



Vorschläge zur Verbesserung der

Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse von Arbeitsmigranten im Oldenburger Münsterland

Ein Diskussionspapier
der Beratungsstelle für Arbeitsmigranten
Lohne, im Mai 2020

Arbeitsmigranten im Oldenburger Münsterland

Herausforderung und Chance für Landkreise, Städte und Gemeinden

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

Aufgaben: neue Angebote schaffen / bestehende Beratungsangebote – Familienbüros, Flüchtlinge – nutzen, umsteuern und für die Arbeitsmigranten einsetzen

Ziel: Verbesserung der Informationsmöglichkeiten für die Arbeitsmigranten

Ausländische Arbeitnehmer haben es unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis (Stichworte: Werkvertrag / Leiharbeit / Dienstleister) schwer, sich in unserer Gesellschaft und unseren Strukturen zurechtzufinden. Es gibt vielfältige Beratungsangebote, die aber aufgrund sprachlicher und soziokultureller Barrieren oftmals nicht den Adressaten erreichen. Diesen Job erledigen jetzt vielfach Angehörige oder Menschen, die als sog. „Sozialberater“ tätig werden. (ehrenamtlich, oft aber auch gegen Geld: in Rheda-Wiedenbrück bspw. je Beratungseinheit 250 Euro)

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 mitunter nach wenigen Tagen gekündigt. Dies führt zu Belastungen für alle Beteiligten. Abrechnungen erfolgen erst bis max. sechs 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.

„Unsere Region steht für ein christliches Weltbild. Rechts- und Tariftreue sollten Ausdruck gelebter christlicher Werte in unserer Region sein.“

Was tun? Zum Beispiel: DIGITALE CHANCEN nutzen!

○ INTEGRREAT

Mit dem Smartphone sind fast alle Arbeitsmigranten unterwegs. INTEGRREAT ist ein digitaler Wegweiser für Zugewanderte – eine lokale und mehrsprachige Integrations-Plattform.

(z.B. 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 Arbeitsmigranten erhalten vor/mit Abschluss des Arbeitsvertrages eine muttersprachliche **Infobroschüre** zu Beratungsangeboten in der Region.

Erstellung: durch Landkreis und Städte und Gemeinden
Verteilung: Einwohnermeldeämter der Städte und Gemeinden in den Landkreisen Cloppenburg und Vechta / Migrationsberatungsstellen / Arbeitgeber

Handlungsfelder für Unternehmen

1. Informationen

- **Unternehmen** > 100 Beschäftigte mit Migrationshintergrund
Einrichtung von **muttersprachlich besetzten Beratungsstellen** / Anlaufstellen, ggf. **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 auch arbeitsrechtlich verantwortlichen Ansprechpartnern (Vor- und Nachname) Adressen / Tel. Fax Nummern

2. Arbeitsmigranten im System von Werkvertragsarbeit / Leiharbeit

Bei Werkvertrags- und Leiharbeitnehmern (oder auch bei Dienstleistern) fehlt die Bindung an den Betrieb. Dort massiv auftretende Probleme sind diesem System geschuldet. Arbeitsmigranten - insbesondere im Niedriglohnsektor - sind diesem System nicht gewachsen. Werkvertrags- und Leiharbeit dürfen daher nicht die Regel, sondern müssen die Ausnahme bilden. Die Unternehmen gehen eine Selbstverpflichtung ein, die Quote der Werkvertragsarbeiter im Kernbereich deutlich (auf ...% der Gesamtbeschäftigten) zu reduzieren. Daneben ist der Gesetzgeber in der Verantwortung.

3. Lohnabrechnungen

- **Information**
Die Arbeitnehmer erhalten mit der erstmaligen Lohnabrechnung ein muttersprachliches Merkblatt / Hinweisblatt zur Lohnabrechnung, ihrer Struktur, ihren wesentlichen Bestandteilen.
- **Stundenaufstellung**
 - Arbeitnehmer erhalten mit der monatlichen Lohnabrechnung grundsätzlich eine nachvollziehbare, tagesgenaue Stundenaufstellung
Diese Unterlagen liegen in der Regel der Lohnbuchhaltung vor, werden aber nicht regelmäßig an die Arbeitnehmer weitergegeben. So wird bislang den Arbeitnehmern die Prüfung der Abrechnung erschwert.
 - Die Lohnabrechnung muss nachvollziehbar sein.
 - Die Abrechnung weist die Stundenleistungen und zuschlagpflichtigen Stunden (tarifvertragliche Regelungen) detailliert aus.

- **Werkstorkontrolle**
Das Hauptunternehmen ist berechtigt und auf Anforderung verpflichtet, seine Dokumentation über „Brutto-Arbeitszeiten“ an den Arbeitnehmer herauszugeben. Das gilt für alle Arbeitnehmer, die das Werkstor betreten und verlassen.
- **Urlaubsansprüche**
Urlaubstage werden kontinuierlich auf den monatlichen Abrechnungen mitgeführt.
- **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsabgeltung in Geld**
Es ist in der Regel die „**durchschnittliche**“ Vergütung geschuldet, d.h. Vergütung auf Basis der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung (Stundenanzahl und anrechenbare Zuschläge).

4. Equal PAY § 8 AÜG / #Arbeitnehmerlandverschickung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt seit 2017, dass Leiharbeiter spätestens nach neun Monaten grundsätzlich einen Anspruch auf gleiche Bezahlung (Equal Pay) wie die Stammbesellschaft haben.

Die Umgehung und Aushebelung des Gesetzeszwecks durch Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder einen anderen Einsatzort (#Arbeitnehmerlandverschickung) ist inakzeptabel.

5. Der Gang zur Beratungsstelle nicht als Nachteil für Arbeitnehmer

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

6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit

○ Wird das Arbeitsverhältnis in den ersten Tagen/Wochen/nach sehr kurzer Laufzeit beendet (Kündigungsfrist von wenigen Tagen), ist der Lohn bereits am letzten Arbeitstag auszuzahlen und die Arbeitsbescheinigung zu übergeben. (Liquiditätssicherung)

○ Wird das Arbeitsverhältnis später beendet (Kündigungsfrist 14 Tage oder länger), ist die Lohnabrechnung innerhalb von max. zehn Tagen zu erstellen, der Restlohn auszuzahlen und die Arbeitsbescheinigung zu übergeben.

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

8. Controlling / Testate

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

9. Unterbringung / Wohnungen

Mit dem System der Einschaltung von Werkvertragsfirmen geht eine reale Delegation von Verantwortung einher. Die Wahrnehmung einer Fürsorgepflicht durch die Hauptunternehmen ist nicht erkennbar. Das gilt auch für die weiterhin problematische Frage der Unterbringung. Vertragswidrige Abzüge für Miete vom „Lohn“ sind weiter nicht unüblich. Delegieren und Wegschauen löst die Probleme nicht! Das Angebot von Betriebswohnungen schafft hier Abhilfe. Positive Beispiele von Firmen aus der Region zeigen, dass es auch anders geht.

10. „Gesetzliche Initiativen“

Informationen im Heimatland

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

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.

Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG)

Das EEG sollte keine Anreize bieten für den Einsatz von Werkvertragsfirmen => Wettbewerbsverzerrung.

Arbeitszeiterfassung

Der Gesetzgeber ist aufgefordert, das Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 14.05.2015 in nationales Recht umzusetzen: gesetzlicher Anspruch von Arbeitnehmern auf Herausgabe von Arbeitszeitaufzeichnungen, insbesondere im Niedriglohnbereich (nicht nur für Sozialversicherungsträger pp.).

Löhne, im Mai 2020


Heribert Mählmann
Vorstandsvorsitzender CSW


Josef Kleier (Ass.jur.)
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 Gewerbesteuereinnahmen 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.