



Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitsmigranten in Deutschland

Gesprächseinladung

Landkreis Vechta

Videokonferenz

08.Mai 2020

AUFGABEN für LANDKREISE / STÄDTE UND GEMEINDEN

Die Lebensmittelindustrie ist ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor für das OM. Für diesen Sektor und die gesamte Wirtschaftsregion Oldenburger Münsterland sind Arbeitsmigranten unverzichtbar. Kommunen müssen Arbeitsmigranten als Mitbürger und neues Aufgabenfeld wahrnehmen. Sie werden zunehmend mit ihren Familien Teil der örtlichen Gemeinschaft mit Auswirkungen auf die Daseinsvorsorge z.B. Kindergärten, Schulen.

Aufgabe: bestehende Beratungsangebote – Familienbüros, Flüchtlinge nutzen - umsteuern und für die Arbeitsmigranten einsetzen.

Ziel: Verbesserung der Informationsmöglichkeiten für die ausländischen Arbeitnehmer:

Ausländische Arbeitnehmer haben es schwer, sich in unserer Gesellschaft und unseren Strukturen zurechtzufinden. Es gibt vielfältige Beratungsangebote, die aber wg. sprach- und soziokultureller Barrieren oftmals nicht den Adressaten erreichen. Diesen Job erledigen jetzt vielfach Angehörige oder Landsmänner/ Landsfrauen, die als sog. „Sozialberater“ tätig werden. (ehrenamtlich oft aber auch gegen Bares. In Rheda-W. #Beratungseinheit 250 Euro)

DIGITALE CHANCEN nutzen

Mit dem Smartphone sind aber fast alle unterwegs.

- Integreat digitaler Wegweiser für Neuzugewanderte– lokale und mehrsprachige Integrations-Plattform für Zugewanderte
(Landkreis Rotenburg u.v.a.) <http://migration.lk-row.de/infos-kontakte/app-integreat/>



- Hilft
- ...Menschen sich in einer neuen Umgebung zurechtzufinden.
 - ...Integrationsbeauftragten ihre Arbeit schnell und effizient zu erledigen.
 - ...Kommunen digitale Integrationsarbeit kostengünstig durchzuführen.

Integreat unterstützt die Integrationsarbeit und wird bereits heute von mehr als 50 Kommunen eingesetzt. Inhaltlich wird Integreat von den Kommunen gesteuert und kann bei Bedarf auch technisch selbst betrieben werden. Wichtig ist die Vernetzung der kommunalen Partner untereinander, da Integration eine Herausforderung für alle Städte und Landkreise in Deutschland ist

○ **INFOBROSCHÜRE**

Die Arbeitnehmer erhalten vor/mit Abschluss des Arbeitsvertrages eine muttersprachliche **Infobroschüre** zu Beratungsangeboten in der Region.

Erstellung durch Landkreis und Städte und Gemeinden

Verteilung: Einwohnermeldeämter Städte und Gemeinden in den Landkreisen Cloppenburg und Vechta / Migrationsberatungsstellen / Arbeitgeber

❖ **Unsere Region steht für ein christliches Weltbild. Rechts – und Tariftreue sollten Ausdruck gelebter christlicher Werte in unserer Region sein.**

Qualitätssicherung in der Anwerbephase - Unternehmen/ Personen Aufgrund des Mangels an Arbeitskräften werben Firmen/Einzelpersonen von unterschiedlicher Güte Arbeitnehmer an, organisieren den Transport in die Bundesrepublik und vermitteln einen Arbeitgeber. Nicht immer erfolgt eine Information der Arbeitsmigranten über die Art der Tätigkeit und auch keine Auswahl, ob die Arbeitnehmer überhaupt den Anforderungen und Belastungen gewachsen sind.

Folge: Arbeitsverhältnisse werden nach wenigen Tage gekündigt werden. Dies führt zu Belastungen für alle Beteiligten. Abrechnung erst bis max. 6 Wochen später. Während dieser Zeit ist der Arbeitsmigrant auf sich gestellt, er hat keinerlei soziale Ansprüche und keine Ansprechpartner, an die er sich wenden könnte.

Aufgaben für die Unternehmen

1. Informationen

- **Unternehmen** > 100 Beschäftigte mit Migrationshintergrund
Einrichtung von **muttersprachlich besetzten Beratungsstellen** / Anlaufstellen –ggfls. **zusammen mit den Kommunen** /und anderen Beratungsinstitutionen am Werkstor zur Beratung in allen Lebenslagen (Wohnung, Miete, Hartz IV, Handyverträge, Versicherungen, Schulbesuche, Kindergärten pp., Arbeitsrecht) -
- Arbeitnehmer erhalten mit dem Arbeitsvertrag muttersprachliche **Informationen** zum Arbeitsverhältnis / **auch** zu ihren Pflichten!
- Bedeutung und Dauer der Probezeit

- Umgang mit Arbeitsunfähigkeit
- Benennung von verantwortlichen Ansprechpartnern (Vor- und Nachname) Adressen / Tel. Fax Nummern

2. Quotenregelung Werkvertragsarbeiter / Leiharbeiter

Die Unternehmen gehen eine Selbstverpflichtung ein, die Quote der Werkvertragsarbeiter / Leiharbeiter auf% der Gesamtbeschäftigten zu reduzieren.

3. Lohnabrechnungen

○ Information

Die Arbeitnehmer erhalten mit der erstmaligen Abrechnung ein muttersprachliches Merkblatt/ Hinweisblatt zur Lohnabrechnung, ihrer Struktur, ihren wesentlichen Bestandteilen

○ Stundenaufstellung

- Arbeitnehmer erhalten mit der monatlichen Lohnabrechnung grundsätzlich eine nachvollziehbare Stundenaufstellung

Diese Unterlagen liegen i.d.R der Lohnbuchhaltung vor, werden aber nicht regelmäßig an die Arbeitnehmer weitergegeben. So wird bislang den Arbeitnehmer die Prüfung der Abrechnung erschwert.

- Die Lohnabrechnung muss nachvollziehbar sein.
- Die Abrechnung weist die Stundenleistungen und zuschlagspflichtigen Stunden (tarifvertragliche Regelungen) aus.

○ Werkstorkontrolle

Das Hauptunternehmen ist berechtigt und auf Anforderung verpflichtet, seine Dokumentation über „Arbeitszeiten“ _brutto- an den Arbeitnehmer herauszugeben. Das gilt für alle AN, die das Werkstor betreten und verlassen.

○ Urlaubsansprüche

Urlaubstage werden kontinuierlich auf den monatlichen Abrechnungen mitgeführt.

○ Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsabgeltung in Geld

Es i.d.R die „durchschnittliche“ Vergütung geschuldet

4. Equal PAY § 8 AÜG / #Arbeitnehmerlandverschickung

- **Anwendung des Equal Pay Grundsatzes**

Wer 9 Monate in einem Betrieb/ an einem Arbeitsplatz arbeitet sollte in den Genuss von Equal Pay kommen.

- Abkehr von der Praxis der **#Arbeitnehmerlandverschickung** zur Umgehung des Equal pay Grundsatzes.

5. Der Gang zur Beratungsstelle darf nicht mit Nachteilen für die AN verbunden sein.

Erfahrungswerte bei Forderung der vereinbarten Vergütung: pauschalisierte Nachzahlung in geringer Höhe und/oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

6. Der Hauptunternehmer (z.B. Schlachtbetrieb) macht die o.g. Grundsätze zum Inhalt seiner Ausschreibung / Verträge mit Dienstleistern / Werkvertragsunternehmen / Zeitarbeitsfirmen (AÜG)

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Wird das Arbeitsverhältnis in den ersten Tagen/Wochen beendet (Kündigungsfrist von wenigen Tagen), ist der Lohn bereits am letzten Arbeitstag auszuzahlen und die Arbeitsbescheinigung zu übergeben.
- Wird das Arbeitsverhältnis danach beendet (Kündigungsfrist 14 Tage oder länger), ist die Lohnabrechnung innerhalb von max. 10 Tagen zu erstellen, der Restlohn auszuzahlen und die Arbeitsbescheinigung zu übergeben.

