

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

## GRENZENLOSE AUSBEUTUNG ODER FAIRE MOBILITÄT?

BILDUNGSMODULE ZUR  
EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION



DGB  
BILDUNGSWERK

BUND

## ERGÄNZUNGSMATERIAL

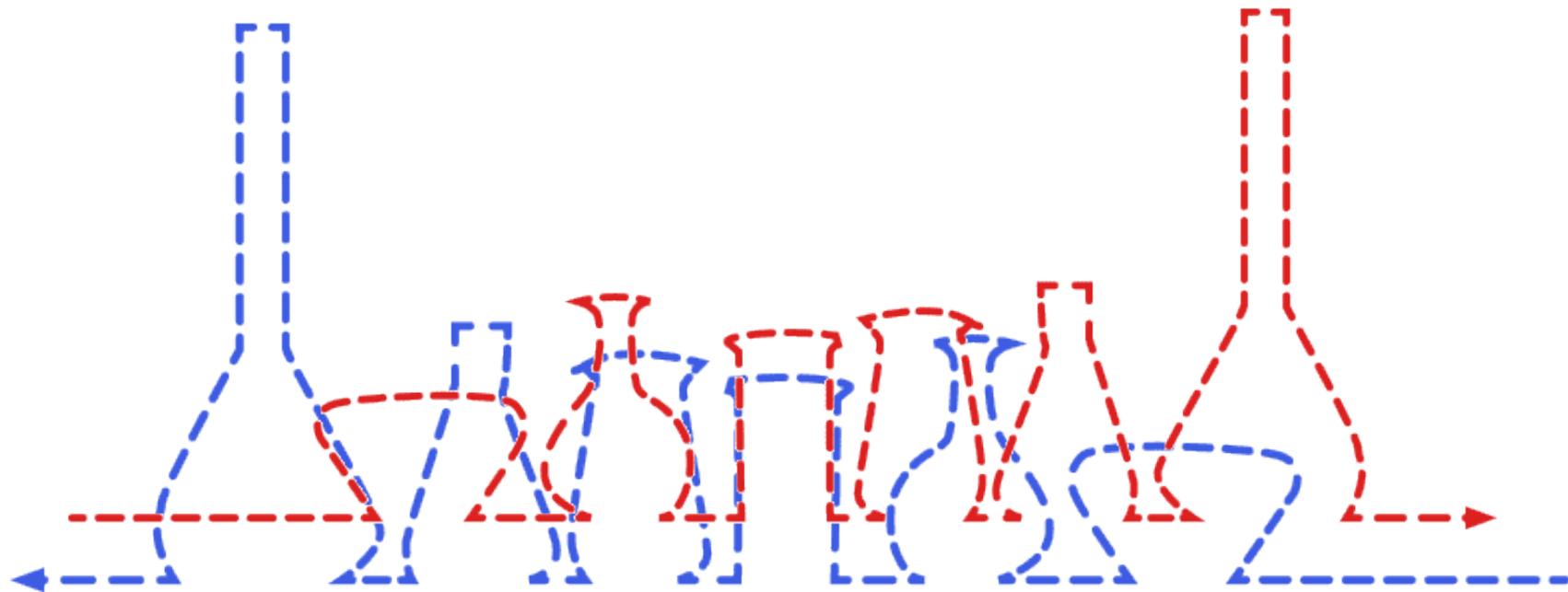
---

### PRÄSENTATION | RECHT

Die Präsentation ist Teil des Bildungsmoduls »Recht«.  
Das komplette Modul sowie weitere Module zu den Themen  
»Herkunftsländer«, »Situation der Betroffenen« und »Handlungs-  
optionen« sind unter [www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de) zu finden.

