

Arbeitsrecht EU-BürgerInnen – Aktuelle Situation in Berlin Beratungsspektrum und Unterstützungsmöglichkeiten des BEMA

Monika Fijarczyk und Anna-Katharina Dietrich

Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit
Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg e.V. DGB/VHS

Aktionsplan Roma am 21.04.2021

Beratung

- Arbeitsrechtlich
- Sozialrechtlich

Schulung

- Geflüchtete
- Multiplikator*innen

Expertise

- Öffentlichkeitsarbeit
- Analyse/Statistiken

Russisch
Polnisch Türkisch
Deutsch
Arabisch
Französisch
Bulgarisch
Rumänisch Englisch
Griechisch
Kurdisch
Spanisch

Freizügigkeitsberechtigte

Entsandte

Geflüchtete

Selbstständige mit
unklarem Arbeitsstatus

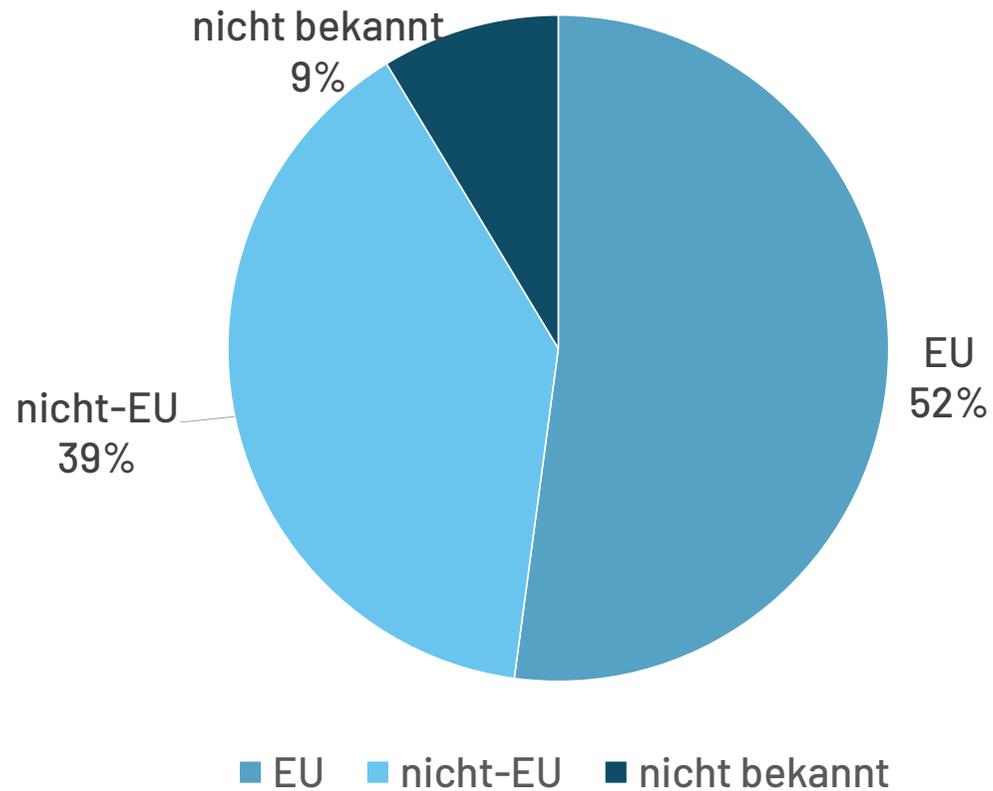
Drittstaatangehörige

Undokumentierte

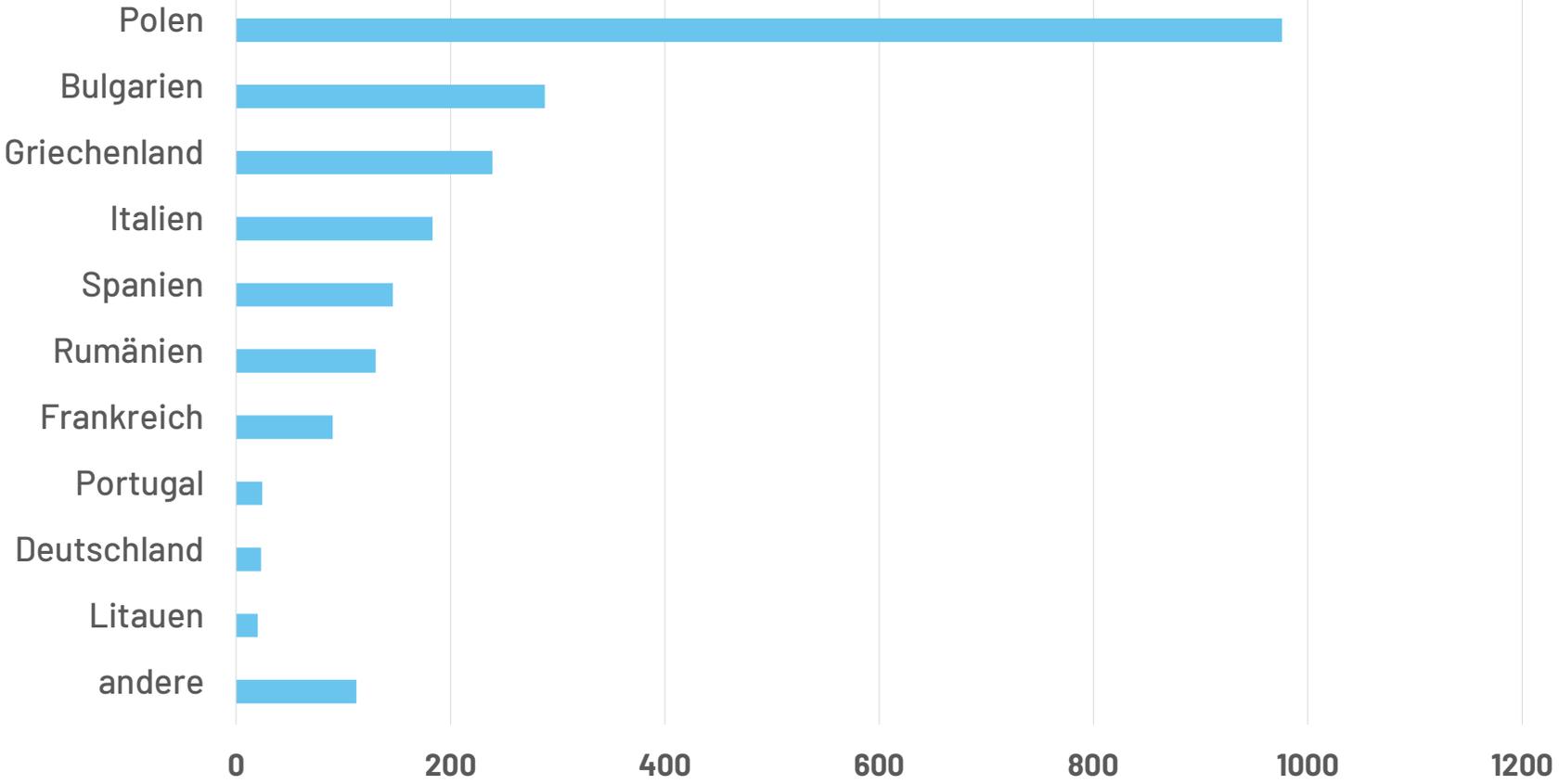
Beispiele von arbeitsrechtlichen Verstößen

- Mindest- und Tariflohnnumgehungen/Lohnbetrug
- Gefälschte Arbeitszeiterfassung
- Unbezahlte Überstunden
- Lohnabzüge für verursachte Schäden (real oder fiktiv)
- Unwirksame Kündigungen (mündlich, per WhatsApp, Mail, SMS)
- Nichteinhaltung der Kündigungsfristen
- Kündigungen aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft, Arbeitsunfall
- Arbeitnehmer*innen werden gedrängt, Eigenkündigungen zu unterschreiben
- Sozialversicherungsbetrug
- Leiharbeit: dauerhafte Beschäftigung bei dem gleichen Entleiher über 18 Monate hinaus
- Verstöße gegen das Bundesurlaubsgesetz

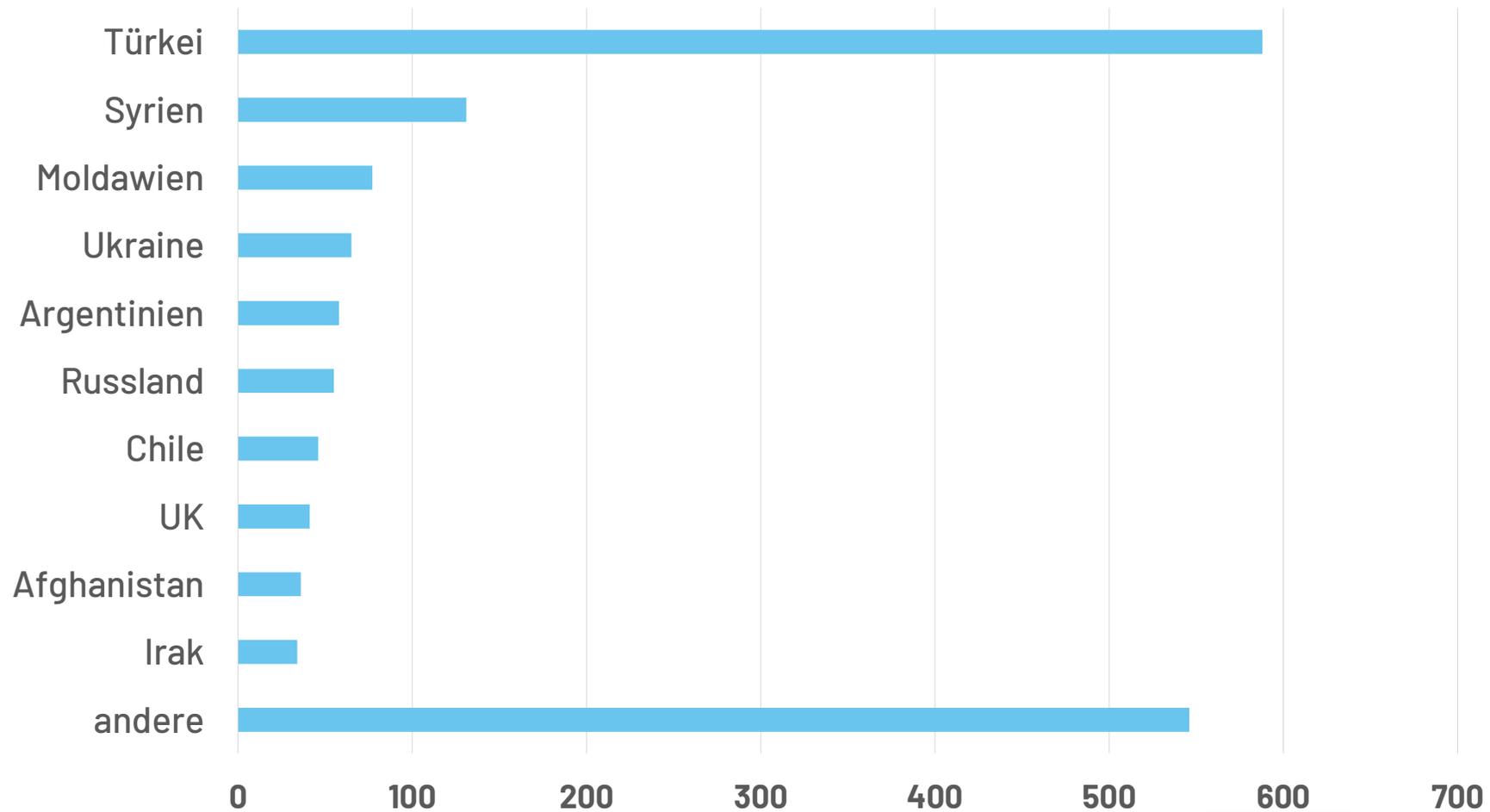
STAATSANGEHÖRIGKEIT DER RATSUCHENDEN



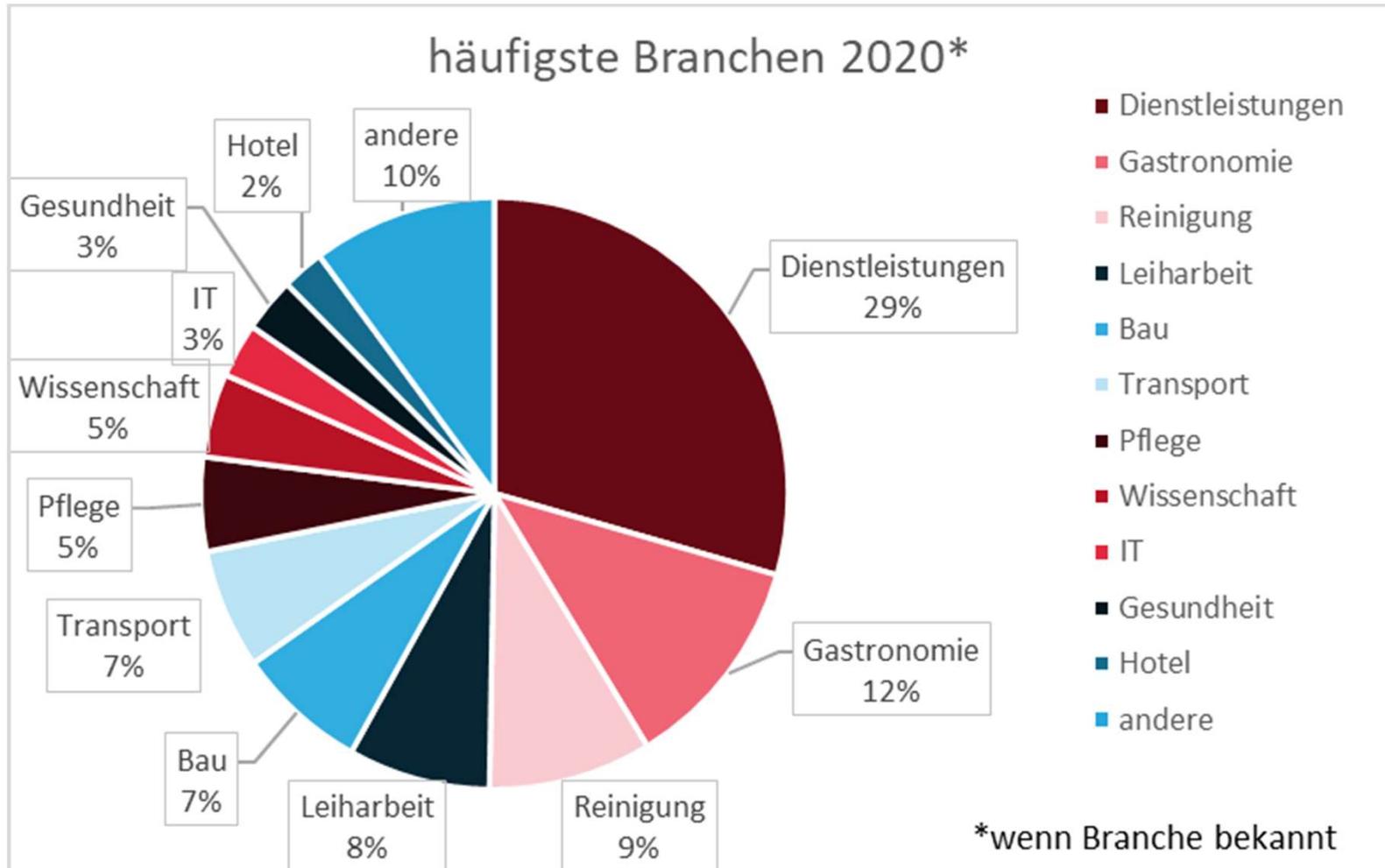
Herkunftsländer EU



Herkunftsländer nicht-EU



Branchen



Erkenntnisse

Migrant*innen arbeiten oft im Niedriglohnsektor und in atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen. Das Risiko der Arbeitsausbeutung ist in diesem Arbeitsmarktbereich besonders hoch.

Individuelle Risikofaktoren:

- Fehlende Deutschkenntnisse, Systemwissen, Netzwerke, Rücklagen.
- Begrenzter Zugang zu Systemen der sozialen Sicherung
- Wohnung: Abhängigkeit vom Arbeitgeber
- Vermittlung: informelle Kanäle oder gezielt in bestimmte Branchen wie Leiharbeit, Reinigung, Gastgewerbe.
- Dequalifizierung und seltene Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Strukturelle Hürden: Arbeitsmarkt und Leistungsausschlüsse

- weite Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen: schaffen Möglichkeiten für Rechtsverletzungen und erschweren Ahndung ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse (Subunternehmerketten, Minijobs, Leiharbeit, Werkverträge, Solo- und Scheinselbstständigkeit usw.)
- Eingeschränkter Zugang zu Wohnraum: Preis, Kanäle/Netzwerke, Diskriminierung

Handlungsmöglichkeiten / Wie unterstützen wir?

- Arbeitszeitdokumentation
- Beweise sammeln
- außergerichtliche Geltendmachung von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen
- Geltendmachung von Urlaubansprüchen, Überstunden etc.
- Druck auf Auftraggeber, Generalunternehmerhaftung
- Öffentlicher Druck
- Kündigungsschutzklagen / Klagen vor dem Arbeitsgericht
- Strafrechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber in Fällen von Zwangsarbeit und Menschenhandel

Problemkonstellationen im Überblick

- Beschäftigung ohne Anmeldung einer Wohnadresse
- Kündigung: keine Unterlagen=keine Leistungen? Grenzen der Mitwirkungspflicht
- Aufhebungsvertrag unterzeichnet. Lässt sich die Sperrzeit vermeiden?
- Mein Arbeitgeber ist mein Wohnungsgeber. Welche Rechte gelten? Exkurs Zwangsarbeit
- Unangemeldete Beschäftigung: Rechte und Risiken

Beschäftigung ohne Anmeldung einer Wohnadresse

Hürden bei fehlender Anmeldung

- Meldefrist von 14 Tagen, nach Ablauf von 3 Monaten bei einer ausländischen Wohnadresse
- Arbeitssuche: die Arbeitgeber verlangen häufig eine polizeiliche Anmeldung
- Eröffnung vom Bankkonto
- Ablehnung der Abrechnung und Bezahlung des Arbeitslohns wegen der fehlenden Steuer-IdNr.
- Beschaffung der fiktiven Meldeadresse: teuer, ordnungswidrig und risikoreich

Einstellung: notwendige Daten und Unterlagen

Arbeitgeber darf folgende Informationen verlangen:

- Kontaktadresse
- Versichertennummer der Krankenkasse, bzw. Bescheinigung über die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse
- Sozialversicherungsnummer
- Steueridentifikationsnummer und Geburtsdatum

Eröffnung vom Bankkonto

- Jeder der sich in der EU rechtmäßig aufhält hat Anspruch auf die Eröffnung eines Basiskontos in Deutschland. Antrag:

https://www.bafin.de/DE/Verbraucher/Bank/Produkte/Basiskonto/basiskonto_node.html

- Frist für die Antwort: maximal 10 Geschäftstage
- Im Fall der Ablehnung Überprüfungsantrag bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht:

https://www.verbraucherzentrale.de/sites/default/files/migration_files/media241560A.pdf

Steueridentifikationsnummer

- Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nicht meldepflichtige Personen durch das Finanzamt (www.formulare-bfinv.de)
- Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug (Wohnsitzfinanzamt) nach § 39e Abs.8 EStG
<https://www.berlin.de/sen/finanzen/steuern/downloads/artikel.9936.php>

Auch ohne Steuer IDNr. kann und muss der Arbeitslohn abgerechnet werden !

Kündigung: keine Unterlagen=keine Leistungen? Grenzen der Mitwirkungspflicht

Mündliche Kündigung

- In prekären Beschäftigungsverhältnissen werden die Arbeitsunterlagen oft nicht ausgehändigt
- Die Kündigung erfolgt mündlich oder stillschweigend
- Die Arbeitgeber sind danach meistens für die Beschäftigte nicht erreichbar
- Die Bundesagentur für Arbeit verlangt nach einer schriftlichen Kündigung, einem Arbeitsvertrag und Lohnabrechnungen

Schriftform als Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung

- Die Kündigung darf nur schriftlich erfolgen: kein E-Mail, kein Fax, kein WhatsApp. Mündliche Kündigung ist unwirksam.
- Solange keine schriftliche Kündigung vorliegt: Arbeit anbieten (Persönlich, E-Mail, Fax ,Telefon)
- Um die Rechtsunsicherheit zu beenden: Klage bei dem Arbeitsgericht auf die Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses
- Klage auf Herausgabe der Lohnabrechnungen

Grenzen der Mitwirkungspflicht

- Mitwirkungspflicht soll verhältnismäßig sein, sie endet dort wo die Amtsermittlungspflicht anfängt § 65 Abs.1 SGB I
- Mitwirkungspflicht entfällt wenn sie den Betroffenen aus einem wichtigen Grund nicht zugemutet werden kann
- Jobcenter / die Bundesagentur für Arbeit sollen die Herausgabe der Unterlagen vom Arbeitgeber einfordern. Auskunftspflicht des Arbeitgebers: § 57 SGB II.
- Leistungen müssen ohne Verzögerungen gewährt werden

Vorgehen

- Stellungnahme der Beratungsstelle über Zumutbarkeit der geforderten Mitwirkung, Nachweise der außergerichtlichen Geltendmachung, Einreichung anderer Nachweise über relevante Sachverhalte, Hinweis auf die Amtsermittlungspflicht der Behörde
- Klageverfahren beim Arbeitsgericht: Herausgabe der Lohnabrechnung, Arbeitgeberbescheinigung, Feststellungsklage: langwierig und mit Kosten verbunden (PKH muss zurückgezahlt werden)

Aufhebungsvertrag unterzeichnet: lässt sich die Sperrzeit vermeiden?

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag

- Arbeitgeber: sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses und kein Risiko der Kündigungsschutzklage
- Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages: Vereinbarung über Beendigung des Arbeitsverhältnisses und idR Verzicht auf Recht auf Bezahlung, Urlaub etc.
- Meistens im Unwissen, unter Druck oder Vortäuschung der unwahren Tatsachen
- Insbesondere während der Corona- Pandemie: starke Zunahme der aufgezwungenen Aufhebungsverträge

Aufhebungsvertrag kann Rechtsnachteile haben

Sperrzeit oder Entzug der Leistungen:

- Arbeitslosengeld 1 für 3 Monate
- Arbeitslosengeld 2 Entzug wegen der Unfreiwilligkeit
- Krankengeld während der ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit

Wie kann man gegen den Aufhebungsvertrag vorgehen?

- Vorsicht vor der Täuschung: Kündigung muss nicht unterzeichnet werden!
- Unwirksamkeit wegen Drucksituation (BAG Urteil vom 07.02.2019, Az.: 6 AZR 75/18)
- Anfechtung wegen Täuschung, Drohung, Irrtum
- Stellungnahme der Beratungsstelle an die zuständige Behörde
- Schadenersatz gegen den Arbeitgeber wegen Verletzung der Aufklärungspflichten
- Nachträglich einen wichtigen Grund identifizieren (s. nächste Folie)

Wichtige Gründe für den Aufhebungsvertrag

- Verlangte Arbeit verstößt gegen gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen
- Begründung /Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft /Erziehungsgemeinschaft
- Krankheit
- Psychischer Druck, Mobbing, sexuelle Belästigung
- Sittenwidrige Bezahlung: mindestens 20% unter dem Tariflohn

Auch individuelle Gründe sind zulässig. Wichtiger Grund muss nachgewiesen werden!

Mein Arbeitgeber ist mein Wohnungsgeber. Welche Rechte gelten? Exkurs Zwangsarbeit.

Probleme in der Unterbringung durch den Arbeitgeber

- Die Stellung einer Wohnung durch den Arbeitgeber erfolgt aufgrund der mündlichen Absprachen zu unklaren Konditionen
- Es besteht keine transparente Regelung über die Mietdauer, Kosten und Wege der Mietzahlung. Es werden keine Zahlungsnachweise für die Wohnung ausgestellt
- Die Wohnungsbedingungen sind häufig unangemessen
- Eine Kündigung des Arbeitsvertrages führt zur fristlosen für Verweisung aus der Wohnung durch den Arbeitgeber

Verschiedene Verträge über die Wohnungsüberlassung

- Werkdienstwohnung § 576 b BGB kein selbständiger Mietvertrag, die Überlassungsbedingungen stehen im Arbeitsvertrag
- Werkmietwohnung § 576 BGB : ein Mietvertrag parallel zu dem Arbeitsvertrag
- Arbeitnehmerunterkünfte: Räume die den Beschäftigten zu Wohnzwecken in der Freizeit dienen. Häufig auf Dienstreisen oder wenn die Arbeitsart die Unterbringung in der Nähe vom Arbeitsort verlangt (z.B. im Bau)

Standards der Unterbringung

- Mindeststandards für die Mietwohnung in Berlin: Koch- und Heizungsmöglichkeit, Wasserversorgung, mindestens 9 m² pro erwachsene Person, Wärmeschutz, ausreichende Tageslicht.
Zuständig für die Kontrolle: Wohnungsaufsichtsamt Berlin (bezirkliche Ebene).
- Arbeitnehmerunterkünfte unterliegen den Mindestanforderungen nach der Arbeitsstättenverordnung (auch Gemeinschaftsunterkünfte bei den Dritten).
Zuständig für die Kontrolle: Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit

Kündigungsfristen

- Werkdienstwohnung: das Ende des Mietverhältnisses ist an das Ende des Arbeitsverhältnisses angeknüpft. Regelmäßige Kündigungsfristen gelten aber bei eigener Wohnungsausstattung oder gemeinsamer Nutzung der Wohnung mit der Familie.
- Werkmietwohnung: es gelten verkürzte Fristen: drei Monate / ein Monat bei der funktionsgebundenen Werkmietwohnung. Zugang der Kündigung darf erst nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen.
- Eine mündliche Kündigung eines Arbeits- oder Mietverhältnisses ist ungültig.
- Auch bei einer fristlosen Kündigung gilt das Recht auf eine angemessene Räumungsfrist
- Handlungsmöglichkeiten: Die Kündigungsschutzklage und Widerspruch gegen die Wohnungskündigung.

Was ist noch zu beachten?

- Unterbringungsbedingungen sollen schriftlich festgelegt werden
- Es ist ratsam sich unverzüglich polizeilich anzumelden, der Wohnungsgeber ist verpflichtet eine Wohnungsgeberbestätigung für die Meldebehörde auszustellen
- Wohnkosten dürfen nicht unangemessen hoch sein
- Wichtig: Bestätigung über die monatliche Zahlung der Wohnkosten

Exkurs: Zwangsarbeit. Strafrechtlich relevante Fälle

Besondere Abhängigkeit kann ein Zeichen von der Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel nach §§ 232- 233a StGB sein.

Indikatoren der strafrechtlichen Relevanz:

- Täuschung bei der Anwerbung
- Besondere Hilfsbedürftigkeit bei der Einreise
- Verschuldung bei dem Arbeitgeber /Vermittler
- Vorenthaltung der Lohnzahlung
- Überwachung/ Isolierung/ Einschüchterung des Arbeitnehmers
- Ausnutzung von Unkenntnis der Rechte oder Hilfslosigkeit
- Ausbeuterische Arbeitsverhältnisse

Exkurs: Zwangsarbeit. Sonderrechte der Betroffenen von der Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit

- Recht auf Bedenkfrist § 59 Abs.7 AufenthG (Voraussetzung: Abbrechen des Kontakts mit dem Arbeitgeber)
- Recht auf soziale Leistungen nach SGB II (Erwerbstätig)/ SGB XII (Erwerbslos)
- Recht auf Unterbringung
- Recht auf kostenlose Anwaltsberatung und -vertretung

In den Verdachtsfällen bitten wir um Kontaktaufnahme mit BEMA!

Unangemeldete Beschäftigung: Rechte und Risiken.

Wann ist eine Beschäftigung legal?

- Schriftlicher Arbeitsvertrag: Pflicht zur Herausgabe des Nachweises der Arbeitsbedingungen nach einem Monat: § 2 Abs.4 NachwG, mündlicher Vertrag ist auch wirksam: § 105 Gewerbeordnung
- Barzahlung: rechtlich nicht verboten, aber untypisch
- Meldung zur Sozialversicherung: mit der ersten Lohnzahlung spätestens 6 Wochen nach der Anstellung
- Lohnsteueranmeldung

Wie kann ich die Meldung prüfen?

- Aufforderung zur Herausgabe der Meldung zur Sozialversicherung
- Anfrage bei der Krankenkasse
- Anfrage bei Deutscher Rentenversicherung / Knappschaft
- Aufforderung zur Herausgabe eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist ratsam

Welche Rechte haben unangemeldete Beschäftigte?

- Die unangemeldeten Beschäftigten unterliegen der Sozialversicherungspflicht. Die Lücke in der Versicherung muss geschlossen werden.
- Finanzielle Folgen: Nachzahlungspflicht der Sozialversicherungsbeiträge obliegt grundsätzlich den Arbeitgeber
- Es gelten für sie Arbeitsrechte im vollen Umfang: gesetzlicher Mindestlohn, Lohnfortzahlung bei Krankheit und im Urlaub, die Zahlung des vereinbarten Lohns (BAG, Urteil vom 26.2.2003-5 AZR 690/01)

Rechte einfordern?

Beweise sammeln:

- Arbeitsorte und Adressen aufschreiben
- Baustellenaushänge fotografieren
- Namen und Telefonnummer der Vorgesetzten, Kollegen aufschreiben
- Arbeitszeit notieren
- Aufzeichnungen der Gespräche können bei der Beschreibung der Lage hilfreich sein
- Tätigkeiten detailliert beschreiben
- Quittungen, Schichtpläne u.ä. fotografieren

Krankenkasse zum Einzug auffordern

Auftraggeber in Haftung ziehen

Anzeige bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Risiken für EU-Beschäftigte

- Strafrechtliche Folgen: Beihilfe zur Vorenthaltung der Sozialversicherungsbeiträge § 266a StGB, Straffreiheit durch die Mitteilung an die Einzugsstelle.
Bei gleichzeitigem Bezug von ALG1 oder ALG 2: Sozialleistungsbetrug § 263 StGB
- Erhöhtes Lohnbetrugsrisiko
- Keine soziale Absicherung: Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter, Pandemie

IHRE FRAGEN?

Für weitere Informationen

www.bema.berlin

migration@berlin.arbeitundleben.de

Facebook: @BeratungBEMA

Twitter: @BEMA_Berlin