

Prüfsteine für Gute Arbeit

**auch für Geflüchtete
aus der Ukraine**

04/2022

Präambel:

Die Prüfsteine für Gute Arbeit für geflüchteten Menschen aus der Ukraine hat das Beratungsnetzwerk Gute Arbeit zusammengestellt. Sie geben denjenigen die ehrenamtlich oder hauptberuflich geflüchtete Menschen bei der Arbeitsaufnahme begleiten, eine Orientierung mit dem Ziel, Risiken von Arbeitsausbeutung vorzubeugen. Sie beziehen sich nicht ausdrücklich allein auf die Mindeststandards gemäß des deutschen Arbeitsrechts, sondern gehen darüber hinaus. Nach mehr als zehn Jahren Erfahrung in arbeitsrechtlicher Beratung von Zugewanderten sehen wir, dass die Wahrung arbeitsrechtlicher Mindeststandards allein in vielen Fällen nicht ausreichend vor ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen schützt.

Das Phänomen der Verletzlichkeit von migrantischen Menschen auf dem Arbeitsmarkt moderner Industrieländer besteht weltweit und seit vielen Generationen. Es verlangt permanent nach neuen Antworten, die sich an den konkreten Umständen orientiert. Die Expertise unserer Beratungsstellen kann hier einen entscheidenden Beitrag leisten. Auf Grundlage der

- Indikatoren der Agenda „Decent Work“ der International Labour Organisation (ILO) https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang-en/index.htm und
- der Kriterien der Arbeitsqualität im DGB-Index Gute Arbeit <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index>

haben wir konkrete, leicht anwendbare Kennzeichen zusammengestellt, mit denen Sie prüfen können, ob das anvisierte oder eingegangene Arbeitsverhältnis diesen Indikatoren entspricht.

Unsere Prüfsteine für „Gute Arbeit“ beinhalten Kennzeichen, die nicht nur für Geflüchtete aus der Ukraine wichtig sind. Da Geflüchteten aus der Ukraine jedoch besonders vulnerabel auf dem Arbeitsmarkt sind, weil sie

- oft keine Erfahrungen mit Beschäftigung im Ausland haben
- von ihren materiellen Reserven und familiären Unterstützung abgeschnitten sind
- in Deutschland oft allein für minderjährige Kinder oder pflegebedürftige Menschen verantwortlich sind, mit denen sie zusammen geflohen sind.
- in der Regel nicht absehen können, wie lange sie in Deutschland bleiben werden
- die deutsche Sprache meistens nicht ausreichend beherrschen
- die Mechanismen zur Rechtsdurchsetzung und Unterstützungssysteme nicht kennen

wenden wir uns nicht nur an Betroffene selbst, sondern auch an Sie. Wir werden das Dokument fortwährend weiterentwickeln und so der Dynamik der Situation Rechnung tragen.

In unseren Info-Veranstaltungen und in der präventiven Einzelberatung für neu zugewanderte Arbeitnehmer*innen wenden wir Kennzeichen für Gute Arbeit bereits seit Jahren an. Wir haben hier vor allem Erfahrung mit der Situation

- von Arbeitnehmer*innen aus dem osteuropäischen EU-Staaten, die mit der Freizügigkeit in der EU seit 2004 bzw. seit 2007 in größerer Zahl in Deutschland kamen, und
- von Arbeitnehmer*innen unter den Geflüchteten seit 2015.

Die hier zusammengefassten Punkte richten sich jedoch erstmalig an Multiplikatoren und Helfer*innen und sind auf die Situation der Geflüchteten aus der Ukraine zugeschnitten.

Das Beratungsnetzwerk „Gute Arbeit“ ist ein Zusammenschluss von Beratungsstellen, die von Landesregierungen verschiedener Bundesländer gefördert werden (siehe www.arbeitundleben.de/gute-arbeit). Bei den Beratungsstellen handelt es sich um Fachberatungsstellen im Bereich Arbeitsrecht. Träger der Beratungsstellen sind die jeweiligen Landesarbeitsgemeinschaften von Arbeit und Leben.

1. Transparenz im Arbeitsvertrag:

- Der Arbeitsvertrag wird vor Arbeitsantritt schriftlich vorgelegt und unterzeichnet. Der/die Arbeitgeber/in übernimmt vor Unterzeichnung im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Klärung einzelner Klauseln und beantwortet vertragsbezogene Fragen des Bewerbers.
- Es werden keine mündlichen Nebenabreden (über Arbeitszeiten u.Ä.) getroffen, die nicht schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden.
- Der Umfang und die Lage der Arbeitszeiten sind im Arbeitsvertrag genau festgelegt, ebenso wie der genaue Einsatzort sowie die Tätigkeit.
- Bei der Lohnvereinbarung werden die Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit berücksichtigt: siehe Entgeltatlas (<https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas>).
- Der Arbeitsvertrag wird zusätzlich in einer den zukünftig Beschäftigten verständlichen Übersetzung (Ukrainisch/Russisch/Englisch) vorgelegt, auch wenn die deutsche Version im rechtlichen Sinne maßgebend ist.
- In der Regel braucht die/der Arbeitnehmer/in Zeit, um die einzelnen Klauseln nachzuvollziehen. In diesem Fall ist jede/r Bewerber/in berechtigt den Arbeitsvertrag vor der Unterzeichnung mit nach Hause zu nehmen. Es darf kein Druck zur Unterzeichnung seitens des/r Arbeitgebers/in ausgeübt werden.
- Der/die Beschäftigte erhält bei Unterzeichnung sofort eines der beiden unterschriebenen Originale des Arbeitsvertrages.
- Der geltende Tarifvertrag wird dem/der Beschäftigten durch den/die Arbeitgeber/in zur Verfügung gestellt und die Inhalte wie Urlaub, Zuschläge usw. werden erklärt.
- Der/die Arbeitgeber/in weist auf eventuell geltende Betriebsvereinbarungen und einen eventuell bestehenden Betriebsrat hin und stellt entsprechende Daten zur Verfügung.

2. Transparenz bei den Abrechnungen des Lohns

- Die vom Finanzamt festgestellten Lohnsteuermerkmale und die Mitgliedschaft in einer selbst gewählten gesetzlichen Krankenkasse werden vor Unterzeichnung von dem/der Arbeitgeber/in festgestellt und ab der ersten Lohnabrechnung angewandt. Ein fehlgeschlagener Abgleich mit dem Finanzamt wird vor der ersten Lohnabrechnung geklärt, es wird nicht automatisch die Lohnsteuerklasse 6 angerechnet.
- Es erfolgt kein Probearbeiten außerhalb des Arbeitsvertrages und ohne Bezahlung. Davon ausgenommen ist die Zeit von maximal einem Tag im Rahmen des Bewerbungsverfahrens, bei dem sich die/der Bewerber/in einen Eindruck von der zukünftigen Tätigkeit und die/der Arbeitgeber/in sich einen Eindruck von den Fähigkeiten der/des Bewerbers/in verschaffen kann. Eine konkrete betriebliche Aufgabe, die die/der Bewerber/in selbstständig zu erledigen hat, wird für diese Zeit nicht zugewiesen.

- Dem/der Beschäftigten werden Stundenzettel zur eigenen Dokumentation der Arbeitszeit ausgehändigt. Die tägliche Arbeitszeit wird auf Nachfrage von der vom Arbeitgeber beauftragten Person mindestens einmal in der Woche bescheinigt.
- Die Anordnung von Überstunden erfolgt auf Bitte durch eine schriftliche Mitteilung.
- Die Entgeltabrechnungen enthalten die Anzahl der abgerechneten Stunden, den aktuellen Urlaubsanspruch und ggf. den aktuellen Stand eines Arbeitszeitkontos.
- Abzüge vom Lohn werden nicht ohne detaillierten Nachweis und Benennung der Rechtsgrundlage vorgenommen, welche mit der Lohnabrechnung ausgehändigt werden.

3. Berufliche Qualifikation

- Die vorhandenen beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten werden berücksichtigt.
- Bei Einsatz des/der Arbeitnehmers/in für eine qualifizierte Tätigkeit wird die Eingruppierung in die entsprechende Lohngruppe vorgenommen.
- Sollten Arbeitgeber Weiterbildungskosten übernehmen und für diese eine Rückzahlungsklausel vereinbaren, werden diese nur in einem Umfang umgelegt, die auch in überschaubaren Zeitraum (zum Beispiel 6 Monate) mit den vorhandenen Mitteln der/des Beschäftigten zurückgezahlt werden können. Nur für bestimmte Weiterbildungen dürfen Rückzahlungen vereinbart werden. Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn ein/e Arbeitnehmer/in krankheitsbedingt oder wegen Rückkehr ins Heimatland nach Wegfall des Fluchtgrundes kündigt.
- Bei der Ausbildung von jungen Menschen nimmt der Ausbildungsbetrieb Rücksicht auf die familiären Umstände und den Fluchthintergrund.
- Bei reglementierten Berufen unterstützt der Arbeitgeber finanziell wie administrativ bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen.

4. Deutschkenntnisse

- Sprachkenntnisse werden vor Arbeitsaufnahme geprüft. Sie dürfen nicht zu einem späteren Zeitpunkt als Anlass genommen werden, die fachliche Qualifikation des Arbeitnehmers in Frage zu stellen.
- Mangelnde Sprachkenntnisse werden durch die Unterstützung von Kollegen als Mentoren im Betrieb, möglichst mit entsprechenden Sprachkenntnissen, ausgeglichen.
- Bei geplanten Sprachkursen vor Vertragsunterzeichnung wird die Teilnahme durch entsprechende Einteilung in Schichten ermöglicht. Dies erfordert in der Regel den Verzicht auf Wechselschichten.

5. Vereinbarkeit Familie und Beruf

- Bei Bedarf werden bei Vertragsabschluss Arbeitszeiten im Rahmen der Öffnungszeiten von bereits in Anspruch genommenen Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbart.
- Überstunden werden nur nach Ankündigung von mindestens 48 h im Voraus verlangt. Bei einem Wochendienstplan soll die Mitteilungsfrist nicht weniger als 3-4 Tage betragen.
- Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern werden Möglichkeiten zum Homeoffice gegeben, falls die Tätigkeit dies zulässt.
- Lohnfortzahlung bei Krankheit des Kindes wird nicht ausgeschlossen.

6. Mietvertrag und Arbeitsvertrag

- Die Vermietung von Wohnraum durch Firmen/Personen als Arbeitgeber erfolgt unabhängig vom Arbeitsverhältnis.
- Die Vereinbarung über die Mietbedingungen erfolgt in der Schriftform vor dem Einzug in die Wohnung.
- Bei dem Einzug wird vom Wohnungsgeber die Bescheinigung über einen Einzug für die Meldebehörde herausgegeben.
- Die Mietkosten werden nicht vom Lohn abgezogen.
- Bei möblierten Wohnungen wird der Möblierungszuschlag extra ausgewiesen. Die Höhe des Zuschlags richtet sich nach einer durchschnittlichen Nutzungsdauer der Möbel von 10 Jahren und übersteigt dabei nicht 2 Prozent des Zeitwertes pro Monat.
(<https://www.mieterbund.de/index.php?id=627>)
- Sollten mehrere Personen in einer Wohnung untergebracht sein, so soll mindestens die Regelung laut AVwV AufenthG 2.4 (<https://dserver.bundestag.de/brd/2009/0669-09.pdf>) angewandt werden.
- Frauen werden nicht in Wohnungen untergebracht, in denen zugleich Männer leben, die nicht zur Familie der Frau gehören.

Für weitere Informationen

wenden Sie sich bitte an die Beratungsstelle des jeweiligen Bundeslandes.

Die Kontaktdaten finden Sie unter

www.arbeitundleben.de/gute-arbeit