



NEWSLETTER 11/2012

FORUM|MIGRATION



Faire Mobilität

Ein Projekt in guter gewerkschaftlicher Tradition

Als vor einem Jahr – im Oktober 2011 – der DGB das Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ startete, war das eine Reaktion auf die Herstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für Menschen aus den mittel- und osteuropäischen Ländern, die am 1. Mai 2011 in Kraft getreten war. Ein Kern des Projekts ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Rechte im Rahmen der sozial- und arbeitsrechtlichen Ordnung zu informieren und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen.

Dass dieser Ansatz keineswegs Panikmache war, zeigt eine Analyse der aktuellen Situation von Beschäftigten aus den betroffenen Ländern. Es gibt Bestrebungen, Mindeststandards auszuhebeln und tarifliche Regelungen zu umgehen (siehe S. 2). Hier müssen Gewerkschaften konkreten Schutz bieten. Gleichzeitig ist das Projekt ein Beitrag dazu, die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern und sie darüber hinaus zurückzudrängen (siehe Kommentar von Annelie Buntenbach S. 4).

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und fair zu gestalten, steht in einer langen Tradition gewerkschaftlicher Politik in Bezug auf Arbeitsmigration. Als die Bundesregierung im Jahr 1955 die erste Anwerbung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Wege leitete, stimmte der DGB dem Vorhaben nur unter der Voraussetzung zu, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt wird. Und die Gewerkschaften drängten darauf, dass im Kern diejenigen, die kommen, arbeits- und sozialrechtlich gleichgestellt werden.

Die Motive wiederholen sich unter anderen Vorzeichen: Schutz der Kolleginnen und Kollegen, die kommen. Das stellt auch sicher, dass sie nicht dafür missbraucht werden, erreichte soziale Standards zu durchlöchern und diese Standards für alle gesichert werden, für die, die kommen und die hier sind. Die anderen Vorzeichen lassen sich mit den Stichworten Entsendung, grenzüberschreitende Leiharbeit oder auch Scheinselbstständigkeit umreißen. Aufklärung und Beratung sollte schon im Herkunftsland ansetzen. Um das zu ermöglichen, findet im Rahmen des Projekts eine Zusammenarbeit mit den dortigen Gewerkschaften statt. Auch das ist eine gute gewerkschaftliche Tradition.

INHALT 11/2012

Faire Mobilität	1
Soziale Standards sichern	2
Feiertage	2
Arbeitnehmerfreizügigkeit	2
Europäische Migrations- und Antirassismuspolitik	3
Termine zum UN Tag der Menschenrechte	3
Termine	3
Arbeitnehmerfreizügigkeit gestalten heißt prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen – Kommentar von Annelie Buntenbach. Mitglied des Geschäftsführer- den DGB Bundesvorstand	4



Soziale Standards sichern

Studie über mobile Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen Staaten

Die Fälle spektakulärer Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den ost- und mitteleuropäischen EU-Mitgliedstaaten schaffen es bisweilen bis in die Medien. Da werden Menschen unter großen Versprechungen nach Deutschland gelockt, um hier zu arbeiten. Was dann geboten wird, sind Tätigkeiten jenseits aller Arbeitsschutzbedingungen oder Arbeitszeitordnungen, und dann wird oft auch noch der Lohn vorenthalten.

Es gibt auch die unspektakuläre Realität, bei der die Arbeitnehmerfreiheit und Dienstleistungsfreiheit funktioniert und die Menschen aus Mittel- und Osteuropa unter vergleichbaren Bedingungen arbeiten wie andere Beschäftigte in Deutschland.

Einen genaueren Blick darauf, was funktioniert und was nicht, wirft die Studie „Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten“. Die Studie wurde im Auftrag des vom DGB durchgeführten Projekts „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreiheit sozial, gerecht und aktiv“ erstellt. Autorin ist Michaela Dälken, die beim DGB Bildungswerk das

Kompetenzzentrum Globale Mobilität und soziale Sicherheit leitet.

Untersucht wird die Situation der Menschen aus den EU-8-Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechische Republik, Slowakische Republik, Slowenien, Ungarn), die 2004 zusammen mit Zypern und Malta der EU beigetreten sind und deren uneingeschränkte Arbeitnehmerfreiheit seit dem 1. Mai 2011 gilt und für die EU-2-Staaten (Bulgarien und Rumänien), für die ab dem 1. Januar 2014 die Freizügigkeit gilt.

Grundlage der Studie sind neben einer Literatur- und Quellenrecherche Interviews mit Beraterinnen und Beratern sowie Expertinnen und Experten aus Gewerkschaften, staatlichen Organisationen sowie NGOs.

Ein zentrales Ergebnis der Studie: Die Situation von mobilen Beschäftigten wird in einigen Branchen „systematisch dazu genutzt, die Mindeststandards der Arbeitsbedingungen sowie herrschende Tarifsysteme zu umgehen“. Das gilt vor allem in den Branchen Baugewerbe, Gebäudereinigung, Schlachtindustrie, Pflegeberufe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Transport und Logistik sowie industrielle Dienstleistungen. In diesen Bereichen werden zunehmend Stammbe-

legschaften durch flexible Arbeitskräfte ersetzt, die oft aus Mittel- und Osteuropa kommen. Hier werden insbesondere grenzüberschreitende Leiharbeit, entsandte Beschäftigung, grenzüberschreitende Scheinselbstständigkeit und grenzüberschreitende Werkvertragsbeschäftigung genutzt.

Aus der Analyse dieser Situation leitet die Autorin Empfehlungen für die Information und Beratung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab und macht Vorschläge für die Verbesserung der rechtlichen Lage. Das betrifft zum Beispiel die Überarbeitung der Entsenderichtlinie, die Ausweitung der Generalunternehmerhaftung und den Ausbau von Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten durch staatliche Behörden. Ein anderer Punkt in diesem Zusammenhang ist eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auf alle im Betrieb eingesetzte Beschäftigte. Durch den Ersatz der Stammbelegschaft durch Werkvertragsarbeitskräfte droht die betriebliche Mitbestimmung ausgehebelt zu werden.

Die Studie nach Michaela Dälken kann im Internet heruntergeladen werden unter:
www.dgb.de/search/?search_text=Grenzenlos+faire+Mobilit%C3%A4t&start_date=2012-08-01&end_date=2012-10-31

Feiertage

Die folgenden Feiertage werden von verschiedenen Religionen und Kulturen im November begangen. Interkultureller Kalender 2012

10./02.11. Allerheiligen/Allerseelen (christlich)

Allerheiligen ist ein Hochfest der katholischen Kirche, Datum ist der 1. November. Dieser Tag wird im Gedenken an alle Heiligen der Kirche begangen, auch an jene, die noch nicht heilig gesprochen wurden oder um deren Heiligkeit nur Gott weiß.

Allerseelen folgt auf Allerheiligen, hier wird der Verstorbenen gedacht. Durch Almosen, Gedenken und

Gebet soll das Los der armen Seelen, die im Fegefeuer leiden, erleichtert werden.

13.11. Divalifest (hinduistisch)

Das Lichterfest ist ein meist mehrtägiges hinduistisches Fest, das eine weite Verbreitung findet. In weiten Teilen Indiens wird es unterschiedlich begangen. In Nordindien steht es für die Rückkehr Ramas in seine Heimat. In Süindien steht es für Krishnas Sieg über einen Dämonen und die Befreiung von 16.000 Frauen. Auch im Jainismus und Sikhismus wird das Fest begangen. Wesentlicher Bestandteil des Festes sind die Lichter, früher Öllampen, heute meist Lich-

terketten. Auch Feuerwerk, besonders Knallfrösche, sind ein weit verbreiteter Bestandteil des Festes.

15.11. Hidschra/Islamisches Neujahr

Das islamische Neujahrsfest ist ein Gedenktag an die Auswanderung des Propheten Mohammed nach Medina im Jahr 622 n.Chr. und stellt den Beginn der islamischen Zeitrechnung dar. Der islamische Kalender ist ein Mondkalender und elf Tage kürzer als der gregorianische Kalender. Deshalb wandert er durch das Sonnenjahr. Der Beginn des neuen Jahres wird mit Böllern und traditionellen Blasinstrumenten verkündet.

Arbeitnehmerfreiheit

Beschäftigte aus den acht neuen EU-Mitgliedstaaten, für die am 1. Mai 2011 die volle Arbeitnehmerfreiheit begann

Der Anteil der Beschäftigten aus den acht neuen EU-Mitgliedstaaten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt 1,0 Prozent, an den geringfügig Beschäftigten 1,5 Prozent.

Beschäftigte	Juni 2012	Veränderung zum Vorjahr	April 2011 (letzter Monat vor Arbeitnehmerfreiheit)
Insgesamt	355.400	88.400	226.800
davon			
sozialversicherungspflichtig	279.300	82.300	167.400
Beschäftigte			
ausschließlich geringfügig	76.100	6.100	59.400
Beschäftigte			



Europäische Migrations- und Antirassismuspolitik

Eine höchst informative und lehrreiche Veröffentlichung des DGB



© Robert Kneschke - Fotolia.com

„Europäische Migrations- und Antirassismuspolitik – Überblick über die laufenden Vorhaben und Vorgänge“ ist der Titel einer Veröffentlichung des DGB Bundesvorstand. Liest man den etwas drögen Titel, könnte man eine formale Auflistung erwarten. Das ist keineswegs der Fall. Es werden Zusammenhänge dargestellt und erläutert. Angesichts der bisweilen recht schwer durchschaubaren Verfahren in Brüssel ist allein schon das die Lektüre wert. Zum Thema Migrations- und Flüchtlingspolitik werden von der Grundlage, dem Lissaboner Vertrag ausgehend alle relevanten rechtlichen Regelungen in ihrem Zusammenhang vorgestellt – das reicht von der Zuwanderung von Erwerbstägigen bis zur zirkulären Migration. Dazu gibt es zahlreiche Links zu den Originaldokumenten der EU. Ähnlich wird bei anderen Themen vorgegangen.

In einem Schwerpunkt geht es um die Richtlinienentwürfe der Kommission zur konzerninternen Entsendung und zur Saisonarbeit. Berichtet wird über die Anhörung dazu im Bundestag, bei der auch Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften zu Wort kamen. Dabei ging es zum einen um den Inhalt

der Richtlinien. Die konzerninterne Entsendung – so Frank Schmidt-Hullmann von der IG BAU – sei im Kern eine konzerninterne Leiharbeit und als solche zu behandeln. Andererseits macht die Darstellung deutlich, wie europäisches Recht in Deutschland wirkt und wie notwendig es ist, sich damit auseinanderzusetzen.

Ein weiterer Teil der Veröffentlichung läuft unter dem Titel „Kurznachrichten“. Der Begriff ist wiederum eher Understatement. Geboten werden Meldungen, die für ein Verständnis europäischer Politik wichtig sind und einen Überblick über die Breite des Themas bieten.

Im Vorwort schreibt DGB Vorstandmitglied Annelie Buntenbach, der DGB könne „keine Gewähr auf Vollständigkeit“ übernehmen. Das muss man wohl so sagen – etwas Vollständigeres gibt es auf dem Markt allerdings nicht.

„Europäische Migrations- und Antirassismuspolitik“ kann im Netz heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/eu_ueberblick

Termine zum UN Tag der Menschenrechte

Veranstaltungen in Düsseldorf, Hattingen und Essen

Der 10. Dezember ist traditionell der Tag der Menschenrechte. Erinnert wird damit an die Verkündung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte am 10. Dezember 1948, die von den damals 56 Mitgliedern der Vereinten Nationen verabschiedet worden waren. Die 30 Artikel der Erklärung der Menschenrechte gewährleisten das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit, die Gewissens-, Religions- und Meinungsfreiheit, das Verbot von Sklaverei und Folter, das Recht auf Arbeit, Bildung und Gesundheit.

In mittelbarem oder unmittelbarem Zusammenhang mit dem UN Tag der Menschenrechte und der Aktualität der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte stehen drei Tagungen, die im Dezember stattfinden.

Direkt bezogen auf den Tag der Menschenrechte ist eine Tagung, die vom Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk veranstaltet wird und seit rund anderthalb Jahrzehnten jährlich stattfindet.

„Mehr als drei Jahrzehnte Interkulturelle Öffnung – Mehr als nur PR?“

... so das Thema in diesem Jahr. Die Tagung gestaltet sich als ein Treffpunkt von Wissenschaft und Verwaltung. Stichpunkte für die Diskussion sind unter anderem die Geschichte der interkulturellen Öffnung,

die Frage, wo die interkulturelle Öffnung gelungen ist und wie die Verwaltung 2040 aussehen könnte.

| 10. Dezember 2012
| DGB Tagungszentrum Düsseldorf

„Rechtsextremismus bekämpfen – aber wie?!“

... ist der Titel einer Fachtagung am 06. und 07. Dezember 2012, die sich als Wissenschaft-Praxis-Dialog versteht. Veranstalter sind das DGB Bildungswerk BUND und der Forschungsschwerpunkt Rechtsextremismus/Neonazismus der Fachhochschule Düsseldorf (FORENA).

In der Tagung soll es darum gehen, die Wirksamkeit von Projekten und Interventionen „gegen rechts“ aus der Praxis demokratischer Organisationen und der Zivilgesellschaft zu diskutieren und einen entsprechenden Informations- und Erfahrungsaustausch mit Vertretern und Vertreterinnen der Wissenschaft zu ermöglichen. Dabei geht es unter anderem darum, in welcher Situation sich welche Interventionsform eignet oder auch, wo Grenzen der Ansätze liegen. Der Dialog soll zur Auseinandersetzung mit den Grenzen und offenen Fragen in verschiedenen Praxisfeldern einladen.

| 06. bis 07. Dezember 2012
| DGB Tagungszentrum Hattingen

„Gleichbehandlung und Antirassismus in Betrieb und Verwaltung“

... heißt die Tagung, die der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ am 14. Dezember in Essen veranstaltet. Dabei sollen in drei Workshops Handlungsmöglichkeiten vorgestellt und deren Reichweite diskutiert werden. Themen sind Betriebsvereinbarungen und ihre Wirksamkeit in der Praxis, anonymisierte Bewerbungsverfahren als Mittel gegen Ungleichbehandlung in der Vorauswahl und innerbetriebliche und gewerkschaftliche Strategien gegen Rassismus.

| 14. Dezember 2012
| Essen

TERMINE

Fachgespräch: 09.11.2012

Arbeitsmarktpolitische Fachgespräche für private Betriebe und Verwaltungen
Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf

Tagung: 16.11.2012

Europäische Migrationsgespräche: Migration und Globalisierung
Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf

Fachgespräch: 22.11.2012

Fachgespräch öffentliche Verwaltung:
Die Kommune als Arbeitgeber – woher kommen perspektivisch die Mitarbeitenden? Rekrutierung zwischen Vielfalt und Mangel
Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf



Arbeitnehmerfreizügigkeit gestalten heißt prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen



© DGB Bundesvorstand

Kommentar von Annelie Buntenbach, Mitglied des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstand

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus dem Ausland zu uns kommen, brauchen verständliche Informationen und kompetente Beratung, wenn sie sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zurechtfinden wollen. Das Projekt Faire Mobilität, das wir vor einem Jahr gestartet haben, reagiert auf diesen Bedarf. Inzwischen sind in Frankfurt am Main, Berlin, Hamburg und München vier von sechs Beratungsstellen für Beschäftigte aus den Ländern Mittel- und Osteuropas eingerichtet. Sie bieten eine erste arbeits- und sozialrechtliche Beratung durch Mitarbeiter/innen, die mindestens eine der Sprachen Mittel- und Osteuropas beherrschen. Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen zu den Beratungsstellen, weil ihnen Lohn, der ihnen zusteht, nicht oder nur zum Teil bezahlt worden ist. Ein wiederkehrendes Muster ist die Entlohnung in kleinen Abschlagszahlungen – genauso viel, dass die Betroffenen Lebensmittel kaufen können und weiterhin zur Arbeit erscheinen. Viele der Ratsuchenden arbeiten als entsandte Beschäftigte in Branchen, in denen ihnen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ein Mindestlohn zusteht, den sie jedoch selten bekommen. Außerdem kommen häufig Beschäftigte, die ohne ihr Wissen als Selbstständige arbeiten. Meist sind sie von Vermittlern nach Deutschland gebracht worden, die auch gleich die Gewerbeanmeldung übernommen haben. Die rechtlichen Konsequenzen sind vielen der Betroffenen unbekannt.

Die Fälle der Beratungsstellen zeigen, welche Auswirkungen es hat, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Rechte nicht kennen, in schwächerer Verhandlungsposition auf einen Arbeitsmarkt

treffen, der seit nunmehr eineinhalb Jahrzehnten dereguliert worden ist. Besonders sichtbar wird dies in der Bauwirtschaft, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Fleischindustrie oder im Transport- und Logistikgewerbe. Doch auch in den Kernbereichen der industriellen Fertigung, insbesondere bei den industriennahen Dienstleistungen, sind die Auswirkungen spürbar – mit der immensen Ausweitung von Leiharbeit und neuerdings von Werkverträgen zur Aushebelung tarifgebundener Arbeitsbedingungen.

Zwar arbeiten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen Ländern in Deutschland unter fairen, tarifgebundenen Bedingungen. Aber ein großer Teil von ihnen fällt dem deregulierten Arbeitsmarkt zum Opfer, wird in einen Billiglohnsektor abgedrängt und unterschichtet den prekären Arbeitsmarkt. Hier sind Gewerkschaften in ihrem ureigensten Interesse gefordert, dafür Sorge zu tragen, dass nicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden – und das heißt als allererstes, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in die Lage kommen, zumindest ihre grundlegenden Rechte durchzusetzen.

Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die Situation auf dem Arbeitsmarkt insgesamt und damit auch für die aus dem Ausland zu uns kommenden Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Dazu zählt die Durchsetzung eines gesetzlichen Mindestlohns ebenso wie die Zurückdrängung der Leiharbeit, unrechtmäßiger Werkverträge und anderer Formen prekärer Beschäftigungsverhältnisse. In Bezug auf grenzüberschreitende Dienstleistungen ist auf europäischer Ebene die Entsenderichtlinie so zu fassen, dass das Arbeitsortprinzip eindeutig gilt. Da hilft bislang die im März 2012 von der EU-Kommission vorgelegte Durchsetzungsrichtlinie zur

Entsenderichtlinie, die den Kampf gegen Sozialdumping unterstützen soll, wenig – im Gegenteil. Was hier vorgeschlagen wird, fällt noch hinter den in Deutschland erreichten Status quo zurück. So würde die Kontrolle von Arbeitsbedingungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit noch schwerfälliger, zumal eine verdachtsunabhängige Kontrolle nicht mehr möglich wäre. Und die in Deutschland gültige verschuldensunabhängige Generalunternehmerhaftung, die in allen vom Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfassten Branchen gilt, würde aufgeweicht: der Hauptauftragnehmer müsste nicht mehr für die Einhaltung der gültigen Beschäftigungsbedingungen durch alle Subunternehmer haften. Aber gerade das hat sich in der Arbeit der Beratungsstellen als das wirksamste Mittel bewährt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die um ihre Löhne geprellt wurden, zu ihrem Recht zu verhelfen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Ländern sind uns willkommen. Informationen und kompetente Beratung sind Grundvoraussetzungen, um sich auf dem Arbeitsmarkt zuretzufinden. Doch dabei können wir nicht stehen bleiben. Insgesamt brauchen wir statt dem riesigen Niedriglohnbereich Beschäftigung zu guten würdigen Arbeitsbedingungen und guter Entlohnung.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt
Layout/Satz: ideeal, Essen
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 99
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

GEFÖRDERT DURCH