## Ausgangslage

# Wanderarbeit – ein Versuchslabor für Arbeitgeber

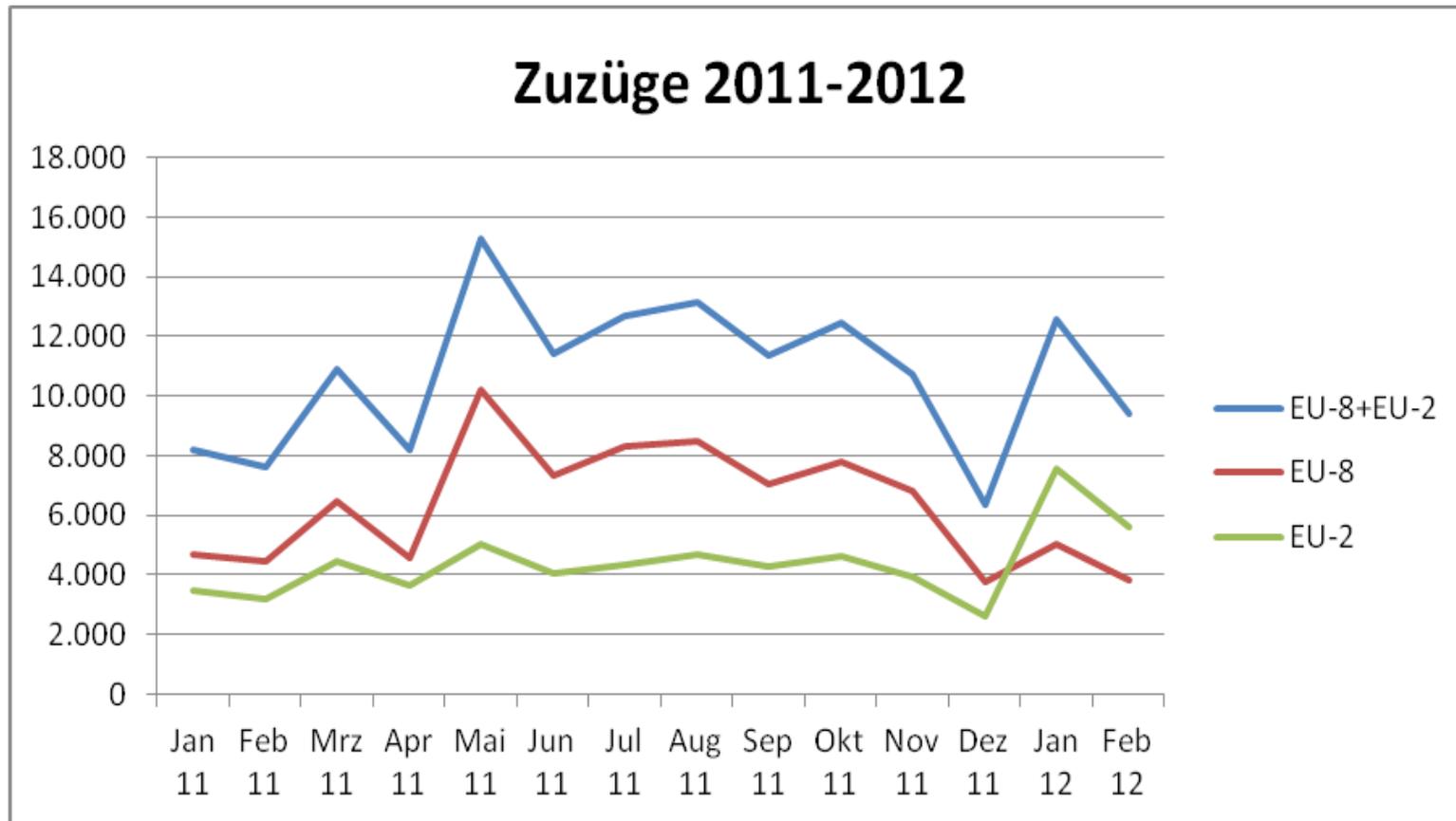


# Rechtslage | Freizügigkeit

## Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit

- die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist Teil der Personenfreizügigkeit
- meint: das Recht, Arbeit in einem anderen EU-Land aufzunehmen
- Ende der Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Mai 2011 für die Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien und die Slowakei (EU-8-Staaten)
- für Bulgarien und Rumänien gelten Einschränkungen bis Dezember 2013 fort (EU-2-Staaten)

# Daten | Zuzüge



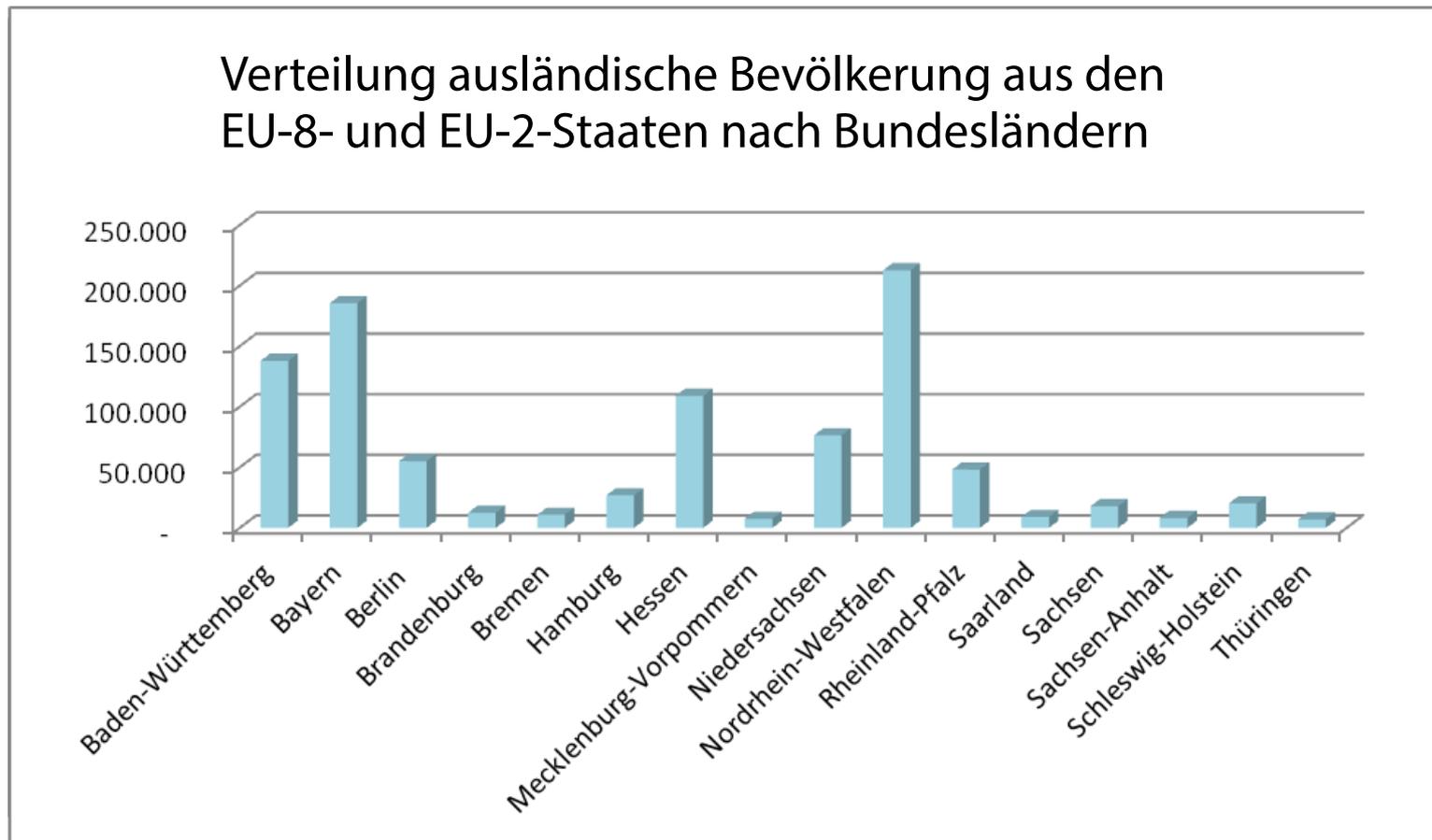
Quelle: Statistisches Bundesamt | Freizügigkeitsentwicklung | Stand: 6.4.2012

# Hintergrund

Freizügigkeitsbedingte Beschäftigungszunahmen nach Branchen April 2011 bis Januar 2012	
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	12.900
Baugewerbe	9.500
Verarbeitendes Gewerbe	8.600
Wirtschaftliche Dienstleistungen ohne ANÜ	7.300
Verkehr und Lagerei	5.600
Gastgewerbe	5.400
Handel	5.100

Quelle: Statistisches Bundesamt | Freizügigkeitsentwicklung | 6.4.2012

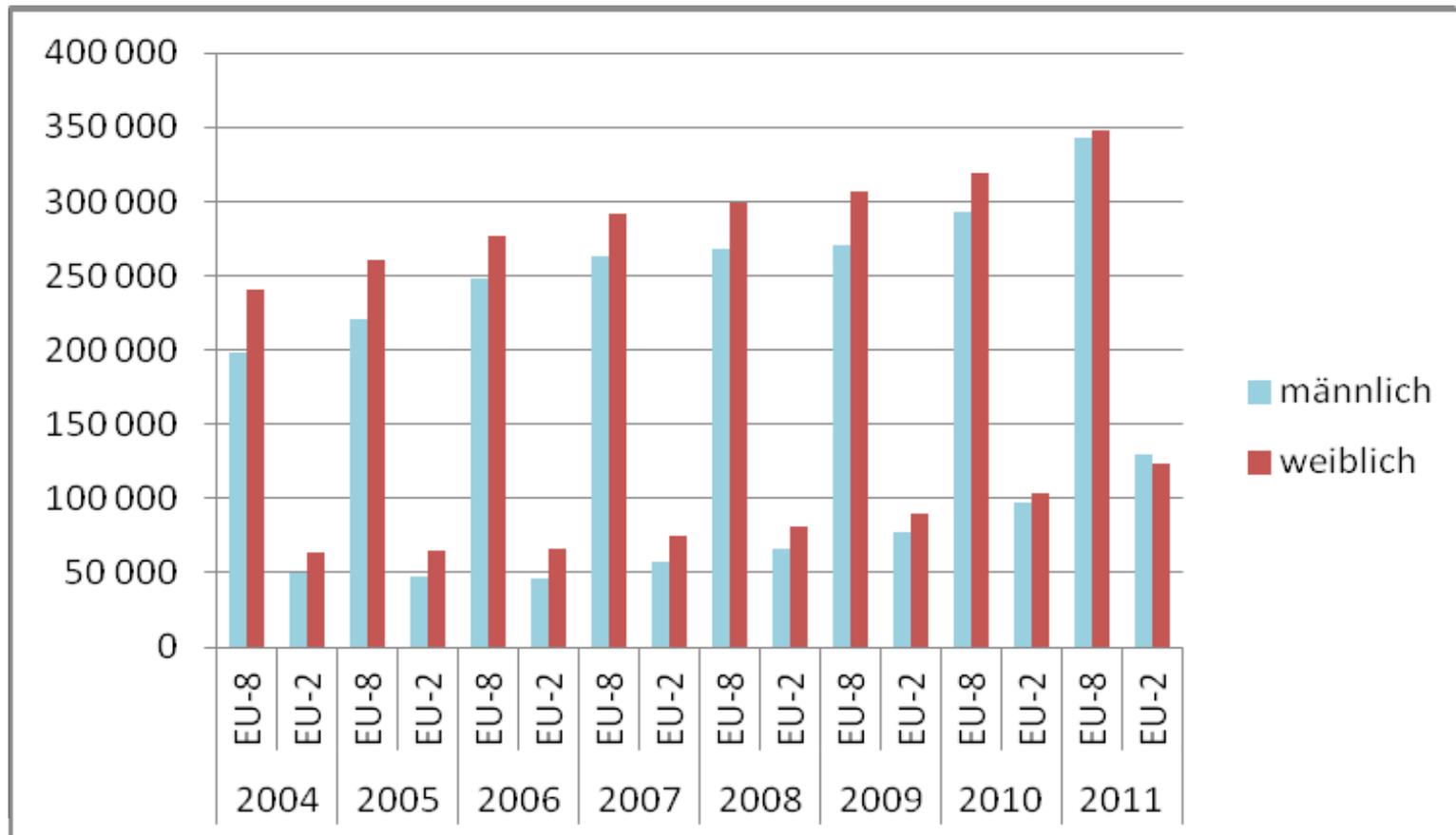
# Hintergrund



Quelle: Statistisches Bundesamt | Ausländische Bevölkerung | Stand: 31.12.2011

# Hintergrund

## Zuwanderungen aus den EU-8- und EU-2-Staaten 2004-2011 nach Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt | Ausländische Bevölkerung | Stand: 31.12.2011

