

Prekär statt Fair?

Arbeitsbedingungen von EU Bürger:innen auf dem Arbeitsmarkt

Referentin: **Dzhemile Umerova**

dzhemile.umerova@aul-lsa.de +49 159 01 38 09 05

www.bema.aul-lsa.de

 @BemA.SachsenAnhalt

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Datum: 11.05.2022

Beratung migrantischer Arbeitskräfte: Überblick

www.aul-lsa.de

Projektstruktur



**Arbeit und
Leben**

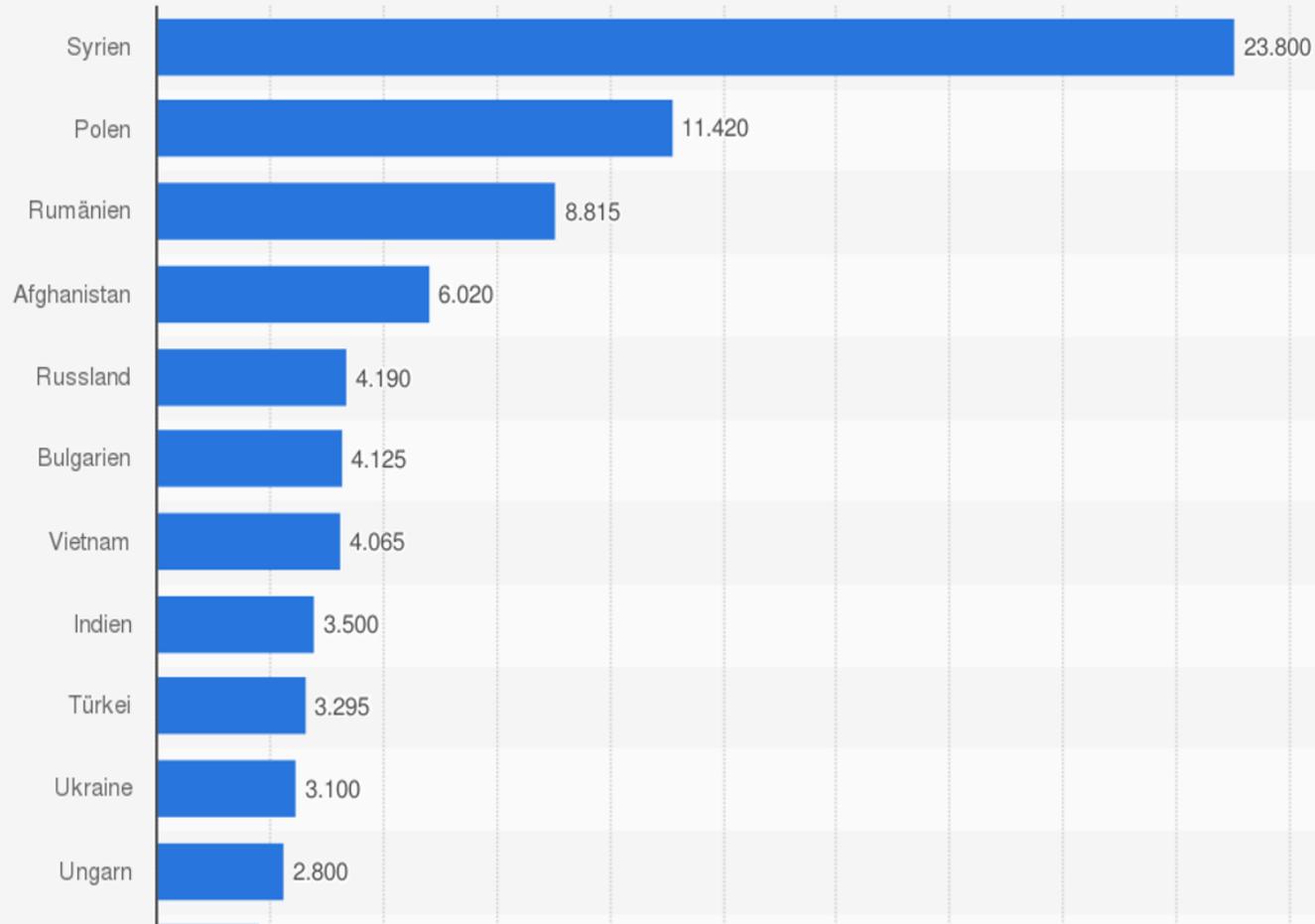
SACHSEN-ANHALT

Arbeitsmigration in der Geschichte der BRD

- Zwischen 1955 und 1968 schloss die Bundesrepublik zahlreiche Anwerbeabkommen mit anderen Staaten: U.a. mit **Italien** (1955), **Spanien** (1960), **Griechenland** (1960), Türkei (1961), Marokko (1963), **Portugal** (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968).
- Im Jahr 1973 erfolgte dann unter der Regierung Brandt ein Anwerbestopp.
- EU-Osterweiterungen 2004, 2007, 2013; Arbeitsmarkt in Deutschland wurde für einige osteuropäische Länder jedoch erst einige Jahre später geöffnet. **Rumänische und bulgarische** Staatsbürger:innen erhielten beispielsweise die volle Freizügigkeit erst 2014.

Anzahl der Ausländer:innen in SA: 2021

Anzahl der Ausländer in Sachsen-Anhalt nach Staatsangehörigkeit im Jahr 2020



Anzahl der ausländischen Bevölkerung 2021 um 6,5 % gestiegen. Nach jüngsten Informationen aus dem Ausländerzentralregister lebten am 31.12.2021 insgesamt **127 670** Ausländerinnen und Ausländer in Sachsen-Anhalt - 33,4 % (**42 642** Menschen) davon sind aus der EU.

✓ Doppelbürgerschaft:
EU und Drittstaaten
(rumänisch/bulgarisch – moldawische
polnisch-ukrainische etc.)

Quelle:
Statistisches Bundesamt
© Statista 2021

Was versteht man unter prekärer Beschäftigung?

Was versteht man unter prekärer Arbeit?

Unter "prekärer Arbeit" oder "prekärer Beschäftigung" versteht man in der Regel Beschäftigungsverhältnisse, die besonders geringen Lohn, keine soziale Absicherung und eine ungewisse Zukunft für den Beschäftigten mit sich bringen.

Dazu zählen unter anderem befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, "Minijobs" und Scheinselbstständigkeit.“

(Quelle: Gewerkschaft NGG)

Was sind Ursachen für die Ausweitung prekärer Beschäftigung?

Die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsformen in Deutschland beruht u.a. auf folgenden Entwicklungen:

- Der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch die Förderung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wie Minijobs, Leiharbeit, Teilzeitarbeit etc.
- Dem Abbau sozialer Sicherungssysteme in Deutschland im Zuge der Hartz-IV-Reformen
- Rückgang der Tarifbindung und Schwächung der Gewerkschaften

Warum arbeiten Migrant:innen häufiger in prekärer Beschäftigung?

Überproportional häufig arbeiten Migrant:innen in prekärer Beschäftigung:

1. Migrant:innen sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt (Vorrangsprinzip, Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse etc.)
2. Aufgrund der Sprachbarriere befinden sich Migrant:innen in einer strukturell schwächeren Position auf dem Arbeitsmarkt
3. Diskriminierung von Seiten der Arbeitgeber:innen

Anzeichen besonders prekärer Beschäftigung

Prekär Beschäftigten werden häufig grundlegende Rechte vorenthalten. In unserer Beratungspraxis zeigt sich das beispielsweise an folgenden Phänomenen:

- (1) **Unterlagen**: Das Fehlen von obligatorischen Unterlagen wie Arbeitsvertrag, Lohnbescheinigung und Arbeitszeitnachweis.
- (2) **Entgeltansprüche**: Verstoß gegen Mindestlohn/Branchenmindestlohn; Lohn wird verspätet oder nur teilweise ausgezahlt; Überstunden und Zuschläge werden nicht bezahlt.
- (3) **Arbeitszeit**: Pausen- oder Überstundenregelungen werden nicht eingehalten etc.
- (4) **Urlaub/Krankheit**: Das Urlaubsentgelt oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsverfall werden nur teilweise oder gar nicht ausbezahlt; die Person hat zu wenig Urlaubstage (z.B. 5 Tage/Woche = 20 Tage/Jahr Mindesturlaub).
- (5) **Lohnbescheinigung**: es gibt Unregelmäßigkeiten in der Lohnbescheinigung (Bsp.: Krankheit wird als „Freizeitausgleich“/Urlaub in dem AZN geführt).
- (6) **Kündigung mit formalen/inhaltlichen Fehlern**: Die Kündigungsfrist wurde nicht eingehalten; der Kündigungsgrund bei einer ordentlichen Kündigung ist nicht ersichtlich etc. **Aufhebungsvertrag**.

Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung

- Zeitarbeit wird auch "Leiharbeit" oder "Arbeitnehmerüberlassung" genannt. Wenn Sie einen Arbeitsvertrag mit einer Zeitarbeitsfirma haben, werden Sie also zeitweise anderen Unternehmen überlassen, die gerade dringend Personal brauchen. Sie arbeiten zwar in diesem Unternehmen, gehören aber nicht zum regulären Personal und werden auch weiterhin von der Zeitarbeitsfirma bezahlt, z.B. Urlaub/Krankentage/Sozialabgaben werden von der Zeitarbeitsfirma bezahlt.
- Leiharbeit in Deutschland wird durch die beiden Tarifverträge mit **BAP** (2003) und **IGZ** (2004) geregelt.
- Der Mindestlohn für Zeitarbeitbranche beträgt **10,88€/St. ab dem 1. April 2022**.
- Wenn Sie **mehr als 9 Monate** in derselben Firma eingesetzt werden, müssen Sie in der Regel auch das gleiche Gehalt wie Ihre dort angestellten Kolleg*innen bekommen. In einigen Branchen kann es vorkommen, dass es **Tarifverträge** gibt, die regeln, dass Sie **erst nach 15 Monaten** das gleiche Gehalt wie Ihre festangestellten Kolleg*innen bekommen müssen.
- **Überstunden** werden entweder bezahlt oder man bekommt später freie Tage.
- Die Zeitarbeitsfirma muss Ihnen in der Regel die **Fahrtkosten** für den Weg von Ihrer Zeitarbeitsfirma zu Ihrem Einsatzort bezahlen. Die Fahrtzeit gilt aber nicht als Arbeitszeit. In Ihrem Vertrag steht, wie weit Ihr Einsatzort vom Ort der Zeitarbeitsfirma selbst entfernt sein darf.

Arbeitsschutzkontrollgesetz (ArbSchKonG)

Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (am **1.1.2021** traten Änderungen in Kraft) sollen die Arbeitsbedingungen sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten in der **Fleischwirtschaft**, aber auch in anderen Branchen verbessert werden.

- ✓ Einschränkungen beim Einsatz von Fremdpersonal:
Seit dem 1. Januar 2021 gilt: Die Inhaber:innen eines Fleischunternehmens dürfen in den Bereichen **Schlachtung, Zerlegung und Verarbeitung** nur eigene Arbeitnehmende beschäftigen.
D.h. Subunternehmen sind dann nicht mehr erlaubt.
- ✓ Ab dem 1. April 2021 dürfen auch Beschäftigte von **Leiharbeitsfirmen** nur noch in der Fleischverarbeitung eingesetzt werden, wenn das Unternehmen **weniger als 50 Beschäftigte** hat, dann gelten die Gesetzesänderungen nicht.
- ✓ Sowohl Arbeitgebende als auch Entleihfirmen sind dazu verpflichtet die **tägliche Arbeitszeit elektronisch** zu erfassen.
- ✓ **Mindeststandards** der Gemeinschaftsunterkünfte **ab 4 Personen**.

450,- € - Minijobs

- ✓ Der 450,- €-Minijob ist eine geringfügige Beschäftigung, der sich durch die Verdienstgrenze auszeichnet. **Mini-Jobber:in darf bis zu 450 Euro im Monat oder 5.400 Euro im Jahr verdienen.**
- ✓ Ab dem 1. Jan. 2022 - **9,82€/St.** Zum **1. Juli 2022 - 10,45€**. Nach einem Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums soll der Mindestlohn ab **Okt. 2022** noch auf **12€** steigen. Damit Minijobber weiterhin mindestens 10 St. die Woche arbeiten können, wird ihre Verdienstgrenze zum gleichen Zeitpunkt von 450 Euro auf **520 Euro** angepasst.
- ✓ Minijobber:innen bekommen häufig keinen bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, obwohl sie einen Anspruch darauf haben (Laut einer Studie haben mehr als 65% der Minijobber:innen noch nie bezahlten Urlaub genommen!).
- ✓ Man hat als Mini-Jobber:in weder Anspruch auf **ALG I**, noch auf **Krankengeld**. Man kann sich zudem vom **Pflichtbeitrag zur Rentenversicherung befreien** lassen. Häufig sind **ALGII-Empfänger:innen** in Minijobs beschäftigt. Jedoch sind für sie nur 100€ anrechnungsfrei.

AUFENTHALTSRECHT feat. ARBEITSRECHT

Steuerklasse I - Arbeitnehmer, die ledig, verwitwet oder getrennt/geschieden sind.

Steuerklasse II - für alleinerziehende Arbeitnehmer/in. (...) Voraussetzung für Steuerklasse 2 ist, dass mindestens ein minderjähriges Kind im Haushalt lebt, für welches Kindergeld oder ein Kinderfreibetrag in Anspruch genommen wird.

Steuerklasse III - gilt für Verheiratete/r (oder eingetragene Lebenspartnerschaft Arbeitnehmer/in mit Kind (Elterngeldbezieher) und nur wenn der Ehepartner die Steuerklasse 5 gewählt hat.

Wenn einer der beiden Ehepartner deutlich mehr verdient als der andere (Mehrverdienst von mind. 50 %), lohnt sich unter Umständen der Wechsel in die Steuerklassenkombination 3 und 5. Ansonsten werden verheiratete Arbeitnehmer erst einmal automatisch in die Steuerklasse 4 einsortiert.

Steuerklasse IV - ist für Verheiratete mit gleich hohem Einkommen (z.B. beide verdienen jeweils 35.000 € / Jährlich).

Steuerklasse V - Siehe Steuerklasse III: Steuerklasse V ist für den Partner, der weniger verdient.

Steuerklasse VI - Wer zwei Jobs nachgeht und pro Arbeitsstelle mehr als die steuerfreien 450 € verdient, benötigt eine zweite Steuerklasse. Wenn Sie also zum Beispiel einen Hauptjob und einen Nebenjob nachgehen, dann befindet sich der Hauptjob in Steuerklasse 1, 2, 3, 4 oder 5 und der Nebenjob automatisch in Klasse 6.

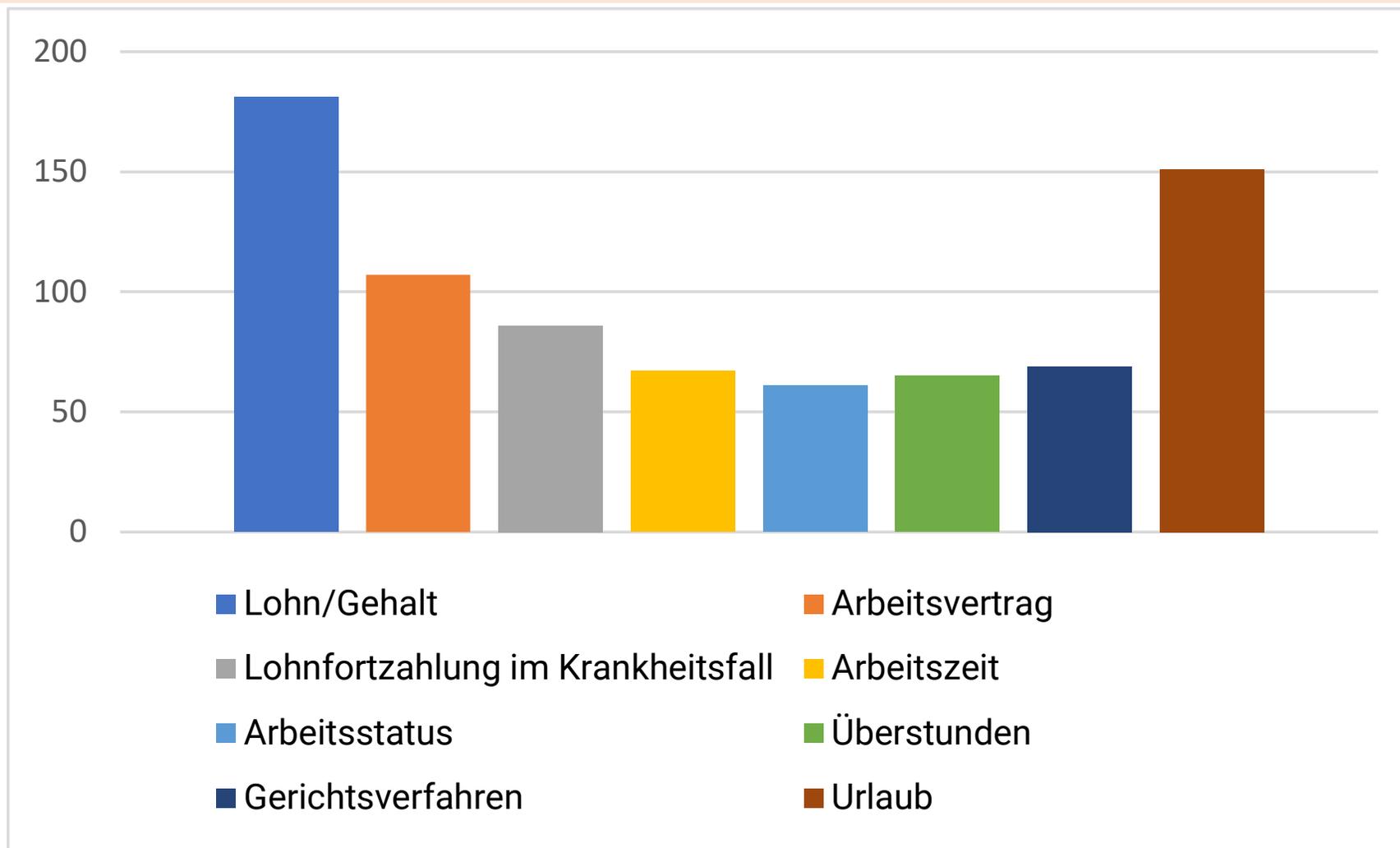


**Heirats-
und Kinder-
geburtsurkunde
+
Kinderfreibetrag!**

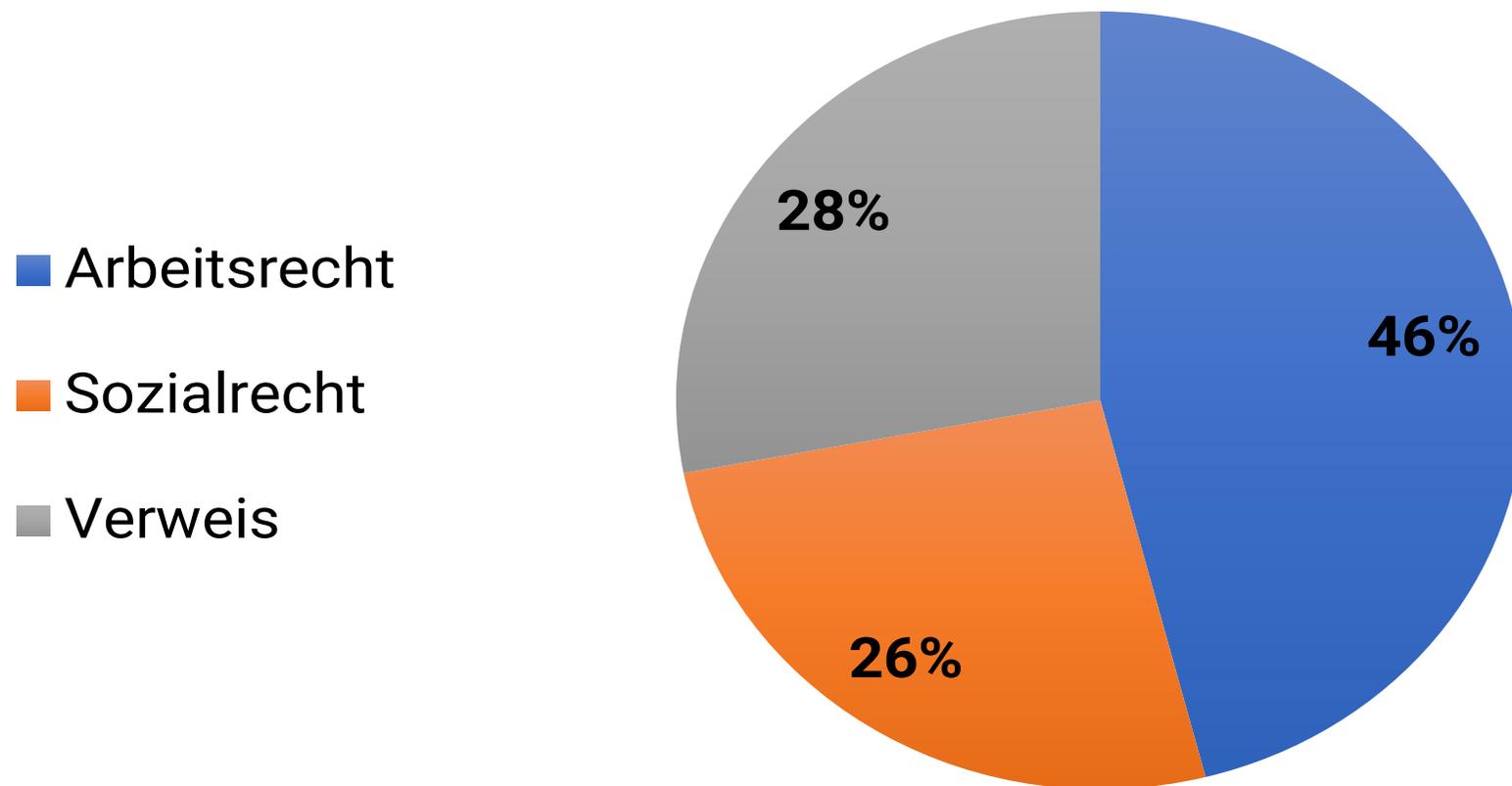
Auszug aus der Beratungsarbeit: Branchen



Auszug aus der Beratungsarbeit: Branchen



Auszug aus der Beratungsarbeit: Branchen



Auszug aus der Beratungsarbeit: Verweisberatung



GEWERKSCHAFTEN: ver.di,
NGG, IG BAU - international

Kündigungsschutzklage: Vergleich

Vergleich

1. Die Parteien sind darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher, betriebsbedingter Kündigung der Beklagten vom 29. September 2021 fristgemäß mit Ablauf des 30. November 2021 sein Ende finden wird.
2. Die Beklagte wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß bis zum 30. November 2021 auf Grundlage arbeitsvertraglicher Vereinbarung abrechnen und die sich daraus ergebenden Nettobeträge an den Kläger auszahlen, jedoch unter Berücksichtigung eventuell übergegangener Ansprüche auf Sozialversicherungsträger.
3. Die Parteien sind darüber einig, dass dem Kläger sämtliche ihm zustehenden Urlaubstage in natura gewährt worden sind.
4. Die Beklagte stellt den Kläger unwiderruflich von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Anrechnung verbleibender Urlaubstage und eventueller Freizeitguthaben unter Fortzahlung der Vergütung frei.
5. Die Beklagte zahlt an den Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes entsprechend §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung in Höhe von 3.600,00 € brutto.
6. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.

Laut diktiert, vorgespielt und jeweils genehmigt.

Folgeberatung:

1. Was die RP machen sollte, falls sie keine Vergütung inkl. Abfindung und Unterlagen vom Arbeitgeber bekommt.
2. Abfindung in die Einkommensteuerklärung einzutragen.

Fragen? Fragen!



Modular:

Informationsveranstaltung zum deutschen Arbeitsrecht

Referent*in: **Dzhemile Umerova** (dzhemile.umerova@aul-lsa.de, +49 159 01 38 09 05,)

 [@BemA.SachsenAnhalt](#), www.bema.aul-lsa.de, Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Einrichtung:

Ort:

Datum:

<https://bema.arbeitundleben.org/>

[Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt: ZEMIGRA- Anbieterlandkarte](#)

[Bundesamt für Migration und Flüchtlinge \(BAMF\)-Broschüre: „Willkommen in Deutschland - Informationen für Zuwanderinnen und Zuwanderer“](#)

[BAMF-Navigation in den Bereichen Asylverfahren und Integration](#)

[Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt – Ihre Bildungspartnerin in Sachsen-Anhalt \(aul-lsa.de\)](#)

[Rechte von Beschäftigten \(netzwerk-iq.de\)](#)

Fragen? Fragen!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

So erreichen Sie uns:

Dzhemile Umerova, Samuel Denner

Beratung migrantischer Arbeitskräfte

E-Mail: bema@aul-isa.de

Homepage: <https://bema.aul-isa.de/>

Facebook: www.facebook.com/BemA-Beratung-Sachsen-Anhalt

BemA
Beratung migrantischer
Arbeitskräfte

Das Projekt wird durch das Land Sachsen-Anhalt,
den Europäischen Sozialfonds und
die Stiftung neuer Länder gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



Das Projekt wird durchgeführt von:

**Arbeit und
Leben**

SACHSEN-ANHALT