

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv



BAU GEWERBE UND GEBÄUDEREINIGUNG

BRANCHENSPEZIFISCHES ZUSATZMATERIAL

**GRENZENLOSE AUSBEUTUNG
ODER FAIRE MOBILITÄT?**

BILDUNGSMODULE ZUR EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION



**DGB
BILDUNGSWERK** BUND

2013

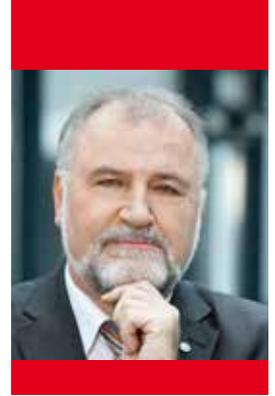
Inhalt

Vorwort	
Gute Arbeit in Europa Klaus WieseHügel	3
Hintergrundinformationen zum Baugewerbe und zur Gebäudereinigung	4
Thema Recht	
Basismodul Rechtslage und Beschäftigungsformen	
Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung	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	33

Vorwort

BUNDESVORSITZENDER
DER IG BAU

KLAUS WIESEHÜGEL



Fotocredit: © IG BAU, Fotograf Paul Schimweg

Gute Arbeit in Europa

Der deutsche Arbeitsmarkt steht durch die Dienstleistungsfreiheit und die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa vor großen Herausforderungen. Das Baugewerbe und das Gebäudereinigerhandwerk sind von den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt besonders betroffen. Wir, die IG BAU, sind immer wieder mit Fällen konfrontiert, in denen Beschäftigten ihr Lohn vorenthalten wird und in denen sie massiv ausgebeutet werden. Wir treffen regelmäßig auf Scheinselbstständigkeit und Sozialversicherungsbetrug.

Die bestehenden Gesetze und ihre Kontrolle sind schlicht unzureichend. Wir brauchen Regeln, die Beschäftigte vor Ausbeutung bei der Arbeit schützen, und konsequente Kontrollen, um zum Beispiel die allgemeinverbindlichen Mindestlöhne wirksam durchzusetzen. Wir wollen mehr soziale Gerechtigkeit und bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Kolleginnen und Kollegen, die in Deutschland arbeiten, erreichen.

Wir haben frühzeitig auf die Integration der europäischen Arbeitsmärkte reagiert. So schauen wir genau hin, was auf den Baustellen und in den Reinigungsobjekten passiert. Wir unterstützen Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter dabei, ihre Rechte durchzusetzen, und organisieren sie gewerkschaftlich. Auch politisch begleiten wir die europäische Integration intensiv, damit das Schutzniveau der Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht weiter absinkt.

Es gibt noch viel zu tun, bis wir faire Bedingungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt erreicht haben. Hier leistet das von unserem Dachverband, dem DGB, initiierte Projekt Faire Mobilität eine wichtige Arbeit, die wir tatkräftig unterstützen. In Beratungsstellen bekommen Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter praktische Hilfestellungen, wenn sie sich über ihre Rechte bei der Arbeit informieren wollen. Zudem unterstützen die Bildungsmaterialien Betriebsräte und Gewerkschaften dabei, ihre Handlungsmöglichkeiten für gute Arbeit auszuschöpfen. Die spezifischen Probleme im Baugewerbe haben wir mit den vorliegenden Zusatzmaterialien aufgegriffen. Wir wünschen dem Projekt weiterhin viel Erfolg und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit!

Klaus WieseHügel

Bundesvorsitzender
der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Hintergrundinformationen zum Baugewerbe und zur Gebäudereinigung

Im Baugewerbe gilt entsprechend Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ein Anspruch auf Mindestlohn.¹ Dazu kommen Einschränkungen im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit. So können Ein-Personen-Unternehmen aus Rumänien und Bulgarien zwar im Rahmen der Niederlassungsfreiheit unbeschränkt in Deutschland ihre Arbeit anbieten, jedoch gelten für Unternehmen, die aus mehr als einer Person bestehen, Einschränkungen im Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige, im Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie der Innendekoration. Grenzüberschreitende Leiharbeit ist ausgeschlossen. In der Baubranche gilt die Generalunternehmerhaftung.

In der Praxis kommt es jedoch immer wieder zu Verstößen, insbesondere in Bezug auf die Lohnleistungen (z. B. Lohnvorenthalt), die Arbeitsbedingungen (z. B. Überstunden, Umgehung von Unfallverhütungsvorschriften) sowie die Lebensbedingungen (z. B. Mietwucher). Zudem werden Sozialversicherungsbeiträge durch eine falsche Anmeldung zur Sozialversicherung im Herkunftsstaat umgangen. Dazu kommen Fälle von Scheinselbstständigkeit. Durch Subunternehmerketten wird außerdem versucht, die Generalunternehmerhaftung zu umgehen.

Im Dienstleistungsbereich Gebäudereinigung arbeiten nach Angaben der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) etwa 705.000 Beschäftigte in rund 6.400 Betrieben. In der Branche ist ein hoher Anteil an Frauen und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt, die insbesondere in Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.² Für diese Branche gibt es einen Rahmentarifvertrag

zwischen der IG BAU und dem Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks. Der Rahmentarifvertrag schreibt für alle Unternehmen und alle Beschäftigten der Branche Untergrenzen vor. Daneben gelten weitere Tarifverträge. Es gilt ein Mindestlohn.

Das will die IG Bauen-Agrar-Umwelt

Ein Europa ohne Arbeitsbeschränkungen braucht eine Willkommenskultur für Kolleginnen und Kollegen aus den EU-Mitgliedstaaten.

- In möglichst allen Branchen müssen tarifliche Mindestlöhne geschaffen werden.
- Aufnahme der betreffenden Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.
- Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 8,50 Euro.
- Verlängerung aller Übergangsfristen für Bulgarien und Rumänien bis Ende 2013 (maximal zulässige Dauer) durch die Bundesregierung.
- Ausbau und Verbesserung der staatlichen Mindestlohnkontrolle. Aufstockung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) um weitere 4.800 Stellen sowie eine bessere Ausstattung und eine verbesserte Organisation der FKS.
- Bessere Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung.
- Tariftreuegesetze für die öffentliche Auftragsvergabe auf Bundes- und Landesebene. Auf europäischer Ebene Tariftreueklauseln in die Vergaberichtlinien.
- Soziale Fortschrittsklausel und Arbeitsortsprinzip (Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort) in die europäischen Verträge.
- Soziale Grundrechte dürfen nicht durch Binnenmarktfreiheiten der Unternehmen beeinträchtigt oder verdrängt werden.
- Ausreichende staatliche Mittel für Migrantenerberatung und Antirassismuarbeit der Gewerkschaften und anderer Verbände.

Quelle: IG BAU, Wir schauen hin: Arbeit ohne Grenze in Europa – Gleicher Ort. Gleiche Arbeit. Gleicher Lohn. Der Grundstein, Februar 2011, S. 11

1 Im AEntG aufgenommen sind das Bauhauptgewerbe einschließlich Baunebengewerbe sowie die Straßenreinigung und Winterdienst, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche, Sicherheitsdienstleistungen, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sowie Leiharbeit (Stand: 20.07.2012). Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, Stand: April 2013, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile sowie WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz, Stand: Januar 2013, http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne_aentg.pdf.

2 Gebäudereinigerhandwerk, <http://www.igbau.de/Gebaeudereinigerhandwerk.html>.

Thema | Recht

Basismodul:

Rechtslage und Beschäftigungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

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 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 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Stand: Januar 2012
 - 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
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt für Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen, Stand: Juli 2012
- 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 im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

Fallbeispiel

Jakub (41) ist von Polen nach Deutschland gezogen. Er möchte auf einer Baustelle eine Beschäftigung als Fachwerker aufnehmen.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

Entsendung

Fallbeispiel

Marek (28) ist tschechischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem tschechischen Arbeitgeber nach Deutschland geschickt (also entsendet), um hier bei der Montage eines Fertighauses zu helfen.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Marek wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Braucht Marek ein Visum? Muss er seinen Wohnsitz anmelden? Bekommt er eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht?
3. Marek 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 Marek sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?
5. Gilt für ihn der Mindestlohn im Baugewerbe in Deutschland? Muss sein Arbeitgeber am obligatorischen Urlaubskassenverfahren (ULAK/SOKA BAU) teilnehmen?

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
- SOKA BAU, http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Europa/Arbeitnehmersprueche/Urlaub_Urlobsdauer/index.html

-> Rechtslage im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Grenzüberschreitende Leiharbeit

Fallbeispiel

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

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Júlia wird nach Deutschland entliehen. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Unter welches Arbeitsrecht fällt Júlia? 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. 15 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

Fallbeispiel

Tamás (19) ist ungarischer Staatsbürger und wird von einem ungarischen Unternehmen angeworben, für ein Jahr in Deutschland zu arbeiten. Sein Arbeitgeber hat einen Werkvertrag mit einem Unternehmen in Deutschland geschlossen. Danach soll Tamás auf einer Baustelle als Hilfsarbeiter arbeiten.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Tamás wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
3. Braucht Tamás ein Visum? Muss er seinen Wohnsitz anmelden? Bekommt er eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht?
4. Tamás wird nur für die Entsendung von seinem Arbeitgeber beschäftigt. Fällt er unter das deutsche oder das ungarische Arbeitsrecht?
5. In welchem Land ist Tamás sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?
6. Gilt für ihn der Mindestlohn im Baugewerbe in Deutschland?
7. Wenn Tamás und sein Arbeitgeber aus Rumänien kommen würden – dürfte Tamás dann in Deutschland auf der Baustelle arbeiten?

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 im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Selbstständige Werkvertragsnehmende

Fallbeispiel

Gheorghe (45) 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 Gewerbeanmeldung.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Gheorghe 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 Gheorghe 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 zur Verfügung und handelt damit wie ein Arbeitgeber. Auf welches Recht kann sich Gheorghe 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 im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

1. Kann Jakob ohne Probleme nach Deutschland ziehen?
Polen gehört zu den EU-8-Staaten, für die im Mai 2011 die Beschränkungen der Freizügigkeit aufgehoben worden sind. Jakob kann uneingeschränkt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen.
2. Darf Jakob als polnischer Staatsangehöriger auf einer deutschen Baustelle arbeiten?
Ja, Jakob darf auf einer deutschen Baustelle arbeiten.
3. Braucht er als polnischer Staatsangehöriger eine Arbeitserlaubnis, wenn er im Baugewerbe 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 auf der deutschen Baustelle – nach polnischem Arbeitsrecht oder nach deutschem?
Es gilt grundsätzlich das deutsche Arbeitsrecht, also beispielsweise 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 Kolleginnen und Kollegen mit deutscher Staatsangehörigkeit.
7. Wo ist Jakob 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. Jakob ist also in Deutschland sozialversicherungspflichtig.

-> Rechtslage im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Entsendung

1. Marek 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 Marek 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. Marek 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 Marek 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 Marek sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?
Wird Marek unter 24 Monate beschäftigt, ist er im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Werden die zwei Jahre überschritten, muss er in Deutschland sozialversichert werden.
5. Gilt für ihn der Mindestlohn im Baugewerbe in Deutschland? Muss sein Arbeitgeber am obligatorischen Urlaubskassenverfahren (ULAK/SOKA BAU) teilnehmen?
Ja, weil die Baubranche im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten ist. Dementsprechend gilt der Mindestlohn. Auch muss der Arbeitgeber am Urlaubskassenverfahren teilnehmen.

-> Rechtslage im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Grenzüberschreitende Leiharbeit

1. Júlia 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 Júlia? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
Für Júlia gelten die Regelungen der Entsendung. Wenn sie schon seit längerem 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. Bei einer Beschäftigung, die länger als 24 Monate dauert, besteht Sozialversicherungspflicht in Deutschland.
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 Júlia 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 Höhe der Vergütung einer vergleichbaren Stammkraft.

-> Rechtslage im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

1. Was ist ein Werkvertrag?
Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.
2. Tamás wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
Entsendung fällt unter die Dienstleistungsfreiheit, da in diesem Fall ein Unternehmen eines Mitgliedstaates eine Dienstleistung in einem anderen Mitgliedstaat erbringt.
3. Braucht Tamás 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.
4. Tamás wird nur für die Entsendung von seinem Arbeitgeber beschäftigt. Fällt er unter das deutsche oder unter das ungarische Arbeitsrecht?
Grundsätzlich gilt das Arbeitsrecht in dem Land, in dem die Beschäftigung gewöhnlich ausgeübt wird. Da Tamás nur für die Entsendung angeworben wird, gilt für ihn das deutsche Arbeitsrecht.
5. In welchem Land ist Tamás sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?
Wird Tamás unter 24 Monate beschäftigt, ist er im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Werden die zwei Jahre überschritten, muss er in Deutschland sozialversichert werden.
6. Gilt für ihn der Mindestlohn im Baugewerbe in Deutschland?
Ja, weil die Baubranche im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten ist. Dementsprechend gilt der Mindestlohn.
7. Wenn Tamás und sein Arbeitgeber aus Rumänien kommen würden – dürfte Tamás dann in Deutschland auf der Baustelle arbeiten?
Eine Entsendung in das Baugewerbe aus Bulgarien oder Rumänien ist derzeit nicht möglich.

-> Rechtslage im Baugewerbe und in der Gebäudereinigung

Selbstständige Werkvertragsnehmende

1. Was ist ein Werkvertrag?

Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmen (auch Einzelunternehmer) als Hersteller abgeschlossen.

2. Gheorghe 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 Gheorghe selbst unternehmerisch tätig.

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

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

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

Der Werkvertragsunternehmer – in diesem Fall Gheorghe – 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 Gheorghe 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 zur Verfügung und handelt damit wie ein Arbeitgeber. Auf welches Recht kann sich Gheorghe 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 Arbeitsmaterial zur Situation der Betroffenen 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



Vera | 32 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Bulgarin

A

Du bist selbstständig und arbeitest als Malerin auf einer Großbaustelle. Du musst pro Tag eine bestimmte Anzahl Wände streichen. Im Schnitt erwartest du 1.100 Euro brutto monatlich.

Du lebst seit vier Wochen in Deutschland, dein Mann und deine Kinder sind in Bulgarien. Du teilst dir mit einer anderen 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.

Viktor | 51 Jahre | ledig | Rumäne

B

Du arbeitest auf einer Baustelle. 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.

Martin | 36 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Este

C

Du bist Bauingenieur und wurdest von deinem Arbeitgeber 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.

Ewa | 39 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Polin

D

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

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

Du musst eine bestimmte Anzahl von Zimmern pro Tag reinigen.

Rebecca | 53 Jahre | verheiratet | 3 Kinder | Italienerin

E

Du arbeitest seit 25 Jahren als Werkzeugmacherin 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.

Stefan | 32 Jahre | geschieden | 1 Kind | Bulgare

F

Du arbeitest im Frühjahr als Erntehelfer bei einem Spargelbauern in der Nähe von Berlin, anschließend hilfst du bei der Gurkenernte im Spreewald. Beim Spargelstechen bekommst du 5 Euro die Stunde, wenn du schnell arbeitest bekommst du pro Kilo nochmal etwas dazu. Bei der Gurkenernte erhältst du 3 Euro. Manchmal arbeitest du 14 Stunden, weil es gerade notwendig ist; am Anfang und am Ende der jeweiligen Saison weniger.

Du lebst mit vier anderen in einem Wohnwagen am Feldrand.

-> 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	nein
4. Kannst du deinen Feierabend normalerweise bei deiner Familie und/oder deinen Freunden verbringen?	nein	nein	(ja)	ja	ja	nein
5. Kannst du von deinem Einkommen deine Miete und deinen Lebensunterhalt in Deutschland gut bezahlen?	nein	(nein)	ja	nein	ja	(nein)
6. Kannst du deine Zeit gut planen? Ist deine Arbeit regelmäßig?	ja	nein	nein	(ja)	ja	nein
7. Kannst du dich an einen Betriebsrat wenden, wenn du Probleme hast?	nein	nein	nein	nein	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
- Greifen die gesetzlichen Grundlagen?
→ wird z. B. mit Scheinselbstständigkeit umgangen
- 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. Vergabegesetze, stärkere Kontrollen, Gewerbeanmeldung ändern

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

- Arbeitsblätter | Aufgabenstellung | Gruppe 1–3
- Arbeitsblätter | Lösungsvorschläge | Gruppe 1–3
- Film: Fälle aus dem Bereich der IG BAU | Bericht des Hessischen Rundfunks (6 Minuten), 18.11.2012
http://www.hr-online.de/website/includes/video_popup.jsp?vld=mp4:flash/fs/defacto/121118182516_defacto_dumping_7120.flv&color=ffffff&start=NaN&image=mp4:flash/fs/defacto/121118182516_defacto_dumping_7120.flv
Vorstellung verschiedener Fälle der Beratungsstelle Faire Mobilität
Themen: Lohnvorenthalt, Auswirkungen auf die Baubranche, Tariftreueregelungen, Lebensbedingungen während der Entsendung
- Film: Markt. Bauarbeiter: Ausgetrickst und ausgebeutet | Bericht des WDR (8 Minuten), 14.05.2012
http://www.wdr.de/tv/markt/sendungsbeitraege/2012/0514/01_bauarbeiter.jsp
Fallbeispiel von Scheinselbstständigen auf einer Kölner Baustelle mit rumänischen Bauarbeitern, denen der Lohn vorenthalten wird.
- Film: Monatelang malocht – jetzt sitzen zwölf bulgarische Bauarbeiter fest | Bericht des Bayerischen Rundfunks (2:46 Minuten), 26.07.2012
http://www.igbau.de/Monatelang_malocht_-_jetzt_sitzen_zwoelf_bulgarische_Bauarbeiter_fest.html

-> Ausbeutung

Fälle aus dem Bereich der IG BAU

Bericht des Hessischen Rundfunks (6 Minuten) | 18.11.2012

http://www.hr-online.de/website/includes/video_popup.jsp?vld=mp4:flash/fs/defacto/121118182516_defacto_dumping_7120.flv&color=ffffff&start=NaN&image=mp4:flash/fs/defacto/121118182516_defacto_dumping_7120.flv

Seht euch den Film an und beantwortet anschließend folgende Fragen:

1. In dem Film wird zu Beginn von rumänischen Arbeitern in Frankfurt berichtet. Welchen Stundenlohn haben die Arbeiter für ihre Arbeit erhalten?
2. Welcher tarifliche Stundenlohn hätte ihnen zugestanden?
3. Wie sind die Arbeitsbedingungen, von denen berichtet wird?
4. Warum haben sich die Arbeiter darauf eingelassen?
5. Welche Auswirkungen hat das Lohndumping auf andere Unternehmen?
6. Wie kann ein Tariftreuegesetz helfen?

Haltet eure Antworten in Stichworten an einer Flipchart fest.

-> Ausbeutung

Markt. Bauarbeiter: Ausgetrickst und ausgebeutet

Bericht des WDR (8 Minuten) | 14.05.2012

http://www.wdr.de/tv/markt/sendungsbeitraege/2012/0514/01_bauarbeiter.jsp

Seht euch den Film an und beantwortet anschließend folgende Fragen:

1. Was wurde den Arbeitern versprochen?
2. Wie lange haben die Arbeiter im Schnitt in der Woche gearbeitet?
3. Wenn sie ihren Lohn entsprechend den Absprachen bekommen hätten, wie wäre ihr Stundenlohn gewesen?
4. Welchen Stundenlohn haben sie in Wirklichkeit erhalten?
5. Wie ist der tarifliche Mindestlohn für Bauhelfer?
6. Was sagt der Generalunternehmer?
7. Waren die Arbeiter selbstständig oder waren sie angestellt?
8. Was wird berichtet über die übliche Masche, wenn das Geld nicht ausgezahlt wird?

Haltet eure Antworten in Stichworten an einer Flipchart fest.

-> Ausbeutung

Monatelang malocht – jetzt sitzen zwölf bulgarische Bauarbeiter fest

Bericht des WDR (8 Minuten), 14.05.2012

http://www.igbau.de/Monatelang_malocht_-_jetzt_sitzen_zwoelf_bulgarische_Bauarbeiter_fest.html

Seht euch den Film an und beantwortet anschließend folgende Fragen:

1. Wie ist die Lage zu Hause? Warum suchen die Menschen Arbeit in Deutschland?
2. Wie lang ist die durchschnittliche Arbeitszeit für die bulgarischen Arbeiter gewesen?
3. Was ist das Problem?
4. Was sagt der Landrat zu der Situation?
5. Waren die Arbeiter selbstständig oder waren sie angestellt?
6. Wie ist die Wohnsituation?
7. Warum haben sich die Bulgaren auf diese Bedingungen eingelassen?

Haltet eure Antworten in Stichworten an einer Flipchart fest.

-> Ausbeutung

Fälle aus dem Bereich der IG BAU

1. Welchen Stundenlohn haben die Arbeiter für ihre Arbeit erhalten?
1,09 Euro
2. Welcher tarifliche Stundenlohn hätte ihnen zugestanden?
13,05 Euro
3. Wie sind die Arbeitsbedingungen, von denen berichtet wird?
Sie haben nach ihren Angaben 6 Tage die Woche gearbeitet, mindestens 10 Stunden am Tag, meistens länger (14 Stunden waren normal).
4. Warum haben sie sich darauf eingelassen?
Sie sehen für ihre Familie zu Hause keine andere Chance. Es ist ein finanzieller Zwang, sich unter Wert zu verkaufen.
5. Welche Auswirkungen hat das Lohndumping auf andere Unternehmen?
Unternehmer, die sich an die Vorschriften halten und nach Tariflohn bezahlen, sind teurer als die, die sich nicht daran halten. Sie erleiden einen Wettbewerbsnachteil.
6. Wie kann ein Tariftreuegesetz helfen?
Mit einem Tariftreuegesetz könnten vergabespezifische Mindestlöhne vorgegeben werden. Außerdem ist in einigen Tariftreuegesetzen geregelt, die Tariftreue bei öffentlichen Vergaben zu kontrollieren.

-> Ausbeutung

Markt. Bauarbeiter: Ausgetrickst und ausgebeutet

1. Was wurde den Arbeitern versprochen?
Versprochen wurden monatlich 1.300 Euro.
2. Wie lange haben die Arbeiter im Schnitt in der Woche gearbeitet?
Sie haben im Schnitt 55 Stunden pro Woche gearbeitet.
3. Wenn sie ihren Lohn entsprechend den Absprachen bekommen hätten, wie wäre ihr Stundenlohn gewesen?
1.300 Euro monatlich für 55 Stunden pro Woche – das entspricht einem Stundenlohn von 5,90 Euro.
4. Welchen Stundenlohn haben sie in Wirklichkeit erhalten?
1.500 Euro für 2,5 Monate – das entspricht einem Stundenlohn von etwa 3 Euro.
5. Wie ist der tarifliche Mindestlohn für Bauhelfer?
Der tarifliche Mindestlohn für Bauhelfer beträgt zurzeit 11,05 Euro.
6. Was sagt der Generalunternehmer?
Er sagt, das Geld sei an den Subunternehmer bezahlt worden, ein Barscheck sei abgebucht worden.
7. Waren die Arbeiter selbstständig oder waren sie angestellt?
Sie waren als selbstständige Unternehmer gemeldet.
8. Was wird berichtet über die übliche Masche, wenn das Geld nicht ausgezahlt wird?
Zunächst werden die Menschen mit Löhnen geködert, die über dem liegen, was sie zu Hause bekommen können. Dann bekommen sie nur einen Teil ausgezahlt. Später erhalten sie nur noch Vorschüsse für das Essen. Wenn sie dann mit den Nerven fertig sind, akzeptieren sie letztlich auch eine geringe Abschlagszahlung und fahren nach Hause.

-> Ausbeutung

Monatelang malocht – jetzt sitzen zwölf bulgarische Bauarbeiter fest

1. Wie ist die Lage zu Hause? Warum suchen die Menschen Arbeit in Deutschland?
Zu Hause herrscht nach Angaben der Betroffenen Hunger und Elend.
2. Wie lang ist die durchschnittliche Arbeitszeit für die bulgarischen Arbeiter gewesen?
Über 50 Stunden die Woche.
3. Was ist das Problem?
Der Subunternehmer kann offenbar nicht mehr zahlen, die Arbeiter haben seit Juni keinen Lohn mehr erhalten.
4. Was sagt der Landrat zu der Situation?
Er sagt, es sei kontrolliert worden, es wäre alles in Ordnung gewesen. Sie hätten alles bezahlt, der Subunternehmer sei schuld.
5. Waren die Arbeiter selbstständig oder waren sie angestellt?
Die Vergabe ging vom Land über einen Subunternehmer, der wiederum einen Subunternehmer damit beauftragt hat. In diesem sollen die Arbeitnehmer Gesellschafter (also selbstständig) gewesen sein.
6. Wie ist die jetzige Wohnsituation?
Die Arbeiter schlafen bei hilfsbereiten Anwohnern in einem Wohnwagen, in einem Vorgarten und in einem Bus.
7. Warum haben sich die Bulgaren auf diese Bedingungen eingelassen?
Sie wurden mit Tatsachen konfrontiert und sollten etwas unterschreiben. Sie konnten zu dem Zeitpunkt nicht mehr zurück.

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

Auf der Baustelle UNTER-BAU soll an einige Wohneinheiten ein Gerüst aufgestellt werden. Der Aufbau des Gerüsts wird von dem Unternehmen GERÜST-GUT im Rahmen eines Werkvertrags übernommen. Beschäftigte aus Polen stellen das Gerüst auf. Es gibt einen Vorarbeiter, der die Arbeit koordiniert.

Die Beschäftigten erhalten offiziell 11,05 Euro die Stunde.

Ihr seid im Betriebsrat des Generalunternehmers. Euch fällt auf, dass Sicherheitsbestimmungen nicht eingehalten werden. Bei einem Gespräch berichten die polnischen Kollegen davon, dass sie nur zehn Tage Urlaub im Jahr erhalten. Weitere Urlaubstage werden vom Lohn abgezogen.

1

Fallbeispiel 2

Die litauische Agentur ORGA ist als Subunternehmen auf einer Baustelle tätig. Dort übernimmt sie Installationsarbeiten in einer Reihe von Neubauten. ORGA hat einen Vorarbeiter, der den Arbeitern die Beschäftigung zuweist, Überstunden anordnet und die Gerätschaften stellt.

Die mit den Installationsarbeiten beschäftigten 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 sind und die ORGA eine GbR, die die Rechnungsstellung, Buchhaltung und alle weiteren Aufgaben für die Selbstständigen übernimmt.

2

Fallbeispiel 3

Das Unternehmen BAU-MEISTER, für den ihr als Betriebsrat tätig seid, vergibt über Werkverträge Aufträge an die tschechische Firma ERIO. Als ihr euch mit den dort beschäftigten Bauhelfern unterhaltet, wird klar, dass sie 3 Euro die Stunde erhalten.

3



-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Ansatzpunkte | Arbeitsschutz und Mindestlohn

- ✓ Informationsrecht: Betriebsrat darf nach § 80 BetrVG Werkverträge 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
- ✓ nach AEntG steht Mindestlohn zu
- ✓ ggf. Meldung Finanzkontrolle Schwarzarbeit und hierbei darauf bestehen, dass auf jeden Fall Einzelvernehmungen stattfinden, um die Beweislage detailliert festzuhalten. Vorab jedoch: Kontakt zu den Beratungsstellen Faire Mobilität und der IG BAU herstellen, 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 Besserung ihrer Lage führen könnten
- ✓ Beschäftigte: Festhalten der geleisteten Stunden (möglichst von Dritten gegenzeichnen lassen)
- ✓ 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 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, Nichtbeachtung Mindestlohn

- ✓ 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 IG BAU herstellen, 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 Besserung ihrer Lage führen könnten
- ✓ Beschäftigte: Festhalten der geleisteten Stunden (möglichst von Dritten gegenzeichnen lassen)
- ✓ 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 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 | Nichteinhaltung Mindestlohn

- ✓ Überwachungspflicht nach § 75 BetrVG (bezieht sich auf alle im Betrieb tätigen Personen) und § 80 BetrVG
- ✓ Mindestlohn nach Arbeitnehmerentendegesetz
- ✓ Meldung Finanzkontrolle Schwarzarbeit, vorab jedoch: Kontakt zu den Beratungsstellen Faire Mobilität und der IG BAU herstellen, 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 möchte, die zu einer Besserung ihrer Lage führen könnten
- ✓ Beschäftigte: Festhalten der geleisteten Stunden (möglichst von Dritten gegenzeichnen lassen)
- ✓ 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 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

Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial

Filme mit Fallbeispielen aus dem Bereich des Baugewerbes

HR Online: *Fälle aus dem Bereich der IG BAU*; Interview mit Mihai Bailan | Bericht des Hessischen Rundfunks (6 Minuten) | 18.11.2012
http://www.hr-online.de/website/includes/video_popup.jsp?vld=mp4:flash/fs/defacto/121118182516_defacto_dumping_7120.flv&color=ffffff&start=NaN&image=mp4:flash/fs/defacto/121118182516_defacto_dumping_7120.flv

Themen:

- Situation auf dem Bau
- Auswirkungen auf Unternehmen, die Mindestlohn zahlen
- Lebensbedingungen während der Entsendung
- Möglichkeiten über Vergaberecht, die Bedingungen zu verändern

Markt. Bauarbeiter: Ausgetrickst und ausgebeutet | Bericht des WDR (8 Minuten) | 14.05.2012

http://www.wdr.de/tv/markt/sendungsbeitraege/2012/0514/01_bauarbeiter.jsp

Fallbeispiel von Scheinselbstständigen auf einer Kölner Baustelle mit rumänischen Bauarbeitern, denen der Lohn vorenthalten wird.

Monatelang malocht – jetzt sitzen zwölf bulgarische Bauarbeiter fest | Bericht des Bayrischen Rundfunks (2:46 Minuten) | 26.07.2012

http://www.igbau.de/Monatelang_malocht_-_jetzt_sitzen_zwoelf_bulgarische_Bauarbeiter_fest.html

Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung (Hg.), *Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau*, Regie: Alf Mayer. Eine Produktion in Kooperation mit XARASmedia, Frankfurt a. M., Dokumentation 2009, DVD, Kurzversion: 20 Minuten,

inkl. Zusatzinterviews | 60 Minuten; ausleihbar: www.migration-online.de/mediaverleih

Siehe hierzu das Modul »*Filmarbeit: Wanderarbeiter – Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau*«, in: Dälken, Michaela, Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, S. 50 ff.

Filme mit Fallbeispielen aus dem Bereich der Gebäudereinigung

Büro reinigen in 4 Minuten? Unfassbar!

IG BAU TV BW

<http://www.youtube.com/watch?v=Ch4TTU-x5dA>
(generell zur Reinigungsbranche)

Dumpinglöhne im Hotel – Wie Zimmermädchen ausgebeutet werden | Kontraste-Bericht des RBB (11 Minuten) | 19.07.2012

<http://www.ardmediathek.de/das-erste/kontraste/dumpingloehne-im-hotel-wie-zimmermaedchen-ausgebeutet?documentId=11186990>

Weitere Fallbeispiele aus der Presse

Gedziorowski, Lukas/Jaeger, Milan, Die Hoffungsreisenden. Wie Bauarbeiter aus Bulgarien und Rumänien ausgebeutet werden, in: Frankfurter Rundschau, 26.09.2012 (nicht online).

Eppelsheim, Philip/Schulze, Rainer, Neubau der EZB – Die Männer vom Bau, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 03.06.2012, <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/neubau-der-ezb-die-maenner-vom-bau-11772044.html>

IG BAU, Geschafft: 13 rumänische Wanderarbeiter haben ihren Lohn erhalten, 02.11.2012, http://www.igbau.de/Geschafft_13_rumaenische_Wanderarbeiter_haben_ihren_Lohn_erhalten_2.html

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

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

Kordmann, Alexander, »Was wollen sie zahlen?«, Westdeutscher Rundfunk (8 Minuten), 15.08.2012, <http://www.wdr5.de/sendungen/neugier-genuegt/s/d/15.08.2012-10.05/b/was-wollen-sie-zahlen.html>

Getarnt als deutscher Bauunternehmer trifft der Journalist Alexander Kordmann in Rumänien Vermittler von Beschäftigten für das Baugewerbe. Er erhielt eine Beratung zum Unterlaufen von Mindestlöhnen in Deutschland und zur Scheinselbstständigkeit.

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

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

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

Weitere Informationen

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

IG BAU, Bauhauptgewerbe: Arbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitkonten, in: Der Grundstein, April 2011, <http://www.igbau.de/Bauhauptgewerbe.html> (unter »Aktuelles Material«).

IG BAU, Eckpunkte der IG Bauen-Agrar-Umwelt zur Diskussion über Mindestlöhne/Mindeststandards, http://www.igbau.de/Binaries/Binary10571/mindestloehne_eckpunkte_bun.pdf

IG BAU, Hintergrundinformationen zu Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe und zum Mindestlohn in Deutschland, <http://www.igbau.de/Bauhauptgewerbe.html> (unter »Aktuelles Material«).

IG BAU, Ihr gutes Recht bei der Arbeit am Bau in Deutschland – Mindestlohn mindestens, mehrsprachige Broschüre der IG BAU zu Mindestlöhnen, 6. aktualisierte Auflage, Frankfurt a. M. 2009, http://www.igbau.de/Binaries/Binary10573/Mindestlohn_mindestens__besser_Tariflohn_09_20091.pdf oder <http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/+++co++adeee068-24fd-11e2-8680-00188b4dc422>

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

IG BAU, Schriftliche Stellungnahme der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25.6.2012.

IG BAU, Wir schauen hin: Arbeit ohne Grenze in Europa – Gleicher Ort. Gleiche Arbeit. Gleicher Lohn. Der Grundstein, Februar 2011, S. 11, www.igbau.de/Binaries/Binary2950/GS_Titelstory_02_11_GS_1.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

