

GRENZENLOSE AUSBEUTUNG ODER FAIRE MOBILITÄT?

BILDUNGSMODULE ZUR EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION

Beratungsstellen Faire Mobilität

Beratungsstelle Faire Mobilität in Berlin

Sprachen: Deutsch | Polnisch
Telefon: +49 (0)30/210 164 37
E-Mail: sylwia.timm@bfw.eu.com

Beratungsstelle Faire Mobilität in Frankfurt

Sprachen: Deutsch | Polnisch | Rumänisch | Englisch
Ansprechpartnerin für Polnisch:
Telefon: +49 (0)69/272 975 66
E-Mail: malgorzata.zambron@igbau.de
Ansprechpartner für Rumänisch:
Telefon: +49 (0)69/272 975 67
E-Mail: mihai.balan@igbau.de

Beratungsstelle Faire Mobilität in Hamburg

Sprachen: Deutsch | Polnisch | Englisch (nach Absprache
Bulgarisch | Rumänisch)
Telefon: +49 (0)40/28 40 16 77
E-Mail: jochen.empen@hamburg.arbeitundleben.de

Beratungsstelle Faire Mobilität in München

Sprachen: Deutsch | Bulgarisch | Englisch
(nach Absprache Türkisch | Rumänisch)
Telefon: +49 (0)89/513 999 28
E-Mail: info.muenchen@bfw.eu.com

Beratungsstelle Faire Mobilität in Stuttgart

Sprachen: Deutsch | Polnisch | Serbisch | Kroatisch
Ansprechpartnerin für Polnisch:
Telefon: +49 (0)711/120 936 35
E-Mail: dorota.kempter@bfw.eu.com
Ansprechpartnerin für Kroatisch und Serbisch:
Telefon: +49 (0)711/120 936 36
E-Mail: katarina.frankovic@bfw.eu.com

Weitere Kontakte und eine aktuelle Übersicht
zu den Beratungsstellen unter
www.faire-mobilitaet.de

Impressum

Herausgeber:

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

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

Autorin Michaela Dälken, DGB Bildungswerk Bund e.V.
Redaktion Dominique John, Volker Roßocha
V.i.S.d.P. Annelie Buntenbach
Lektorat TEXT-ARBEIT, www.text-arbeit.net
Satz/Grafik zersetzer. |||| ||| freie grafik | www.zersetzer.com
Herstellung hinkelstein druck sozialistische gmbh | www.hinkelstein-druck.de

März 2013

Die Bildungsmodulare 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.

gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION



Inhalt

Einleitung	5
Methodisch-didaktische Anmerkungen	7
1 Herkunftsländer	10
1.1 Aufstellung: Die Herkunftsländer	10
1.2 Wissensquiz: Die EU-8- und EU-2-Staaten	15
2 Recht	20
2.1 Vortrag: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit	20
2.2 Kleingruppenarbeit: Übersicht über Rechtslage und Beschäftigungsformen	21
2.3 Brainstorming: Abgrenzung grenzüberschreitende Leiharbeit – Werkvertragsbeschäftigung – (Schein-)Selbstständigkeit	32
2.4 Fallbeispiele: Unterschiedliche Zuwanderungsformen	35
3 Situation der Betroffenen	40
3.1 Rollenspiel: Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	40
3.2 Begriffsklärung: Arbeitsausbeutung	43
3.3 Fallbeispiele: Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung	46
3.4 Filmarbeit: Wanderarbeiter – Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau	50
3.5 Filmarbeit: Lebens- und Arbeitssituation von Haushaltshilfen	53
4 Handlungsoptionen	56
4.1. Vortrag: Handlungsoptionen nach dem Betriebsverfassungsgesetz	56
4.2 Kleingruppenarbeit: Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte	64
Anhang	69
Informationsmaterial	69
Glossar	71

Einleitung

Im Mai 2011 wurden in Deutschland die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für acht Staaten Mittel- und Osteuropas aufgehoben, nur für Rumänien und Bulgarien bestehen sie bis zum 31. Dezember 2013 weiter fort. Eine Analyse im Auftrag des DGB kam jüngst zu dem Ergebnis, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit in vielen Bereichen gut funktioniert.¹ Die meisten der sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten aus Mittel- und Osteuropa arbeiten unter ähnlichen Bedingungen wie andere Beschäftigte in Deutschland. Sie erhalten den ihnen zustehenden tariflichen Lohn, arbeiten unter den gesetzlichen Arbeitsbedingungen und sind gut in Deutschland integriert.

In zentralen Branchen werden allerdings Mindeststandards im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung systematisch umgangen, sodass die Beschäftigten erheblichem Missbrauch ausgesetzt sind. Dieser Missbrauch ist derzeit insbesondere im Baugewerbe, bei der Gebäudereinigung, in der Schlachtindustrie, in Pflegeberufen, bei Transport und Logistik sowie bei industrienahe Dienstleistungen (z. B. Reinigung im industriellen Bereich) zu beobachten. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Praktiken zunehmend auch in anderen Branchen verbreiten werden.

Besonders risikobelastet sind Arbeitnehmende, die kurzfristig in Deutschland arbeiten. Dies sind vor allem Menschen, die von ihrem Arbeitgeber nach Deutschland entsandt werden, um im Auftrag ihres Arbeitgebers Tätigkeiten in einem Betrieb durchzuführen. In der Regel umfasst eine Entsendung maximal zwei Jahre. Häufig sind es jedoch nur wenige Monate, in denen die Beschäftigten in Deutschland eingesetzt werden. Sie kehren anschließend in ihr Herkunftsland zurück, um dann gegebenenfalls erneut wieder eingesetzt zu werden. Gerade weil sie nur kurzfristig in Deutschland arbeiten, meist nur über geringe oder keine Deutschkenntnisse verfügen und häufig ihre Rechte zu wenig kennen, ist bei ihnen das Risiko der Ausbeutung hoch.

Insbesondere bei grenzüberschreitender Leiharbeit und Werkverträgen werden Arbeitnehmerrechte umgangen.

¹ Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus dem mittel- und osteuropäischen Staaten, hg. v. Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes, Berlin 2012.

Immer wieder berichten die Beratungsstellen des DGB davon, dass Beschäftigte unterhalb des ihnen zustehenden Mindestlohns beschäftigt werden, dass sie den ihnen zustehenden Lohn nicht ausgezahlt bekommen, dass Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen bewusst umgangen werden und dass zu geringe Sozialabgaben bezahlt werden. In einigen Fällen haben Menschen monatelang gearbeitet, nur um letztendlich ein Taschengeld von wenigen Hundert Euro zu erhalten. Diese systematische Ausbeutung führt nicht nur dazu, dass Beschäftigte unter menschenunwürdigen Bedingungen leben und arbeiten müssen und als moderne Sklaven dienen. Sie übt auch einen enormen Druck auf hart erkämpfte Löhne und Arbeitsbedingungen aus. In einigen Betrieben wurden inzwischen über 90 Prozent der Belegschaft ausgelagert, eine gesicherte Stammbesetzung existiert nicht mehr.

Betriebs- und Personalräte stehen diesen Entwicklungen nicht hilflos gegenüber. Sie können aktiv gegen Arbeitsausbeutung und für faire Mobilität eintreten. Meist sind sie eine erste Anlaufstelle für die Beschäftigten, wenn es darum geht, Fragen zu Löhnen und Arbeitsbedingungen zu klären. Denn Betriebsräte haben laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Pflicht,

»darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt« (§ 75 BetrVG).

Diese Aufgabe umfasst alle im Betrieb tätigen Personen – unabhängig von ihrem Status oder ihrer Beschäftigungsform. Gleichzeitig gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats,

»die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen« (§ 80 Abs. 7 BetrVG).

Die vorliegenden Bildungsmodule sollen dabei helfen, Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und gewerkschaftlich Aktive auf die Rahmenbedingungen, Probleme und Auswirkungen von grenzüberschreitender Beschäftigung aufmerksam zu machen und Handlungsoptionen aufzuzeigen. Die Bildungsmodule sollen Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte dabei unterstützen, die Situation von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus den mittel- und osteuropäischen Staaten konkret zu verbessern.

Gleichzeitig ist es uns wichtig, die branchenspezifischen Besonderheiten aufzugreifen. Deshalb haben wir für einige Branchen, in denen der Einsatz von grenzüberschreitend Beschäftigten besonders häufig zu Problemen führt, spezifizierte Bildungsmodule erarbeitet. Diese »branchenspezifischen Zusatzmodule« sind ebenso auf unserer Homepage (www.faire-mobilitaet.de) zu finden wie die PowerPoint-Präsentationen, die unmittelbar für den Einsatz in den einzelnen Modulen konzipiert wurden.

Die Bildungsmodule verfolgen drei Ziele:

- Information
- Sensibilisierung
- Schaffung von Handlungsfähigkeit

Zunächst geht es darum zu informieren: Wie ist die Lage in den Herkunftsländern? Warum kommen Menschen, die bereit sind, unter diesen prekären Arbeitsbedingungen zu arbeiten, nach Deutschland? Welche Rechte haben sie und wie können Betriebs- und Personalräte sie bei der Forderung nach einem gerechten Lohn unterstützen? Neben den Fakten ist es uns dabei auch wichtig, für die Arbeits- und Lebenssituation von mobilen Beschäftigten zu sensibilisieren. Es geht uns darum, Elemente anzubieten, die erfahrbar machen, wie sich ein unsicherer Arbeitsstatus auf das Leben der Beschäftigten auswirkt.

Betriebs- und Personalräte übernehmen eine wichtige Funktion in ihren Unternehmen. Sie sind Ansprechpartner bei Konflikten, achten darauf, dass die Belegschaft zu ihrem Recht kommt. Deshalb ist die Handlungsfähigkeit von Betriebs- und Personalräten ein wichtiges Element, das auch in den Bildungsmodulen angesprochen wird. Welche Möglichkeiten stehen ihnen zur Verfügung, wenn sie Ausbeutung vermuten? Wie können sie versuchen, Lohn-dumping zu verhindern? Die Bildungsmodule informieren darüber, welche Handlungsoptionen Betriebs- und Personalräte haben, wo es Grenzen der Mitbestimmung gibt und wie sie darüber hinaus eingreifen können.

Methodisch-didaktische Anmerkungen

Leitlinien

Wir richten uns mit den entwickelten Methoden an erwachsene Personen. Folgende Leitlinien sind uns dabei wichtig:

- Wissensvermittlung
- ganzheitlicher Lehr- und Lernansatz
- Berücksichtigung der vielfältigen Lernbiografien und -typen sowie der Vorkenntnisse der Teilnehmenden
- Schaffung eines positiven Lernklimas
- Realitäts- und Arbeitsweltbezug/Bedarfsorientierung
- Handlungsorientierung
- Prozessorientierung

Bildungsarbeit funktioniert dann am besten, wenn sie auf die jeweilige Teilnehmergruppe, ihre Zusammensetzung und ihren Erfahrungsstand zugeschnitten ist. Die hier vorliegenden Bildungsmodule verstehen sich daher als Vorschläge, sie sollten den jeweiligen Bedingungen angepasst werden. Angaben zu festen Abfolgen haben wir vermieden, um die Module flexibel für die jeweiligen Seminartypen und -themen zu halten. Es ist möglich, die Module zu einem mehrtägigen Seminar zu verbinden, ebenso ist es auch möglich, einzelne Module in thematische Seminare, etwa zum Arbeitsrecht, einzubinden.

Wissensvermittlung

Die Vermittlung von Theorie- und Praxiswissen ist ein wichtiges Ziel von Bildungsveranstaltungen: Welches Wissen benötigen die Teilnehmenden, um Informationen in Alltagssituationen anwenden und daraus einen Nutzen für ihre berufliche Praxis ziehen zu können? Wie kann dieses Wissen vermittelt werden? Vor diesem Hintergrund haben wir verschiedene Module entwickelt. Sie bieten die Möglichkeit, variabel auf die Ausgangsbedingungen einzugehen.

Ganzheitlicher Lehr- und Lernansatz

Mit einem ganzheitlichen Lehr- und Lernansatz können Teilnehmende auf vielfältigen Ebenen angesprochen werden. Idealerweise werden dabei alle Sinneswahrnehmungen und der Intellekt der Teilnehmenden einbezogen. Lernen erfolgt nicht nur übers Zuhören. Deshalb werden mit den ausgewählten, unterschiedlichen Methoden auch die Bewegung und Aktivität, das Denken

und Reflektieren sowie die Gefühlswelt der Teilnehmenden angesprochen.

Ein ganzheitlicher Ansatz kann dann motivierend und aktivierend wirken, wenn der Sinn der einzelnen Übungen und der Bezug zum Alltag für die Teilnehmenden nachvollziehbar ist.

Berücksichtigung der Lernbiografien und -typen

In Bildungsveranstaltungen kommen viele Menschen mit stark variierenden Lernerfahrungen zusammen. Bei einigen liegen diese Erfahrungen vielleicht schon lange zurück und sind mit schlechten Erinnerungen verbunden, während andere die letzte Lernerfahrung vor nur wenigen Wochen gemacht haben. Hinzu kommt, dass jeder Mensch anders lernt, etwa in Bezug auf das Lerntempo, das Lernverhalten, unterschiedliche fachliche Vorkenntnisse und Praxiserfahrungen.

Positives Lernklima

Wer sich wohlfühlt, lernt leichter. Ein positives Lernklima ist Grundlage für erfolgreiches und nachhaltiges Lernen. Dazu gehört es, eine vertrauensvolle Basis zu schaffen und die Teilnehmenden miteinander in Kontakt zu bringen. Wer sich in und außerhalb der Veranstaltungszeiten besser kennenlernt, ist offener, Probleme und Konflikte anzusprechen. Auch wertschätzender Umgang und die Schaffung von Transparenz durch die Veranstaltungsleitung tragen dazu bei, ein positives Lernklima zu schaffen. Darüber hinaus können auch äußere Faktoren das Lernklima beeinflussen, wie die Raumausstattung, Bestuhlung, Verpflegung, Unterbringung, Barrierefreiheit oder Kinderbetreuung.

Realitäts- und Arbeitsweltbezug/Bedarfsorientierung

Die Veranstaltungsinhalte sollten sich immer am beruflichen Kontext der Teilnehmenden orientieren. So können Fallbeispiele aus der Praxis einbezogen werden, die in der Veranstaltung gesammelt werden oder vorab erfragt worden sind.

Handlungsorientierung

Der Aufbau und die Festigung von Handlungskompetenzen in Bezug auf den jeweiligen Arbeitskontext der Teilnehmenden ist wesentliches Ziel aller Veranstaltungen. Dazu haben wir verschiedene interaktive, aktivierende und partizipative Methoden, wie Übungen, Simulationen, Rollenspiele oder Fallarbeit, entwickelt. Darüber hinaus können Grund-, Aufbau- und Nachfolgeveranstaltungen

sowie zielgruppenspezifische Veranstaltungen für einzelne Berufsgruppen durchgeführt werden.

Prozessorientierung

Die detaillierte Ablaufplanung einer Veranstaltung ist das eine – die Prozessorientierung das andere. Eine gewisse Flexibilität ist notwendig, um den Gruppenprozessen und Entwicklungen in den Veranstaltungen gerecht zu werden.

Lernformate

Jedes Modul besteht aus der inhaltlichen Beschreibung und Zielsetzung der jeweiligen Unterrichtseinheit sowie aus Vorschlägen zur Methodik und Didaktik. Damit die Bildungsmodule in unterschiedlichsten Veranstaltungsformen und -bereichen eingesetzt werden können, wurden zu einigen Themen verschiedene Angebote entwickelt, die in ihrer Tiefe und Zielsetzung variieren. Generell werden in Gewerkschaften verschiedene Veranstaltungsformen genutzt. Diese reichen von Seminaren über Workshops und Trainings bis hin zu Fachgesprächen oder Konferenzen.

Seminare dienen der theoretischen Wissensvermittlung und sind im Schwerpunkt als Informationsveranstaltung angelegt. Die Teilnehmenden können sich fundiertes Expertenwissen aneignen, komplexe Sachverhalte können direkt mit der Seminarleitung oder in der Gruppendiskussion geklärt werden. Die oben beschriebenen, methodisch-didaktischen Leitlinien unterstützen dabei, die Teilnehmenden aktiv einzubeziehen und genügend Raum für Diskussionen zu lassen. In der Praxis enthalten Seminare meist auch Elemente von Trainings oder Workshops.

Trainings sind ein Lernformat, in dem für konkrete Problemstellungen Verhaltensweisen erarbeitet werden, die Teilnehmende im eigenen Berufs- und Lebensalltag einsetzen können. Anders als beim Seminar liegt der Schwerpunkt auf der Erweiterung des eigenen Verhaltensrepertoires. In Übungen, Arbeitsgruppen und Rollenspielen werden alternative Verhaltensweisen ausprobiert und Handlungsspielräume erweitert.