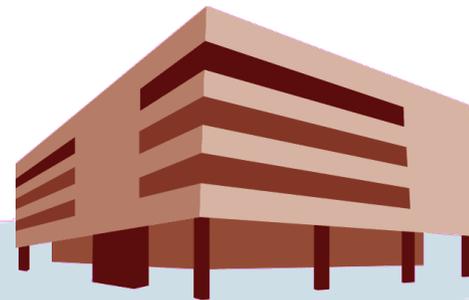
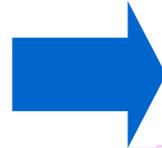
# Übersicht

	EU-8-Staaten ab 1. Mai 2011	Bulgarien und Rumänien
Arbeitnehmerfreizügigkeit	frei	eingeschränkt
Dienstleistungsfreiheit	frei	grundsätzlich möglich, Einschränkungen in bestimmten Branchen
Personenfreizügigkeit	frei	frei
Niederlassungsfreiheit (selbstständige Tätigkeit)	frei	frei

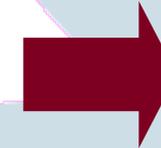
# Werkverträge über Unternehmen

über verschiedene Subunternehmen

Werkvertrag  
über Tätigkeit



Unternehmen  
im EU-Ausland



Arbeitsvertrag



Betrieb in Deutschland

Arbeitnehmende werden  
von ihrem Arbeitgeber  
entsendet

# Entsendung

<b>Arbeitsrecht</b>	
bei Beschäftigung schon vor Entsendung	Arbeitsrecht des Herkunftslandes, ergänzt um die Bestimmungen des Arbeitnehmer Entsendegesetzes
bei Beschäftigung nur für die Entsendung	deutsches Arbeitsrecht
<b>Sozialversicherungspflicht</b>	
bei Beschäftigung unter 24 Monaten	im Herkunftsland
bei Beschäftigung über 24 Monaten	in Deutschland
<b>branchenbezogene Einschränkungen</b>	gelten für Rumänien und Bulgarien <sup>1</sup>
<b>branchenspezifische Mindestlöhne gelten</b>	ja <sup>2</sup>
<b>in Deutschland geltender Arbeitsschutz gilt</b>	ja

[1] Dies sind das Baugewerbe (und verwandte Wirtschaftszweige), Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln und Innendekorateurstätigkeiten.

[2] Hier greift die Allgemeinverbindlichkeit über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder die Rechtsverordnung.

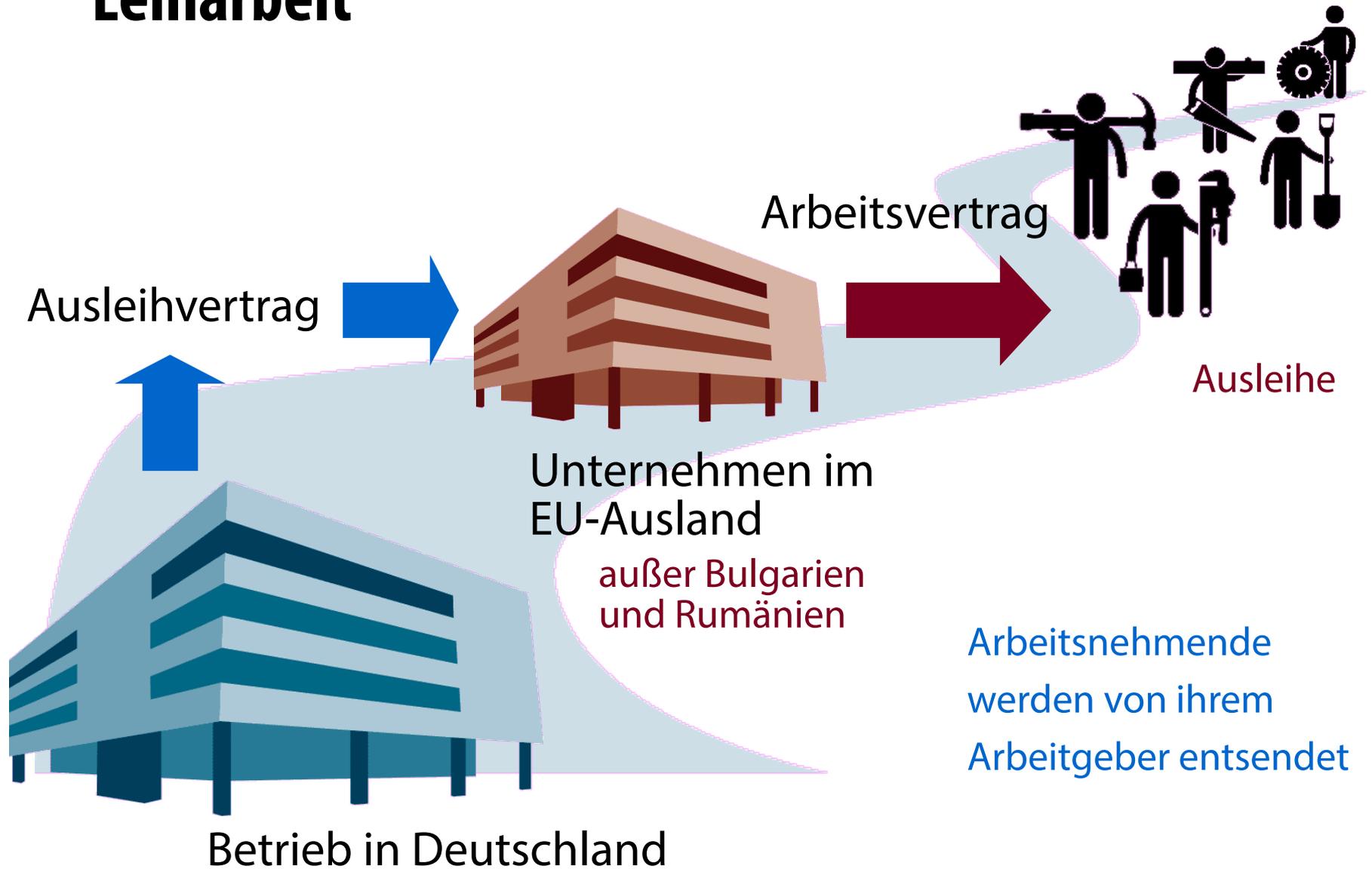
# Selbstständig über Werkvertrag



# Werkvertrag

Werkvertrag	Werkvertrag an Subunternehmer, der seine Arbeitnehmer entsendet	Werkvertrag als Einzelunternehmen »Freelancer«
<b>Vertragsverhältnis der Beschäftigten</b>	Arbeitsvertrag mit dem Werkvertragsunternehmen	Werkvertrag
<b>Unternehmerisches Risiko</b>	Werkvertragsunternehmen	eigenes Risiko, da selbstständig
<b>Weisungsrecht</b>	liegt beim Werkvertragsunternehmen	selbstständige Tätigkeit
<b>Entgelt</b>	gemäß Arbeits- oder Tarifvertrag (i. d. R. zu den im Herkunftsland gültigen Bestimmungen)	pauschale Vergütung anhand vorab definierter Arbeitsleistung
<b>Mitbestimmung Betriebsrat</b>	Informations- und Initiativrechte, aber keine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, um neue Werkverträge abzuschließen	Informations- und Initiativrechte, aber keine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, um neue Werkverträge abzuschließen

# Leiharbeit



# Grenzüberschreitende Leiharbeit

grenzüberschreitende Leiharbeit	aus anderen EU-Staaten	Bulgarien/Rumänien
<b>grenzüberschreitende Leiharbeit möglich?</b>	ja, außer in Baubranche	nein
<b>Anspruch auf Equal Pay*</b> (Ausnahme: abweichender einschlägiger Tarifvertrag)	ja	ja, wenn trotz Verbot nachweislich grenzüberschreitende Leiharbeit ausgeführt wird
<b>Weisungsrecht</b>	ja	ja, wenn trotz Verbot nachweislich grenzüberschreitende Leiharbeit ausgeführt wird
<b>Lohnuntergrenze</b>	ja	für Leiharbeit ist eine Genehmigung derzeit nicht möglich

\* »Equal Pay« bedeutet, dass die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen wie die Beschäftigten des entleihenden Betriebes haben.

# Abgrenzung Leiharbeit – Werkvertrag

1

	regulär Beschäftigte in Deutschland	grenzüberschreitende Leiharbeitskräfte	grenzüberschreitende Werkvertragsarbeitskräfte	
			Arbeitskraft- unternehmer (Freelancer)	»Fremdfirma«
<b>Vertrags- verhältnis der Beschäftigten</b>	Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag mit verleihen- dem Unter- nehmen	Werkvertrag	Arbeitsvertrag (mit dem werkvertrag- nehmenden Unternehmen)
<b>Eingliederung in den Betrieb</b>	Eingliederung in den Betrieb	Arbeitnehmende werden in den Betrieb des ent- leihenden Unter- nehmens ein- gegliedert	selbstständige Tätigkeit	Arbeitnehmende bleiben in den Betrieb des Werkvertrag- nehmers eingegliedert

# Abgrenzung Leiharbeit – Werkvertrag

2

	regulär Beschäftigte in Deutschland	grenzüberschreitende Leiharbeitskräfte	grenzüberschreitende Werkvertragsarbeitskräfte	
			Arbeitskraft- unternehmer (Freelancer)	»Fremdfirma«
<b>Weisungsrecht gegenüber Arbeitnehmenden</b>	Arbeitgeber	entleihendes Unternehmen als Arbeitgeber	selbstständige Tätigkeit	werkvertragnehmendes Unternehmen als Arbeitgeber
<b>Entgelt</b>	Zahlung an Arbeitnehmende gemäß Arbeits-/Tarifvertrag	Leihunternehmen bezahlt seine Beschäftigten gemäß deutschem Tarifvertrag	pauschale Vergütung einer vorab definierten Arbeitsleistung	werkvertragnehmendes Unternehmen bezahlt seine Beschäftigten gemäß Arbeits-/Tarifvertrag (i. d. R. zu den im Herkunftsland gültigen Bestimmungen)

# Abgrenzung Leiharbeit – Werkvertrag

3

	regulär Beschäftigte in Deutschland	grenzüberschreitende Leiharbeitskräfte	grenzüberschreitende Werkvertragsarbeitskräfte	
			Arbeitskraft-unternehmer (Freelancer)	»Fremdfirma«
<b>Bindung an Arbeitskräfte</b>	tarifliche und gesetzliche Kündigungsfristen	Arbeitnehmende bei verleihendem Unternehmen nach gesetzlichen und tariflichen Regelungen		für die Dauer der Erfüllung des Werkvertrags
<b>Mitbestimmung des Betriebsrats</b>	ja; Zustimmungspflicht des Betriebsrats bei Ausweitung von regulären Arbeitskräften	ja (vertreten durch Betriebsrat der regulär Beschäftigten); Zustimmungspflicht des Betriebsrats bei Ausweitung der Leiharbeit	Informations- und Initiativrechte, aber keine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, um neue Werkverträge abzuschließen	

# Impressum

**Herausgeber** Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes  
DGB Bezirk Berlin-Brandenburg  
Keithstr. 1-3 | 10787 Berlin

**Telefon** +49 (0)30/21 24 05 40  
**E-Mail** john.bfw@dgb.de  
**Internet** www.faire-mobilitaet.de

**Autorin** Michaela Dälken, DGB Bildungswerk Bund e.V.  
**Redaktion** Dominique John, Volker Roßocha  
**V.i.S.d.P.** Annelie Buntentbach

April 2013

Die Bildungsmodule wurden als Teil des Projektes Faire Mobilität erstellt.  
Das Projekt Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und wird durchgeführt mit den Projektpartnern Berufsbildungswerk – Competence Center EUROPA (bfw), Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) und PCG – PROJECT CONSULT GmbH.



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

Die Bildungsmodule wurden gefördert durch:

