit einem empfindlichen Übel oder durch List bemächtigt, um sie zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder zu den sonst in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten sexuellen Handlungen zu bringen.

Strafgesetzbuch

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung

- (5) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 3 und 4 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu erkennen.

Ausbeutung und Menschenhandel

Ausbeutung der Arbeitskraft

- ✓ Strafbar ist auch die Förderung des Menschenhandels (z. B. Anwerbung, Beförderung, Beherbergung, Transport), wenn damit der Ausbeutung Vorschub geleistet wird.

- ✓ Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ist nach deutschem Recht dann erfüllt, wenn eine Person
 - ✓ durch Anwendung verbotener Mittel (z. B. Ausnutzung einer Zwangslage oder der auslandspezifischen Hilflosigkeit)
 - ✓ gegen ihren Willen in eine Ausbeutungssituation gebracht wird.

ERGÄNZUNGSMATERIAL

HANDLUNGSOPTIONEN im Betrieb und darüber hinaus

Handlungsoptionen im Betrieb

Situation und Folgen zum Thema machen

(in der Belegschaft, beim Arbeitgeber, in der näheren Öffentlichkeit)

Betroffene

- ✓ ansprechen und ihre Arbeitsbedingungen erfragen
- ✓ Aufgabe des Betriebsrats erläutern
- ✓ auf Beratungsstellen hinweisen
- ✓ mehrsprachiges Informationsmaterial ausgeben
- ✓ Sicherung der Beweislage, z. B. durch
- ✓ Stundenzettel führen und diesen von anderen bezeugen lassen
- ✓ Wohnverhältnisse dokumentieren
- ✓ Kopien von Stundenzetteln, Arbeitsverträgen etc. anfertigen

Handlungsoptionen im Betrieb

Situation und Folgen zum Thema machen

(in der Belegschaft, beim Arbeitgeber, in der näheren Öffentlichkeit)

gegenüber Arbeitgeber/Auftraggeber

- ✓ Informationen anfordern
- ✓ auf Pflichten als Arbeitgeber hinweisen
- ✓ ggf. weitere Schritte einleiten (Schlichtungsstelle, Arbeitsgericht etc.)

Handlungsoptionen Gewerkschaften

- ✓ Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen ausdehnen
- ✓ gemeinsame Organizing- und Kampagnenstrategien entwickeln
- ✓ Fallbeispiele bekannt machen
- ✓ Übersetzung und Verbreitung von Informationsmaterialien (Arbeitsrecht etc.)
- ✓ transnationale Kooperationen verstärken
- ✓ verstärkte Kampagnen- und Aufklärungsarbeit

Politische Handlungsoptionen

Überarbeitung der Entsenderichtlinie

- ✓ Mindeststandards definieren
- ✓ nationale Tarifsysteme wieder achten
- ✓ Grundsatz: gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort

Leiharbeit und Werkverträge

- ✓ Umgehung von Arbeitsrechten verhindern
- ✓ Abgrenzung deutlich gestalten
- ✓ Missbrauch stärker ahnden
- ✓ Mitbestimmungsrechte erweitern

Politische Handlungsoptionen

- ✓ Ausweitung der Generalunternehmerhaftung
- ✓ Mindestlohn
- ✓ Sanktions- und Kontrollmöglichkeiten verbessern
- ✓ Vergabegesetze anpassen
- ✓ Austausch über Betriebe, die systematisch ausbeuten
- ✓ Schaffung einer aussagekräftigen Datenlage

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

April 2013

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 Wanderarbeiterfragen (EVW) und PCG – PROJECT CONSULT GmbH.



www.faire-mobilitaet.de

Die Bildungsmodule wurden gefördert durch:

