

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv



FLEISCHBRANCHE

BRANCHENSPEZIFISCHES ZUSATZMATERIAL

GRENZENLOSE AUSBEUTUNG ODER FAIRE MOBILITÄT?

BILDUNGSMODULE ZUR EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION



DGB
BILDUNGSWERK BUND

2013

Inhalt

Vorwort	
Arbeitnehmerfreizügigkeit – nur sozial ist gerecht! Franz-Josef Möllenberg	3
Hintergrundinformationen zur Fleischbranche	4
Thema Recht	
Basismodul Rechtslage und Beschäftigungsformen	
Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche.....	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 Situation der Betroffenen	
Basismodul Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung	
Branchenspezifische Fallbeispiele Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung	19
Thema Handlungsoptionen	
Basismodul Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte	
Branchenspezifische Fallbeispiele Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte.....	26
Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial.....	31
Impressum	32

Vorwort

VORSITZENDER
DER NGG

FRANZ-JOSEF MÖLLENBERG



Fotocredit: © 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 zur Fleischbranche 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 Fleischbranche

In der Ernährungsindustrie arbeiten nach Angaben der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) inzwischen mehr Menschen in Werkverträgen als in Leiharbeit. Laut einer Umfrage der NGG unter fast 400 Betriebsräten sind rund 13 Prozent der Beschäftigten in der Ernährungswirtschaft Leiharbeit- oder Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer.¹ Letztere verdienen im Schnitt noch einmal fast einen Euro in der Stunde weniger als Leiharbeitnehmende. Viele von ihnen sind Wanderarbeiter und -arbeiterinnen aus Mittel- und Osteuropa.

In der deutschen Schlachtbranche vollzieht sich derzeit ein intensiver Verdrängungswettbewerb, der stark von der Nachfragemacht des Lebensmitteleinzelhandels beeinflusst wird. Gleichzeitig ist die Branche stark konzentriert: Die Top-10-Unternehmen erwirtschafteten im Jahr 2010 rund 53 Prozent des Gesamtumsatzes der Branche. Nach Schätzungen der Gewerkschaft NGG beschäftigten die »großen Vier« der Branche – Tönnies, Vion, Westfleisch und Danish Crown – vor allem Werkvertrags- und Leiharbeitnehmende. Der Anteil des eigenen Stammpersonals an der Gesamtbelegschaft betrage bei Tönnies nur noch 10 Prozent, bei Vion immerhin 50 Prozent, bei Westfleisch 10 Prozent und bei Danish Crown ebenfalls 10 Prozent. Der weitaus größte Teil der Arbeitnehmer und -nehmerinnen werde in Mittel- und Osteuropa über Subunternehmen zu Niedrigstlöhnen beschäftigt.²

Wanderarbeiterinnen (Werkvertragsnehmende) in deutschen Schlachtbetrieben

**Schlachten (ohne Schlachten von Geflügel)
45.660 Arbeiter/innen**

**Fleischverarbeitung
43.349 Arbeiter/innen**

Quelle: Zahlen der Deutschen Rentenversicherung, März 2011, MOE Wanderarbeiter (Werkvertragsarbeiter). Erfasst werden alle Arbeitnehmer aus Mittel/Ost Europa mit A1-Bescheinigung. Zitiert nach: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Branchenbericht 2011 – Schlacht- und Fleischverarbeitende Branche, 2012, S. 22

In der Fleischbranche gilt kein einheitlicher bundesweiter Flächentarifvertrag. Die Branche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen, sodass kein Mindestlohn nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgegeben ist.

1 Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Billiger geht immer. Eine Umfrage der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) zur Verbreitung von Leiharbeit und Werkverträgen in der Ernährungsindustrie, 2012.

2 Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Branchenbericht 2011 – Schlacht- und Fleischverarbeitende Branche, 2012, http://www.ngg.net/branche_betrieb/fleisch/branchen_info/bbfleisch2011.pdf.

Thema | Recht

Basismodul

Rechtslage und Beschäftigungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche

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: Sselbstständige Werkvertragsnehmende
 - Arbeitsblätter | Lösungsvorschläge
 - Gruppe 1– 5

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

Fallbeispiel

Mateusz (33) ist von Polen nach Deutschland gezogen. Er möchte als Fleischer arbeiten.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Kann Mateusz ohne Probleme nach Deutschland ziehen?
2. Darf Mateusz als polnischer Staatsangehöriger in einem deutschen Schlachtbetrieb arbeiten?
3. Braucht er als polnischer Staatsangehöriger eine Arbeitserlaubnis, wenn er in der Fleischbranche arbeiten möchte?
4. Dürfen seine Frau und seine Tochter auch in Deutschland leben?
5. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet er in der deutschen Schlachtereier – nach polnischem oder nach deutschem Arbeitsrecht?
6. Welcher Lohn steht ihm zu – der nach polnischen oder der nach deutschen Tarifen?
7. Wo ist Mateusz 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 Fleischbranche

Entsendung

Fallbeispiel

Filip (28) ist tschechischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem tschechischen Arbeitgeber nach Deutschland geschickt (also entsendet), um Schweinhälften zu schneiden.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

Grenzüberschreitende Leiharbeit

Fallbeispiel

Ivana (39) ist slowakische Staatsbürgerin. Sie arbeitet seit längerem in einem slowakischen Unternehmen, das sie nun für drei Monate an ein Unternehmen in Deutschland ausleiht. Sie soll dort Fleisch abpacken.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Ivana wird nach Deutschland entliehen. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Unter welches Arbeitsrecht fällt Ivana? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
3. In welchem Land ist Ivana 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 Fleischbranche

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

Fallbeispiel

Ildikó (43) ist ungarische Staatsbürgerin und arbeitet für ein ungarisches Unternehmen. Sie soll über einen Werkvertrag nach Deutschland entsendet werden, um in einer Molkerei Milch zu verpacken.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Ildikó wird von ihrem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
3. Braucht Ildikó ein Visum? Muss sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommt sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
4. Ildikó ist nur für die Zeit der Entsendung bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Unter welches Arbeitsrecht fällt sie, wenn sie nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das ungarische Arbeitsrecht?
5. In welchem Land ist Ildikó 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. 15 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche

Selbstständige Werkvertragsnehmende

Fallbeispiel

Florim (52) ist rumänischer Staatsbürger. Er findet über das Internet eine Agentur, die ihm einen Werkvertrag mit einem Bauunternehmen in Deutschland vermittelt. Er reist nach Deutschland. Die Agentur hilft ihm bei der Gewerbebeanmeldung.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Florim 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 Florim 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 Florim 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. 15 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

1. Kann Mateusz ohne Probleme nach Deutschland ziehen?
Polen gehört zu den EU-8-Staaten, für die im Mai 2011 die Beschränkungen der Freizügigkeit aufgehoben worden sind. Mateusz kann uneingeschränkt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen.
2. Darf Mateusz als polnischer Staatsangehöriger in einem deutschen Schlachtbetrieb arbeiten?
Ja, Mateusz darf in einem deutschen Schlachtbetrieb arbeiten.
3. Braucht er als polnischer Staatsangehöriger eine Arbeitserlaubnis, wenn er in der Fleischbranche 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.
4. 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.
5. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet er in der deutschen Schlachtereier – 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.
6. Welcher Lohn steht ihm zu – der nach polnischen oder der nach deutschen Tarifen?
Ihm steht der gleiche Lohn zu wie seinen anderen Kolleginnen und Kollegen, die in der Schlachtereier beschäftigt sind.
7. Wo ist Mateusz 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. Mateusz ist also in Deutschland sozialversicherungspflichtig.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche

Entsendung

1. Filip 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 Filip 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. Filip arbeitet schon lange für seinen tschechischen Arbeitgeber. Unter welches Arbeitsrecht fällt er, wenn er nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das tschechische Arbeitsrecht?
Da Filip 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, Regelungen zur Leiharbeit).
4. In welchem Land ist Filip sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?
Wird Filip unter 24 Monate beschäftigt, ist er im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Werden die zwei Jahre überschritten, muss er in Deutschland sozialversichert werden.
5. Gilt für ihn ein Mindestlohn in Deutschland?
Nein, die Branche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen und einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn gibt es nicht. Es gelten für ihn also keine Mindestlohnbestimmungen.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche

Grenzüberschreitende Leiharbeit

1. Ivana 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 Ivana? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
Für Ivana 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.**
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 Fleischbranche

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

1. Was ist ein Werkvertrag?
Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.
2. Ildikó 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 Ildikó 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. Ildikó ist nur für die Zeit der Entsendung bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Unter welches Arbeitsrecht fällt sie, wenn sie nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das ungarische Arbeitsrecht?
Grundsätzlich gilt das Arbeitsrecht in dem Land, in dem die Beschäftigung gewöhnlich ausgeübt wird. Da Ildikó nur für die Entsendung angeworben wird, gilt für sie das deutsche Arbeitsrecht.
5. In welchem Land ist Ildikó sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?
Wird Ildikó unter 24 Monate beschäftigt, ist sie im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Werden die zwei Jahre überschritten, muss sie in Deutschland sozialversichert werden.
6. Gilt für sie ein Mindestlohn in Deutschland?
Nein, die Branche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen und einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn gibt es auch nicht. Es gelten für sie also keine Mindestlohnbestimmungen.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Fleischbranche

Selbstständige Werkvertragsnehmende

1. Was ist ein Werkvertrag?

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

2. Florim 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 Florim selbst unternehmerisch tätig.

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

Florim 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 Florim – 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 Florim 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 Florim 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



A

Mina | 36 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Bulgarin

Du bist selbstständige Lagerarbeiterin. Du musst pro Tag eine bestimmte Anzahl Flaschen einräumen. Im Schnitt erwartest du 700 Euro monatlich.

Du lebst seit vier Wochen in Deutschland, dein Mann und deine Kinder sind in Bulgarien. Du teilst dir mit einer Frau eine 2-Zimmer-Wohnung, weil es billiger ist. Den Abend verbringt ihr gezwungenermaßen gemeinsam. Normalerweise arbeitest du so lange, bis deine Arbeit erledigt ist, meist von 7 Uhr bis 19 Uhr.

B

Radu | 28 Jahre | ledig | Rumäne

Du arbeitest in einem Schlachtbetrieb. Bei Arbeitsantritt hast du einen Vertrag unterschrieben, der allerdings auf Deutsch war. Die Agentur, die den Vertrag für dich ausgehandelt hat, sagt, du bekommst 1.200 Euro im Monat. Du machst immer wieder Überstunden, die kurzfristig angeordnet werden.

Du arbeitest seit zwei Monaten in Deutschland. Dein Arbeitgeber hat dir eine Unterkunft zusammen mit deinen Kollegen besorgt. Du schläfst mit sechs Männern auf einem Zimmer.

Bislang hat dir dein Arbeitgeber keinen Lohn ausbezahlt. Du wirst immer wieder vertröstet. Du hast Angst, überhaupt kein Geld für deine Arbeit zu bekommen.

C

Janek | 29 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Este

Du bist Lebensmitteltechniker. Dein Arbeitgeber hat dich nach Deutschland entsandt.

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

Da du Projekte betreust, kommt es immer wieder vor, dass du länger als beabsichtigt arbeiten musst.

Du verdienst 3.920 Euro im Monat.

D

Sofia | 43 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Polin

Du lebst mit deiner Familie seit zehn Jahren in Deutschland. Du hast eine Eigentumswohnung. Du arbeitest als Fleischereifachverkäuferin. Dort bekommst du 1.200 Euro brutto im Monat.

E

Antonella | 52 Jahre | verheiratet | 3 Kinder | Italienerin

Du arbeitest seit 25 Jahren als Einkäuferin in einem großen Unternehmen. Hier hast du auch deine Ausbildung gemacht. Dein Verdienst beträgt 2.150 Euro brutto. Mit deiner Familie wohnst du in der Nähe des Unternehmens in einer Mietwohnung.

F

Aneta | 40 Jahre | geschieden | 1 Kind | Tschechin

Du arbeitest in einer Leiharbeitsfirma, die dich an einen großen Schlachtbetrieb ausgeliehen hat.

Du erhältst deinen Lohn entsprechend der vorgegebenen Lohnuntergrenze, 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 einem Hotel oder einer anderen Unterkunft. Immerhin hast du dann ein Zimmer für dich allein.

-> 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 (WG)	nein	ja	ja	ja	nein
3. Kannst du dir aussuchen, wer mit dir in einem Zimmer schläft?	ja	nein	ja	ja	ja	ja
4. Kannst du deinen Feierabend normalerweise bei deiner Familie und/oder deinen Freunden verbringen?	nein	nein	(ja)	ja	ja	nein
5. Bekommst du genauso viel Geld wie deine Kolleginnen und Kollegen, die die gleiche Arbeit machen?	nein	(nein)	(ja)	(ja)	ja	(nein)
6. Kannst du von deinem Einkommen deine Miete und deinen Lebensunterhalt in Deutschland gut bezahlen?	nein	(nein)	ja	(nein)	ja	nein
7. Kannst du deine Zeit gut planen? Ist deine Arbeit regelmäßig?	ja	nein	nein	(ja)	ja	nein
8. Kannst du dich an einen Betriebsrat wenden, wenn du Probleme hast?	nein	nein	nein	ja	ja	(nein)

Thema | Situation der Betroffenen

Basismodul

Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung

Kategorie: Wissensvermittlung und Sensibilisierung

Branchenspezifische Fallbeispiele Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung

Dieses Arbeitsmaterial zur Situation der Betroffenen liefert branchenspezifische Fallbeispiele für das Basismodul »Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung«. Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen des Moduls sowie gegebenenfalls weitere Arbeitsblätter und Informationsmaterialien sind in der Bildungsbroschüre auf den **Seiten 46 ff.** zu finden (→ Dälken, Michaela, Grenzlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, www.faire-mobilitaet.de).

Mögliche Fragestellungen für die Diskussion

- Wie beurteilt ihr die Situation?
- Warum lassen sich Menschen darauf ein?
→ sind u. a. auf die Arbeit angewiesen
- Welche Auswirkungen hat die Situation?
→ u. a. Druck auf andere Unternehmen, die den Tariflohn zahlen
- Was müsste geändert werden, damit sich die Situation langfristig bessert?
→ z. B. Mindestlohn, stärkere Kontrollmöglichkeiten, öffentlicher Druck

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

- Film: Fleischbranche: Deutschland ruiniert seine Nachbarn | Panorama (8 Min.) | 2.12. 2010
<http://daserste.ndr.de//panorama/archiv/2010/panorama633.html>
- Hoffnung für die »Eimermenschen« aus Sögel? NDR | 14.12.2012
<http://www.ndr.de/regional/niedersachsen/emmland/eimermenschen101.html>
- Halser, Marlene, Lohndumping im Schlachtbetrieb. Rumänien wollte sie vergessen | die tageszeitung, 7.11.2012
<http://www.taz.de/Lohndumping-im-Schlachtbetrieb/!105064/>
- Arbeitsblätter | Aufgabenstellung Gruppe 1–3
- Arbeitsblätter | Lösungsvorschläge Gruppe 1–3

-> Ausbeutung

Film: Fleischbranche: Deutschland ruiniert seine Nachbarn

Panorama (8 Min.) | 2.12. 2010

<http://daserste.ndr.de//panorama/archiv/2010/panorama633.html>

Seht euch den Film an und beantwortet anschließend folgende Fragen:

1. Warum verlegen Unternehmen aus Dänemark oder Frankreich ihren Betrieb nach Deutschland?
2. Welche Auswirkungen hat das Lohndumping auf Unternehmen z. B. in Dänemark?
3. Was wird über die Löhne bei Danish Crown berichtet?
4. Wie hoch ist der Stundenlohn in Dänemark, Belgien, Frankreich im Vergleich zu Deutschland?
5. Welche Löhne erhalten osteuropäische Wanderarbeiter?
6. Was wird über die Arbeitsbedingungen der Wanderarbeiter berichtet?
7. Warum lassen sich die Wanderarbeitnehmenden auf diese Bedingungen ein?

Haltet eure Antworten in Stichworten an einer Flipchart fest.

-> Ausbeutung

Hoffnung für die »Eimermenschen« aus Sögel?

NDR | 14.12.2012

<http://www.ndr.de/regional/niedersachsen/emsland/eimermenschen101.html>

Lest den Artikel und beantwortet anschließend folgende Fragen:

1. Wie sind die Lebensbedingungen für die Arbeiter – was wird kritisiert?
2. Was wird über die Unterkunftsbedingungen berichtet?
3. Wie viele Schlachthofmitarbeiter und -mitarbeiterinnen stammen von den fünf osteuropäischen Werkvertragsunternehmen?

Haltet eure Antworten in Stichworten an einer Flipchart fest.

-> Ausbeutung

Halser, Marlene, Lohndumping im Schlachtbetrieb. Rumänien wollte sie vergessen

die tageszeitung | 7.11.2012

<http://www.taz.de/Lohndumping-im-Schlachtbetrieb/!105064/>

Lest den Artikel und beantwortet anschließend folgende Fragen:

1. Seit wann lebt Geanina Scrimiciuc in Deutschland?
2. Was verdiente sie zunächst?
3. Was wird über die Arbeitsbedingungen berichtet?
4. Was passierte, als das Unternehmen Insolvenz anmeldete?
5. Was hätte Geanina Scrimiciuc dann verdient?
6. Was passierte, als sie sich weigerte?

Haltet eure Antworten in Stichworten an einer Flipchart fest.

-> Ausbeutung

Fleischbranche: Deutschland ruiniert seine Nachbarn

1. Warum verlegen Unternehmen aus Dänemark oder Frankreich ihren Betrieb nach Deutschland?
Weil die Produktion in Deutschland aufgrund der niedrigen Löhne so billig ist wie nirgendwo in Westeuropa.
2. Welche Auswirkungen hat das Lohndumping auf Unternehmen z. B. in Dänemark?
Die arbeitsintensiven Bereiche werden nach Deutschland verlagert. In Dänemark bleiben nur die Arbeiten, die maschinell ausgeführt werden können.
3. Was wird über die Löhne bei Danish Crown berichtet?
Die Produktionsarbeiterinnen und -arbeiter verdienen knapp über dem Hartz-IV-Satz.
4. Wie hoch ist der Stundenlohn in Dänemark, Belgien, Frankreich im Vergleich zu Deutschland?
Dänemark 21,20 Euro (Einstiegslohn)
Belgien 11,60 Euro (Mindestlohn)
Frankreich 9,06 Euro (Mindestlohn)
Deutschland 7,93 Euro (Lohn bei Danish Crown) und weniger
5. Welche Löhne erhalten osteuropäische Wanderarbeiter?
Die Arbeiter aus Osteuropa erhalten 4-5 Euro die Stunde. Nach Angaben von Geestland sind dies Nettolöhne, d. h. Unterkunft und Verpflegung sind schon abgerechnet.
6. Was wird über die Arbeitsbedingungen der Wanderarbeiter berichtet?
Manchmal müssen sie bis zu 16 Stunden pro Tag arbeiten. Sie berichten von schwierigen Arbeitsbedingungen und enormem Druck.
7. Warum lassen sich die Wanderarbeitnehmenden auf diese Bedingungen ein?
Sie haben im Herkunftsland keine Chance auf Arbeit, selbst fünf Euro Stundenlohn sind dann viel Geld. Deswegen nehmen sie es hin, unter menschenunwürdigen Bedingungen zu arbeiten.

-> Ausbeutung

Hoffnung für die »Eimermenschen« aus Sögel?

1. Wie sind die Lebensbedingungen für die Arbeiter – was wird kritisiert?
Die Arbeiter müssen mit weißen Plastikeimern zur Arbeit gehen, Rucksäcke oder Taschen sind nicht erlaubt.
2. Was wird über die Unterkunftsbedingungen berichtet?
Die Arbeiter leben in einem ehemaligen Hotel, 48 Personen sollen dort auf engstem Raum zusammen leben. Die Beschäftigten berichten von 3-Bett-Zimmern, das Unternehmen von zwei Personen pro Zimmer.
3. Wie viele Schlachthofmitarbeiter und -mitarbeiterinnen stammen von den fünf osteuropäischen Werkvertragsunternehmen?
950 der insgesamt 1.350 Beschäftigten.

-> Ausbeutung

Lohndumping im Schlachtbetrieb. Rumänien wollte sie vergessen

1. Seit wann lebt Geanina Scrimiciuc in Deutschland?
Sie kam im Oktober 2008 aus Rumänien nach Deutschland.
2. Was verdiente sie zunächst?
Zwischen 1.300 und 1.600 Euro zahlte der Schlachthof, abhängig von Arbeitsaufkommen, Überstunden und Nachtschichten.
3. Was wird über die Arbeitsbedingungen berichtet?
Die Arbeitsbedingungen am Band seien extrem. Jeder Handgriff müsse schnell gehen, da die Arbeiterinnen und Arbeiter pro Stück bezahlt würden. Außerdem sei es sehr laut in der Halle.
4. Was passierte, als das Unternehmen Insolvenz anmeldete?
Der Schlachtbetrieb ging weiter. Zwei neue Subunternehmen boten den rumänischen Beschäftigten rumänische Verträge zu schlechteren Konditionen an, während die deutschen Kolleginnen und Kollegen deutsche Verträge erhielten. Außerdem sollte Geanina einen Aufhebungsvertrag mit ihrer alten Firma unterschreiben.
5. Was hätte Geanina Scrimiciuc dann verdient?
Der Großteil ihres Lohns (abhängig von der Anzahl der geschlachteten Tiere) sollte bar ausgezahlt werden, nur rund 173 Euro sollten auf ein rumänisches Konto überwiesen werden.
6. Was passierte, als sie sich weigerte?
Ihr wurde gekündigt.

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 einer Fleischerei wird die Reinigung von Leiharbeitnehmenden aus Polen über Werkverträge übernommen. Der Ablauf der Reinigung wird von einem Vorarbeiter des Leiharbeitsunternehmens kontrolliert. Ihr gehört zum Betriebsrat des Schlachtbetriebs. Euch fällt auf, dass Sicherheitsbestimmungen nicht eingehalten werden. Die Kolleginnen und Kollegen verstehen die Anweisungen nicht und spritzen auch gefährliche Geräte wie Trafo-Stationen ab.

1

Fallbeispiel 2

Die litauische Agentur ORGA ist als Subunternehmen in einem Fleischgroßbetrieb tätig. Dort übernimmt sie das Verpacken von Fleisch. ORGA hat eine Vorarbeiterin, die den Arbeiterinnen und Arbeitern die Beschäftigung zuweist, Überstunden anordnet und die Gerätschaften stellt. Die mit dem Verpacken Beschäftigten 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 sind und die ORGA eine GbR, die die Rechnungsstellung, Buchhaltung und alle weiteren Aufgaben für die Selbstständigen übernimmt.

2

Fallbeispiel 3

Euer Unternehmen plant die gesamte Schlachtproduktion über Werkverträge an ein Subunternehmen in Rumänien auszulagern.

3



-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Ansatzpunkte | Arbeitsschutz/Sicherheitsbestimmungen

- ✓ 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:

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

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
- ✓ 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 | 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 Faire Mobilität und der NGG, damit alles in die Wege geleitet werden kann, um die Ansprüche auf Mindestlohn 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

Empen, Jochen, Faire Mobilität unterstützt zweitägige Aktion der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten in Essen bei Oldenburg, Podiumsdiskussion zum Umgang mit Werkvertragsarbeitnehmern in Schlachthöfen und konkrete Beratung vor Ort, 16.11.2012, <http://www.faire-mobilitaet.de/aktuell/++co++7d6ebdf0-358d-11e2-a0f1-00188b4dc422>

Grote, Tom, Dumpinglöhne und Leiharbeit in Süddoldenburg, Bericht über eine Diskussionsveranstaltung der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten mit Vertretern des Landkreises sowie der örtlichen Parteien, Radio Bremen (4:17 Minuten), 16.11.2012, http://www.radiobremen.de/nordwestradio/sendungen/nordwestradio_journal/audio100276-popup.html

Halser, Marlene, Lohndumping im Schlachtbetrieb. Rumänien wollte sie vergessen, in: die tageszeitung, 07.11.2012, <http://www.taz.de/Lohndumping-im-Schlachtbetrieb/!105064/>

Knödler, Gernot, Dumping mit Subunternehmern. Osteuropa-Löhne im Schlachthof, in: die tageszeitung, 10.12.2012, <http://www.taz.de/Dumping-mit-Subunternehmern/!107204/>

Knödler, Gernot, Die Praktiken der Fleischbranche – »Selbstständige« Akkordarbeiter, in: die tageszeitung, 23.11.2012, <http://www.taz.de/DIE-PRAKTIKEN-DER-FLEISCHBRANCHE/!106132/>

Knödler, Gernot, Drohung in Niedersachsen – Gruß aus der Fleischbranche, in: die tageszeitung, 22.11.2012, <http://www.taz.de/Drohung-in-Niedersachsen/!106056/>

Weitere Informationen

Düperthal, Gitta, Der muss sein Schlachtermesser selbst mitbringen, Gespräch mit Claus-Harald Güster, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), in: junge welt, 04.04.2012, http://www.ngg.net/branche_betrieb/fleisch/interview-chg/

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Branchenbericht 2011 – Schlacht- und Fleischverarbeitende Branche, 2012. http://www.ngg.net/branche_betrieb/fleisch/branchen_info/bbfleisch2011.pdf

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Billiger geht immer. Eine Umfrage der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) zur Verbreitung von Leiharbeit und Werkverträgen in der Ernährungsindustrie, 2012, http://www.ngg.net/w/files/werkvertraege_kurz_fin.pdf

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 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 Wanderarbeiterfragen (EVW) und PCG – PROJECT CONSULT GmbH.



www.faire-mobilitaet.de

Juni 2013

gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION

