

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv



INDUSTRIENAHE DIENSTLEISTUNGEN

BRANCHENSPEZIFISCHES ZUSATZMATERIAL

**GRENZENLOSE AUSBEUTUNG
ODER FAIRE MOBILITÄT?**

BILDUNGSMODULE ZUR EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION



DGB
BILDUNGSWERK BUND

2013

Inhalt

Vorwort Christiane Benner	3
Hintergrundinformationen zu industrienahen Dienstleistungen	4
Thema Recht	
Basismodul Rechtslage und Beschäftigungsformen	
Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen	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	17
Thema Handlungsoptionen	
Basismodul Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte	
Branchenspezifische Fallbeispiele Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte.....	19
Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial.....	24
Impressum	25

Vorwort

GESCHÄFTSFÜHRENDES
VORSTANDSMITGLIED
IG METALL

CHRISTIANE BENNER



Fotocredit: © IG Metall

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit unserer IG-Metall-Kampagne »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld! Leiharbeit fair gestalten« kämpfen wir seit Jahren gegen Beschäftigung zweiter Klasse, gegen Lohndrückerei und gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Die IG Metall ist in den letzten Jahren bei der Kontrolle der Leiharbeit ein Stück vorangekommen. Beim letzten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2012 ist es uns gelungen, das Einfallstor Leiharbeit für Billigjobs in der Metall- und Elektroindustrie ein gutes Stück zu schließen.

Wegen der zunehmenden Regulierung der Leiharbeit nutzen nun immer mehr Unternehmen Werkverträge als Ausweichstrategie. Dies beobachten wir in allen unseren Branchen. Auch in den industrienahen Dienstleistungen, die an Bedeutung in der Metall- und Elektroindustrie gewinnen.

Der Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen macht nicht an den Grenzen Deutschlands halt. Häufig wird der grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitskräften über Leiharbeit oder Werkverträge zum systematischen Lohndumping genutzt. Bisher liegen dazu für die industrienahen Dienstleistungen nur vereinzelte Berichte vor. Doch zukünftig werden wir uns auch in diesem Bereich stärker mit grenzüberschreitender Mobilität und dem Schutz der Beschäftigten vor Missbrauch auseinandersetzen müssen.

Umso wichtiger ist die Bereitstellung von entsprechenden Informations- und Fortbildungsmaterialien für unsere Betriebsräte, gewerkschaftlich Aktive und Vertrauensleute, um Probleme frühzeitig zu erkennen sowie Handlungs- und Lösungskompetenz zu entwickeln.

Hier leistet der Bildungsbaustein »Industrienahe Dienstleistungen«, der im Rahmen des vom DGB mitinitiierten Projektes Faire Mobilität erstellt wurde, vorbildliche Pionierarbeit.

Die IG Metall steht mit ihren Mitgliedern, Betriebsräten und Vertrauensleuten für gute Arbeit und gutes Leben. Wir fordern: Anständige und faire Löhne für alle! Decent work!

Christiane Benner

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Hintergrundinformationen zu industrienahen Dienstleistungen

Zu den industrienahen beziehungsweise industriellen Dienstleistungen gehören Services und Dienstleistungen, die von Industriegüterherstellern zusätzlich zu ihren Sachgütern angeboten werden. Zunehmend werden auch ausgegliederte Vorleistungen als Dienstleistungen deklariert. Darüber hinaus werden Leistungen dazu gezählt, die als produktbegleitende Dienstleistungen Bestandteil der Angebotspalette oder integraler Bestandteil eines Komplettangebots sind.¹ Dabei kann es sich beispielsweise um Entwicklungs- oder Instandhaltungsarbeiten, Logistik oder die Vormontage von Autoteilen handeln. Industrienahe Dienstleistungen müssen nicht vom produzierenden Unternehmen selbst, sondern können auch per Outsourcing als produktbegleitende Dienstleistungen von Dritten erbracht werden. Das Angebot umfasst unter anderem alle Investitionsgüterhersteller aus den Bereichen Maschinenbau, Datenverarbeitung und der Elektrotechnik, aber auch der Entsorgung.

Die IG Metall stellt einen zunehmenden Einsatz von Werkverträgen in diesem Wirtschaftszweig fest. Nach einer IG-Metall-Umfrage nutzt bereits ein Drittel der Unternehmen Werkverträge. Danach arbeiten in 40 Stahlbetrieben acht Prozent der Beschäftigten auf Werkvertragsbasis. Betroffen sind dabei nicht nur gering qualifizierte Tätigkeiten, sondern auch qualifizierte Tätigkeiten in Kernbereichen wie der Instandhaltung.² Die IG BAU hält fest, dass in ihrem Bereich ca. 200.000 Menschen mit Dienstleistungen und in der industriellen Produktion beschäftigt sind, etwa mit Rohr- und Kanalreinigung, Entsorgungsaufgaben von Schad- und Abfallstoffen, Entsorgungsaufgaben für Reststoffe, Industrieservices und Dienstleistungen.³

Berichte über einen systematischen grenzüberschreitenden Einsatz von Wanderarbeitnehmenden liegen – im Gegensatz zu anderen Branchen – aus dieser Branche bislang kaum vor.

1 Eickelpasch, Alexander, Industrienaher Dienstleistungen. Bedeutung und Entwicklungspotenziale. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn/Berlin 2012, S. 8.

2 IG Metall, Industrienaher Dienstleistungen auf Werkvertrag. Das neue Billiglohn-Modell: Werkverträge statt Leiharbeit, 30.09.2011, <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-1CAE6980-2C8EAD00/internet/style.xsl/industrielle-dienstleistungen-auf-werkvertrag-8552.htm>
3 IG BAU, Industrielle Dienstleistungen, http://www.igbau.de/Industrielle_Dienstleistungen.html#highlight:industrie,nahe,dienstleistung

Thema | Recht

Basismodul

Rechtslage und Beschäftigungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

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

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

(siehe Hinweise auf den Aufgabenblättern)

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

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

Fallbeispiel

Mirko (24) ist von Polen nach Deutschland gezogen. Er möchte als Facharbeiter bei einem Dienstleistungsunternehmen arbeiten, das Karosserieteile für die Automobilbranche herstellt.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

Entsendung

Fallbeispiel

Patrik (56) ist tschechischer Staatsangehöriger. Er arbeitet als Lackierer in einem tschechischen Dienstleistungsunternehmen. Er wird von seinem tschechischen Arbeitgeber für drei Monate in ein Unternehmen nach Deutschland entsendet, um dort Maschinenteile zu lackieren.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Patrik wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Braucht Patrik ein Visum? Muss er seinen Wohnsitz anmelden? Bekommt er eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht?
3. Patrik 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 Patrik 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 bei industrienahen Dienstleistungen

Grenzüberschreitende Leiharbeit

Fallbeispiel

Monika (39) ist slowakische Staatsbürgerin. Sie arbeitet seit längerem in einem slowakischen Leiharbeitsunternehmen, das sie nun für drei Monate an ein Dienstleistungsunternehmen in Deutschland verleiht. Sie soll dort den Wachdienst übernehmen.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

Fallbeispiel

Ilona (32) ist ungarische Staatsbürgerin und wird von einem ungarischen Dienstleistungsunternehmen angeworben. Sie soll über einen Werkvertrag nach Deutschland entsendet werden, um dort als Hausmeisterin zu arbeiten.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

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

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

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

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

Selbstständige Werkvertragsnehmende

Fallbeispiel:

Alvin (45) ist rumänischer Staatsbürger. Er findet über das Internet eine Agentur, die ihm einen Werkvertrag mit einem industrienahen Dienstleister in Deutschland vermittelt. Er soll dort bei einem Industrieunternehmen Container abladen. Er reist nach Deutschland. Die Agentur hilft ihm bei der Gewerbeanmeldung.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Alvin 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 Alvin 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 Alvin berufen?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

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

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

1. Kann Mirko ohne Probleme nach Deutschland ziehen und dort arbeiten?
Polen gehört zu den EU-8-Staaten, für die im Mai 2011 die Beschränkungen der Freizügigkeit aufgehoben worden sind. Mirko kann uneingeschränkt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen, das heißt, er kann auch in einem industrienahen Dienstleistungsunternehmen als Facharbeiter arbeiten, wenn er dort eine Stelle findet.
2. Braucht er als polnischer Staatsangehöriger eine Arbeitserlaubnis, wenn er in der Automobilbranche arbeiten möchte?
Nein, er braucht keine Arbeitserlaubnis. Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten benötigen generell keine Arbeitserlaubnis, wenn sie bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind.
3. Darf seine Frau auch in Deutschland leben?
Seine Frau kann als polnische Staatsangehörige frei nach Deutschland einreisen und sich hier niederlassen.
4. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet er in dem deutschen Unternehmen – nach polnischem oder nach deutschem Arbeitsrecht?
Es gilt grundsätzlich das deutsche Arbeitsrecht, deshalb gelten beispielsweise auch die Bestimmungen zu Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Arbeitsschutz oder zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
5. Welcher Lohn steht ihm zu – der nach polnischen oder der nach deutschen Tarifen?
Ihm steht der gleiche Lohn zu wie den anderen Beschäftigten in dem Unternehmen.
6. Wo ist Mirko 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. Mirko ist also in Deutschland sozialversicherungspflichtig.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

Entsendung

1. Patrik 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 Patrik 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. Patrik 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 Patrik 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 Patrik sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?
Da Patrik unter 24 Monate beschäftigt ist, ist er im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig.
5. Gilt für ihn ein Mindestlohn in Deutschland?
Die Branche ist nicht im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten. Dementsprechend gilt für ihn kein Mindestlohn.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

Grenzüberschreitende Leiharbeit

1. Monika 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 Monika? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
Für Monika gelten die Regelungen der Entsendung. Wird 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 Monika sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?
Da sie nur drei Monate beschäftigt ist, ist sie im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig.
4. Gilt eine Lohnuntergrenze für grenzüberschreitende Leiharbeit?
**Grundsätzlich haben Leiharbeitnehmende in Deutschland Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbar Beschäftigte des Entleihunternehmens (Equal Pay). Dazu gehören neben der gleichen Vergütung auch entsprechende Urlaubsansprüche, Zulagen und Sonderzahlungen oder Arbeitszeitregelungen. Besteht ein entsprechender Tarifvertrag, kann davon abgewichen werden.
Die Leiharbeitsbranche ist in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen. Es gilt eine tarifvertragliche Lohnuntergrenze. Diese wurde per Verordnung im Dezember 2011 für alle Leiharbeitsverhältnisse für verbindlich erklärt, das heißt, dass Monika entsprechend der Lohnuntergrenze bezahlt werden muss.**
5. Gibt es einen Anspruch auf eine bestimmte Höhe des Lohns?
Wird bei der Entlohnung die Lohnuntergrenze nicht eingehalten, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf die Vergütung einer vergleichbaren Stammkraft.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

1. Was ist ein Werkvertrag?

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

2. Ilona 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 Ilona 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. Ilona wird nur für die Entsendung von ihrem Arbeitgeber beschäftigt.

Fällt sie unter das deutsche oder unter das ungarische Arbeitsrecht?

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

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

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

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen bei industrienahen Dienstleistungen

Selbstständige Werkvertragsnehmende

1. Was ist ein Werkvertrag?

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

2. Alvin 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 Alvin selbst unternehmerisch tätig.

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

Alvin 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 Alvin – 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 Alvin in Wirklichkeit scheinselfständig 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 Alvin 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



Anna | 37 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Polin

A

Du bist selbstständige IT-Expertin aus Polen und arbeitest unter anderem für ein Unternehmen in Deutschland. Der Auftrag dauert zwei Monate, dein Mann und deine Kinder sind in Polen geblieben. Sobald der Auftrag beendet ist, wirst du wieder nach Polen zurückkehren. Allerdings hast du schon einen Folgeauftrag, bei dem du wieder mehrere Monate in Deutschland arbeiten wirst. Du hast eine Wohnung gemietet. Normalerweise arbeitest du so lange wie möglich, meist von 8 Uhr bis 21 Uhr. Du bekommst für den zwei Monate dauerenden Auftrag 9.000 Euro brutto. Davon müssen noch die Steuern und die Versicherung abgezogen werden.

Olga | 28 Jahre | ledig | Rumänin

B

Eine Agentur hat dich an ein Unternehmen vermittelt, das die Fertigung von Automobilkarosserien übernimmt. Die Agentur hat mit dem Unternehmen alle Formalitäten geregelt. Du hast einen Vertrag unterschrieben, der allerdings auf Deutsch war. Die Agentur, die den Vertrag für dich ausgehandelt hat, sagt, du bekommst 1.100 Euro im Monat. Davon müssten aber noch die Provision und die Miete abgezogen werden. Das Unternehmen beschäftigt dich in der Montage. Deine Schichten sind unregelmäßig, je nachdem, wie sie dich brauchen. In den letzten Monaten kam der Lohn nur schleppend. Du hast dich beschwert, aber der Betrieb hat dir gesagt, dass er immer pünktlich an die Agentur bezahlt habe. Du hast Angst, überhaupt kein Geld für deine Arbeit zu bekommen.

Robin | 29 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Este

C

Du bist Maschinenbauingenieur und arbeitest für ein estnisches Unternehmen. Dein Arbeitgeber entsendet dich in ein Unternehmen in Deutschland. Deine Frau und deine Kinder sind mitgekommen, dein Arbeitgeber hat dir eine kleine Wohnung besorgt. Da du Projektarbeit betreust, musst du häufig lange arbeiten. Du verdienst 3.800 Euro im Monat.

Beata | 42 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Slowakin

D

Du lebst mit deiner Familie seit zehn Jahren in Deutschland. Du hast eine Eigentumswohnung. Du arbeitest als Hilfskraft in einem Unternehmen auf 400-Euro-Basis. Normalerweise arbeitest du morgens. Du bekommst deine Arbeit morgens zugewiesen, meist bist du in der Vormontage beschäftigt.

Marco | 53 Jahre | verheiratet | 3 Kinder | Italiener

E

Du arbeitest seit 25 Jahren als IT-Experte in einem Dienstleistungsunternehmen, das Fahrzeugteile herstellt. Dein Verdienst beträgt 4.500 Euro. Mit deiner Familie wohnst du in der Nähe des Unternehmens in einer Mietwohnung.

Tibor | 40 Jahre | 1 Kind | Tscheche

F

Du arbeitest in einer Leiharbeitsfirma. Diese leiht dich an einen Autozulieferer aus, bei dem du in der Montage arbeitest. Du erhältst deinen Lohn entsprechend der vorgegebenen Lohnuntergrenze für Leiharbeit, allerdings ist die Arbeit nur sehr unregelmäßig, manchmal arbeitest du nur wenige Stunden die Woche. Dein Arbeitgeber setzt dich immer nur für wenige Monate an einem Ort ein, sodass du ständig unterwegs bist. Meist schläfst du in Hotels. 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)	(ja)	ja	ja	ja	nein
3. Kannst du deinen Feierabend normalerweise bei deiner Familie und/oder deinen Freunden verbringen?	nein	nein	(ja)	ja	ja	nein
4. Könntest du von deinem Einkommen deine Miete und deinen Lebensunterhalt gut in Deutschland bezahlen??	ja	(nein)	ja	nein	ja	(nein)
5. Kannst du deine Zeit gut planen? Ist deine Arbeit regelmäßig?	(nein)	nein	nein	ja	ja	nein
6. Kannst du dich an jemanden, einen Betriebsrat oder Ähnliches wenden, wenn du Probleme hast?	nein	nein	nein	(ja)	ja	nein

Thema | 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

Bei einem Autohersteller wird die Montage der Scheinwerfer von Leiharbeitnehmern aus Polen über Werkverträge übernommen. Der Ablauf wird von einem Vorarbeiter kontrolliert. Ihr gehört zum Betriebsrat des Autoherstellers. Euch fällt auf, dass Sicherheitsbestimmungen nicht eingehalten werden. Die Kolleginnen und Kollegen verstehen die Anweisungen nicht.

1

Fallbeispiel 2

Eine litauische Agentur ORGA ist als Subunternehmen in einem Industriebetrieb tätig. Dort übernimmt sie den Zusammenbau von Maschinenteilen. ORGA hat einen Vorarbeiter, der den Arbeitern die Beschäftigung zuweist und oft Überstunden anordnet. Die mit dem Zusammenbau 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

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

-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Ansatzpunkte | Verdacht auf Scheinselbstständigkeit, Nichtbeachten 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 und der zuständigen Gewerkschaft, damit alles in die Wege geleitet werden kann, um die Ansprüche auf Mindestlohn gegenüber dem Generalunternehmer geltend machen zu können

-> 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

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

Eickelpasch, Alexander, Industriennahe Dienstleistungen. Bedeutung und Entwicklungspotenziale. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn/Berlin 2012.

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

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 Metall, Kampagne Arbeit: sicher und fair der IG Metall, <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/arbeit-sicher-und-fair-4338.htm>

IG Metall, Industrielle Dienstleistungen auf Werkvertrag. Das neue Billiglohn-Modell: Werkverträge statt Leiharbeit, 30.09.2011, <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-1CAE6980-2C8EAD00/internet/style.xsl/industrielle-dienstleistungen-auf-werkvertrag-8552.htm>

Koch, Andreas, Werkverträge in der Arbeitswelt, OBS-Arbeitspapier Nr. 2, hg. v. der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt a. M. 2012, http://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/2012_02_29_Koch_AP_02.pdf

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

Wetzel, Detlef, »Wir wollen das Lohndumping nicht weiter voranschreiten lassen«, Interview von Cornelia Girndt mit Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, über einen neuen Betriebsbegriff und gewerkschaftliche Verantwortung entlang der Wertschöpfungsketten, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2011, http://www.boeckler.de/38295_38330.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