Workshops bieten eine Plattform für den Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Entwicklung von Handlungs-

strategien. Hierbei handelt es sich vor allem um einen Arbeitskreis mit gemeinsamer Zielsetzung. Meist werden Workshops mit Teilnehmenden aus einem gemeinsamen beruflichen Umfeld durchgeführt.

Verwendete Methoden

In den Bildungsmodulen werden verschiedene Methoden eingesetzt. Sie sollen jeweils auf die Situation und die Teilnehmenden bezogen sein, auf verschiedene Weise Wissen vermitteln, sensibilisieren oder Handlungsoptionen aufzeigen.

Impulsreferate bieten die Möglichkeit, notwendige Informationen kompakt zu vermitteln. Die Teilnehmenden erhalten Impulse für ihre Mitarbeit und beeinflussen durch ihre Reaktion den Ablauf und die Geschwindigkeit des Geschehens. Impulsreferate können durch den Einsatz von Folien oder Medien ergänzt werden.

Filme lösen bei der Betrachtung und Auseinandersetzung vielfältige Assoziationen aus. Sie ermöglichen abseits einer rein wissensorientierten Auseinandersetzung einen emotionalen Zugang zu einem bestimmten Thema. Dabei bieten sie sich nicht nur aus didaktischen Überlegungen an, sondern auch deshalb, weil sie zum Alltag der Teilnehmenden gehören.

Spiele können genutzt werden, um Vorgänge und Hintergründe für bestimmte Themen und Rahmenbedingungen erfahrbar zu machen. Ein Ziel ist es, dass die Teilnehmenden ihre sozialen Handlungskompetenzen erweitern, indem sie kritische oder bereits thematisierte Situationen spielerisch hinterfragen.

Fallbeispiele sollen komplexe Situationen exemplarisch verdeutlichen. Fallbeispiele können eine Situation darstellen oder Zusammenhänge erläutern.

Diese unterschiedlichen Methoden greifen auch auf unterschiedliche Formate der Arbeitsmaterialien zurück. Für die vorliegenden Bildungsmodule haben wir nicht nur Kopiervorlagen wie Arbeitsblätter, Checklisten und Informationsblätter erarbeitet, sondern auch PowerPoint-Präsentationen, die online (www.faire-mobilitaet.de) abgerufen werden können und die direkt für den Einsatz in den einzelnen Modulen konzipiert wurden.

Aufbau der vorliegenden Bildungsmodule

Die Bildungsmodule sind folgendermaßen aufgebaut:

- Ziel
- Ablauf
- Rahmenbedingungen
 - Dauer
 - benötigte Materialien
 - benötigte Raumstruktur
- Arbeitsmaterial
 - Arbeitsblätter
 - PowerPoint-Präsentationen
 - Filme etc.

Themen

Die Themen für die Bildungsmodule wurden in einem gemeinsamen Treffen mit den Einzelgewerkschaften erarbeitet. Folgende Themen werden in den Bausteinen angesprochen:

1 Herkunftsländer

- Situation in den Herkunftsländern
- Gründe für Zuwanderung aus den mittel- und osteuropäischen Staaten
- Gewerkschaften in den Herkunftsländern

2 Information über die Rechtslage

- Arbeitnehmerfreizügigkeit
- Dienstleistungsfreiheit
- Entsendung
- grenzüberschreitende Leiharbeit

3 Situation der Betroffenen

- Lebens- und Arbeitssituation
- extreme Arbeitsausbeutung
- Motivationen und Gründe auf Arbeitgeberseite für Ausnutzung der Situation

4 Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und gewerkschaftlich Aktive

- Ansätze und Handlungsoptionen
- Überblick über die rechtlichen Grundlagen

Zusätzlich zu den hier vorliegenden Bildungsmodulen haben wir branchenspezifische Module, die online unter www.faire-mobilitaet.de abgerufen werden können, zu folgenden Themen entwickelt:

- Baugewerbe und Gebäudereinigung
- Fleischbranche
- Pflegebranche
- Hotel- und Gaststättenbranche
- Logistik
- industrielle Dienstleistungen

Einbindung der Bildungsmodule in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Bildungsmodule sind so gestaltet, dass mit ihnen modular eine Veranstaltung zusammengestellt werden kann. Gleichzeitig ist es uns jedoch auch wichtig, dass die Bildungsmodule in bestehenden Seminaren eingesetzt werden können. Also zum Beispiel in einem Seminar zur Leiharbeit: Was bedeutet grenzüberschreitende Leiharbeit? Welche Folgen ergeben sich daraus, dass die Zeitarbeitsbeschäftigten grenzüberschreitend eingesetzt werden? Möglich wäre auch der Einsatz in einem Seminar zu Werkverträgen: Welche Besonderheiten ergeben sich aus grenzüberschreitenden Werkverträgen? Wie können die Beschäftigten geschützt werden? Auch Seminare zum Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit bieten Anknüpfungspunkte: Was bedeutet es, wenn die Mehrzahl der Beschäftigten kein Deutsch spricht und die Arbeitsschutzanweisungen nicht lesen kann?

Einsatz in Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG und § 46 Abs. 6 BPersVG

Die Integration von ausländischen Beschäftigten gehört nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu den Aufgaben des Betriebsrats. Die vorgestellten Bausteine vermitteln erforderliche Kenntnisse für die Betriebs- und Personalratsarbeit. Deswegen kann für die Bausteine eine Freistellung nach § 37 Abs. 6 BetrVG und für Personalräte nach § 46 Abs. 6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) erfolgen.

1 | Herkunftsländer

Um Wanderungsgründe nachvollziehen zu können, ist Wissen um die Situation in den Herkunftsländern und um die sozial-ökonomische Dimension von Wanderungsbewegungen notwendig. Vielfach wandern Menschen, weil sie sich aufgrund der ökonomischen Situation dazu gezwungen sehen, Arbeit in einem anderen Land zu suchen.

Im Folgenden werden daher Module vorgestellt, mit denen über die Herkunftsländer informiert werden kann.

1.1 Aufstellung: Die Herkunftsländer

Kategorie: Wissensvermittlung, Sensibilisierung

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer setzen sich intensiv mit ihrem bereits vorhandenen Wissen zu den einzelnen Herkunftsländern auseinander. Ziel ist es, dass die Teilnehmenden sich bewusst darüber werden, wie viel sie schon über die einzelnen Länder wissen und wo weiterer Lernbedarf besteht.

Ablauf

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen verschiedene Fragen zu den Herkunftsländern beantworten, indem sie sich der Lösung entsprechend im Raum aufstellen (→ Arbeitsblatt | Teamer/in | Aufgabenstellung). Dabei kann es durchaus vorkommen, dass sie nicht alle Fakten kennen, um die Fragen richtig zu beantworten und sich in der richtigen Reihenfolge aufzustellen. Durch die räumliche Aufstellung haben sie aber die Möglichkeit, die Antwort und die entsprechende Aufstellung im Raum untereinander zu diskutieren und somit ihre eigene Einschätzung zu den Fakten zu visualisieren.

Nach jeder Anordnung werden mithilfe einer Power-Point-Folie die Fakten über die Länder präsentiert. Die Fakten und die möglichen Unterschiede zu den eigenen Einschätzungen sollten im Anschluss diskutiert werden (z. B.: Was haben wir richtig eingeschätzt, was nicht? Was hat uns überrascht? Wie sind die Fakten zu erklären?).

Rahmenbedingungen

Dauer • ca. 30 Minuten

Materialien • Klebeband, um eine Linie im Raum zu markieren
• Computer
• Beamer
• Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand

Raum • groß genug, damit sich die Gruppe aufstellen kann

Arbeitsmaterial

- PowerPoint-Präsentation | Herkunftsländer www.faire-mobilitaet.de
- Arbeitsblatt | Teamer/in | Aufgabenstellung
- Arbeitsblatt | Teamer/in | Loskarten für das Zulosen der Länder

-> Die Herkunftsländer

1. Welche Länder gehören zur Europäischen Union?

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen nennen die Staaten und bekommen dann jeweils ein Land zugelost.
Anschließend können folgende Fragen gestellt werden.

Hier sollten maximal **drei** Fragen ausgewählt werden:

2. Welches EU-Land liegt wo?

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ordnen sich entsprechend der geografischen Lage des ihnen zugelosten Landes im Raum an.
Präsentation der entsprechenden PowerPoint-Folie.

3. Wie heißen die Hauptstädte der einzelnen Länder?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ordnen sich entsprechend des ihnen zugelosten Landes alphabetisch in einer Reihe im Raum an.
Präsentation der entsprechenden PowerPoint-Folie.

4. Wie viele Menschen leben in welchem Land?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ordnen sich absteigend in einer Reihe an.
Präsentation der entsprechenden PowerPoint-Folie und Auswertung der Antworten.

5. Wie viele Personen aus den einzelnen Ländern leben in Deutschland?

Aufstellung und Auswertung analog zu Aufgabe 4.

6. Wie hoch ist die Arbeitslosenquote in den einzelnen Ländern?

Aufstellung und Auswertung analog zu Aufgabe 4.

7. Wie hoch ist der durchschnittliche Stundenlohn in den Ländern?

Aufstellung und Auswertung analog zu Aufgabe 4.

-> Die Herkunftsländer



Litauen

Lettland

Polen

Bulgarien

Tschechische
Republik

Rumänien

Estland

Slowakische
Republik

Slowenien

Ungarn

-> Die Herkunftsländer

Belgien

Dänemark

Deutschland

Finnland

Frankreich

Irland

Griechenland

Italien

Luxemburg

Malta



-> Die Herkunftsländer



Niederlande

Österreich

Portugal

Schweden

Spanien

Vereinigtes
Königreich

Zypern

1.2 Wissensquiz: Die EU-8- und EU-2-Staaten

Kategorie: Wissensvermittlung

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten sich vertieftes Grundlagenwissen zu den EU-8- und den EU-2-Staaten.

Ablauf

Fragestellungsentwicklung

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden in vier Arbeitsgruppen aufgeteilt und erhalten pro Arbeitsgruppe verschiedene EU-8- und EU-2-Staaten zugeteilt (→ Arbeitsblatt | Teamer/in | Arbeitsgruppeneinteilung). Anschließend entwickeln sie eigenständig Fragen zu ihren Ländern für ein Ratequiz.

Die Fragen und jeweils vier unterschiedliche Antwortmöglichkeiten werden auf Metaplankarten geschrieben, die Antwort inklusive der Quellenangabe für die Lösung jeweils auf eine zweite Karte. Dabei sollten die Teilnehmenden darauf achten, dass die Fragen und Lösungen auch später noch eindeutig zugeordnet werden können (also nicht einfach schreiben: »Lösung: A«, sondern »Frage: »Wie war im Jahr 2011 der Mindestlohn pro Stunde in Rumänien?«, Antwort A: »weniger als 1 Euro«) (→ Arbeitsblatt | Aufgabenstellung). Außerdem gibt sich jede Gruppe einen Namen und bestimmt eine/n Sprecher/in für das spätere Spiel.

Übersicht Spielverlauf

Für das Spiel bereitet der/die Teamer/in für jede Gruppe ein Plakat vor, auf dem die Gewinnstufen und Schwierigkeitsgrade aufgeführt sind (→ Informationsblatt | Teamer/in | Spielregeln). Als Gewinne dienen Süßigkeiten. Dabei können die Gewinnstufen selbst festgelegt werden (z. B. Frage 1: Gummibären, Frage 7: Schokoriegel etc.). Bei Frage 4 kann eine Sicherheitsstufe eingebaut werden. Bei Erreichen dieser Sicherheitsstufe dürfen die bis dahin gewonnenen Süßigkeiten behalten werden.

Spieldurchführung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen zusammen und lösen aus, welche der vier Gruppen als erste Spieler und welche als erste Spielleiter stellt. Die beiden anderen Gruppen schauen bei der jeweiligen Spielrunde zu. Der/die Teamer/in stellt die Regeln des Spiels vor (→ Informationsblatt | Teamer/in | Spielregeln).

Die Spielergruppe geht in die Mitte des Raumes, dort steht die Metaplanwand mit den vorbereiteten Plakaten der einzelnen Gruppen. Der/die Sprecher/in aus der Spielleitergruppe stellt nun die erste Frage und orientiert sich dabei an den Schwierigkeitsgraden. Die Spielergruppe darf sich für 30 Sekunden beraten, dann muss der/die zuvor bestimmte Sprecher/in eine Lösung angeben.

Ist die Antwort falsch, ist das Spiel für diese Gruppe beendet, sofern keine Sicherheitsstufe erreicht wurde, sind die bis dahin gewonnenen Süßigkeiten verloren. Ist die Antwort richtig, erhält die Gruppe einen roten Punkt hinter der jeweiligen Gewinnstufe (wahlweise können auch die Gewinne auf den Tisch gelegt werden) und es kann mit der nächsten Frage fortgefahren werden.

Die Spielrunde für die erste Gruppe ist beendet, wenn die Gruppe eine Frage falsch oder alle Fragen richtig beantwortet hat. Dann beginnt die nächste Runde: Die Spielleitergruppe wird zur Spielergruppe und eine der bisherigen Zuschauergruppen übernimmt die Spielleitung. Das Spiel beginnt von vorne, so lange, bis alle Gruppen durchgespielt wurden. Bei vier Gruppen ergeben sich also vier Spielrunden.

Nach Beendigung des Spiels werden alle Frage- und die jeweiligen Antwortkarten aufgehängt und die Teilnehmenden haben Zeit, sich die Fragen der anderen Gruppen anzusehen.

Nachbereitung

Nach dem Spiel sollen die erworbenen Informationen aufgearbeitet werden. Dazu stellt der/die Teamer/in verschiedene Fragen (→ Informationsblatt | Teamer/in | Spielregeln und Nachbereitung).

Rahmenbedingungen

- | | |
|-------------|--|
| Dauer | <ul style="list-style-type: none">• 90 Minuten: Entwicklung von Fragestellungen• 45 Minuten: Spieldurchführung• 30 Minuten: Nachbereitung |
| Materialien | <ul style="list-style-type: none">• Metaplanwand• Metaplankarten• Stoppuhr• Spielverlaufsplakat für jede Gruppe• Süßigkeiten für die Gewinnstufen |
| Raum | <ul style="list-style-type: none">• Es muss für jede Arbeitsgruppe mindestens ein Computer mit Internetzugang bereitgestellt werden. Die Arbeitsgruppen sollten die Möglichkeit haben, jeweils ungestört zu recherchieren, d. h. die Computer sollten möglichst nicht direkt nebeneinander stehen. |

Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Teamer/in | Arbeitsgruppeneinteilung
- Arbeitsblatt | Aufgabenstellung
- Informationsblatt | Teamer/in | Spielregeln und Nachbereitung

-> Die EU-8- und EU-2-Staaten



GRUPPE 1

Bulgarien und Rumänien

GRUPPE 2

Estland, Lettland und Litauen

GRUPPE 3

Polen und Ungarn

GRUPPE 4

Slowenien, Slowakische Republik
und Tschechische Republik

-> Die EU-8- und EU-2-Staaten

1

Fragen für das Quiz entwickeln

Entwickelt 11 Fragestellungen für das Wissensquiz zu den euch zugeteilten Ländern nach dem unten aufgeführten Beispiel. Bitte achtet darauf, dass eure Fragen unterschiedliche Schwierigkeitsgrade haben!

Kennzeichnet eure Fragen mit der entsprechenden Anzahl an Sternen.

Beispiel:

Frage
<p>Wie war 2011 der Mindestlohn pro Stunde in Rumänien?</p> <p>A weniger als 1 Euro pro Stunde B 1 Euro pro Stunde</p> <p>C 3 Euro pro Stunde D 8 Euro pro Stunde</p>
Schwierigkeitsgrad: ***

Bitte gebt für eure Lösungen immer die Quellen an.

Lösung
<p>Wie war 2011 der Mindestlohn pro Stunde in Rumänien?</p> <p>Antwort A weniger als 1 Euro pro Stunde</p>
<p>Quelle: Thorsten Schulten, WSI-Mindestlohnbericht 2011, www.boeckler.de/pdf/wsimit_2011_03_schulten.pdf</p>

- 2 Fragen * + 1 Jokerfrage
- 2 Fragen ** + 1 Jokerfrage
- 2 Fragen *** + 1 Jokerfrage
- 1 Frage **** + 1 Jokerfrage

Wir brauchen also **insgesamt 11 Frage- und Antwortkarten.**

Schwierigkeitsgrad

- einfach = *
- etwas knifflig = **
(aber noch nicht zu schwer)
- ganz schön knifflig = ***
- Insiderwissen = ****

-> Die EU-8- und EU-2-Staaten

2

Folgende Themengebiete könnten zum Beispiel auftauchen:

Arbeitsmarkt

- Lohn
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Auswirkungen der Krise

Gewerkschaften

- Gewerkschaftsrechte
- vorhandene Gewerkschaften

Mitbestimmung

- Mitbestimmungsrechte

Geografie

- Hauptstadt
- Größe
- Bevölkerung
- Minderheiten
- Auswanderungen
- Einwanderungen

Landessprache

Religion

Politik

- politisches System
- Parteien
- Regierungschef/in

Medien und Unterhaltung

- Medienverbreitung

Informationsquellen (Auswahl)

- Länderinfo Auswärtiges Amt: http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laender_Uebersicht_node.html
- Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten: <http://survey.ituc-csi.org/?lang=de>
- Statistisches Bundesamt: <http://www.destatis.de>
- Projektseite der ETUI – European Trade Union Institute: <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa/Gewerkschaften>
- Übersicht über die Auslandsbüros der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und weitere Informationen: http://www.fes.de/sets/s_fes_i.htm
- Tomasz Konicz, Vollbremsung in Rumänien: <http://www.heise.de/tp/artikel/29/29458/1.html>

-> Die EU-8 und EU-2-Staaten

Spielregeln

1. Eine Gruppe wird zur Spielergruppe, die die Fragen beantworten muss. Eine Gruppe übernimmt die Spielleitung und stellt damit ihre Fragen zur Verfügung, die beiden anderen Gruppen sind Zuschauergruppen.
2. Der/die Sprecher/in der Spielleitergruppe stellt die Fragen.
3. Die Spielergruppe hat 30 Sekunden Zeit, sich über die Antwort zu beraten. Es antwortet der/die zuvor bestimmte Sprecher/in.
4. Ist die Zeit vorbei, muss geantwortet werden, sonst ist das Spiel verloren.
5. Es gilt nur die Antwort des/der Sprecher/in.
6. Es können drei *Joker* genutzt werden:

Joker 1: Schwarmintelligenz

Die Teilnehmenden der beiden Zuschauergruppen zeigen auf, welche Antwort sie für die richtige halten. Die Spielergruppe kann kurz beraten, dann muss sie die Antwort geben.

Joker 2: Experte/Expertin

Es dürfen sich Freiwillige aus den Zuschauergruppen melden, die die Frage beantworten möchten. Die Spielergruppe muss entscheiden, wer von den Freiwilligen die Frage beantworten soll.

Joker 3: Jokerfrage

Die aktuelle Frage wird nicht beantwortet, stattdessen muss eine Jokerfrage beantwortet werden.

7. Ist die Antwort falsch, ist das Spiel für diese Gruppe beendet.
8. Frage 4 ist eine Sicherheitsfrage: Wenn sie beantwortet wird, können die bis dahin erspielten Gewinne behalten werden, ansonsten sind sie alle verloren.
9. Fühlt sich eine Gruppe nicht in der Lage, eine Frage zu antworten, kann sie sich dazu entscheiden, aus dem Spiel auszusteigen und den bisher erspielten Gewinn mitzunehmen.
10. Ist die Antwort richtig, wird die nächste Stufe des Spiels erreicht.

Frage 1		*
Frage 2		*
Frage 3		**
Frage 4		**
Frage 5		***
Frage 6		***
Frage 7		****

Nachbereitung

- War es einfach, Informationen über die Länder zu finden? Wo gab es Probleme?
- Wart ihr euch bei den Quellen immer sicher, ob sie korrekt sind?
- Was war besonders schwer zu erraten?
- Welche Informationen über die Länder haben euch überrascht?

2 | Recht

2.1 Vortrag: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit

Kategorie: Wissensvermittlung

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren, was Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit bedeuten. Sie lernen zu unterscheiden, welche Rechtsfolgen die verschiedenen Tätigkeitsformen nach sich ziehen.

Ablauf

Der Vortrag umfasst folgende Punkte:

- Einstieg: Fallbeispiel
- Datenlage
- Abgrenzung Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit
- Abgrenzung Entsendung und selbstständige Tätigkeit
 - grenzüberschreitende Leiharbeit
 - Entsendung im Rahmen eines Werkvertragsunternehmens
- Werkvertrag als Selbstständige/r

Fallbeispiele sind unter www.faire-mobilitaet.de zu finden.

Ein weiteres Beispiel findet sich in der entsprechenden PowerPoint-Präsentation im Notizfeld sowie in: Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 24.

Rahmenbedingungen

Dauer • 30 Minuten: Vortrag

Materialien • Beamer
• Computer
• Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand

Arbeitsmaterial

- PowerPoint-Präsentation |
Rechtslage www.faire-mobilitaet.de

2.2 Kleingruppenarbeit: Übersicht über Rechtslage und Beschäftigungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertiefen ihre Kenntnisse über die bestehende Rechtslage zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit. Sie können die Rechtslagen voneinander abgrenzen (Arbeitnehmerfreizügigkeit, Entsendung, grenzüberschreitende Leiharbeit, Werkvertragsbeschäftigte/r, Selbstständige/r über Werkvertrag). Sie lernen verschiedene Beschäftigungsformen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie Möglichkeiten der Entsendung im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit kennen.

Grundbedingungen

Da die Materie sehr komplex ist, sollte vor dieser Einheit eine grundsätzliche Einführung in die Rechtslage erfolgen und ein Überblick gegeben werden. Darauf aufbauend kann dann in der Kleingruppenarbeit die Materie wiederholt und vertieft werden.

Ablauf

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden in fünf Kleingruppen aufgeteilt. Diese Kleingruppen erhalten jeweils eine der unten aufgeführten Aufgaben (→ Arbeitsblätter | Aufgabenstellung). Dazu erhalten sie das angegebene Arbeitsmaterial sowie – falls genügend Computer vorhanden sind – den Verweis auf die Webseite www.faire-mobilitaet.de und die dort gespeicherten Informationsmaterialien. Die Kleingruppenarbeit sollte die Moderation verstärkt betreuen, um bei auftretenden Fragen Hilfestellung geben zu können.

Anschließend tragen die Kleingruppen ihre Ergebnisse vor. In einem nächsten Schritt sollten die Unterschiede zwischen grenzüberschreitender Leiharbeit, grenzüberschreitender Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen und einer selbstständigen Tätigkeit über Werkvertrag voneinander abgegrenzt werden (siehe Modul 2.3 Brainstorming)

Rahmenbedingungen

- Dauer
- 45 Minuten: Kleingruppenarbeit
 - 30 Minuten: Vorstellung und Diskussion
- Materialien
- Flipchart
- Raum
- Die Teilnehmenden benötigen genügend Platz für die Kleingruppenarbeit.
 - ggf. Computer für jede Arbeitsgruppe

Arbeitsmaterial

(siehe Hinweise auf den Aufgabenblättern; weitere Materialien finden sich unter www.faire-mobilitaet.de)

- Merkblätter der 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
 - Merkblatt 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Stand: Januar 2012
 - Merkblatt 16a: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzungen, Zulassungsverfahren, Stand: Mai 2011
 - Merkblatt für Leiharbeiternehmer und Leiharbeiternehmerinnen, 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
 - Arbeitsblatt | Lösungsvorschläge
 - Gruppe 1: Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige
 - Gruppe 2: Entsendung
 - Gruppe 3: Grenzüberschreitende Leiharbeit
 - Gruppe 4: Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen
 - Gruppe 5: Selbstständige Werkvertragsnehmende

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Benötigen EU-Angehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten eine Arbeitserlaubnis?
2. Können Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten auch im öffentlichen Dienst arbeiten?
3. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten? Benötigen sie ein Visum? Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommen sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
4. Was gilt für Familienangehörige von in Deutschland beschäftigten Staatsangehörigen der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten? Dürfen sie einreisen?
5. Welches Arbeitsrecht gilt für die Beschäftigten, wenn sie in Deutschland arbeiten? Das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
6. In welchem Land ist er/sie sozialversicherungspflichtig (in Deutschland oder im Herkunftsland)?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.),
Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern.
50 Fragen und Antworten zum 1. Mai 2011, Februar 2011

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen

Entsendung

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Fällt die Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten? Benötigen sie ein Visum? Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommen sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
3. Unter welches Arbeitsrecht fallen die Beschäftigten, die nach Deutschland entsendet werden? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
4. In welchem Land ist er/sie sozialversicherungspflichtig (in Deutschland oder im Herkunftsland)?
5. Gelten die Mindestlöhne in Deutschland?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.), 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

Grenzüberschreitende Leiharbeit

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Unter welches Arbeitsrecht fallen die Beschäftigten, die nach Deutschland entsendet werden? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
3. In welchem Land ist er/sie sozialversicherungspflichtig (in Deutschland oder im Herkunftsland)?
4. Welche Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte gelten für grenzüberschreitende Leiharbeit?
5. Gilt eine Lohnuntergrenze für grenzüberschreitende Leiharbeit?
6. 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

Einsatz von abhängig Beschäftigten über Werkvertrag

(im Rahmen von Entsendung)

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Fällt die Entsendung von Beschäftigten im Rahmen eines Auftrags (Werkvertrag) unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
3. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten?
Benötigen sie ein Visum? Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden?
Bekommen sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
4. Unter welches Arbeitsrecht fallen die Beschäftigten, die nach Deutschland entsendet werden? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
5. In welchem Land ist er/sie sozialversicherungspflichtig (in Deutschland oder im Herkunftsland)?
6. Gelten Mindestlöhne in Deutschland?
7. Welche Unterschiede gibt es zwischen grenzüberschreitender Leiharbeit und grenzüberschreitenden Werkvertragskräften, die von ihrem Arbeitgeber entsandt werden?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 15 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen

Selbstständige Werkvertragnehmende

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Fällt die Selbstständigkeit über einen Werkvertrag (also als Einzelunternehmer/in) unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der EU-Staaten? Benötigen sie ein Visum? Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommen sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
3. Wie wird die Vergütung berechnet?
4. Wer haftet, wenn der Werkvertrag nicht ordentlich ausgeführt wird?
5. Besteht eine Arbeitserlaubnispflicht?
6. Was ist, wenn es sich um eine Scheinselbstständigkeit handelt?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 15 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

1. Benötigen EU-Angehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten eine Arbeitserlaubnis?

Nein, Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten benötigen keine Arbeitserlaubnis, wenn sie bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind.

2. Können Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten auch im öffentlichen Dienst arbeiten?

Ja, es ist keine gesonderte Genehmigung notwendig. Allerdings gibt es Einschränkungen für Beschäftigungen mit hoheitlichen Befugnissen (z. B. Berufung in ein Richter-Verhältnis).

3. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten? Benötigen sie ein Visum? Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommen 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. Was gilt für Familienangehörige von in Deutschland beschäftigten Staatsangehörigen der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten? Dürfen sie einreisen?

Ehepartner und Verwandte, die jünger als 21 Jahre alt sind, können nachziehen. Ältere Verwandte können nachziehen, falls die/der EU-Angehörige ihnen Unterhalt gewährt.

5. Welches Arbeitsrecht gilt für die Beschäftigten, wenn sie in Deutschland arbeiten?

Das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?

Es gilt grundsätzlich das deutsche Arbeitsrecht. Es gelten also z. B. die Bestimmungen zu Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Arbeitsschutz oder zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

6. In welchem Land ist er/sie 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.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen

Entsendung

1. Fällt die Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?

Die Entsendung fällt unter die Dienstleistungsfreiheit, da in diesem Fall ein Unternehmen eines Mitgliedstaates eine Dienstleistung in einem anderen Mitgliedstaat erbringt.

2. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten? Benötigen sie ein Visum? Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommen 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.

3. Unter welches Arbeitsrecht fallen die Beschäftigten, die nach Deutschland entsendet werden? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?

Bei Beschäftigung vor der Entsendung:

Es gilt das Arbeitsrecht des Herkunftslandes, aber: Gleichzeitig sind die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland zu beachten (Mindestjahresurlaub, Höchst- arbeitszeit, Mindestruhezeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Leiharbeit).

Bei Beschäftigung nur für die Entsendung:

Es gilt das Arbeitsrecht in Deutschland.

4. In welchem Land ist er/sie sozialversicherungspflichtig (in Deutschland oder im Herkunftsland)?

Beschäftigung unter 24 Monate: im Herkunftsland

Beschäftigung über 24 Monate: in Deutschland

5. Gelten Mindestlöhne in Deutschland?

Ja, wenn die Branche im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten ist und wenn in einem Tarifvertrag ein Mindestlohn festgelegt und für allgemeinverbindlich erklärt bzw. auf alle Arbeitgebenden und Beschäftigten der Branchen ausgeweitet wurde.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen

Grenzüberschreitende Leiharbeit

1. 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 fallen die Beschäftigten, die nach Deutschland entsendet werden?
Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?

Es gelten die Regelungen der Entsendung.

Bei Beschäftigung vor der Entsendung:

Es gilt das Arbeitsrecht des Herkunftslandes, aber: Gleichzeitig sind die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland zu beachten (Mindestjahresurlaub, Höchst- arbeitszeit, Mindestruhezeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Leiharbeit).

Bei Beschäftigung nur für die Entsendung:

Es gilt das Arbeitsrecht in Deutschland.

3. In welchem Land ist er/sie sozialversicherungspflichtig (in Deutschland oder im Herkunftsland)?

Beschäftigung unter 24 Monate: im Herkunftsland

Beschäftigung über 24 Monate: in Deutschland

4. Welche Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte gelten 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.

5. Gilt eine Lohnuntergrenze für grenzüberschreitende Leiharbeit?

Es gilt eine tarifvertragliche Lohnuntergrenze. Diese wurde per Verordnung im Dezember 2011 für alle Leiharbeitsverhältnisse für verbindlich erklärt.

6. 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

Einsatz von abhängig Beschäftigten über Werkvertrag

(im Rahmen von Entsendung)

1. Was ist ein Werkvertrag?

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

2. Fällt die Entsendung von Beschäftigten im Rahmen eines Auftrags (Werkvertrag) 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. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten? Benötigen sie ein Visum?

Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommen sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?

Es gelten die Regelungen für Entsendung: 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. Unter welches Arbeitsrecht fallen die Beschäftigten, die nach Deutschland entsendet werden?

Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?

Bei Beschäftigung vor der Entsendung:

Es gilt das Arbeitsrecht des Herkunftslandes, aber: Gleichzeitig sind die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland zu beachten (Mindestjahresurlaub, Höchst- arbeitszeit, Mindestruhezeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Leiharbeit).

Bei Beschäftigung nur für die Entsendung:

Es gilt das Arbeitsrecht in Deutschland.

5. In welchem Land ist er/sie sozialversicherungspflichtig (in Deutschland oder im Herkunftsland)?

Beschäftigung unter 24 Monate: im Herkunftsland

Beschäftigung über 24 Monate: in Deutschland

6. Gelten Mindestlöhne in Deutschland?

Ja, wenn die Branche im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten ist und wenn in einem Tarifvertrag ein Mindestlohn festgelegt und für allgemeinverbindlich erklärt bzw. auf alle Arbeitgebenden und Beschäftigten der Branchen ausgeweitet wurde.

7. Welche Unterschiede gibt es zwischen grenzüberschreitender Leiharbeit und grenzüberschreitenden Werkvertragskräften, die von ihrem Arbeitgeber entsandt werden?

Ausschlaggebend ist die Eingliederung in den Betrieb und das Weisungsrecht.

Abhängig Beschäftigte bleiben in den Betrieb ihres Arbeitgebers, der den Werkvertrag erfüllt, eingebunden. Bei diesem liegt auch das Weisungsrecht.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen

Selbstständige Werkvertragnehmende

1. Fällt die Selbstständigkeit über einen Werkvertrag (also als Einzelunternehmer/in) unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?

Die selbstständige Tätigkeit fällt unter die Dienstleistungsfreiheit. Es handelt sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis, sondern der-/diejenige ist selbst unternehmerisch tätig.

2. Welche Regelungen gelten in Bezug auf den Aufenthalt und das Melderecht für Staatsangehörige der EU-Staaten? Benötigen sie ein Visum? Müssen sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommen 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.

3. Wie wird die Vergütung berechnet?

Es wird kein Lohn bezahlt, sondern eine festgelegte Vergütung, die sich auf eine feste Arbeitsleistung bezieht.

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

Der/die Werkvertragnehmende haftet. Hat jemand als Einzelselbstständige/r einen Werkvertrag angenommen, haftet er/sie für die Erfüllung des Vertrags.

5. Besteht eine Arbeitserlaubnispflicht?

Nein, eine Arbeitserlaubnispflicht besteht nicht, denn es wird eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen, keine abhängige Beschäftigung.

6. Was ist, wenn es sich um eine Scheinselbstständigkeit handelt?

Wenn es sich um Scheinselbstständigkeit handelt, sind die für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und -nehmer geltenden Arbeits- und Sozialrechtsbestimmungen anzuwenden, da ein sogenanntes faktisches Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber zustande gekommen ist.

2.3 Brainstorming: Abgrenzung grenzüberschreitende Leiharbeit – Werkvertragsbeschäftigung – (Schein-)Selbstständigkeit

Kategorie: Wissensvermittlung

Ziel

Die Teilnehmenden verfestigen ihr Wissen zu den verschiedenen Beschäftigungsformen und lernen, wie die Formen unterschieden werden können.

Ablauf

Vorbereitet wird eine Matrix (→ Arbeitsblatt | Aufgabenstellung). Diese wird Schritt für Schritt durchgegangen und gemeinsam erarbeitet. Dabei können die Teilnehmenden durch Zuruf Lösungsvorschläge machen, die dann diskutiert werden. Anschließend sollte die Moderation auf die Praxis, das heißt die Erfahrungen, die die Teilnehmenden in ihren Betrieben mit den Abgrenzungsmöglichkeiten gesammelt haben, eingehen. Darauf aufbauend sollten Handlungsmöglichkeiten in den Betrieben erarbeitet werden (siehe Modul 4: Handlungsoptionen).

Rahmenbedingungen

Dauer • 30 Minuten: Brainstorming und Diskussion

Materialien • Flipchart

Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Aufgabenstellung
- Arbeitsblatt | Lösungsvorschlag

-> Abgrenzung Arbeitsverträge

Vergleich zwischen Arbeits-, Leiharbeits- und Werkvertrag

	regulär Beschäftigte in Deutschland	grenzüberschreitende Leiharbeitskräfte	grenzüberschreitende Werkvertragsarbeitskräfte	
			Arbeitskraftunternehmer (Freelancer)	»Fremdfirma«
Vertragsverhältnis der Beschäftigten				
Vertragsverhältnis zwischen Arbeitskraftgebenden und -nehmenden				
Vertragsgegenstand				
Eingliederung in den Betrieb				
Weisungsrecht gegenüber Arbeitnehmenden				
Struktur und Ausstattung mit Arbeitsmitteln				
unternehmerisches Risiko/Erfolg der Arbeit				
Entgelt				
Bindung an Arbeitskräfte				
Sozialversicherungspflicht				
Mitbestimmung des Betriebsrats				
Tarifvertrag, Gewerkschaft				

-> Abgrenzung Arbeitsverträge

Vergleich zwischen Arbeits-, Leiharbeits- und Werkvertrag

	regulär Beschäftigte in Deutschland	grenzüberschreitende Leiharbeitskräfte	grenzüberschreitende Werkvertragsarbeitskräfte	
			Arbeitskraftunternehmer (Freelancer)	»Fremdfirma«
Vertragsverhältnis der Beschäftigten	Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag mit verleihendem Unternehmen	Werkvertrag	Arbeitsvertrag (mit dem werkvertragnehmenden Unternehmen)
Vertragsverhältnis zwischen Arbeitskraftgebenden und -nehmenden	---	Entleihvertrag zwischen verleihendem und entleihendem Unternehmen	Werkvertrag	
Vertragsgegenstand	Arbeitsleistung	Überlassung von Arbeitnehmenden	Herbeiführen eines konkreten Erfolges	
Eingliederung in den Betrieb	---	Arbeitnehmende werden in den Betrieb des entleihenden Unternehmens eingegliedert	selbstständige Tätigkeit	Arbeitnehmende bleiben im Betrieb des Werkvertragnehmers eingegliedert
Weisungsrecht gegenüber Arbeitnehmenden	Arbeitgeber	entleihendes Unternehmen als Arbeitgeber	selbstständige Tätigkeit	werkvertragnehmendes Unternehmen als Arbeitgeber
Struktur und Ausstattung mit Arbeitsmitteln	Arbeitgeber	durch das entleihende Unternehmen als Arbeitgeber	muss selbst für Struktur und Ausstattung sorgen	durch das werkvertragnehmende Unternehmen als Arbeitgeber
Unternehmerisches Risiko/Erfolg der Arbeit	Arbeitgeber trägt Risiko	entleihendes Unternehmen trägt Risiko	eigenes Risiko, da selbstständig	werkvertragnehmendes Unternehmen trägt das Risiko
Entgelt	Zahlung an Arbeitnehmende gemäß Arbeits-/Tarifvertrag	entleihendes zahlt an verleihendes Unternehmen gemäß geleisteter Arbeitszeit und Stundensatz; verleihendes Unternehmen bezahlt Leiharbeitende gemäß deutschem Tarifvertrag	werkvertraggebendes Unternehmen zahlt Entgelt für Erstellung des Werkes an die Werkvertragnehmenden; pauschale Vergütung einer vorab definierten Arbeitsleistung	werkvertraggebendes Unternehmen zahlt Entgelt für Erstellung des Werkes; werkvertragnehmendes Unternehmen bezahlt seine Beschäftigten gemäß Arbeits-/Tarifvertrag (i. d. R. zu den im Herkunftsland gültigen Bestimmungen)
Bindung an Arbeitskräfte	tarifliche und gesetzliche Kündigungsfristen	entleihendes Unternehmen flexibel, nach kurzfristiger Disposition; Arbeitnehmende bei verleihendem Unternehmen nach gesetzlichen und tariflichen Regelungen	---	für die Dauer der Erfüllung des Werkvertrags
Sozialversicherungspflicht	ja	ja; unter 24 Monate im Entsendeland, über 24 Monate in Deutschland	nein	ja; unter 24 Monate im Entsendeland, über 24 Monate in Deutschland
Mitbestimmung des Betriebsrats	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	
Tarifvertrag, Gewerkschaft	ja	ja	keine grundsätzliche tarifliche Vertretung	

Quelle: Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 17, entsprechend: Koch, Andreas, unter Mitarbeit von Wohlhüter, Andreas, Werkverträge in der Arbeitswelt, OBS-Arbeitspapier Nr. 2, Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt a. M. 2012, S. 11 sowie eigene Änderungen und Ergänzungen

2.4 Fallbeispiele: Unterschiedliche Zuwanderungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

Ziel

Die Teilnehmenden verfestigen ihr Wissen zu verschiedenen Beschäftigungsformen und lernen, sie voneinander abzugrenzen.

Grundbedingungen

Die Teilnehmenden sollten über ein Grundwissen über die Rechtslage verfügen und verschiedene Beschäftigungsformen kennen. Dieses Modul kann aufbauend auf die zuvor beschriebenen Module eingesetzt werden.

Ablauf

Die Teilnehmenden werden in sechs Kleingruppen eingeteilt. Dort bearbeiten sie gemeinsam eines der Fallbeispiele und entwickeln Antworten zu den Fragen (→ Arbeitsblatt | Fallbeispiele zu den Rechtsformen) auf einer Flipchart.

Im Anschluss kommen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen, jede Gruppe stellt ihr Beispiel und ihren Lösungsvorschlag vor. Die Moderation stellt den Lösungsvorschlag zur Diskussion und erfragt, ob alle Teilnehmenden diesen teilen oder ob es andere Vorstellungen gibt. Danach wird das Arbeitsblatt »Lösungsmöglichkeiten« verteilt und diskutiert.

Rahmenbedingungen

Dauer

- 20 Minuten: Kleingruppenarbeit
- 30 Minuten: Vorstellung und Diskussion

Materialien

- Flipchart

Raum

- Für die Kleingruppenarbeit benötigen die Teilnehmenden genügend Platz.

Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Fallbeispiele zu den Rechtsformen
- Arbeitsblatt | Lösungsmöglichkeiten für die Fallbeispiele
- Informationsmaterialien unter www.faire-mobilitaet.de
- ggf. Merkblätter der 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
 - Merkblatt 16: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Staaten außerhalb der Europäischen Union im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzungen, Zulassungsverfahren, Stand: Mai 2011
 - Merkblatt 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Stand: Januar 2012
 - Merkblatt 16a: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzungen, Zulassungsverfahren, Stand: Mai 2011
 - Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen, Stand: Dezember 2010
 - Merkblatt für Leiharbeitnehmer und Leiharbeiterinnen, Stand: Juli 2012
 - Merkblatt: Au-pair bei deutschen Familien, Stand: April 2011

-> Zuwanderungsformen



Fallbeispiel 1

Petru und **Thomas** werden von ihrem litauischen Arbeitgeber an eine deutsche Möbelproduktionsfirma entliehen.

- Auf welcher Vertrags- bzw. Rechtsbasis arbeiten Petru und Thomas in Deutschland?
- Welches Arbeitsrecht gilt für sie?
- Der Chef der Möbelproduktionsfirma entscheidet, beide für Arbeiten einzusetzen, die deutlich unter ihrem Leistungsniveau liegen.
Kann ihr litauischer Arbeitgeber dagegen etwas tun?
- Wonach richtet sich die Vergütung von Petru und Thomas?
- Wonach richten sich die Arbeitsbedingungen von Petru und Thomas?
- Muss ihr litauischer Arbeitgeber eine Genehmigung für die Entleiherung haben?

1

Fallbeispiel 2

Lisa kommt aus Kroatien und ist in einem Hotel in Deutschland angestellt. Sie arbeitet für fünf Monate in der Haupturlaubszeit (eine Saison) und kehrt anschließend nach Kroatien zurück.

- Wie nennt man die Beschäftigungsform von Lisa?
- Welches Arbeitsrecht gilt für sie?
- Wie lange dürfte sie maximal in Deutschland arbeiten?
- Benötigt Lisa eine Arbeitserlaubnis-EU?
- Wo ist Lisa sozialversicherungspflichtig?
- Wonach richtet sich die Vergütung für Lisa?
- Muss Lisa selbst für eine Unterkunft sorgen?

2

Fallbeispiel 3

Dumitru lebt in Rumänien. Er schließt als Ein-Mann-Unternehmen mit einem Schlachtereigroßbetrieb in der Nähe von Bielefeld einen Vertrag, nach dem er sich verpflichtet, eine bestimmte Anzahl von Schweinen pro Tag in einer bestimmten Zeit zu schlachten.

- Auf welcher Vertrags- bzw. Rechtsbasis arbeitet Dumitru?
- Welches Arbeitsrecht gilt für ihn?
- Wie lange kann Dumitru in Deutschland auf diese Weise arbeiten?
- Woran orientiert sich die Vergütung für Dumitru?
- Wer trägt die Verantwortung und das Unternehmerrisiko?

3

-> Zuwanderungsformen

Fallbeispiel 4

Ana kommt aus Rumänien, sie ist 23 Jahre alt und möchte einige Erfahrungen im Ausland sammeln. Sie findet eine deutsche Familie in Berlin, bei der sie für sieben Monate die zwei Kinder betreut, anschließend kehrt sie nach Rumänien zurück.

- Auf welcher Rechtsbasis arbeitet Ana?
- Benötigt Ana eine Arbeitserlaubnis-EU?
- Wie lange dürfte sie maximal in Deutschland arbeiten?
- Wie wird Ana vergütet?
- Muss Ana selbst für eine Unterkunft sorgen?
- Muss Ana sich auch um die pflegebedürftige Großmutter der Kinder kümmern?
- Wie sind die Arbeitszeiten von Ana geregelt?
- Was ist das Hauptziel von Anas Beschäftigungsverhältnis?

4

Fallbeispiel 5

Hugo wohnt mit seiner Familie in Donin (CZ) und arbeitet in einer Produktionsfirma in Zittau (D). Jeden Tag fährt Hugo morgens zur Arbeit und abends zurück nach Hause.

- Wie bezeichnet man Personen, die wie Hugo in einem Land wohnen und in einem anderen arbeiten?
- Welches Arbeitsrecht gilt für Hugo?
- Benötigt Hugo eine Arbeitserlaubnis-EU?
- Wo ist Hugo sozialversicherungspflichtig und wo kann er Sozialleistungen in Anspruch nehmen?
- Ist Hugo seinen deutschen Arbeitskollegen und -kolleginnen bezüglich seiner Rechte und Pflichten gleichgestellt?
- Wo ist Hugo steuerpflichtig?

5

Fallbeispiel 6

Andreas arbeitet seit drei Jahren in einem polnischen Unternehmen mit Sitz in Warschau. Sein dortiger Arbeitgeber beauftragt ihn, für ein Jahr gemeinsam mit einigen Kollegen an einem Großprojekt in Halle zu arbeiten.

- Auf welcher Rechtsbasis arbeitet Andreas?
- Welches Arbeitsrecht gilt für Andreas?
- Wie lange dürfte er maximal an dem Projekt in Halle mitarbeiten?
- Gilt der deutsche Arbeitsschutz für Andreas und seine Kollegen?
- Wo ist Andreas sozialversicherungspflichtig?
- Muss die Tätigkeit von Andreas in Deutschland gemeldet werden?

6



-> Zuwanderungsformen



Lösungsvorschlag Fallbeispiel 1

Petru und **Thomas** sind grenzüberschreitende Leiharbeitnehmer, sie werden von ihrem Arbeitgeber an die Möbelproduktionsfirma entliehen. Sie kommen auf Basis der Entsendung (Dienstleistungsfreiheit). Der Entleiher kann die beiden nach seinen Erfordernissen einsetzen, unabhängig vom Verleiher. Als Leiharbeitnehmer haben sie Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbare Beschäftigte des Entleihers (Equal Pay), falls es keinen abweichenden einschlägigen Tarifvertrag gibt. Die Vergütung richtet sich nach dem tarifvertraglichen Mindestlohn, der per Verordnung im Entsendegesetz aufgenommen ist. Da Leiharbeit grundsätzlich erlaubnispflichtig ist, benötigen Verleihunternehmen eine entsprechende Erlaubnis.

1

Lösungsvorschlag Fallbeispiel 2

Lisa ist Saisonarbeitnehmerin und benötigt als kroatische Staatsangehörige eine Arbeitserlaubnis-EU. Maximal darf Lisa sechs Monate in Deutschland arbeiten. Für Lisa gilt das deutsche Arbeitsrecht und sie ist in Deutschland sozialversicherungspflichtig. Die Vergütung orientiert sich an tariflichen oder ortsüblichen Löhnen, die nicht unterschritten werden dürfen. Der Arbeitgeber von Lisa muss eine angemessene Unterkunft stellen oder für eine Unterkunft sorgen.

2

Lösungsvorschlag Fallbeispiel 3

Dumitru ist selbstständig als Werkvertragsunternehmer. Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit bestehen keine zeitlichen Beschränkungen für ihn, um in Deutschland seine Dienste anzubieten. Als Selbstständiger gilt das Arbeitsrecht nicht für ihn. Seine Vergütung richtet sich nach Erbringung der Leistung – also nach Anzahl der geschlachteten Schweine. Die Verantwortung und das Unternehmerrisiko für die Erstellung des Werks trägt er als Unternehmer selbst.

3

-> Zuwanderungsformen

Lösungsvorschlag Fallbeispiel 4

Ana arbeitet als Au-pair in Deutschland. Da sie unter 25 Jahre alt ist und aus einem der Länder mit Sonderregelungen (Bulgarien und Rumänien) kommt, benötigt sie eine Arbeitserlaubnis-EU. Eine Obergrenze für den Au-pair-Aufenthalt gibt es nicht, sie muss nur mindestens sechs Monate in Deutschland arbeiten. Einen Lohn erhält Ana nicht, aber ein monatliches Taschengeld von 260 Euro steht ihr zu. Unterkunft und Verpflegung müssen für Ana unentgeltlich sein und die Gastfamilie ist dafür zuständig. Die Alten- und Krankenpflege gehört ausdrücklich nicht zu den Aufgaben eines Au-pairs. In der Woche darf Ana nicht mehr als 30 Stunden arbeiten und an mindestens einem Tag in der Woche muss sie freihaben, außerdem hat sie Anspruch auf Urlaub. Hauptziel der Beschäftigung ist die Vervollständigung der Sprachkenntnisse und die Erweiterung des Allgemeinwissens, daher muss die Teilnahme an einem Sprachkurs für Ana möglich sein.

4

Lösungsvorschlag Fallbeispiel 5

Hugo wohnt in einem EU-Mitgliedstaat und arbeitet in einem anderen, er ist Grenzgänger. Als Grenzgänger ist er den inländischen Beschäftigten bezüglich seiner Rechte und Pflichten gleichgestellt. Er benötigt keine Arbeitserlaubnis-EU. Er ist verpflichtet, in Deutschland (Arbeitsland) sozialversichert zu sein, Leistungen kann er aber zumindest zum Teil auch in seinem Wohnort Donin in der Tschechischen Republik in Anspruch nehmen. In Tschechien ist er auch i. d. R. steuerpflichtig. Die Arbeitsbedingungen, zu denen Hugo arbeitet, werden nach deutschem Arbeitsrecht geregelt.

5

Lösungsvorschlag Fallbeispiel 6

Andreas arbeitet im Auftrag seines Arbeitgebers für eine begrenzte Zeit im Ausland, somit ist Andreas ein entsendeter Beschäftigter. Da Andreas gewöhnlich in Polen arbeitet und nur für einen begrenzten Zeitraum in Deutschland tätig ist, gilt das polnische Arbeitsrecht. Unabhängig davon gilt im Rahmen seiner Tätigkeit in Deutschland der in Deutschland geltende Arbeitsschutz, also die Regelungen zu Mindesturlaub, Höchstarbeitszeiten und Sicherheitsvorkehrungen, die in Deutschland gelten. Für seine Entsendungen gilt eine Höchstdauer von 24 Monaten. Andreas ist in Deutschland sozialversicherungspflichtig und seine Tätigkeit muss in Deutschland angemeldet werden.

6



3 | Situation der Betroffenen

3.1 Rollenspiel: Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Kategorie: Sensibilisierung

Ziel

Mit dem Bildungsmodul sollen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen für die Auswirkungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Wanderarbeiterinnen und -arbeiter sensibilisiert werden.

Ablauf

Sechs Teilnehmende erhalten ein Rollenkärtchen und stellen sich in einer Reihe nebeneinander auf. Anschließend haben sie kurz Gelegenheit, sich ihre Rolle zu vergegenwärtigen und Fragen zu stellen, wenn ihnen etwas an ihrer Rolle nicht klar ist. Zudem erhalten sechs andere Teilnehmende die gleichen Kärtchen. Niemand darf seine Rolle den anderen verraten.

Die Spielleitung stellt den Figuren nun unterschiedliche Fragen (→ Arbeitsblatt | Teamer/in | Fragenkatalog und Lösungsvorschlag). Können die Spieler und Spielerinnen die Fragen mit »Ja« beantworten, dürfen sie einen deutlichen Schritt nach vorne treten. Wer mit »Nein« antworten muss, bleibt stehen. Die Spielleitung sollte darauf hinweisen, dass es bei einigen Fragen um die subjektive Einschätzung geht: Nicht immer finden sich alle Angaben auf den Karten – die Teilnehmenden sollen einschätzen, wie die Lage sein könnte. Wer sich bei einer Antwort unsicher ist, bleibt stehen.

Die sitzenden gebliebenen sechs Teilnehmenden sollen sich jeweils überlegen, ob sie auch einen Schritt nach vorne gegangen wären oder stehen geblieben wären.

Durch die verschiedenen Antworten ergibt sich schließlich eine Verteilung der Teilnehmenden im Raum: Einige konnten viele Fragen mit »Ja« beantworten, andere nur wenige. Der Spielleitung fragt nun jeden einzelnen Teilnehmenden, wie er/sie sich fühlt, wie das Stehenbleiben oder Gehen auf sie gewirkt hat und ob er/sie bei manchen Antworten unsicher war (die Identität der Rollen wird noch nicht aufgedeckt). Die sitzenden gebliebenen Teilnehmenden werden gefragt, auch dazu, ob sie alle Schritte so mitgegangen wären.

Anschließend werden die Rollen aufgedeckt und es wird gemeinsam besprochen, an welchen Punkten nach vorne gegangen werden konnte und an welchen nicht. Diskutiert werden kann abschließend zum Beispiel darüber, dass allein das Recht auf etwas nicht automatisch dazu führt, dass man es bekommt. Es können Gefühle, Rollenbilder und Stereotype angesprochen werden.

Rahmenbedingungen

- Dauer • 60 Minuten
- Raum • Die Teilnehmenden müssen genug Platz haben.
- Teilnehmende • Max. 12 Teilnehmende, die direkt an dem Rollenspiel teilnehmen; die anderen Veranstaltungsteilnehmenden können durch Fragen mit einbezogen werden.

Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Rollenkärtchen
- Arbeitsblatt | Teamer/in | Fragenkatalog und Lösungsvorschlag

-> Situation der Betroffenen



Elisa | 32 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Bulgarin

A

Du bist selbstständig und arbeitest als Reinigungskraft in einem großen Hotel. Du musst pro Tag eine bestimmte Anzahl Zimmer reinigen. Im Schnitt erhältst du 800 Euro pro Monat. Direkt beim Hotel Beschäftigte erhalten einen Stundenlohn, der über deinem liegt. Du lebst seit vier Wochen in Deutschland, dein Mann und deine Kinder sind in Bulgarien. Du teilst dir mit drei Frauen eine 2-Zimmer-Wohnung. Den Abend verbringst du gewöhnlich auf deinem Zimmer. Normalerweise arbeitest du so lange, bis deine Arbeit erledigt ist, meist von 7.00 bis 18.00 Uhr.

Milan | 28 Jahre | ledig | Rumäne

B

Du arbeitest auf dem Bau. 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.

Sander | 29 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Este

C

Du wurdest von deinem Unternehmen, einem größeren Softwarebetreuer, nach Deutschland entsandt, um dort in einem Unternehmen den erstmaligen Einsatz der Software zu betreuen. 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 4.500 Euro im Monat (nach Tarif).

Natalia | 42 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Polin

D

Du lebst mit deiner Familie seit zehn Jahren in Deutschland. Du hast eine Eigentumswohnung. Du arbeitest als Bürofachkraft. Du bekommst 1.000 Euro netto im Monat.

Rosaria | 43 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 2.500 Euro. Mit deiner Familie wohnst du in der Nähe des Unternehmens in einer Mietwohnung.

Rike | 28 Jahre | ledig | keine Kinder | Tschechin

F

Du arbeitest bei einem tschechischen Leiharbeitsunternehmen, das dich nach Deutschland ausleiht. Du verdienst 1.200 Euro im Monat. Da die Leiharbeitsstelle ständig wechselt, stellt dir der Arbeitgeber Hotelzimmer zur Verfügung, die Kosten dafür zieht er dir vom Lohn ab.

-> Situation der Betroffenen

Rollenspiel

1. Kannst du deine Familie und/oder deine Freunde regelmäßig sehen?
2. Kannst du nach der Arbeit in eine eigene Wohnung zurückkehren?
3. Kannst du dir aussuchen, wer mit dir in einem Zimmer schläft?
4. Kannst du deinen Feierabend normalerweise bei deiner Familie und/oder deinen Freunden verbringen?
5. Bekommst du das gleiche Geld wie die Kolleginnen und Kollegen, die im Betrieb die gleiche Arbeit machen?
6. Kannst du von deinem Einkommen deine Miete und deinen Lebensunterhalt gut bezahlen?
7. Kannst du deine Zeit gut planen? Ist deine Arbeit regelmäßig?
8. Kannst du dich an einen Betriebsrat wenden, wenn du Probleme hast?

- | | |
|--|------------------------------------|
| A Selbstständige | D Arbeitnehmerfreizügigkeit |
| B Beschäftigungsform unklar, vermutlich scheinselfständig | E regulär Beschäftigte |
| C Entsendeter | F Leiharbeiterin |

	A	B	C	D	E	F
1. Kannst du deine Familie und/oder deine Freunde regelmäßig sehen?	nein	nein	ja	ja	ja	nein
2. Kannst du nach der Arbeit in eine eigene Wohnung zurückkehren?	ja (WG)	nein	ja	ja	ja	nein
3. Kannst du dir aussuchen, wer mit dir in einem Zimmer schläft?	ja	nein	ja	ja	ja	(ja)
4. Kannst du deinen Feierabend normalerweise bei deiner Familie und/oder deinen Freunden verbringen?	nein	nein	(ja)	ja	ja	nein
5. Bekommst du das gleiche Geld wie die Kolleginnen und Kollegen, die im Betrieb die gleiche Arbeit machen?	nein	(nein)	ja	(ja)	ja	nein
6. Kannst du von deinem Einkommen deine Miete und deinen Lebensunterhalt gut bezahlen?	nein	(nein)	ja	(nein)	ja	(nein)
7. Kannst du deine Zeit gut planen? Ist deine Arbeit regelmäßig?	ja	nein	nein	(ja)	ja	nein
8. Kannst du dich an einen Betriebsrat wenden, wenn du Probleme hast?	nein	nein	nein	ja	ja	(nein)

3.2 Begriffsklärung: Arbeitsausbeutung

Kategorie: Wissensvermittlung

Ziel

Als Basis für weitere Arbeitsschritte einigen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf eine einheitliche Definition des Begriffes der Arbeitsausbeutung.

Ablauf

Mittels Brainstorming wird der Begriff Arbeitsausbeutung näher beschrieben. Dabei können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Moderation Begriffe zurufen, die an der Flipchart gesammelt werden. Die Begriffe sollten dabei erläutert (was versteht der-/diejenige darunter?) und zur Diskussion gestellt werden.

Anschließend wird das Arbeitsblatt »Hintergrundinformation« verteilt. Die Teilnehmenden erhalten Gelegenheit, den Text zu lesen. Anschließend wird darüber diskutiert, auf welche Definition man sich einigen möchte. Diese wird an der Flipchart festgehalten.

Rahmenbedingungen

Dauer • 30 Minuten

Materialien • Flipchart

Arbeitsmaterial

• Arbeitsblatt | Hintergrundinformation

-> Arbeitsausbeutung

1

Was ist Ausbeutung?

Internationale Labour Organization (ILO)

Übereinkommen über die Zwangs- oder Pflichtarbeit, Nr. 29, 1930

Als »Zwangs- oder Pflichtarbeit« im Sinne dieses Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Strafgesetzbuch (StGB)

*Siebenunddreißigstes Strafrechtsänderungsgesetz – §§ 180b, 181 StGB – (37. StrÄndG)
vom 11.02.2005 (BGBl. I S. 239) m.W.v. 19.02.2005*

§ 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft

- (1) Wer eine andere Person unter Ausnutzung einer Zwangslage oder der Hilflosigkeit, die mit ihrem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, in Sklaverei, Leibeigenschaft oder Schuldknechtschaft oder zur Aufnahme oder Fortsetzung einer Beschäftigung bei ihm oder einem Dritten zu Arbeitsbedingungen, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer stehen, welche die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, bringt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine Person unter einundzwanzig Jahren in Sklaverei, Leibeigenschaft oder Schuldknechtschaft oder zur Aufnahme oder Fortsetzung einer in Satz 1 bezeichneten Beschäftigung bringt.
- (2) Der Versuch ist strafbar.
- (3) § 232 Abs. 3 bis 5 gilt entsprechend.

§ 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung

- (1) Wer eine andere Person unter Ausnutzung einer Zwangslage oder der Hilflosigkeit, die mit ihrem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder dazu bringt, sexuelle Handlungen, durch die sie ausgebeutet wird, an oder vor dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen oder von dem Täter oder einem Dritten an sich vornehmen zu lassen, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine Person unter einundzwanzig Jahren zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder zu den sonst in Satz 1 bezeichneten sexuellen Handlungen bringt.
- (2) Der Versuch ist strafbar.
- (3) Auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren ist zu erkennen, wenn
1. das Opfer der Tat ein Kind (§ 176 Abs. 1) ist,
 2. der Täter das Opfer bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt oder
 3. der Täter die Tat gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat, begeht.
- (4) Nach Absatz 3 wird auch bestraft, wer
1. eine andere Person mit Gewalt, durch Drohung mit einem empfindlichen Übel oder durch List zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder zu den sonst in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten sexuellen Handlungen bringt oder
 2. sich einer anderen Person mit Gewalt, durch Drohung mit einem empfindlichen Übel oder durch List bemächtigt, um sie zur Aufnahme oder Fortsetzung der Prostitution oder zu den sonst in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten sexuellen Handlungen zu bringen.
- (5) In minder schweren Fällen des Absatzes 1 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 3 und 4 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu erkennen.

→ weiter nächstes Arbeitsblatt

-> Arbeitsausbeutung

2

→ Fortsetzung

Norbert Cyrus, Dita Vogel, Katrin de Boer

Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung

Eine explorative Untersuchung zu Erscheinungsformen, Ursachen und Umfang in ausgewählten Branchen in Berlin und Brandenburg, hg. v. Internationale Organisation für Migration (IOM) Deutschland, Berlin 2010, S. 42 f.

Bei der Definition von Ausbeutung gehen wir über in der rechtswissenschaftlichen Literatur vertretene Meinungen hinaus, die Ausbeutung als Verhalten bestimmen, das zu einer spürbaren Verschlechterung der Vermögenssituation des Opfers führt oder durch welches der Täter zu Lasten des Opfers übermäßige Vermögensvorteile erlangt (Steen 2007: 667; Eydner 2006: 12). Bei dieser Definition würde eine Person, die zu deutlich ungünstigeren Bedingungen als in Deutschland üblich beschäftigt wird, dabei aber die eigene wirtschaftliche Situation verbessern kann, weil die Bedingungen im Herkunftsland noch ungünstiger sind oder das Geld überwiegend in einem Herkunftsland mit einer höheren Kaufkraft verwendet wird, keine Verschlechterung erleiden und insofern auch nicht als ausgebeutet gelten.

Dagegen nehmen wir als Bezugsrahmen die Situation in Deutschland und wollen unter Arbeitsausbeutung eine Situation verstehen, die sich deutlich von üblichen Zwängen und Beschäftigungsstandards im kompetitiven deutschen Arbeitsmarkt zu Ungunsten der Beschäftigten abhebt. Damit folgen wir § 233 StGB, der neben Sklaverei u. ä. auch die Beschäftigung zu Bedingungen, die in einem auffälligen Missverhältnis zu denen vergleichbarer ArbeitnehmerInnen in Deutschland stehen, unter der Überschrift Arbeitsausbeutung aufführt.

Die Definition eines »auffälligen Missverhältnisses« wird im deutschen Recht sehr weit gefasst. Sie umfasst neben der Verletzung gesetzlich verbindlicher Mindeststandards (Arbeitszeitregelung, Arbeitsbedingungen oder sozialrechtliche Absicherung und Bestimmungen für die Unterbringung von WanderarbeiterInnen) auch sittenwidrige Entgeltleistungen, die von der Rechtsprechung bei einer Entlohnung von weniger als zwei Drittel des tariflich vorgeschriebenen oder ortsüblichen Lohnes angesetzt wird [...]. Im Rahmen dieser Untersuchung wird die Zahlung eines sittenwidrigen Lohnes von weniger als zwei Drittel des tariflichen Lohnes bzw. eines extrem niedrigen Lohnes (vgl. dazu konkret Kapitel 3.4) als ein Indikator für ein auffälliges Missverhältnis herangezogen.

Deutsches Institut für Menschenrechte, Themendossier Menschenhandel/Moderne Sklaverei/Zwangsarbeit heute in Deutschland, o. J.

Die Abgrenzung zwischen illegaler ausbeuterischer Arbeit und Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung ist schwierig und häufig unklar. Anhaltspunkte für Menschenhandel sind gegeben, wenn infolge der Rechtlosigkeit Arbeitsbedingungen eingegangen werden müssen, die in einem deutlichen Missverhältnis zu den üblichen Verhältnissen stehen. Das ist zum Beispiel der Rechtsprechung zufolge dann der Fall, wenn der Lohn weniger als 2/3 des Tariflohns beträgt. Der Maßstab sind die Lohnverhältnisse oder Tarifbestimmungen in Deutschland.

3.3 Fallbeispiele: Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung

Kategorie: Wissensvermittlung und Sensibilisierung

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren, unter welchen Bedingungen Menschen leben, die ausgebeutet werden. Sie lernen dabei, dass es zwar branchenspezifische Unterschiede gibt, dass sich die Abläufe von extremer Arbeitsausbeutung allerdings häufig sehr ähnlich sind.

Ablauf

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden in drei Kleingruppen zu maximal vier Personen eingeteilt. Jede Gruppe erhält verschiedene Fälle, die in den Medien vorgestellt wurden (→ Material zum Downloaden unter www.faire-mobilitaet.de). Sie diskutieren die Fallbeispiele anhand von vorgegebenen Fragestellungen (→ Arbeitsblatt | Aufgabenstellung) und halten an der Flipchart die Antworten stichwortartig fest. Sie legen für die anschließende Vorstellung fest, wer die Präsentation übernimmt.

Aus der Kleingruppe kommen alle wieder zusammen. Jede Kleingruppe stellt zunächst ihren Fall vor. Anschließend erläutert sie ihr Arbeitsergebnis. Der/die Teamer/in fragt nach, wie sie den Fall empfunden haben und was sie besonders überrascht hat.

Im Anschluss wird an einer Flipchart strukturiert festgehalten, wie sich Arbeitsausbeutung häufig darstellt. Abschließend wird anhand der »Pyramide ausbeuterischer Beschäftigungsverhältnisse« verdeutlicht, dass nicht alle Fälle von Arbeitsausbeutung gleich verlaufen, sondern sich graduell unterscheiden. Hierzu wird entweder die Pyramide an der Flipchart aufgezeichnet und erläutert oder als Arbeitsblatt verteilt.

Rahmenbedingungen

- | | |
|-------------|--|
| Dauer | <ul style="list-style-type: none">• 30 Minuten: Kleingruppenarbeit• 20 Minuten: Präsentation der Ergebnisse und Diskussion• 15 Minuten: Ausarbeitung einer Übersicht |
| Materialien | <ul style="list-style-type: none">• Flipchart |
| Raum | <ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden benötigen genügend Platz für die Kleingruppenarbeit. |

Arbeitsmaterial

- Fallbeispiele aus Zeitungsartikeln und Medienbeiträge zum Downloaden unter www.faire-mobilitaet.de
- Arbeitsblatt | Aufgabenstellung
- Informationsblatt | Teamer/in | Hintergrundinformationen Arbeitsausbeutung
- Arbeitsblatt | Pyramide ausbeuterischer Beschäftigungsverhältnisse

-> Ausbeutung

Fallbeispiele

Lest die Fallbeispiele durch. Beantwortet anschließend folgende Fragen, soweit sie sich aus den euch vorliegenden Texten ergeben. Haltet an einer Flipchart in Stichworten eure Antworten fest.

1. Was wird über die beteiligten Personen gesagt?
2. Wie sind sie an ihre Beschäftigung gekommen?
3. Warum haben die Personen Arbeit in Deutschland gesucht?
4. Was haben sie in Deutschland erwartet?
5. Wie wurden die Betroffenen untergebracht?
6. Wie haben die Betroffenen reagiert?
7. Was ist passiert, nachdem sie ihre Arbeit in Deutschland aufgenommen haben?
8. Wie reagieren die Arbeitgeber auf die Forderungen der Beschäftigten?

-> Ausbeutung

mögliche Elemente einer Sammlung an der Flipchart

Arbeitsausbeutung

Anwerbung – Wege nach Deutschland

- über Dritte aus den Herkunftsländern
- über Sub-Subunternehmen

Gemachte Versprechen

- guter Lohn bzw. mehr Lohn als im Herkunftsland
- gute Unterkunft
- geregelte Arbeitszeiten
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Urlaub und Wochenende

Tatsächliche Arbeitssituation

- selbstständig statt abhängig beschäftigt
- Überstunden (ohne Bezahlung)
- keine Entlohnung – Lohn wird vorenthalten
- weniger Lohn als versprochen

Tatsächliche Wohnsituation

- keine eigene Wohnung
- keine Schlafgelegenheit
- keine Waschelegenheit
- zu mehreren auf einem Zimmer
- keine Privatsphäre

Durchsetzung von Rechten – Handlungsoptionen

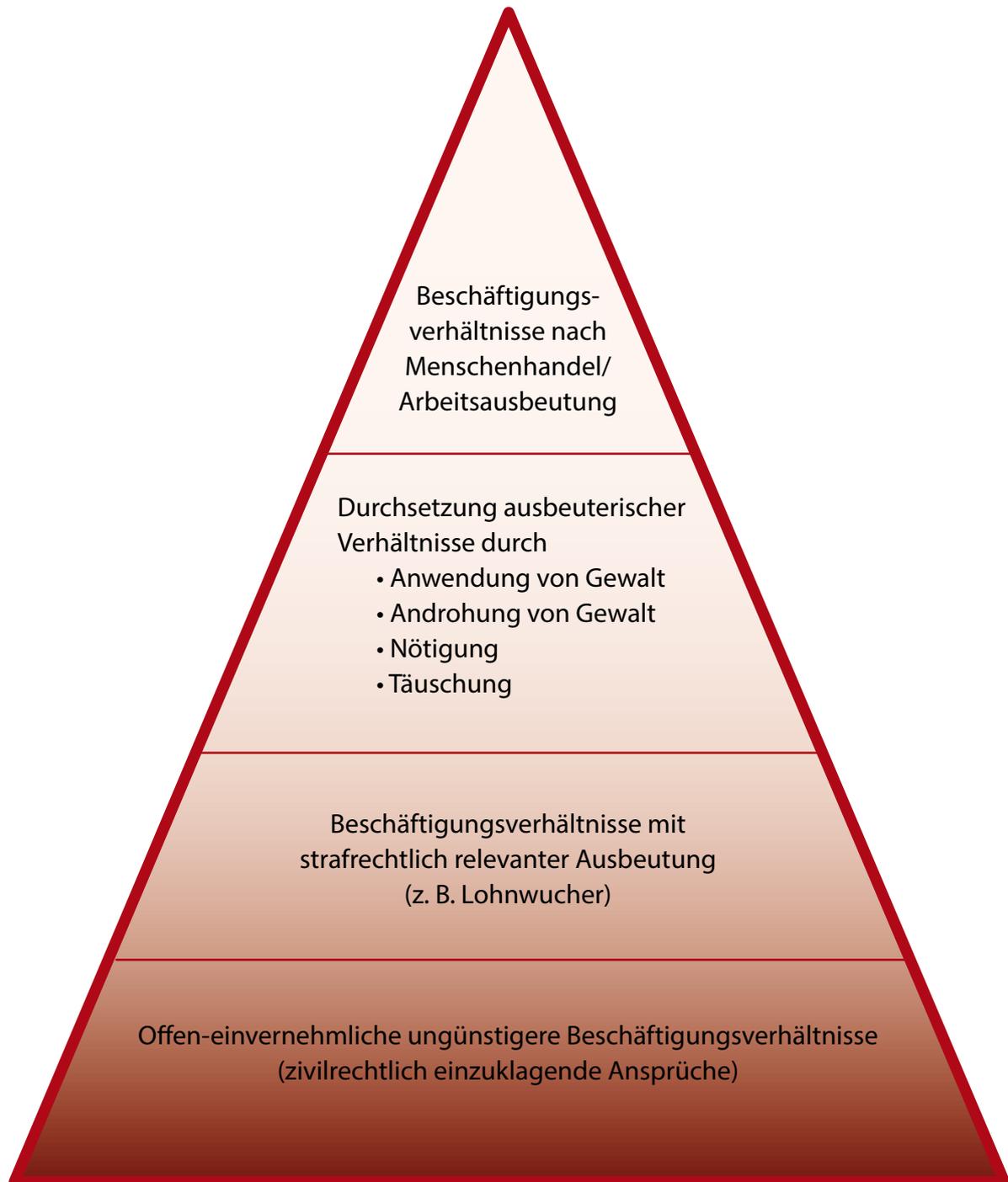
- kaum möglich, Betroffene haben keine Druckmittel in der Hand
- Rechtsanwalt/Rechtsanwältin einschalten
- Finanzkontrolle Schwarzarbeit informieren
- Geld einfordern gegenüber Arbeitgeber
- sich an Beratungsstellen wenden
- kündigen, um weiterer Ausbeutung zu entgehen

Kollektive Folgen von Arbeitsausbeutung

- Sozialversicherungsbetrug
- Druck auf Stammebelegschaften wird erhöht

-> Ausbeutung

Pyramide ausbeuterischer Beschäftigungsverhältnisse



Quelle: eigene Darstellung nach Cyrus, Norbert/Vogel, Dita/de Boer, Katrin, Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung, hg. v. Internationale Organisation für Migration (IOM) Deutschland, Berlin 2010, S. 109

3.4 Filmarbeit: Wanderarbeiter – Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau

Kategorie: Information

Die Einheit kann branchenspezifisch eingesetzt werden, der Film bietet sich aber auch als genereller Einstieg in die Thematik an.

Ziel

Die Teilnehmenden lernen die Lebens- und Arbeitssituation von Arbeitsmigranten auf dem Bau kennen.

Ablauf

Wanderarbeiter und -arbeiterinnen – also Menschen, die nicht langfristig migrieren, sondern nur für eine bestimmte Zeit – arbeiten meist in spezifischen Branchen in Deutschland. Durch die Kurzfristigkeit ihres Aufenthaltes sind sie besonders von Ausbeutung bedroht. Diese hat meist System, sie wird »billigend in Kauf genommen«. Am Beispiel der Bauwirtschaft werden Arbeits- und Lebensbedingungen von Wanderarbeitern und -arbeiterinnen vorgestellt.

In dem Film kommen Wanderarbeiter zu Wort. Außerdem gibt es Zusatzinterviews mit André Grundmann, IG BAU Regionalleiter Nord, Frank Schmidt-Hullmann, IG BAU Leiter der Abteilung Internationales und Europäische Baupolitik, Holger Vermeer, IG BAU Gewerkschaftssekretär Region Rheinland, Wolfgang Leihner-Weygandt, Staatlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz, Regierungspräsidium Darmstadt sowie Claus-Peter Möller, Hauptzollamt Darmstadt/Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), Wiesbaden.

Im Anschluss an den Film tauschen sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Situation der Wanderarbeiter aus, diskutieren die Ursachen und erarbeiten Handlungsoptionen, wie die Ausbeutung bekämpft werden kann (→ Arbeitsblatt | Fragenkatalog).

Rahmenbedingungen

- Dauer
- 20 Minuten: Kurzversion Film (60 Minuten: Gesamtfilm)
 - 20 Minuten: Diskussion

- Materialien
- Beamer
 - Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand
 - DVD-Spieler/Computer

Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Fragenkatalog
- Arbeitsblatt | Lösungsvorschlag
- Film: Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung (Hg.), Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau, Regie: Alf Mayer. Eine Produktion in Kooperation mit XARASmedia, Frankfurt, Dokumentation 2009, DVD, Kurzversion: 20 Minuten, inkl. Zusatzinterviews: 60 Minuten; ausleihbar: www.migration-online.de/medienverleih

-> Ausbeutung einkalkuliert

Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau

1. Wie viel Prozent der Menschen in Europa arbeiten als Wanderarbeiter/in?

2. Warum hat Wanderarbeit in Europa zugenommen?

3. Wie ist die Situation für die Beschäftigten?

4. Wie funktioniert Scheinselbstständigkeit?

5. Warum kommen die Menschen?

6. Wie wird Ausbeutung verschleiert?

7. Wie sind die Arbeitsbedingungen?

8. Warum ändert sich so wenig an der Situation?

9. Wie können Gewerkschaften helfen?

-> Ausbeutung einkalkuliert

Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau

1. Wie viel Prozent der Menschen in Europa arbeiten als Wanderarbeiter/in?
 - **im Film wird von 8,8 Prozent Wanderarbeitnehmenden gesprochen**
2. Warum hat Wanderarbeit in Europa zugenommen?
 - **Deregulierung Arbeitsmarkt**
 - **um Arbeit billig und immer verfügbar zu machen**
3. Wie ist die Situation für die Beschäftigten?
 - **manchmal über Dienstleistungsfreiheit selbstständig, ohne es selbst zu wissen**
4. Wie funktioniert Scheinselbstständigkeit?
 - **in der Regel wird die Scheinselbstständigkeit von Dritten organisiert**
 - **Arbeitsrechte sollen umgangen werden**
 - **Subunternehmensstrukturen werden zur Verschleierung eingesetzt**
5. Warum kommen die Menschen?
 - **um ihre Familien im Herkunftsland zu unterstützen**
 - **sozial-ökonomische Situation im Herkunftsland**
6. Wie wird Ausbeutung verschleiert?
 - **Scheinselbstständigkeit**
 - **offizielle Papierlage stimmt, diese stimmt aber nicht mit der Realität überein**
 - **Subunternehmensstrukturen**
7. Wie sind die Arbeitsbedingungen?
 - **lange Arbeitszeiten, manchmal 14 Stunden am Tag, 6 Tage die Woche**
 - **Mindestlohn wird nicht bezahlt**
 - **Überstunden werden nicht bezahlt**
 - **Lohn wird vorenthalten**
8. Warum ändert sich so wenig an der Situation?
 - **Bußgeldstrukturen greifen nicht**
 - **Preiskalkulation ist zu knapp**
 - **Mensch wird als Produkt betrachtet, das Leistung zu erbringen hat**
 - **bei Aufdeckung wird nur dieser Fall zugegeben, ansonsten weitergemacht**
 - **es wird Druck auf die Arbeiter/innen ausgeübt**
9. Wie können Gewerkschaften helfen?
 - **Druck auf Politik ausüben**
 - **in Betriebe hineinwirken**
 - **Kolleginnen und Kollegen informieren (z. B. zu Mischkalkulation)**

3.5 Filmarbeit: Lebens- und Arbeitssituation von Haushaltshilfen

Kategorie: Information

Die Einheit kann auch branchenspezifisch eingesetzt werden.

Ziel

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen lernen die Lebens- und Arbeitssituation von Haushaltshilfen kennen und lernen, wie unterschiedlich die Bedingungen sein können.

Ablauf

Der Film »Haus – Halt – Hilfe« (Kurzversion auf DVD für gewerkschaftliche Arbeit) wird vorgeführt. Die Teilnehmenden erhalten zur Begleitung verschiedene Fragestellungen. Dabei sollen sie sich jeweils eine Person herausuchen, für die sie die Fragen beantworten (→ Arbeitsblatt | Fragenkatalog).

Anschließend werden die Antworten gesammelt, für die jeweiligen Personen verglichen und Gründe für die festgestellten Unterschiede diskutiert.

Rahmenbedingungen

Dauer

- 20 Minuten: Kurzversion Film (60 Minuten: Langversion Film)
- 40 Minuten: Diskussion

Materialien

- Beamer
- Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand
- DVD-Spieler/Computer

Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Fragenkatalog
- Informationsblatt | Teamer/in | Lösungsvorschläge
- Film: Haus – Halt – Hilfe, Regie: Petra Valentin. Dokumentation, BRD: 2006, Kurzversion: 20 Minuten; ausleihbar: www.migration-online.de/medienverleih

-> Haushaltshilfen

Haus – Halt – Hilfe

Beantwortet die Fragen für eine der Personen, die im Film genannt werden:

Pia St.

Margaret W.

Maria G.

Jed S.

1. Aus welchem Land kommt die Haushaltshilfe?

2. Warum arbeitet sie/er als Haushaltshilfe?

3. Wie viel Lohn verdient die Haushaltshilfe?

4. Wie lang ist ihre Arbeitszeit?

5. Wie ist ihr Rechtsstatus?

6. Welchen Einfluss hat die Haushaltshilfe auf den Arbeitgeber und die Arbeitsbedingungen?

-> Haushaltshilfen

Haus – Halt – Hilfe

1. Aus welchem Land kommt die Haushaltshilfe?
 - **Pia St.: aus Deutschland**
 - **Margaret W.: aus Polen**
 - **Maria G.: von den Philippinen**
 - **Jed S.: wird nicht genannt**
2. Warum arbeitet sie/er als Haushaltshilfe?
 - **Pia St.: Die Zeiteinteilung als Putzfrau ist für sie günstig.**
 - **Margaret W.: Sie möchte Geld sparen, damit sie ihre Kinder unterstützen kann, Studium ist sonst zu teuer.**
 - **Maria G.: Sie muss ihre Familie unterstützen (Armut), der Vater war krank, ihr Mann arbeitslos, die Kinder sollen die Schule besuchen können.**
 - **Jed S.: Er ist der Ernährer in der Familie, die Eltern sind gestorben, seine jüngeren Geschwister brauchen Unterstützung.**
3. Wie viel Lohn verdient die Haushaltshilfe?
 - **Pia St.: mindestens 10 Euro die Stunde, wenn sie neu anfängt 12,50 Euro mindestens, ggf. mehr**
 - **Margaret W.: 7,50 bis 8,00 Euro die Stunde**
 - **Maria G.: 700 Euro im Monat**
 - **Jed S.: maximal 8 bis 9 Euro die Stunde**
4. Wie lang ist ihre Arbeitszeit?
 - **Pia St.: am Tag 3 bis 4 Stunden**
 - **Margaret W.: keine Angaben**
 - **Maria G.: Es gibt keine festen Arbeitszeiten, sie arbeitet so lange, bis die Arbeit erledigt ist, im Zweifel auch bis 23 Uhr.**
 - **Jed S.: keine Angaben; arbeitet, soweit es Arbeit gibt**
5. Wie ist ihr Rechtsstatus?
 - **Pia St.: vermutlich deutsche Staatsangehörige**
 - **Margaret W.: vermutlich ohne Papiere**
 - **Maria G.: ohne Papiere**
 - **Jed S.: ohne Papiere**
6. Welchen Einfluss hat die Haushaltshilfe auf den Arbeitgeber und die Arbeitsbedingungen?
 - **Pia St.: Sie wehrt sich, wenn ihr Sachen nicht passen (z. B. zu viele Haare in der Dusche).**
 - **Margaret W.: braucht die Arbeit, bei Krankheit kein Lohn**
 - **Maria G.: keinen Einfluss, sie ist abhängig von ihren Arbeitgebern, Situation der ständigen Überbelastung, bei Krankheit kein Lohn**
 - **Jed S.: keinen Einfluss, ist abhängig von den Arbeitgebern, bei Krankheit kein Lohn**

4 | Handlungsoptionen

In den Betrieben bestehen verschiedene Handlungsoptionen. Diese beruhen zum Teil auf dem Betriebsverfassungsrecht (BetrVG), hinzu kommen weitere Rechtsgrundlagen. Darüber hinaus bieten sich zusätzliche Handlungsmöglichkeiten, wie beispielsweise die Einbeziehung der Öffentlichkeit.

4.1 Vortrag: Handlungsoptionen nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Kategorie: Handlungshilfe

Ziel

Die Teilnehmenden lernen, welche Handlungsmöglichkeiten auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes sowie auf der Basis anderer Gesetze gegeben sind. Außerdem erhalten sie einen Überblick über weitere Handlungsmöglichkeiten.

Ablauf

Der Vortrag umfasst folgende Punkte:

- Handlungsoptionen nach Betriebsverfassungsgesetz
- Handlungsoptionen nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in Bezug auf Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung
- Handlungsansätze im Betrieb, in Gewerkschaften und politische Handlungsansätze

Die Grundlagen werden vorgestellt und diskutiert. Handlungsansätze im Betrieb, in den Gewerkschaften und politische Handlungsansätze können zudem zunächst in einem Brainstorming (z. B. mithilfe von Metaplankarten oder direkt an der Flipchart) gesammelt werden und anschließend durch die in der PowerPoint-Präsentation zusammengetragenen Optionen ergänzt werden. Zudem kann abschließend die Checkliste verteilt werden.

Rahmenbedingungen

- Dauer
- 20 Minuten: Vortrag und Diskussion
 - 15 Minuten: Brainstorming

- Materialien
- Computer
 - Beamer
 - Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand
 - Flipchart
 - Metaplankarten

Arbeitsmaterial

- PowerPoint-Präsentation | Handlungsansätze www.faire-mobilitaet.de
- Checkliste | Handlungsoptionen nach dem Betriebsverfassungsrecht (BetrVG)
- Checkliste | Handlungsoptionen im Betrieb
- Informationsblatt | Teamer/in | Rechtslage (EU)
- Informationsblatt | Teamer/in | Rechtslage (BetrVG)

-> Handlungsoptionen

1

Checkliste

Handlungsoptionen nach dem Betriebsverfassungsrecht (BetrVG)

Grundsätze der Behandlung der Betriebsangehörigen (§ 75 BetrVG)

bezieht sich auf alle im Betrieb tätigen Personen

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

Überwachungspflicht

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

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

-> Handlungsoptionen

2

Checkliste

Handlungsoptionen nach dem Betriebsverfassungsrecht (BetrVG)

Allgemeine Aufgaben: Integration ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (§ 80 BetrVG)

Betriebsrat

- ✓ kann Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus beantragen
- ✓ kann Thema zum Gegenstand von Betriebsversammlungen machen (§ 45 Satz 1 BetrVG)
- ✓ Antragsrecht für Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ist betriebsbezogen und antragsbezogen
- ✓ ausländische Belegschaftsangehörige sollen genauso wie ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen behandelt werden
- ✓ Förderung des gegenseitigen Verständnisses
- ✓ Abbau wechselseitiger Vorurteile

Informationsrecht

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

Personalplanung (§§ 92 und 99 BetrVG)

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

Kosten und Sachaufwand (§ 40 BetrVG)

- ✓ bei Betrieben mit zahlreichen ausländischen Arbeitnehmenden sind
 - ✓ Kosten für das Dolmetschen (z. B. bei einer Betriebsversammlung oder der Sprechstunde des Betriebsrats)
 - ✓ Kosten für Übersetzungen von Verlautbarungen des Betriebsrats (z. B. Rundschreiben) vom Arbeitgeber zu tragen

Handlungsmöglichkeiten bei Scheinwerkverträgen

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

-> Handlungsoptionen

Checkliste

Handlungsoptionen im Betrieb

Situation und Folgen zum Thema machen
(in der Belegschaft, beim Arbeitgeber, in der näheren Öffentlichkeit)

Betroffene

- ✓ ansprechen und ihre Arbeitsbedingungen erfragen und klären, ob er/sie sich gegen die Situation wehren möchte/Maßnahmen ergreifen möchte, die zu einer Besserung seiner/ihrer Lage und die seiner/ihrer Kolleg/innen führen können
- ✓ Aufgabe des Betriebsrats erläutern
- ✓ auf Beratungsstellen hinweisen bzw. falls der/die Beschäftigte/r einverstanden ist: Berater/innen hinzuziehen, die gemeinsam mit dem Betriebsrat individuelle oder kollektive Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und über geltende Gesetze/Normen informieren können
- ✓ mehrsprachiges Informationsmaterial ausgeben
- ✓ Sicherung der Beweislage, z. B. durch
 - ✓ Stundenzettel führen und diesen von anderen bezeugen lassen
 - ✓ Wohnverhältnisse dokumentieren
 - ✓ Kopien von Stundenzetteln, Arbeitsverträgen etc. anfertigen

gegenüber Arbeitgeber/Auftraggeber

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

-> Handlungsoptionen

1

Rechtslage (EU)

Mit dem Abschluss der Europäischen Verträge wurden für die Gestaltung des Europäischen Binnenmarktes vier Grundfreiheiten vereinbart:

- Warenverkehrsfreiheit
- Personenfreizügigkeit
- Dienstleistungsfreiheit und
- freier Kapital- und Zahlungsverkehr

Für die in den Jahren 2004 und 2007 der Europäischen Union beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten wurde eine phasenweise Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbart. Damit war die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien und die Slowakei bis Mai 2011 eingeschränkt, für Rumänien und Bulgarien gelten die Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit bis zum 31. Dezember 2013 weiter fort.

Die Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit beziehen sich auf die Beschäftigungsaufnahme, die reine Personenfreizügigkeit ist davon nicht betroffen. Unabhängig von den Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit können Menschen aus den neuen EU-Ländern im Rahmen der Personenfreizügigkeit nach Deutschland einreisen und sich niederlassen.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Angehörige der EU-8-Staaten können seit Mai 2011 – wie alle Bürgerinnen und Bürger der alten EU-Staaten – uneingeschränkt eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Sie sind in diesem Fall in Deutschland sozialversicherungspflichtig und unterliegen dem deutschen Arbeitsrecht. Eine Arbeitserlaubnis ist nicht notwendig, eine Arbeitsmarktprüfung¹ entfällt. EU-2-Angehörige (Bulgarien/Rumänien) können eingeschränkt eine Beschäftigung aufnehmen. Sie benötigen eine Arbeitsgenehmigung-EU. Nach einem Jahr Beschäftigung besteht freier Zugang zum Arbeitsmarkt.

Dienstleistungsfreiheit

Für Staatsangehörige aus den EU-8-Staaten gilt wie für alle Bürgerinnen und Bürger der alten EU-Staaten Dienstleistungsfreiheit. Für Angehörige der EU-2-Staaten gelten Einschränkungen im Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige, im Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie der Innendekoration.

Gemäß Artikel 4 der Richtlinie ist eine Dienstleistung demnach jede von Artikel 50 des EG-Vertrags erfasste selbstständige Tätigkeit, die gegen Entgelt erbracht werden kann.

Generell können über die Dienstleistungsfreiheit gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche und freiberufliche Tätigkeiten in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union angeboten werden.

¹ Bei der Arbeitsmarktprüfung wird untersucht, ob ein/e bevorrechtigte/r Arbeitnehmer/in zur Verfügung steht. Bevorrechtigt sind alle deutschen Staatsangehörigen, Bürger und Bürgerinnen aus den alten EU-Ländern und Drittstaatsangehörige mit Arbeitsberechtigung. Bestandteil der Arbeitsmarktprüfung ist außerdem die Überprüfung der Arbeitsbedingungen. Hier darf es keine Schlechterstellung gegenüber den anderen im Betrieb Beschäftigten geben.

-> Handlungsoptionen

2

Im Zusammenhang mit der Dienstleistungsfreiheit handelt es sich immer um einen nur vorübergehenden Aufenthalt.

Der Unterschied zwischen Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit ist insbesondere in Bezug auf das jeweils geltende Arbeitsrecht wesentlich.

Zuwanderung im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit

Entsandte Beschäftigte

Entsendet ist jemand, der auf Weisung seines Arbeitgebers (entsendendes Unternehmen) vorübergehend ins Ausland entsendet wird und dort für dieses Unternehmen eine Beschäftigung ausübt. Es gilt das Arbeitsrecht des üblichen Arbeitsortes. Bestimmte Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Deutschland müssen dennoch zwingend eingehalten werden, so z. B. Vorschriften zu Mindesturlaub, Höchstarbeitszeiten oder auch zu Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit gelten branchenbezogene Einschränkungen für Entsandte aus Rumänien und Bulgarien für folgende Branchen: Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Bauhauptgewerbe einschließlich Baunebengewerbe, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche, Sicherheitsdienstleistungen, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sowie Leiharbeit.

Ein Anspruch auf Mindestlohn besteht, wenn die Branche im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten ist, wenn in einem Tarifvertrag ein Mindestlohn bzw. eine Lohnuntergrenze festgelegt und für allgemeinverbindlich erklärt bzw. auf alle Arbeitgebenden und Beschäftigten der Branchen ausgeweitet wurde. Dies gilt für folgende Branchen: Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Bauhauptgewerbe einschließlich Baunebengewerbe, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche, Sicherheitsdienstleistungen, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sowie Leiharbeit.

Für alle anderen Branchen gibt es dagegen bisher außer dem strafrechtlichen Lohnwucher- verbot keine Untergrenze bei der Entlohnung.

Werkverträge

Hier müssen zwei Wege unterschieden werden: Entsendung über einen Werkvertrag oder die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertrags:

(1) Entsendung über Werkvertrag (Dienstleistungsfreiheit)

Beispiel: Ein Unternehmer aus Polen bietet einem Schlachthof in Deutschland an, eine bestimmte Menge Fleisch in einer bestimmten Zeit zu einer bestimmten Menge Wurst zu verarbeiten. Er schließt einen Werkvertrag mit dem Schlachthof ab und entsendet seine Beschäftigten in den deutschen Betrieb.

Bei Entsendung müssen die oben aufgeführten Regelungen eingehalten werden. Sofern die Branche im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten oder ein allgemeiner Mindestlohn ver-

-> Handlungsoptionen

3

einbart worden ist, muss dieser eingehalten werden. Da das Schlachtereigewerbe (wie auch andere Branchen) weder im Arbeitnehmer-Entsendegesetz genannt wird noch ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn in Deutschland besteht, kann das polnische Unternehmen seinen Beschäftigten aus Polen Löhne entsprechend den polnischen Tarifen bezahlen.

(2) Werkverträge: Selbstständige Arbeit als Werkvertragsnehmer/in

Beispiel: Eine Einzelperson bietet einem Schlachthof in Deutschland an, eine bestimmte Menge Fleisch in einer bestimmten Zeit zu einer bestimmten Menge Wurst zu verarbeiten.

Es handelt sich um eine/n Selbstständige/n. In dem Fall trägt der Werkvertragsnehmende das Risiko. Grundlage der Bezahlung bei dieser Vertragsform ist nicht der Tarif, sondern – da es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt – eine im Werkvertrag festgelegte pauschale Vergütung für die Erstellung des Werkes. Eine Sozialversicherungspflicht besteht bei Selbstständigkeit mit einigen Ausnahmen nicht. Auch die übrigen Schutzregelungen für alle Arbeitnehmenden – wie beispielsweise Urlaub oder Lohnfortzahlung – greifen in diesen Fällen nicht.

Oftmals werden scheinbar Selbstständige über Subunternehmerketten an Unternehmen vermittelt. In der Praxis gehen sie einer abhängigen Beschäftigung nach, sie erhalten Arbeitsanweisungen und Arbeitsmaterialien von einem Vorarbeiter, die Rechnungsstellung erfolgt über die Agentur.

Handelt es sich um eine nachgewiesene Scheinselbstständigkeit, ist rückwirkend das gesamte, für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und -nehmer geltende Arbeits- und Sozialrecht anzuwenden, da ein sogenanntes faktisches Arbeitsverhältnis zum Auftraggeber zustande gekommen ist.

Grenzüberschreitende Leiharbeit

Grenzüberschreitende Leiharbeit ist dann gegeben, wenn ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmende einem dritten Unternehmen zur Arbeitsleistung überlässt. Nach dem Ende der Übergangsfristen wurde die grenzüberschreitende Leiharbeit für Beschäftigte aus den EU-8-Staaten mit Ausnahme der Baubranche zulässig. Für Staatsangehörige aus Bulgarien und Rumänien ist diese Beschäftigungsform derzeit nicht möglich.

Grenzüberschreitende Leiharbeit findet über Entsendung statt, das heißt, dass in Bezug auf das Arbeitsrecht die Regelungen zur Entsendung gelten. In der Regel gilt also das Arbeitsrecht des Staates, aus dem entsendet wird. Hinzu kommen jedoch Regelungen zur Leiharbeit in Deutschland wie ggf. der Anspruch auf Equal Pay.

Zum Equal Pay gehören neben der gleichen Vergütung beispielsweise auch entsprechende Urlaubsansprüche, Zulagen und Sonderzahlungen oder Arbeitszeitregelungen. Allerdings kann hiervon bei Bestehen eines entsprechenden Tarifvertrags abgewichen werden. In Bezug auf die Bezahlung gilt eine tarifvertragliche Lohnuntergrenze, die per Verordnung seit Dezember 2011 für alle Leiharbeitsverhältnisse verbindlich ist, um Lohndumping durch ausländische Leiharbeitsstarifverträge zu verhindern.

Quelle: Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, www.faire-mobilitaet.de

-> Handlungsoptionen

Rechtslage (BetrVG)

Handlungsoptionen nach dem Betriebsverfassungsrecht (BetrVG) gestalten sich auf der Basis des § 75 und 80 BetrVG. Wichtig ist, dass sich die in § 75 BetrVG beschriebene Überwachungspflicht auf alle im Betrieb tätigen Personen bezieht. Danach sind auch solche Personen erfasst, die nicht generell zu der vom Betriebsrat vertretenen Belegschaft gehören (wie z. B. Leiharbeitsbeschäftigte). Die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe hängt nicht vom Bestehen des Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechts ab.

Nach § 80 BetrVG hat der Betriebsrat ein Initiativrecht für Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Er kann nach § 45 Satz 1 das Thema zum Gegenstand von Betriebsversammlungen machen und verfügt über ein betriebsbezogenes Antragsrecht für Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

Außerdem verfügt der Betriebsrat über ein umfassendes Informationsrecht. Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf Personen, die zwar im Betrieb tätig sind, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, das heißt, sie bezieht sich auch auf Personen, die über Leiharbeit oder Werkverträge beschäftigt sind. Hier kann die Vorlage der Werk- und Dienstverträge, nicht jedoch der Arbeitsverträge verlangt werden sowie die Erklärung des Verleihers über die Erlaubnis der Arbeitnehmerüberlassung.

Zudem muss der Betriebsrat über die Qualifikation der/des Leiharbeitnehmenden, den Einstellungstermin, die Einsatzdauer, den vorgesehenen Arbeitsplatz und die Auswirkungen auf die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden unterrichtet werden. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Einstellung (auch die eines Leiharbeitnehmers) verweigern, wenn ein Zustimmungsverweigerungsgrund vorliegt (z. B. Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz/AGG durch die Benachteiligung des betroffenen Arbeitnehmenden).

Dolmetscherkosten

Sind in einem Betrieb zahlreiche ausländische Arbeitnehmende beschäftigt, sind die Kosten für eine/n Dolmetscher/in (z. B. bei einer Betriebsversammlung oder der Sprechstunde des Betriebsrats) und die Kosten für Übersetzung von Verlautbarungen des Betriebsrats (z. B. Rundschreiben) vom Arbeitgeber zu tragen.

Handlungsmöglichkeiten bei Scheinselbstständigen

Besteht eine Scheinselbstständigkeit, kann ein Verfahren nach § 101 BetrVG wegen Verletzung § 99 BetrVG wegen Einstellung ohne Zustimmung des Betriebsrats sowie ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG wegen Einstellung ohne Zustimmung des Betriebsrats angestrebt werden.

4.2 Kleingruppenarbeit: Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Kategorie: Handlungshilfe

Ziel

Den Teilnehmenden werden Handlungsoptionen vorgestellt. Darauf aufbauend können sie eigene Aktivitäten entwickeln.

Ablauf

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer überlegen, inwieweit sie in ihrem Betrieb und ihrem Alltag mit Fällen von »fairer Mobilität« konfrontiert sind:

- Haben sie Arbeitsausbeutung beobachtet (sowohl beruflich oder privat)?
- Welche Probleme traten auf?
- Welche Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten stehen zur Verfügung?

Falls sich daraus Aktivitäten ableiten lassen, können diese vorgestellt werden. Die Aktivitäten sollten stichpunktartig mit Metaplankarten und an der Flipchart festgehalten werden.

Auf dieser Grundlage wird überlegt, wie Betriebsräte vorgehen können, wenn Fragen insbesondere von Zuwandernden aus den mittel- und osteuropäischen Staaten (MOE-Staaten) auftreten oder sogar Missstände feststellbar sind. Hier sollten nicht nur Handlungsoptionen aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes und anderer gesetzlicher Regelungen in den Blick genommen werden, sondern auch weitere Möglichkeiten, wie zum Beispiel die Öffentlichkeitsarbeit. In einem Brainstorming werden die verschiedenen Möglichkeiten gesammelt und im Zuge der Präsentation »Handlungsoptionen« ergänzt.

Anschließend werden die Teilnehmenden in drei Arbeitsgruppen eingeteilt. Sie erhalten ein Fallbeispiel und einen Arbeitszettel. Anhand dieses Fallbeispiels oder eines eigenen Falls entwickeln sie Handlungsoptionen, die sie an der Flipchart festhalten.

In einem dritten Arbeitsschritt dieses Bildungsmoduls stellen die Teilnehmenden ihr Fallbeispiel und die von ihnen erarbeiteten Handlungsoptionen vor. Diese werden in der gesamten Gruppe diskutiert. Unter anderem auch im Hinblick auf folgende Fragen:

- Welche Möglichkeiten sind in der Praxis umsetzbar, wo gibt es Grenzen?
- Welche Folgen können sich daraus ergeben?

Als Begleitmaterial kann zum Abschluss die Checkliste »Was Betriebs- und Personalräte tun können« verteilt werden.

Rahmenbedingungen

- Dauer
- 15 Minuten: Brainstorming
 - 15 Minuten: PowerPoint-Präsentation
 - 30 Minuten: Kleingruppenarbeit
 - 15 Minuten: Diskussion

- Materialien
- Flipchart
 - Metaplankarten
 - Computer
 - Beamer
 - Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand

Arbeitsmaterial

- PowerPoint-Präsentation | Handlungsoptionen www.faire-mobilitaet.de
- Arbeitsblatt | Fallbeispiele
- Arbeitsblatt | Aufgabenstellung

als Ergänzungsmaterial:

- Arbeitsblatt | Checkliste | Was Betriebs- und Personalräte tun können

-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Fallbeispiel 1

Ihr seid Betriebsrat bei dem Unternehmen BAU-SPEZIALIST, das den Bau eines Hochhauses betreut. Das Projekt ist eine Großbaustelle, es wurden viele Aufträge untervergeben. Die BAU-SPEZIALIST hat 53 Beschäftigte.

Am 8. Mai melden sich acht Trockenbau-Spezialisten aus Polen bei euch. Sie haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen, das von einem Subunternehmer der BAU-SPEZIALIST beauftragt wurde.

Die Polen sind verzweifelt, sie haben trotz mehrfacher Ankündigung seit über fünf Monaten nur einen geringen Teil ihres Lohns erhalten. Außerdem wurden Urlaubstage vom Lohn abgezogen. Bei einem Blick in ihre Arbeitsverträge stellt ihr fest, dass der vereinbarte Lohn dem vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht. Ausgezahlt wurde ihnen jedoch bislang deutlich weniger. Dazu kommt, dass sie in den letzten Monaten viele Überstunden gemacht haben, da ein Bauabschnitt fertiggestellt werden sollte. Stundenzettel können sie jedoch nicht vorweisen.

1

Fallbeispiel 2

Im Fleischereigroßbetrieb SCHWEINE-GUT werden im Akkord Schweine zerlegt. Ihr arbeitet seit 15 Jahren als Betriebsrat in dem Unternehmen. Die Stammebelegschaft wird nach Tarif bezahlt. Die Geschäftsführung betont, dass sie die Stammebelegschaft nur halten kann, wenn eine Mischkalkulation der Personalkosten stattfindet. Deshalb hat sie in den letzten Monaten verstärkt Selbstständige aus Rumänien über einen Werkvertrag mit dem Zerlegen von Schweinen beschäftigt. Diese Selbstständigen arbeiten in Kolonnen, ein Vorarbeiter einer anderen Firma weist sie an und gibt ihnen die Arbeitsaufträge.

Ein Rumänisch sprechender Kollege der Stammebelegschaft erfährt in Gesprächen mit den Selbstständigen, dass diese keinen festen Stundenlohn erhalten, sondern nach Auftrag – also zerlegten Schweinen – bezahlt werden. Er rechnet ihren Arbeitsaufwand und die Bezahlung nach und stellt fest, dass sie weniger als fünf Euro pro Stunde erhalten. Als er mit den Rumänen darüber spricht, stellt er fest, dass sie davon ausgehen, angestellt zu sein. Der auf Deutsch ausgestellte Vertrag, den sie ihm zeigen, ist aber kein Arbeitsvertrag, sondern eine Gewerbebeanmeldung.

2



-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte



Fallbeispiel 3

Im Hotel ZUM SCHÖNEN BLICK, das zu einer großen Kette gehört, wird die Reinigung der Zimmer schon seit Langem an Leiharbeitsfirmen vergeben.

Ihr seid im Betriebsrat des Gesamtunternehmens. Bei einem Hotelaufenthalt im ZUM SCHÖNEN BLICK fällt euch auf, dass einige der Zimmermädchen Hautverätzungen haben, andere husten sehr stark. Bei einem Gespräch mit ihnen erfahrt ihr, dass ihre Gesundheitsschäden durch das scharfe Reinigungsmittel verursacht werden, das sie bei der Reinigung der Toiletten nutzen müssen. Handschuhe haben sie keine. Im weiteren Gespräch wird deutlich, dass sie ihren Lohn seit einiger Zeit nicht mehr erhalten haben. Die Wohnung, in der sie leben, ist eigentlich ein Büro und verfügt weder über ein richtig ausgestattetes Badezimmer noch über eine Küche.

3

Fallbeispiel 4

In der Spedition EURO-SPED arbeiten zwei polnische Lkw-Fahrer. Sie haben einen regulären Arbeitsvertrag und sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Allerdings müssen sie häufig 15 Stunden und länger arbeiten, bei Kontrollen sollen sie gefälschte Urlaubsbescheinigungen vorlegen. Als sie sich wegen der unzumutbaren Arbeitsbedingungen beschweren, wird ihnen gekündigt.

4

Fallbeispiel 5

Bei einer größeren Pflegevermittlung PFLEGE-FUER-DICH ist die tschechische Pflegerin Alina Z. beschäftigt. Sie wird in Privathaushalten eingesetzt und kommt zu einer Familie, um dort den pflegebedürftigen Vater zu versorgen. Sie arbeitet sieben Tage die Woche und soll dafür 1.300 Euro im Monat bekommen. Die Familie zahlt dafür 2.000 Euro an die Pflegevermittlung. Nach vier Monaten Arbeit hat Alina noch immer keinen Lohn erhalten.

5

-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Möglichkeiten zur Bearbeitung des Fallbeispiels

Lest euch das Fallbeispiel durch und klärt folgende Fragen:

1. Was ist das Problem/sind die Probleme?
2. Wer ist beteiligt?
3. Was sind die Folgen des Problems für die direkt Betroffenen?
4. Was bedeutet das Problem für die Stammebelegschaft?
5. Welche Handlungsoptionen bestehen?

Überlegt anschließend, wie ihr auf das Problem reagieren könnt.
Erarbeitet Handlungsoptionen, legt mögliche Schritte fest:

- Was macht ihr im Einzelnen?
- Was braucht ihr dafür?
- Wen könnt ihr noch mit einbeziehen?

Haltet eure Angaben auf der Flipchart fest.

-> Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte

Checkliste

Was Betriebs- und Personalräte tun können

- ✓ Stellt euch als Betriebs- oder Personalrat persönlich vor, sodass alle im Unternehmen beschäftigten Personen den Betriebsrat kennen (sucht euch ggf. Unterstützung bei muttersprachlichen Kolleginnen und Kollegen).
- ✓ Zeigt ihnen, wo das Betriebsratsbüro zu finden ist.
- ✓ Erläutert, welche Aufgaben der Betriebsrat hat.
- ✓ Bringt in Erfahrung, mit welchen Verleihfirmen bzw. Personaldisponenten euer Betrieb zusammenarbeitet bzw. fordert eine Liste der Subunternehmen an, die beauftragt wurden.
- ✓ Bei Leiharbeitnehmenden bzw. Entsendeten: Erkundigt euch bei Stammbeschäftigten und Entsendeten über den Umgang der Personaldisponenten mit ihren Beschäftigten.
- ✓ Macht Stichproben bezüglich der Entlohnung. Gerade Zuwandernde mit geringen Sprachkenntnissen haben Schwierigkeiten, ihre Ansprüche gegenüber dem verleihenden Unternehmen durchzusetzen. Vergleicht daher den Preis, den eure Firma an das verleihende Unternehmen bzw. Werkvertragsunternehmen zahlt, mit dem Entgelt, das die Beschäftigten erhalten. Werden z. B. Zuschläge, die eure Firma einem Verleiher zahlt, tatsächlich an die Leiharbeitnehmenden weitergegeben?
- ✓ Bei Verdacht auf Scheinselbstständigkeit: Erkundigt euch, was für Verträge vorliegen und von wem die Betroffenen Arbeitsanweisungen erhalten.
- ✓ Stellt sicher, dass keine der in eurer Firma tätigen Verleihfirmen und Leiharbeitnehmenden bevorzugt oder benachteiligt werden. Werden z. B. immer die ausländischen Leiharbeitnehmenden nach Hause geschickt, wenn Aufträge fehlen?
- ✓ Weist insbesondere die untere Vorgesetztenebene wie Meister/innen, Vorarbeiter/innen und Schichtleiter/innen eingehend auf ihre Fürsorgepflichten gegenüber den im Betrieb Tätigen hin.
- ✓ Thematisiert das besondere Abhängigkeitsverhältnis von Entsendeten im Gespräch mit Stammbeschäftigten.
- ✓ Bedenkt, dass Nicht-Klagen oder Schweigen bei Migrantinnen und Migranten nicht zwangsläufig als Zufriedenheit interpretiert werden kann. Dahinter kann sich auch Angst verbergen oder die unbedingte Bereitschaft, sich unterzuordnen. In vielen Fällen fehlen auch die deutschen Sprachkenntnisse, um sich zur Wehr zu setzen.
- ✓ Sucht das Gespräch mit ausländischen Beschäftigten, die langfristig in eurem Betrieb eingesetzt werden oder kürzlich übernommen wurden. Diese Menschen haben in der Regel weniger Angst, Informationen über verleihende Unternehmen, soziale Spannungen, Diskriminierung oder auch Arbeitsausbeutung zu geben.

Anhang

Informationsmaterial

Internetseiten

www.faire-mobilitaet.de

Internetauftritt des Projektes Faire Mobilität mit Hinweisen auf weitere Informationsmaterialien, Fallbeispiele und Kontaktadressen der Beratungsstellen u. a. m.

www.migration-online.de

Internetauftritt des DGB Bildungswerks, Bereich Migration & Qualifizierung, mit verschiedenen Veranstaltungsangeboten und Informationsmaterialien sowie dem Medienverleih des DGB Bildungswerks

www.vielfalt-mediathek.de

Medienverleih des DGB Bildungswerks in Zusammenarbeit mit dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit (IDA) mit Ergebnissen aus Projekten aus verschiedenen Förderprogrammen der Europäischen Union sowie des Bundes

Publikationen

Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt:
Au-pair bei deutschen Familien, Stand: April 2011.

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 16: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Staaten außerhalb der Europäischen Union im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzungen, Zulassungsverfahren, Stand: Mai 2011.

Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt für Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen, Stand: Juli 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 Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen, Stand: Dezember 2010.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern. 50 Fragen und Antworten zum 1. Mai 2011, Februar 2011, <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a805-entsendung-eu-buerger.html>, zuletzt aufgerufen am 21.08.2012.

Deutsche Rentenversicherung, Leben und Arbeiten in Europa, Berlin 2010.

Deutsches Institut für Menschenrechte, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ihren Rechten verhelfen – eine Handreichung für Beratungsstellen, Berlin 2012.

DGB Sachsen, Als Zimmermädchen nach Sachsen – was Sie wissen sollten!, Reihe: kurz+konkret, Dresden 2012.

DGB Sachsen, Entsendung nach Deutschland – Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dresden 2010, aktualisierte Neuauflage Mai 2011.

DGB Sachsen, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit ab dem 01.05.2011, Reihe: kurz+konkret, Dresden 2011.

DGB Sachsen, Grenzgänger aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Reihe: kurz+konkret, Dresden 2011.

DGB Sachsen, Informationen für Grenzgänger im Dreiländereck Deutschland – Tschechien – Polen, Dresden 2010.

DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Deutschland e.V., Sozialleistungen für Unionsbürger und Unionsbürgerinnen in Deutschland, Handreichung für die Beratung, 2011.

EURES-T-Regio, Informationsbroschüre über den deutschen Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus Tschechien, 2007.

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB), Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer – Mobility Guide, Brüssel 2011.

IG BAU, Gute Arbeit in Europa – WIR schauen hin. Eine Handlungshilfe für Betriebsräte, Frankfurt a. M. 2012.

Zum Weiterlesen

Cremer, Jan, Auf der Suche nach billigen Arbeitskräften. Lebens- und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer, CLR Studies 6, Brüssel 2011.

Cyrus, Norbert, Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland, hg. v. Internationales Arbeitsamt, Genf 2006.

Cyrus, Norbert/Vogel, Dita/de Boer, Katrin, Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Eine explorative Untersuchung zu Erscheinungsformen, Ursachen und Umfang in ausgewählten Branchen in Berlin und Brandenburg, hg. v. Internationale Organisation für Migration (IOM) Deutschland, Berlin 2010.

DGB Bundesvorstand, Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften. Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion, Berlin 2012.

DGB Bundesvorstand, Europäische Migrations- und Antirassismopolitik. Überblick über die laufenden Vorhaben und Vorgänge, Berlin 2012.

DGB Bundesvorstand, Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv gestalten. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisrecht von Staatsangehörigen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten, Beschluss des DGB Bundesvorstandes vom 05.04.2011.

DGB Bundesvorstand, Partizipation statt Ausgrenzung. Forderungen an zukünftige Regierungspolitik zu Migration, Integration und Antirassismus, Berlin 2009.

DGB Bundesvorstand, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit – Begleitmaßnahmen für die zweite

Phase der Übergangsfristen. Beschluss des Bundesvorstandes des DGB vom 04.03.2008, Reihe: Arbeitsmaterialien zur Migrationspolitik, Berlin 2008.

International Organisation of Migration (IOM) Deutschland, Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Trainingshandbuch, Berlin 2012.

KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess, Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung, Berlin 2011.

Konicz, Tomasz, Vollbremsung in Rumänien, <http://www.heise.de/tp/artikel/29/29458/1.html>, zuletzt aufgerufen 16.11.2012.

Lorenz, Frank, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union. Rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf, WISO-Diskurs, hg. v. der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2010.

Lorenz, Frank/Wannöffel, Manfred, Unter Ausschluss der Öffentlichkeit? Die Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht: Eine Herausforderung für Politik und Gewerkschaften, WISO-Diskurs, hg. v. der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2009.

Schneider, Jan, Maßnahmen zur Verhinderung und Reduzierung irregulärer Migration. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 41, hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Nürnberg 2012.

Siebenhüter, Sandra, Integrationshemmnis Leiharbeit, Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund, OBS-Arbeitsheft 69, hg. v. der Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt a. M. 2011.

van Hoek, Aukje/Houwerzijl, Mijke, Vergleichende Studie der rechtlichen Aspekte der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in der Europäischen Union. Zusammenfassung, Brüssel 2011.