8. Controlling / Testate

Wirtschaftsprüfer prüfen Lohnabrechnungen pp. unter Berücksichtigung der o.g. Grundsätze / also auch qualitativ

9. Thema Unterbringung / Wohnungen (zur Diskussion)

10. „Gesetzliche Initiativen“

Informationen im Heimatland

Bereits im Heimatland sollten die Arbeitsmigranten auf die Anforderungen hingewiesen werden (Aufklärung im Heimatland) und die jeweiligen nach Möglichkeit zertifizierten Vermittler für die ersten Monate als Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung stehen müssen.

Nachsteuerung beim Werkvertragsrecht und AÜG

Werkvertrags- und Leiharbeitsstrukturen sollten - insbesondere im Niedriglohnbereich - nicht die Regel, sondern die Ausnahme bilden. Gesetzliche Obergrenze auf max. 33% der Gesamtbelegschaft.

EEG

Das EEG sollte keine Anreize bieten für den Einsatz von Werkvertragsaufträgen. -- Wettbewerbsverzerrung.

Arbeitszeiterfassung

Umsetzung des EuGH Urteil vom 14.05.2015 Gesetzlicher Anspruch von Arbeitnehmern auf Herausgabe von Arbeitszeitaufzeichnungen insbesondere im Niedriglohnbereich (nicht nur für Sozialversicherungsträger pp.)

Lohne, den 17.03./08.05.2020

Heribert Mählmann
Vorstandsvorsitzender
Caritas-Sozialwerk St. Elisabeth

Josef Kleier
Arbeitsrechtliche Beratungsstelle
für Arbeitsmigranten CSW

Fehler im System

12 Thesen

- Arbeitsmigranten sind für die Wirtschaftsregion Oldenburger Münsterland **unverzichtbar**.
- Der Umgang mit und die Integration der Arbeitsmigranten ist vordringliche **Zukunftsaufgabe**.
- Unsere Region steht für ein **christliches Weltbild**. Rechts- und Tariftreue sollten Ausdruck gelebter christlicher Werte in unserer Region sein.
- **Der Gesetzgeber** muss beim Werkvertragsrecht und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz **nachsteuern**.
- Werkvertrags- und Leiharbeitsstrukturen sollten - insbesondere im Niedriglohnbereich - **nicht die Regel, sondern die Ausnahme bilden**.
- Gesetzliche Obergrenze auf max. **33%** der Gesamtbelegschaft.
- Gesetzlicher Anspruch von Arbeitnehmern auf Herausgabe von **Arbeitszeitaufzeichnungen** im Niedriglohnbereich (nicht nur für Sozialversicherungsträger pp.).
- Werkvertrags- und Leiharbeitsfirmen müssen ihren **Fürsorgepflichten** als Arbeitgeber nachkommen: **soziale Verantwortung**.
- Betriebsräte der Auftragsunternehmen müssen auch Sachwalter der Interessen von **Werkvertrags- und AÜG-Mitarbeitern** sein dürfen.
- Auftraggebende Firmen sollten ab 100 AÜG/WV-Arbeitnehmern für diese **Beratungsstrukturen** vorhalten: **soziale Verantwortung**.
- **Keine Gewerbesteuererinnahmen ohne Arbeiternehmer**
 - Die Wirtschaft funktioniert nur mit Arbeitsmigranten
 - Sie haben ihre eigene Identität, sollen aber keine Parallelgesellschaften bilden.
- Kommunen müssen Arbeitsmigranten als Mitbürger und neues Aufgabenfeld wahrnehmen. Sie werden zunehmend mit ihren Familien Teil der örtlichen Gemeinschaft mit Auswirkungen auf die Daseinsvorsorge, wie z.B. Kindergärten, Schulen, soziale Einrichtungen etc. Zukunftsaufgabe: **bestehende Beratungsangebote** wie Flüchtlings- und Familienbüros nutzen, umsteuern und (neue) Kapazitäten für die Arbeitsmigranten einsetzen.