

Arbeit und Leben

MAGAZIN

2023

THEMA:

Faire Arbeit? Fehlanzeige!

Die Realität mobiler
Beschäftigter
in Deutschland

Ein Magazin der
Beratungsstellen
von Arbeit und
Leben



**Arbeit und
Leben**

Inhalt

Barbara MENKE: Vorwort	Seite 05	Anna BASTEN: Zahl mir meinen Lohn, Chef! Selbstermächtigung durch Bildungsarbeit	Seite 41
Lena THOMBANSEN / Philipp SCHWERTMANN: Faire Arbeit? Fehlanzeige	Seite 07	Mika WODKE / Boris BOJILOV: Die Lücke schließen – Wie die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Beratungsstellen alle Beschäftigten erreicht	Seite 44
Norbert CYRUS: Gute Arbeit mit dem Unterstützenden Ansatz	Seite 12	Dr. Katarzyna ZENTNER-SMITH: Arbeitsmigration und Sprache als Zugangsbarriere zum Gesundheitssystem	Seite 46
Laura OLARIU: Wenn du alles mitmachst, ok, wenn nicht, dann Bye-bye Ein Paket-Fahrer berichtet aus seinem Alltag	Seite 19	Stefanie ALBRECHT: Der Mindestlohn und wie man ihn umgeht	Seite 48
Magdalena STAWIANA: Drei Monate beschäftigt, seit Jahren dabei! Besuch von Saisonbeschäftigten auf deutschen Spargelfeldern	Seite 26	Johannes REICHHOLD: „Danke. Auf Wiedersehen“ Undokumentierte Arbeit auf dem Bau	Seite 52
Dr. René BÖHME: Schwere Arbeitsausbeutung: (K)ein Problem für Deutschland?	Seite 29	Kim WEIDENBERG / Dr. Katarzyna ZENTNER-SMITH: Ausgebeutet und unsichtbar. Zwangsarbeit in Deutschland	Seite 54
Pagonis PAGONAKIS: „Wenn du krank wirst, bist du für die Leiharbeitsfirmen nichts mehr wert“	Seite 33	Eliane FRIESS / Kordula HEINECK: Faire Anwerbung: Ein digitales Tool für mehr Empowerment	Seite 57
Dr. des. Mouna MAAROUFI / Maria SEIDEL: Warum klagen wenige prekär beschäftigte Migrant*innen ihre Arbeitsrechte vor Gericht ein?	Seite 36	Kontakt / Impressum	Seite 59

Liebe Kolleg*innen,

haben Sie die letzte Zeit Pakete geliefert bekommen?

Gut möglich, dass es sich bei den zustellenden Personen um mobile Beschäftigte gehandelt hat. Das sind Menschen, zumeist aus der osteuropäischen EU, die in Deutschland oftmals unter ausbeuterischen Verhältnissen beschäftigt werden. Ob in der Pflege, dem Bau, der Landwirtschaft, der Fleisch- oder Logistikbranche, ohne sie würden ganze Wirtschaftszweige zusammenbrechen.

In diesem Magazin berichtet Adrian*, ein Paketbote aus Rumänien, von den Bedingungen, unter denen er arbeitet. Er erzählt von schlechten Unterkünften, undurchsichtigen Bewertungssystemen und Kündigungen von heute auf morgen. Adrian steht damit exemplarisch für hunderttausende mobile Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Für Menschen wie Adrian gibt es die Beratungsstellen von Arbeit und Leben. In den Beratungsstellen setzen wir uns für gute Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne ein und unterstützen mobile Beschäftigte bei allen Fragen rund um die Arbeit. Die Berater*innen tragen dazu bei, dass mobile Beschäftigte ihre Rechte kennen und durchsetzen können. Oft gibt es sprachliche Barrieren, die es schwierig machen, die eigenen Rechte als Arbeitnehmer*innen in Deutschland zu verstehen und geltend zu machen. In 15 Sprachen können die Berater*innen unterstützen. Mobile Beschäftigte haben häufig keine stabile soziale und berufliche Situation in Deutschland. Daher ist es besonders wichtig, dass sie bei Fragen rund um Arbeit und Leben Ansprechpersonen haben, denen sie vertrauen können und die Ihnen weiterhelfen.

Auch auf politischer Ebene engagieren sich die Beratungsstellen für mobile Beschäftigte und stehen der Politik oftmals beratend zur Seite.

Im Beratungsnetzwerk „Gute Arbeit“ von Arbeit und Leben mit seinen 20 bundesweiten Standorten tauschen wir uns über die Erfahrungen aus und entwickeln gemeinsame Initiativen.

Die vielfältigen Herausforderungen der Beratungsstellen, Angebote und Hintergründe zu dem Themenkomplex mobile Beschäftigte stellen wir Ihnen in diesem Magazin vor. Ich wünsche Ihnen eine anregende und sicherlich nachdenklich stimmende Lektüre.



Barbara Menke

* Name geändert

A handwritten signature in black ink that reads "Barbara Menke".

Bundesgeschäftsführerin Arbeit und Leben

Ob auf dem Bau, in der Pflege, der Landwirtschaft, der Fleisch- oder Logistikbranche, viele mobile Beschäftigte verrichten Knochenarbeit.

© iStock.com_Tempura



Faire Arbeit? Fehlannonce!

Arbeit und Leben: Beratungsstellen kämpfen für faire Arbeitsbedingungen für mobile Beschäftigte in Deutschland



Die Beratungsstellen von Arbeit und Leben setzen sich für gute Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein. Sie beraten und unterstützen mobile Beschäftigte, bei allen Fragen rund um die Arbeit. Die Beratungen sind vertraulich und kostenlos. Die Beratungsstellen haben sich zu dem bundesweiten „Beratungsnetzwerk Gute Arbeit“ zusammengeschlossen. Im Interview standen uns Lena Thombansen, Abteilungsleiterin „Fairer Arbeitsmarkt“ bei Arbeit und Leben Hamburg und Philipp Schwertmann, Fachbereichsleiter für „Migration und Gute Arbeit“, bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg zu dem Thema mobile Beschäftigte Rede und Antwort. Die beiden sind die Sprecher*innen des Beratungsnetzwerks.

In Deutschland werden Hunderttausende Menschen aus der osteuropäischen EU zu oftmals miserablen Bedingungen beschäftigt. Sie zahlen an dubiose Firmen Vermittlungsgebühren, um dann hierzulande 15 Stunden am Tag zu schuften. Betrogen um den Mindestlohn, arbeiten viele für ein paar Euro pro Stunde oder werden gar nicht bezahlt. Häufig fehlt der Versicherungsschutz oder Arbeitsunfälle werden nicht als solche anerkannt. Ob auf dem Bau, in der Pflege, der Landwirtschaft, der Fleisch- oder Logistikbranche, viele mobile Beschäftigte verrichten Knochenarbeit, ohne sie würden ganze Arbeitszweige in Deutschland lahmgelegt. Doch auf faire Arbeitsbedingungen dürfen sie häufig nicht hoffen.

Das Arbeit und Leben-Netzwerk bietet mittlerweile **Beratungen an über 20 Standorten.**

Bundesweit sind in den Arbeit und Leben Beratungsstellen **83 spezialisierte Berater*innen** tätig.

Wichtige Themen in der Beratung sind fehlende Löhne, Kündigungen, Überstunden, Urlaubsansprüche, Arbeitsunfälle, Arbeitsverträge, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Beratung zum Arbeitsgerichtsverfahren, Menschenhandel und Zwang im Arbeitsverhältnis.

Wir sprechen **über 15 Sprachen**, meist muttersprachlich.

Die Arbeit und Leben-Beratungsstellen **unterstützen jedes Jahr über 12.000 migrantische Beschäftigte** in allen Belangen rund um ihre Arbeitsrechte.

Das Berliner Beratungszentrum BEMA allein hat im Jahr 2022 über EUR 120.000 an nicht gezahlten Löhnen für Ratsuchende erstritten.

Arbeit und Leben MAGAZIN: Ihr seid in eurer Arbeit sicher täglich mit den unterschiedlichsten persönlichen Schicksalen konfrontiert. Welcher Fall in eurer Beratungstätigkeit ist euch sehr nahe gegangen?

Lena THOMBANSEN: Eigentlich bringen die meisten Fälle eine nahezu traumatisierende Geschichte mit sich. Ein Beispiel für einen berührenden Fall war der von E. Eine rumänische Kundin, die in der häuslichen Pflege gearbeitet hat und dort statt eines Zimmers einen notdürftig abgeschirmten Balkon als Schlafplatz bekommen hat. Sie hat eine stark demente alte Person gepflegt, war rund um die Uhr und an 7 Tagen pro Woche im Einsatz. Die Arbeitsbedingungen und der kalte Schlafplatz haben sie gesundheitlich und psychisch zermürbt, bis sie chronisch krank und depressiv war.

Arbeit und Leben MAGAZIN: Was tun die Beratungsstellen für mobile Beschäftigte? Warum sind sie wichtig?

Lena THOMBANSEN: Unsere Stärke liegt zum einen in der hohen Qualität der Beratung, zum anderen in der lokalen und bundesweiten Vernetzung und der zum Teil fast sehr langjährigen Erfahrung. Einige der landesgeförderten Beratungsstellen gibt es schon über 10 Jahre.

Dr. Philipp SCHWERTMANN: Es kommen viele Menschen aus vielen Ländern nach Deutschland, um hier zu arbeiten. Deutschland ist dringend auf diese Arbeitskräfte angewiesen. Das Arbeitsrecht und die behördlichen Strukturen in Deutschland schützen sie und ihre Rechte aber nur unzureichend. Gleichzeitig

sind diese Menschen besonders verletzlich. Auch wenn es in Deutschland (im Gegensatz zu vielen anderen Ländern) keine Arbeitsinspektion gibt, die von staatlicher Seite die Rechte der Betroffenen durchsetzt: Es gibt mittlerweile ein enges Netz an arbeitsrechtlichen Beratungsstellen, wie die von Arbeit und Leben, die migrantischen Beschäftigten zur Seite stehen.

Arbeit und Leben MAGAZIN: Was sind typische Missstände, zu denen ihr berätet?

Lena THOMBANSEN: Es sind – leider – immer die gleichen Themen: fehlerhafte und fehlende Entlohnung, undokumentierte Beschäftigung, keine Lohnfortzahlung oder gar Kündigungen im Krankheitsfall, aber auch Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Leistungsansprüchen wie ALG I.

Arbeit und Leben MAGAZIN: Wo liegen die Herausforderungen für die Beratungsstellen?

Lena THOMBANSEN: Die meisten unserer Beratungsstellen sind projektgefördert, meist durch den Europäische Sozialfonds (ESF). Das ist einerseits gut, weil dadurch eine stabile Co-Finanzierung durch die EU zur Verfügung steht, andererseits birgt die Förderung durch Projekte auch die Gefahr, dass man gut ausgebildete Kolleg*innen nicht halten kann, wenn sie woanders die Möglichkeit auf eine unbefristete Beschäftigung bekommen. Arbeitsverträge enden dann eben oft nach zwei oder drei Jahren und die Zuwendungen erhalten wir oft erst kurz vor knapp. Das macht auch unsere Arbeit in den Beratungsstellen manchmal durchaus prekär. Eine stabile Förderung, wie bspw. bei uns in Hamburg, mit einem Senatsbeschluss zur Verstetigung, das wäre bundesweit wünschenswert.

Dr. Philipp SCHWERTMANN: Die Beratungsstellen haben immer viel zu tun. In der Regel gibt es mehr Ratsuchende als Beratungskapazitäten. Die Berater*innen müssen sich auf diejenigen konzentrieren, die die Beratung am meisten brauchen. Das ist nicht einfach. Ebenfalls schwierig ist es, dass wir immer wieder mit denselben Arbeitgeber*innen konfrontiert sind und mit denselben Tricks, um die Rechte der Beschäftigten zu beschneiden. Auch wenn wir im Einzelfall helfen können: Oft bedarf es gesetzlicher Änderungen oder schlicht mehr staatlicher Kontrollen, um betrügerische oder kriminelle Arbeitgeber*innen wirksam zur Rechenschaft zu ziehen. Damit sie nicht einfach Insolvenz anmelden, um Lohnansprüche abzuwehren, und übermorgen eine neue Firma mit denselben Praktiken zu eröffnen. Doch hier spüren wir noch längst nicht genügend politischen und gesellschaftlichen Willen. Das schmerzt im Angesicht der oft existentiellen Probleme, in die migrantische Beschäftigte durch ausbeuterische Arbeitsverhältnisse geraten.

Arbeit und Leben MAGAZIN: Was muss politisch passieren, um die Situation mobiler Beschäftigter zu verbessern? Was ist in den letzten Jahren passiert?

Lena THOMBANSEN: Ich glaube, Philipp und ich müssten jetzt tief Luft holen, um alles zu aufzuzählen, weil sich an sehr vielen Stellen so viel ändern müsste und muss. Ganz konkret ist hier und da schon Verbesserung eingetreten – zum Beispiel in der Fleischindustrie. Wünschenswert wäre das auch im Paketdienstleistungsbereich – die großen Unternehmen arbeiten zum Teil ausschließlich mit Subunternehmern – ein Einfallstor für prekäre Arbeitsbedingungen. Da kommen wir auch gleich zum nächsten Punkt: Es ist so einfach in Deutschland Arbeitgeber*in zu sein und Mitarbeitende auszubeuten. Mehr Kontrollen durch den Zoll und mehr Personal für den Zoll wären wünschenswert – eine Rückmeldung, die wir häufig hören, wenn wir Fälle beim Zoll melden, lautet: Wir können dem nicht nachgehen, wir haben zu wenig Personal.



Das „Beratungsnetzwerk Gute Arbeit“
bei einer Fachtagung in Hannover 2023

Dr. Philipp SCHWERTMANN: Viele Menschen in Deutschland können sich nicht vorstellen, wie migran- tische Beschäftigte hierzulande ausgebeutet werden. Und das vor unser aller Augen: Die Paketbot*innen, die Reinigungskräfte in den Schulen oder Büros, die Spezialitätenköch*innen, die Bauarbeiter, die Pflege- kraft für die Eltern. Es muss ein stärkeres Bewusstsein in der Bevölkerung geben, dass wir diese Rechtsver- stöße nicht akzeptieren dürfen.

Arbeit und Leben MAGAZIN: Was kann ich als Verbraucher*in tun? Kann ich Missstände selbst erkennen?

Dr. Philipp SCHWERTMANN: Das Problem ist, dass man Ausbeutung oft nicht auf den ersten Blick erkennen kann. Sie oder andere Rechtsverletzungen stehen den betroffenen Personen oft nicht ins Gesicht geschrieben. Oft aber sollte uns der Preis einer Ware oder einer Dienstleistung stutzig machen. Die Jagd nach dem Billigen wird oft auf dem Rücken der

Beschäftigten ausgetragen: Seien es die Schlachter* innen, die Paketzusteller*innen oder die Pflegekräfte, die sich in unseren Haushalten um Senior*innen kümmern.

Arbeit und Leben MAGAZIN: Bei welchem Beratungsfall hattet ihr ein schönes Erfolgserlebnis?

Dr. Philipp SCHWERTMANN: In vielen Fällen reagieren die Arbeiter*innen nicht oder erst nach mehrmaligem Kontaktversuch auf die Schreiben der Beratungsstellen, in denen sie die ausstehenden Löhne anmahnen. Im Falle eines Ratsuchenden, der als Bauarbeiter für ein Subunternehmen gearbeitet hat, standen ihm Löhne und Sozialversicherungsbei- träge für ganze 6 Monate zu. Unsere Beratungsstelle hat sie sowohl beim Subunternehmen als auch beim Generalunternehmer angemahnt. Und siehe da: Nur eine Stunde nachdem die Briefe per Fax an die Firmen abgeschickt wurden, hat das Subunternehmen schrift- lich mitgeteilt, dass alle Nettolöhne bereits an den Beschäftigten überwiesen wurden!

Lena THOMBANSEN: Trotz eines laufenden Arbeitsvertrages wurde ein Arbeitnehmer, der als Reinigungskraft in einem Hotel eingesetzt wurde, ohne Nennung von Gründen, vom Vorarbeiter nach Hause geschickt. Ihm wurde gesagt, er werde wieder angerufen. Danach bekam der Ratsuchende erst eine Abmahnung – angeblich, weil er nicht zur Arbeit erschienen sei. Absurd! Eine fristlose Kündigung kam einen Tag später – er wusste überhaupt nicht, was er falsch gemacht hat. Im Beratungsgespräch wurde klar, dass er nach gereinigten Zimmern bezahlt worden ist – was laut Tarifvertrag gar nicht zulässig ist. Wir haben ihm einen Anwalt vermittelt, der eine Kündigungsschutzklage und eine Lohnklage für ihn eingereicht hat. Er hat vorm Arbeitsgericht Recht bekommen und ihm wurden eine Abfindung und ausstehende Löhne ausgezahlt.

Arbeit und Leben MAGAZIN: In Deutschland fehlen zunehmend Arbeitskräfte. Wird sich die Situation für mobile Beschäftigte dadurch verbessern?

Dr. Philipp SCHWERTMANN: Ich bin da skeptisch. Normalerweise sollte man annehmen, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern müssten, wenn das „Angebot“ knapp ist. Das ist in all den Branchen, die wir als problematisch kennen so. Egal ob es Bauarbeiter oder Handwerker sind, LKW-Fahrer oder Pflegekräfte.

Lena THOMBANSEN: Ich stimme Philipp zu. Die Bedingungen in den Branchen, aus denen unserer Ratsuchenden kommen, verbessern sich nur wenig. Es ist zu leicht, mit Arbeitsausbeutung Geld zu verdienen und dabei nicht ertappt zu werden.

Arbeit und Leben MAGAZIN:
Vielen Dank für das Interview.

Lena Thombansen und Philipp Schwertmann sind die Sprecherinnen des „Beratungsnetzwerks Gute Arbeit“ von Arbeit und Leben



Lena Thombansen arbeitet seit 2015 bei Arbeit und Leben. Zunächst war sie bei Arbeit und Leben Schleswig-Holstein im Bereich „Fachkräftesicherung“ aktiv, bevor sie die „Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit“ aufgebaut hat. Seit 2020 leitet sie bei Arbeit und Leben Hamburg die Abteilung „Fairer Arbeitsmarkt“ zu der sowohl das IQ Projekt „Faire Integration“ gehört als auch die „Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit“.

www.hamburg.arbeitundleben.de

Dr. Philipp Schwertmann leitet den Fachbereich „Migration und Gute Arbeit“ bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg. Dieser umfasst arbeits- und sozialrechtliche Beratungsangebote für migranische Beschäftigte in Berlin und Brandenburg, sowie die „Nationale Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel“. Davor war er bei der Internationalen Organisation für Migration (IOM) tätig in der Bekämpfung des Menschenhandels.

www.berlin.arbeitundleben.de

Mehr Informationen zu dem Beratungsnetzwerk Gute Arbeit unter:
www.gute-arbeit.arbeitundleben.de

Beratungsnetzwerk
Gute Arbeit



© Foto von Chris Liverani auf Unsplash

Gute Arbeit mit dem Unterstützenden Ansatz

„Gute Arbeit“ ist eines der Arbeitsfelder bei Arbeit und Leben. An zwanzig Standorten bieten Beratungsstellen mobilen Beschäftigten aus europäischen Ländern Beratung und Unterstützung bei allen Fragen rund um die grenzüberschreitende Arbeit in Deutschland an. In diesem Beitrag möchte ich einen größeren Bogen spannen und auf die Anfänge und Entwicklung des ursprünglich umstrittenen Beratungsansatzes eingehen. Diese Rückschau ist hilfreich für die Einordnung der gesellschaftlichen, rechtlichen und politischen Bedeutung dieser Unterstützungsangebote und ihrer fachlichen Weiterentwicklung.

Von der Ausgrenzung zur Unterstützung

Die Beratung und Unterstützung von Beschäftigten wurde lange als ausschließliche Aufgabe und Domäne gewerkschaftlicher Ansprache und Organisation betrachtet und hing dementsprechend von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ab. Für grenzüberschreitend Beschäftigte ohne gewerkschaftliche Anbindung gab es keine arbeitsrechtlichen Unterstützungsangebote – auch nicht in Fällen prekärer oder ausbeuterischer Arbeitsbedingungen, die aus gewerkschaftlicher Perspektive als Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung betrachtet wurden und von Behörden durch Kontrollen und Bestrafung aller beteiligten Parteien – sowohl der Arbeitgebenden als auch der Beschäftigten – verhindert oder zumindest eingedämmt werden sollten.

In den frühen 1990er Jahren vergrößerte sich die bestehende Unterstützungslücke eklatant. Ursachen waren unter anderem abnehmende Tarifbindung, sinkende Mitgliedszahlen der Gewerkschaften und eine Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse aufgrund der Deregulierung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Zugleich wurden die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Beschäftigung durch politische Entscheidungen ausgeweitet: Die 1990 erlassene Anwerbestoppausnahme-Verordnung (ASAV) ermöglichte es Firmen aus osteuropäischen Ländern, ihre Mitarbeitenden zur Ausführung von Werkverträgen in Deutschland einzusetzen und deutschen Betrieben, Saisonarbeitskräfte aus diesen Ländern zu beschäftigen. Die Schaffung der Vollendung des einheitlichen europäischen Marktes 1993 gestattete es Unternehmen und Selbstständigen aus EU-Mitgliedsstaaten, in Deutschland tätig zu werden. Schnell wurde sichtbar, dass grenzüberschreitend Beschäftigte überdurchschnittlich häufig in falsch oder gar nicht angemeldeten Arbeitsverhältnissen eingesetzt wurden und von prekären und ausbeuterischen Bedingungen betroffen waren.

Gewerkschaften reagierten auf diese Entwicklung mit Forderungen nach Einschränkung der Möglichkeiten grenzüberschreitender Beschäftigung und der Verschärfung von Kontrollen und Sanktionierung grenzüberschreitend Beschäftigter. Dieser Positionierung widersprachen allerdings gewerkschaftskritische und kritische gewerkschaftliche Initiativen, die statt Ausgrenzung und Kriminalisierung Solidarität und Unterstützung forderten und gemeinsam mit betroffenen Wanderarbeiter*innen Proteste gegen Lohnklau und Ausbeutung organisierten. Einige migrantische Selbstorganisationen begannen in dieser Zeit auf zunächst ehrenamtlicher Basis, Beratung und Unterstützung für grenzüberschreitend Beschäftigte anzubieten. Mitte der 1990er Jahre wurde der Unterstützende Ansatz formuliert [dazu Cyrus 2001] und mit dem Projekt der „Zentralen Anlaufstelle für Pendlerinnen und Pendler aus Osteuropa (ZAPO)“ des Polnischen Sozialrats e.V. in Berlin zwischen 1997 und 2002 erstmals erprobt.

Der Unterstützende Ansatz

Der „Unterstützende Ansatz“ zielt darauf ab, durch spezialisierte Beratungs- und Unterstützungsangebote die Rechtssicherheit und Konfliktfähigkeit aller Beschäftigten unabhängig vom arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Status zu stärken. Alle Beschäftigten sollen danach die Möglichkeit haben, von unabhängigen Beratungsstellen in ihrer Herkunftssprache über die Pflichten und Rechte bei einer Beschäftigung in Deutschland sowie die Möglichkeiten und Wege der Durchsetzung von Rechten informiert und bei zivilrechtlichen Schritten informierend begleitet zu werden.



© iStock_ollo



Die IG BAU startete eine Initiative, um grenzüberschreitend Beschäftigte zu organisieren und zeigte einen hohen Beratungsbedarf auf.

Dem Unterstützenden Ansatz wurde von Gewerkschaften und Behörden zunächst mit vielen Vorbehalten begegnet: Dabei war insbesondere umstritten, ob die Unterstützung auch grenzüberschreitend Beschäftigten angeboten werden darf, die in falsch oder nicht angemeldeten Arbeitsverhältnissen eingesetzt wurden. Gegen den unterstützenden Ansatz wurde prinzipiell eingewandt, dass damit unangemeldete Beschäftigung belohnt würde; dass damit eine Sogwirkung verbunden sei, die zur Ausbreitung der Schattenwirtschaft führe; dass auch die Beschäftigten gegen rechtliche Bestimmungen verstießen und dafür verfolgt und bestraft werden müssten. Von gewerkschaftlicher Seite wurde zusätzlich betont, dass ausgebeutete mobile Beschäftigte nicht erreicht werden könnten, weil sie ihre Rechte nicht kennen würden und aus Angst vor Bestrafung nicht kooperierten. Die Ausweitung von Arbeitsmarktkontrollen und Verschärfung von Sanktionen wurden neben gewerkschaftlicher Organisation als einzige Möglichkeit betrachtet die Arbeitsmarktordnung zu schützen. In den Nullerjahren zeigte sich aber, dass diese Strategien nicht ausreichten [dazu Kip 2017].

Die von kritischen Gewerkschaftsmitgliedern und einigen Mandatsträgern kontinuierlich vorgetragene Kritik der gewerkschaftlichen Positionierung als unsolidarisch und ausgrenzend hielt an. In einigen Städten bildeten sich im gewerkschaftlichen Rahmen Initiativen zur Unterstützung grenzüberschreitend Beschäftigter. Der Bundesvorstand der IG BAU startete schließlich eine Initiative, um grenzüberschreitend Beschäftigte zu organisieren. Die Strategie einer grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Organisation in einem organisatorisch eigenständigen Europäischen Verband der Wanderarbeiter*innen konnte die erhofften Mitgliedszahlen aber nicht erreichen. Dennoch zeigte der Versuch, dass grenzüberschreitend Beschäftigte einen hohen Bedarf an Beratung und Unterstützung aufweisen. Deutlich wurde auch, dass mobile Beschäftigte mit einer unterstützenden Ansprache erreicht werden können.

Neubewertung des Unterstützenden Ansatzes

In den 2010er Jahren kam es dann zum Aufbau und Ausbau von Beratungsstellen für grenzüberschreitend Beschäftigte, die beim DGB-Bundesvorstand (Faire Mobilität), Arbeit und Leben sowie Wohlfahrtsverbänden angesiedelt sind. Diese Entwicklung war zugleich Folge und Ursache einer Neubewertung der Positionierung deutscher Gewerkschaften zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und grenzüberschreitenden Entsendung zur Ausführung von Werkverträgen sowie des Unterstützenden Ansatzes.

Die Neubewertung des Unterstützenden Ansatzes wurde u.a. durch Entwicklungen im internationalen Strafrecht befördert. Im Jahr 2000 hatte die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Konvention zur Bekämpfung transnationaler organisierter Kriminalität verabschiedet. In einem Zusatzprotokoll wurde der Tatbestand Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in das internationale Strafrecht eingeführt, der besondere Schutzbestimmungen für Betroffene von Menschenhandel vorsieht. So ist eine Bestrafung Betroffener von Menschenhandel wegen unerlaubter Einreise, Aufenthalt oder Beschäftigung ausgeschlossen. Verlangt wird dagegen, dass sie Beratung und Unterstützung erhalten.

Im Jahr 2005 wurde der Tatbestand „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ in das deutsche Strafrecht aufgenommen und 2016 um die Tatbestände Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit ergänzt. Die deutschen Behörden sind dadurch verpflichtet, für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung Schutzangebote zu entwickeln und

umzusetzen. Diese Aufgabenstellung führte zu einer Erweiterung der rechtlichen Bewertung von Beschäftigten. Neben der unerlaubten Beschäftigung und Einreise, bei der auch Arbeitenden als Mittäter*innen Strafe droht, werden Beschäftigte mit den neuen Tatbeständen nicht mehr als Mittäter*innen, sondern als Opfer krimineller Handlungen charakterisiert. Bei einem Verdacht wegen der Straftatbestände Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung besteht aufgrund internationaler Vorgaben die Verpflichtung, Betroffene zu identifizieren, über ihre Rechte zu informieren, sie nicht zu bestrafen und materielle Unterstützung zu geben. Auch wenn die Angebote vor allem für Opfer von Menschenhandel konzipiert wurden, trug diese Entwicklung zur Neubewertung des Unterstützenden Ansatzes bei.

Ein weiterer wichtiger Impuls für die Neubewertung war die Einsicht, dass Arbeitsmarktkontrollen, gewerkschaftliche Organisierung und die Angebote des individuellen arbeitsgerichtlichen Schutzes nicht ausreichen, um die häufigen Arbeitsrechtsverletzungen insbesondere in der grenzüberschreitenden Beschäftigung effektiv einzudämmen. Als zentrale Schwachstelle der Maßnahmen zur Durchsetzung von Arbeitsrechten erwies sich die fehlende Bereitschaft von Beschäftigten, mit Kontrollbehörden zu kooperieren und Aussagen über die tatsächlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen zu machen.

Ohne diese Aussagen lassen sich Umfang und Schwere von Rechtsverstößen nicht vollständig und gerichtsfest aufklären. Zwei Faktoren bewirken die mangelnde Bereitschaft der Beschäftigten,

Die Stadt Hamburg hat die von Arbeit und Leben getragene Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit in die Regelförderung überführt.



mit Behörden zu kooperieren. Einerseits besteht die Befürchtung, wegen der Ausübung einer unangemeldeten oder ohne Aufenthaltserlaubnis ausgeübten Beschäftigung bestraft zu werden. Zugleich bestehen keine Anreize für eine Kooperation. Denn Kontrollbehörden sind zuständig für das Eintreiben vorenthaltener Steuern und Sozialabgaben aus einer unangemeldeten oder falsch deklarierten Beschäftigung. Die Sicherstellung der Auszahlung von vorenthaltenem Lohn an die Beschäftigten gehört aber nicht zu den Aufgaben der Kontrollbehörden.

Der Unterstützende Ansatz setzt bei dem Interesse an Lohnauszahlungen an und bietet Hilfe, damit die Beschäftigten zu ihrem Lohn und Recht kommen. Erfahrungen mit der Anwendung des Unterstützenden Ansatzes verdeutlichen, dass die Unterstützung grenzüberschreitend Beschäftigter bei einer Einforderung von vorenthaltenem Lohn zur Aufrechterhaltung

der Arbeitsmarktordnung beiträgt. Der Unterstützende Ansatz kann aber noch weit über diesen – für sich schon wertvollen – individuellen Aspekt hinausgehen. Denn in der Beratung und Unterstützung von Beschäftigten entsteht Vertrauen und Details über die tatsächlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen werden bekannt. Damit können Erkenntnisse über aktuelle Formen der Organisierung von Arbeitsausbeutung (Modus Operandi), die Aufdeckung strafrechtlicher Delikte wie Nötigung, Betrug, Körperverletzung, Menschenhandel, Zwangsarbeit, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sowie die Schwierigkeiten bei der praktischen Durchsetzung von Arbeitsrechten und Strafverfolgung gewonnen werden.

Unterstützung als anerkanntes Instrument

Inzwischen wird der Unterstützende Ansatz mit den Angeboten unabhängiger Beratungsstellen neben gewerkschaftlicher Organisierung, Arbeitsmarktkontrollen und individueller arbeitsgerichtlicher Rechtsdurchsetzung als effektives Instrument zur Durchsetzung der Arbeitsmarktordnung anerkannt. Besonders deutlich wird diese Anerkennung in Hamburg: Auf Initiative des Landesparlaments – die Bürgerschaft – hat die Stadt Hamburg die von Arbeit und Leben getragene Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit in die Regelförderung überführt und zu einem festen Bestandteil der Angebote des Hamburg Welcome Center gemacht. Grundlage für diese Entscheidung war eine projektbezogene Evaluation, die das Wirken der Servicestelle sehr positiv bewertete [dazu Böhmer u.a. 2019]. Der seit 2011 bestehenden Servicestelle wurde bescheinigt, die gewünschten Zielgruppen der mobilen EU-Staatsangehörigen im hohen Maße zu erreichen. Mit den personenbezogenen Angeboten nimmt die Servicestelle sowohl mittelbar als auch unmittelbar Einfluss auf die arbeitsrechtliche Situation von EU-Zuwanderer*innen. Auf struktureller Ebene wird der Servicestelle ein beachtlicher Wirkungsgrad und europäischer Mehrwert bescheinigt. Die Arbeit der Servicestelle für einen fairen europäischen Arbeitsmarkt ist nicht nur für Hamburg, sondern auch für die Europäische Union von ordnungspolitisch hoher Relevanz. Mit der arbeitsrechtlichen Unterstützung von EU-Zuwanderer*innen in Hamburg trägt die Servicestelle mit dazu bei, dass zwei zentrale Grundfreiheiten der Europäischen Union – die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Freizügigkeit von Selbständigen – geschützt und Missbrauch bekämpft werden.

Die Servicestelle schließt eine institutionelle Lücke bei den Maßnahmen zur Durchsetzung der Arbeitsmarktordnung.

Die Anerkennung und Wertschätzung des Unterstützenden Ansatzes wird inzwischen auch in Veröffentlichungen und Dokumenten von Behörden und Ministerien auf Landes- und Bundesebene betont. So wird in den aktuellen Berichten der Arbeits- und Sozialministerien zur Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ausführlich auf die unterstützenden Angebote als wichtiger Bestandteil der Gesamtstrategie zum Schutz der Arbeitsmarktordnung eingegangen.

Ausblick

Bei der erfolgreichen Durchsetzung von Arbeitsrechten geht es nicht allein um individuelle Ansprüche grenzüberschreitend Beschäftigter, sondern immer auch um den gesellschaftlichen Anspruch, dass die selbst gesetzten Standards und rechtlichen Regeln auch tatsächlich eingehalten werden. Mit dem Unterstützenden Ansatz werden diese ordnungspolitischen Ziele mit Maßnahmen verfolgt, die Nachteile und Leiden für die unmittelbar von Arbeitsausbeutung betroffenen grenzüberschreitend Beschäftigten vermeiden oder zumindest verringern.

Der Unterstützende Ansatz erfüllt mehrere Funktionen: Zum einen geht es um die rechtliche Bearbeitung individuell erlittener Rechtsverletzungen,

die von der Durchsetzung von Lohnzahlungen bis zur Sanktionierung ausbeuterischer Arbeitgebenden und -vermittelnden reicht.

Zum zweiten macht der Unterstützende Ansatz Rechtsverletzungen sichtbar und sensibilisiert die Öffentlichkeit mit Berichten und Pressearbeit für ausbeuterische und ungerechte Arbeitsverhältnisse.

Zum dritten bietet die Auswertung des Unterstützenden Ansatzes Hinweise, wie die Maßnahmen zur Durchsetzung von Arbeitsrechten rechtlich und institutionell effektiver gestaltet werden können.

Dabei sind drei Vorschläge hervorzuheben:

Um die Rechtssicherheit und Konfliktfähigkeit mobiler Beschäftigter effektiv zu verbessern, sollte die Androhung einer Strafe wegen falscher oder fehlender Anmeldung für abhängig Beschäftigte ersatzlos gestrichen werden, denn für die Organisation der Umstände einer Beschäftigung mit Vorenthalten von Steuern und Sozialabgaben sind die Arbeitgebenden

verantwortlich. Erhöht werden kann die Rechtssicherheit und Konfliktfähigkeit auch durch die Abschaffung oder Herabstufung des Delikts unerlaubter Aufenthalt, der in Anbetracht der europäischen Freizügigkeit keinen Schutz der deutschen Arbeitsmarktordnung mehr darstellt. Schließlich kann ein Fonds eingerichtet werden, der aus den Bußgeldern wegen Arbeitsrechtsverletzungen gespeist wird und eine zügige Auszahlung des vorenthaltenen Lohns an grenzüberschreitend Beschäftigte ermöglicht. *[Dazu auch Seitz 2022]*

Der vom „Beratungsnetzwerk Gute Arbeit“ umgesetzte Unterstützende Ansatz bildet eine wichtige Ergänzung zu Arbeitsmarktkontrollen, befördert die individuelle arbeitsgerichtliche Rechtsdurchsetzung und trägt zur gewerkschaftlichen Organisierung bei. Die breite Zustimmung und zunehmende Anerkennung lässt darauf hoffen, dass die 2020er Jahre eine Periode der Konsolidierung und Weiterentwicklung des Unterstützenden Ansatzes werden. ■

LITERATUR

Böhmer, Simon; Reichwald, Henriette; Neureiter, Marcus (2019)

Thematische Evaluation der Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Amt für Arbeit und Integration, ESF-Verwaltungsbehörde Hamburg. Hamburg: RAMBOLL.

Cyrus Norbert (2001) **Rechtssicherheit und Konfliktfähigkeit stärken. Ein arbeitsmarktbezogener Ansatz zur Sozialen Arbeit mit Menschen ohne Aufenthaltsstatus in Berlin.** In: Migration und Soziale Arbeit (1) 28-33. https://www.researchgate.net/publication/362834331_Rechtssicherheit_und_Konfliktfahigkeit_starken_Ein_arbeitsmarktbezogener_Ansatz_zur_Sozialen_Arbeit_mit_Menschen_ohne_Aufenthaltsstatus_in_Berlin

Cyrus, Norbert; Kip, Markus (2015) **Arbeitsrechte mobilisieren ohne Aufenthaltsstatus. Von faktischer Rechtlosigkeit zur Veränderung geltenden Rechts.** In: Industrielle Beziehungen 22 (1) 51-71. https://www.researchgate.net/publication/318887908_Arbeitsrechte_mobilisieren_ohne_Aufenthaltsstatus_Von_faktischer_Rechtlosigkeit_zur_Veranderung_geltenden_Rechts

Kip, Markus (2017) **The Ends of Union Solidarity: Undocumented Labor and German Trade Unions.** Augsburg/München: Rainer Hampp Verlag. <https://kobra.uni-kassel.de/bitstream/handle/123456789/2017090653444/LaborAndGlobalizationVol10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Seitz, Tobias (2022) **Between Guardian and Punisher – The role of the German inspectorate Finanzkontrolle Schwarzarbeit for migrant workers.** Master Thesis in Ethnic and Migration Studies. University Linköping. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1707636/FULLTEXT01.pdf>



Norbert Cyrus ist seit 2023 wissenschaftlicher Mitarbeiter im EU-geförderten Forschungsprojekt MirreM am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück.

Wenn du alles mitmachst, ok, wenn nicht, dann Bye-bye

Ein Paket-Fahrer berichtet
aus seinem Alltag

Pakete ausfahren –
ein Knochenjob
© iStock.com_
stevecoleimages

LAURA OLARIU: *Bitte erzählen Sie mir etwas über sich und wie Sie dazu gekommen sind, als Kurierfahrer in Deutschland für Subunternehmer von Amazon zu arbeiten.*

Mein Name ist Adrian. Ich komme aus Rumänien und habe vor einigen Jahren angefangen, als Paketzusteller in Deutschland zu arbeiten. Ich bin für alle Kurierdienste gefahren, angefangen bei DHL, DPD, GLS, Hermes und vor kurzem auch für einen Subunternehmer von Amazon. Wenn man bei einem Subunternehmer von Amazon eine neue Stelle antritt, muss man zwei Tage lang eine Schulung machen, wo man zum Beispiel mit der App von Amazon umgehen lernt.

Konnten Sie denn Deutsch sprechen?

Natürlich nicht (lacht). Die Schulung war teils auf Englisch und die Prüfung war auf Rumänisch. Die erste Prüfung habe ich nicht bestanden. Beim zweiten Mal habe ich 93 % erreicht und bin dann zwei Tage lang bei einem anderen Kurierfahrer mitgefahren. Das war die Regel. Dann begann ich allein zu arbeiten. Wir luden immer so gegen 11 Uhr. Und wenn man mit der Tour fertig war, brachte man die Pakete, die zurückgingen, ins Lager – auch wenn das sehr unangenehm war. Die Disponenten beschwerten sich, dass du ihre Bewertung verderben würdest, und begannen mit Drohungen, dass sie dich rausschmeißen würden, wenn du nicht alle Pakete zustellst.

Und wie funktioniert das mit der App von Amazon?

Man meldet sich mit der Amazon-App fünf Minuten bevor man das Depot anfährt an. Man trifft sich auf dem Parkplatz und fährt von dort in einen Wartebereich, in dem man zwischen zehn und fünfzehn Minuten verweilt, je nachdem, wie schnell die Kollegen drinnen laden. Dann fährt man in den Ladebereich, holt seinen Container mit den Paketen, scannt mit der App die Pakete ab und lädt sie ins Auto. Üblicherweise war die App bis zur Auslieferung des letzten Paketes eingeschaltet, sofern es nicht mehr als neun Stunden

dauerte. Es kam vor, dass diese neun Stunden überschritten wurden. Wir wurden angewiesen die App dann auszuschalten und offline zuzustellen, d.h. die Pakete ohne zu scannen an die Adressen zuzustellen. Es gab auch die Möglichkeit jemanden anzufordern, der einem aushilft. Er kam angefahren und nahm Pakete von denen ab, die zeitlich im Rückstand waren.

Die Zustellung bei Amazon ist mit einer Menge Probleme verbunden. Zunächst einmal bekommen die Zusteller bei den Zustelloptionen in der App einen sicheren Ablageort genannt. Die erste Option ist, den Kunden anzutreffen, die zweite ist zu den Nachbarn zu gehen, die dritte ist der Briefkasten und die vierte ist der „sicherer Ort“. Wenn keine der ersten drei Möglichkeiten besteht, muss man das Paket in die Garage, auf die Terrasse, an der Rückseite des Hauses, vor die Tür usw. legen, ein Foto machen und es mit der App an das System senden. Das System schickt es an den Kunden. Wenn ein Kunde nach Hause kommt und eine Nachricht abgibt, dass er das Paket nicht erhalten hat, führt das zu einer Beschwerde über den Fahrer. Es könnte sein, dass jemand anderes, vielleicht ein anderer Zusteller, das Paket mitnimmt. Es gibt mehrere Möglichkeiten, wie ein Paket, das man zugestellt hat, von dem Kunde als nicht erhalten gemeldet wird. Es ist das Risiko des Zustellers. Auch wenn die Option „sicherer Ablageort“ heißt, ist es eigentlich überhaupt nicht sicher.

Was passiert, wenn ein oder mehrere Pakete verloren gehen?

Im Jahr 2021 bekam ich einen Job bei dem Amazon-Subunternehmer X. in Hamburg. Das war die schlechteste Erfahrung, die ich als Paketzusteller gemacht habe. Wenn man Beschwerden erhalten hat, hat man bei X. für jede Beschwerde einen Tag in der nächsten Woche nicht gearbeitet. Man war einfach nicht auf dem Plan.

Für jede Kundenbeschwerde wurden wir für einen Tag ausgeplant.

Dieser Arbeitgeber hat uns 50 km vom Amazon-Depot entfernt untergebracht. Wir haben über eine Stunde gebraucht, um zum Depot zu fahren, dann wieder eine Stunde zurück. Man hat uns 380 Euro Miete für ein Bett berechnet. Nach drei Wochen verlegten sie uns in ein angeblich näher gelegenes Haus. Das war in Wirklichkeit ein umgebauter Schuppen hinter einem Wohnblock. Dort wohnten wir mit zwei Personen in einem Zimmer und mit sechs Personen teilten wir eine Küche. Und wenn Du nicht auf dem Plan warst, bist Du zu Hause geblieben, hast die Miete bezahlt, aber du hast nichts eingenommen und nur Geld für Essen und Zigaretten ausgegeben.

Wir wohnten in einem umgebauten Schuppen hinter einem Wohnblock. Zwei Personen in einem Zimmer.

Sechs Personen teilten sich eine Küche.

Haben Sie die Arbeitsstunden nur mit der App dokumentiert oder haben Sie auch selbst Aufzeichnungen gemacht?

Das Amazon-System plant jede Tour und die Lieferzeiten. Amazon teilt so viel Pakete zu, wie man nach dessen Berechnung schaffen kann. Das Amazon-System berechnet jedoch nicht, dass man den Kunden vielleicht nicht zu Hause antrifft. Es rechnet auch nicht mit den Dingen, die unterwegs passieren können wie Stau. Es berechnet nicht, dass ein Stopp vier verschiedene Eingänge beinhalten kann. Sie geben dir drei Minuten Zeit für einen Stopp, aber du musst manchmal die Treppen bis zum vierten Stock hochsteigen.

Das Amazon-System berechnet nicht, dass man den Kunden vielleicht nicht zu Hause antrifft. Es rechnet auch nicht mit den Dingen, die unterwegs passieren können wie Stau. Es berechnet nicht, dass ein Stopp vier verschiedene Eingänge beinhalten kann. Sie geben dir drei Minuten Zeit für einen Stopp, aber du musst manchmal die Treppen bis zum vierten Stock hochsteigen.



Ich habe immer über meine Stunden Buch geführt, zumindest bei X. und bei D, wo ich zuletzt gearbeitet habe. Aber es hat nichts genützt, man hat niemanden genannt bekommen, mit dem man über Probleme mit der Abrechnung reden kann. Es gab bei X. einen Disponenten, seinen Nachnamen habe ich nie erfahren. Wenn man ein Problem hatte und ihn anrief, ging er nie ran. Aber wenn er ein Problem hatte und man nicht antwortete, war man am nächsten Tag vom Plan gestrichen. Ich meine genau dieses Gesetz des Dschungels: wenn du alles mitmachst, ok, wenn nicht, dann eben nicht, und Bye-bye.

Ich sah, dass X. mir nicht das Geld gab, mit dem ich gerechnet hatte. Deshalb habe ich zu D. gewechselt und kam nach Rostock. Als ich dort ankam, musste ich noch ein paar Stunden warten, bis sie das mit der Unterkunft geklärt hatten, denn an dem Tag kam ein Euro Fratelli-Bus aus Rumänien mit etwa 35 Personen. Sie kamen über eine Rekrutierungsfirma aus Rumänien. So hörte sich die Anzeige an: „Wir stellen Leute für Kurierdienst in Deutschland ein, wir bieten 2.000 Euro Nettogehalt plus die ersten zwei Monate freie Unterkunft.“ Und es kamen Leute, die nicht Auto fahren konnten, Leute, die nicht wussten, wie man

Pakete ausliefert, alle in einer Reihe, mit oder ohne Vorstrafen – denn das Rostocker Depot hatte gerade eröffnet. Die ersten zwei Monate haben wir keine Miete gezahlt. Nach zwei Monaten waren es 320 Euro Miete pro Bett. Ich musste nur für einen Monat zahlen, weil ich danach eine eigene Wohnung gefunden habe. Aber meine Kollegen blieben in dieser Unterkunft. Und als ob das nicht genug wäre, hat man sie irgendwann im Laufe des Jahres 50 km von Rostock in einen Wald verlegt.

Bei D. haben sie uns zuerst in die Steuerklasse 6 eingestuft – uns alle, obwohl ich eine Steuernummer hatte und sie dem Unternehmen gab. Du hattest niemanden, mit dem du über solche Probleme reden konntest. Als ich am 15., den ersten Zahltag, nachschaute, hatte ich kein Geld bekommen. Ich hatte 26 Tage gearbeitet und keinen einzigen Cent erhalten. Als ich zum Schreibtisch des Dispoenten ging und mein Geld verlangte, rief er die Buchhalterin in Hamburg an. Die Dame am Telefon sagte: „Wie! Arbeitet der für uns?“ Ich hatte einen Vertrag unterschrieben und schon 26 Tage gearbeitet – und die Buchhalterin fragt: „Was, der arbeitet für uns?“ Aber sie bekommen von Amazon Geld pro Tour. Weiß sie etwa nicht, welche Fahrer die Touren gefahren sind, für die sie Geld bekommen haben?

Als ich zum Schreibtisch des Dispoenten ging und mein Geld verlangte, rief er die Buchhalterin in Hamburg an. Die Dame am Telefon sagte: „Wie! Arbeitet der für uns?“

Ich habe ein Jahr bei D. gearbeitet und ich konnte bis heute kein Kindergeld erhalten. Ich habe nach dem Formular gefragt, das von der Firma ausgefüllt wird. Ich setzte Ihnen wegen des Formulars sechs Monate lang zu. Erst nach sechs Monaten gaben sie es mir, aber falsch, ausgefüllt.

Während der Arbeit müssen Sie Pausen machen.

Nahmen Sie diese Pausen wirklich?

Die Amazon-App hält nach den ersten drei Stunden Arbeit an und sagt: „Sie müssen eine Pause machen! Wollen Sie eine Pause einlegen oder es verschieben?“ Beim ersten Mal hat man die Möglichkeit zu verschieben. Nach zwei weiteren Malen hat man diese Möglichkeit nicht mehr. Nur die Rumänen sind erfinderisch und betrügen die App. Man beginnt mit der Arbeit, belädt das Auto, und dann bis zum ersten Stopp trägt man in der App die erste Pause ein, falls man die Route schon kennt.

Die Fahrt vom Depot bis zum ersten Stopp dauert meistens mehr als 30 Minuten. Eigentlich arbeitet man, man fährt. Aber wenn Sie an der ersten Haltestelle ankommen, haben Sie Ihre Pause absolviert. Die Leute machen in der Regel keine Pause, weil sie nach Hause wollen. Wenn man 8 Stunden arbeitet und um 11 Uhr das Auto belädt, hat man bis 18 Uhr Zeit. Aber man will schon um 17 Uhr zu Hause sein. Und dann isst man, während man ausliefert oder während man fährt. Einige der Kollegen nutzten diese Methode, um überhaupt in der vorgegebenen Zeit fertig zu werden. Andere Kollegen hatten zwar Erfahrung und waren schnell genug, aber sie nutzten diese Möglichkeit, um schneller nach Hause zu kommen.

Wenn Sie krank waren? Gingen Sie zum Arzt und wurden Sie von der Arbeit freigestellt?

Ich hatte einen Kollegen, Lucian, der, als ich in Rostock war, schreckliche Schmerzen in seiner Hüfte hatte. Und eines Tages ging er zu seinem Disponenten und sagte: „Ich kann die Schmerzen nicht mehr ertragen, ich muss zum Arzt.“ Und der sagte ihm, er könne gehen, weil seine Schicht sowieso ausfalle. Der Mann ging ins Krankenhaus und nach einer Notfallkonsultation wurde ihm vom Arzt gesagt, dass er so nicht weiterarbeiten könne, weil er ein ernstes Problem

**Wenn man krank wurde,
war das ausschließlich
das eigene Problem.**

© Viniçius amnx
Amano auf Unsplash



habe. Der Mann hat sich krankschreiben lassen. D. hat ihn rausgeworfen. Der Mann musste in eine Pension umziehen. Als ich eine eigene Mietwohnung bekam, sagte ich zu ihm: „Luciane, komm zu mir.“ Als D. erfuhr, dass er bei mir wohnte, obwohl er die Firma verklagt hatte, haben sie mir einige Drohungen von der Buchhalterin geschickt, damit ich ihr bestätige, wo Lucian sich aufhält. Ich habe gesagt: „Wenn Sie etwas von Lucian wollen, müssen Sie sich an ihn wenden.“ Auch die Disponenten wurden auf mich wütend, weil sie wussten, dass er bei mir wohnt.

**Wenn man krank wurde, war das
ausschließlich das eigene Problem.**

Wenn man krank wurde, war das ausschließlich das eigene Problem. Einer meiner Kollegen hatte einen Arbeitsunfall. Er wurde von einem Hund gebissen. Ja, wenn man Pakete ausliefert, geht man auch Risiken ein. Man ruft an der Tür, keiner antwortet. Man will das Paket wie angegeben hinter dem Haus

ablegen, trifft auf den bissigen Hund, weil man nicht weiß, dass der Kunde einen Hund hat. Entweder man schafft es unverletzt davonzukommen – oder... Der Mann war etwa zehn Monate im Krankenhaus, weil er nicht laufen konnte, weil er so schwer gebissen wurde.

Arbeiten Sie noch bei diesem oder einem anderen Partnerunternehmen von Amazon?

Nach dem Ärger wegen Lucian kam es zu weiteren Problemen mit D. Weil sie unser Geld wieder mal nicht überwiesen hatten, weigerten sich andere Kollegen und ich zu laden. Als sie sahen, dass sie mit mir nicht alles machen konnten, stellten sie fest, dass ich eine Beschwerde wegen einem fehlenden Paket hatte. Sie haben mir eine Kündigung erteilt, d.h. sie haben mir praktisch gesagt: „Ab morgen kommst du nicht mehr zur Arbeit“. Ich habe ihnen immer wieder Zettel geschickt, dass ich für die Arbeit zur Verfügung stehe und darauf gewartet, dass sie mich anrufen. Und nach etwa drei oder vier Tagen schrieb mir die Buchhalterin, dass ich mich am nächsten Tag um 11 Uhr zum Verladen melden soll. Ich kam am Depot an und schon auf dem Parkplatz schickten sie einen Bulgaren, der auch Disponent war, zu mir. Er gab mir ein Blatt mit einer Kündigung und sagte: „Adrian es tut mir leid, ich weiß nicht, was passiert ist.“ Danach bin vor Gericht gegangen, weil es mir nicht richtig vorkam: kein Geld, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Und im Moment bin ich in der Situation, dass ich seit drei Monaten weder Arbeitslosengeld noch Geld von der Firma bekomme.

Als sie sahen, dass sie mit mir nicht alles machen konnten, stellten sie fest, dass ich eine Beschwerde wegen einem fehlenden Paket hatte. Sie haben mir eine Kündigung erteilt, d.h. sie haben mir praktisch gesagt: „Ab morgen kommst du nicht mehr zur Arbeit“.

Sie haben mich ohne die Frist von zwei Wochen rausgeschmissen, damit ich kein Arbeitslosengeld bekomme. Als ich sie vor dem Arbeitsgericht verklagte, wurde meine fristlose Kündigung aufgehoben und mein Vertrag mit normaler Kündigungsfrist beendet. Abgesehen von Lucian, der sie wegen seines Problems mit der Krankheit verklagt hat, bin ich, wenn ich mich nicht irre, der Einzige, der so weit ging. Es gibt eine Menge Leute, die ohne Geld gegangen sind, weinend. Es gab Kollegen, zu denen der Disponent auf den Parkplatz kam und sagte: „Ich habe hier ein Kündigungsschreiben – wir müssen alle unterschreiben. Schaut, ich unterschreibe auch meine eigene Kündigung.“ 30 Leute haben dann ihre eigene Kündigung unterschrieben. Der Disponent drehte sich um, zerriss seine eigene Kündigung und die der anderen übergab er.

Soweit ich weiß, gibt es eine Hotline für Kurierfahrer, die von Amazon eingerichtet wurde. Haben Sie versucht dort anzurufen?

Und was nützt mir das? Ich berichte jetzt über meine Hotline-Erfahrung. Ein Roboter geht ran und fängt auf Deutsch an zu reden und du kannst kein Deutsch. Wenn man kein Deutsch kann, hat man Schwierigkeiten. Sie haben mit der Hotline versucht, etwas Soziales zu tun. Aber die Menschen haben ja nicht den Mut, zu denen zu gehen und sich bei denen zu beschweren, für die sie arbeiten. Und wenn jemand zu Amazon geht und sich beschwert, findet es das Unternehmen natürlich heraus und wirft ihn entweder raus oder... Ich habe nach meiner Kündigung bei D. versucht zu einem anderen Subunternehmen von Amazon zu wechseln. Und ich habe dann, als diese Firma mit meinen persönlichen Daten vergeblich versuchte bei Amazon einen Account einzurichten, herausgefunden, dass ich von Amazon gesperrt wurde.

Was hat es mit dieser Sperrung auf sich? Erhalten Sie eine Begründung für die Sperrung?

Jedes Unternehmen, das einen loswerden will, findet normalerweise Beschwerden. Zum Beispiel ein Foto mit einem sicheren Ort, das man gemacht hat und dem Paket, das man dort abgelegt hat und das danach nicht angefundenes wurde. Dass es bei mir so war, ist möglich, das bestreite ich nicht. Kunden haben sich beschwert, dass ich nicht an der Tür geklingelt habe, obwohl ich geklingelt hatte, oder dass ich sie einfach nicht angelächelt habe. Die Firma richtet eine WhatsApp-Gruppe ein und posten dort eine Tabelle mit Beschwerden. Es ist in 5 Stufen unterteilt.

Stufe 1 sind die leichten Beschwerden: weil du nicht gelächelt hast oder weil du nicht an der Tür geklingelt hast. Es kann Beschwerden geben, weil du keine Lust hattest, sechs Mal in den vierten Stock hochzulaufen, weil der Kunde zwar jedes Mal an die Gegensprechanlage geht, aber dann die Wohnungstür nicht öffnet und man im Haus herumirrt. Es wird aber nicht mitgeteilt, welche Art von Beschwerden vorliegen.

In dem Moment, in dem Sie viele Beschwerden haben oder, na ja, drei Wochen hintereinander, kommen Sie auf Stufe 5. Auf Stufe 5 sperrt Sie Amazon, weil Sie nicht korrekt liefern. Ich meine, das war's, ich war auf Stufe 5, obwohl es keine andere Möglichkeit gibt, als so zu liefern, wie ich es gemacht habe.

Kunden haben sich beschwert, dass ich nicht an der Tür geklingelt habe, obwohl ich geklingelt hatte, oder dass ich sie einfach nicht angelächelt habe. In dem Moment, in dem Sie viele Beschwerden haben, sperrt Sie Amazon, weil Sie nicht korrekt liefern.

Innerhalb der Kurier-, Express- und Paketbranche liegt die Zustellung und Auslieferung von Paketen auf der sogenannten „Letzten Meile“ überwiegend bei Werkvertragsunternehmen. Das bedeutet, dass die betroffenen Paketzusteller*innen keinen Arbeitsvertrag mit Amazon oder einem Paketdienstleister haben, sondern mit einem Subunternehmen. Aus Sicht der Gewerkschaft Ver.di entledigen sich die großen Firmen auf diese Weise ihrer Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen. Sie fordert deshalb mit der Kampagne „Fair zugestellt – statt ausgeliefert“ ein Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche und ein Verbot von Werkverträgen für den Transport und die Auslieferung von Paketen.

Wenn Sie jetzt nach all Ihren Erfahrungen nach vorne schauen, was sind Ihre Pläne für die Zukunft?

Nun, in erster Linie ist mein Plan, zur Schule zu gehen, weil ich Deutsch lernen möchte. Wenn ich 100 oder 200 Wörter zusätzlich zu dem lerne, was ich schon weiß, hilft mir das für die Zukunft. Denn ich möchte ein Unternehmen finden, in dem nur Deutsch gesprochen wird. Dann möchte ich meine Familie hierherbringen, in die Wohnung, die ich gemietet habe. Vielleicht suche ich nach einer größeren Stadt, weil es dort mehr Möglichkeiten gibt, mehr Jobs.

Ich danke Ihnen sehr, dass Sie sich die Zeit genommen haben, uns Ihre Geschichten zu erzählen. Und ich hoffe, dass Sie die Ziele, die Sie sich gesetzt haben, erreichen werden. ■

Die Namen des Zustellers und der Subunternehmen wurden geändert. Sie sind der Interviewerin bekannt. Das Interview wurde am 13.12.2022 geführt.

Laura Olariu arbeitet seit Januar 2020 im Projekt CORRECT! Von Arbeit und Leben Mecklenburg-Vorpommern. Sie hat unter anderem „Sicherheit der Gesellschaft und Konfliktmanagement“ studiert. In Deutschland ist sie seit 2016 als Beraterin für Menschen mit Migrationshintergrund aus unterschiedlichen Ländern tätig.



Drei Monate beschäftigt, seit Jahren dabei!

Besuch von Saisonbeschäftigten auf deutschen Spargelfeldern



© iStock.com_SkyF

Spargel-, Erdbeer- oder Gurkenernte. Lange Arbeitstage, harte Arbeitsbedingungen, geringe Bezahlung. Der Alltag der Saisonbeschäftigten auf den deutschen Feldern ändert sich seit Jahren kaum.

Es ist ein sonniger Apriltag. Doch der Winter ist noch nicht ganz vorbei. Die immer noch kühlen Nächte machen sich auch an diesem Morgen bemerkbar. Draußen auf den Feldern arbeiten zu müssen, ist sicherlich nicht einfach.

Ein Praktikant und der rumänischsprachige Kollege tragen die Kartons mit Informationsmaterialien ins Auto. Zwei arbeitsrechtliche Beraterinnen überprüfen sorgfältig, ob alle auf der Liste notierten mehrsprachigen Flyer eingepackt wurden. Der Kollege von der Gewerkschaft trägt die einzelnen Stationen der geplanten Route in die Navigation ein. Es wird ein langer Tag werden. Es sind sehr viele Spargelfelder rund um Beelitz zu befahren. Schließlich gehört diese Region südwestlich von Berlin zu den größten Spargelanbaugebieten Deutschlands.

Es ist acht Uhr. Die erste Feldaktion in dieser Saison startet gerade. Die Kolleg*innen fahren schon seit vielen Jahren zu den Feldern in Brandenburg. Es ist ein sehr erfahrenes Team. Jede Person spricht mindestens zwei Fremdsprachen, kennt die Probleme der Saisonbeschäftigten, die Betriebe und Situation in der Branche – bei Feldaktionen wertvolle Kenntnisse. Oft werden sie auch von den Saisonkräften wiedererkannt und begrüßt. Schließlich kennt man sich. Nur die Arbeitgeber freuen sich sehr selten auf die Besuche.

Laut der Landwirtschaftszählung 2021 werden mehr als 45 Prozent der Landesfläche in Brandenburg landwirtschaftlich genutzt – so das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.¹ Mehr als die Hälfte des deutschen Spargels wurden in den Jahren 2020-2022 in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und eben in Brandenburg angebaut.² Im Jahr 2020 waren 55 Prozent der in der Landwirtschaft Beschäftigten Saisonarbeitskräfte.³ Die meisten kommen aus Ost- und Mitteleuropa.

Circa eine Stunde dauert die Fahrt bis man die Bessitzer Spargelfelder erreicht. Soweit das Auge reicht, sieht man nur die weiß oder schwarz gedeckten Aufhäufungen – die Spargelreihen. Über diese beugen sich die Menschen, meist geteilt in Gruppen nach Herkunft und Sprache. Bei den riesigen Feldflächen kann man sie beim schnellen Autofahren fast übersehen. Obwohl viele von den Saisonkräften seit Jahren bei den Ernten in Deutschland arbeiten, bleiben sie fast immer unsichtbar für die Gesellschaft.

Das Feldaktionsteam hält bei dem ersten Spargelfeld an. Die Kolleg*innen sind schnell, greifen nach den Infoflyern in rumänischer, polnischer und russischer Sprache und laufen zu den Menschen. Sie möchten so viele ansprechen wie möglich. Einfach ist es nicht. Oft werden sie von den Vorarbeiter*innen oder den Arbeitgeber*innen aufgefordert zu verschwinden. Die Arbeitenden fragt man zuerst nach der Muttersprache. Die Möglichkeit in einer Muttersprache der Saisonkräften kommunizieren zu können, baut Vertrauen auf und erhöht die Chance, dass die Leute sich später melden werden, wenn sie Unterstützung brauchen. Man sagt weiter, wer man ist und für wen man arbeitet: „Wir helfen Menschen, die Probleme auf der Arbeit haben“ und fragt nach den Arbeitsbedingungen, Arbeitsvertrag und Bezahlung. Bei dem Wort „Probleme“ heben die Menschen fast automatisch ihre Köpfe hoch. Nicht alle arbeiten mit den sogenannten Spargelspinnern, elektrisch angetriebenen Erntemaschinen. Manche müssen sich tief bücken, um die „Königsgemüse“ herauszuholen. Eine wahnsinnige Knochenarbeit, die kaum jemand in Deutschland machen möchte.

Einige Beschäftigte sind gesprächiger, manche weniger. Die meisten Saisonkräfte kommen aus Rumänien, von Jahr zu Jahr immer mehr. Der Vater, die Mutter, der Sohn und der Onkel, die Nachbarn und deren Familien. Man kennt sich, da alle aus einem Dorf kommen, wo nur Wenige Arbeit haben. Jedes Jahr sind auch Neue unter den Arbeitskräften. Alle sind kurzfristig beschäftigt, als ob sie nur für einen kurzen Moment dabei wären, höchstens für eine Erntesaison. Die Arbeitsverträge, die Arbeitgeber*innen den Arbeitnehmer*innen aushändigen müssen, liegen unterschrieben im Büro, sagen die meisten. Eine eigene Ausfertigung besitzen sie nicht. Es waren aber sehr viele, sehr unterschiedliche Unterlagen. Was sie genau unterzeichnet haben, wissen sie nicht.

Das „Gute“, das einherging mit der Pandemie, war die Verbesserung der Unterkunftsverhältnisse auch wenn sich diese immer noch auf keinem hohen Niveau befinden. So schläft man nicht mehr mit vier anderen Menschen in einem kleinen Zimmer mit Stockbetten. Die Toilette und das Bad müssen nicht mehr mit vielen anderen Kolleg*innen geteilt werden. Die Wohncontainer sind geräumiger geworden. Die Arbeitgeber haben Angst vor der Quarantäne eigener Mitarbeiter*innen und die Saisonkräfte profitieren davon. Auch das Essen hat sich verbessert, auch wenn die Portionen nicht ausreichend sind. Ob auch nach dem Ende der Pandemie besonders die Verbesserung der Wohnverhältnisse anhält, bleibt erstmal abzuwarten.

Aber am wichtigsten für die Menschen ist die Bezahlung. Von dem Mindestlohn haben die meisten gehört. Sie arbeiten aber nach Akkord. Es ist ein Entlohnsystem, das in der Landwirtschaft nicht verboten, aber selten vorteilhaft für die Saisonkräfte ist. Neben dem Akkordlohn ist noch die Güterklasse des gestochenen Spargels wichtig. Sie entscheidet, ob man pro Kilo geernteter Gemüse mehr oder weniger Eurocent verdient. Hat man Pech und landet man auf einem Feld mit den Spargeln schlechterer Güterklasse,

verdient man für den ganzen Tag Arbeit 30-50 Euro brutto. Die rumänischen, polnischen, ukrainischen Erntehelfer*innen arbeiten in der Hochspargelsaison bis zu zwölf Stunden, manchmal jeden Tag. Oft bleibt den Saisonkräften nur zu hoffen, dass der Tagesverdienst mindestens an den Mindestlohn angeglichen wird. Ob dies der Fall sein wird, werden sie aber erst am Ende der Saison erfahren, wenn die Gehälter ausbezahlt werden. Vielleicht, weil sie oft die vorgelegten Lohnzettel nicht nachvollziehen können – weder die Bezahlung noch Anzahl der geleisteten Stunden. Wer nicht arbeiten kann, muss trotzdem die Unterkunft- und Verpflegungskosten bezahlen. Da rutscht man schnell ins Minus, wenn man dazu noch ein schlechtes Feld mit schlechter Spargelgüterklasse bekommt. Kaum jemand dokumentiert die eigene Arbeitszeit. Einige verstehen nicht wozu, andere wissen nicht wie. Sollte irgendwas nicht stimmen, werden sie ohnehin kaum Zeit haben, um die offenen Fragen zu klären. Wenn sie das hart verdiente Geld in der Hand haben, werden sie spätestens am nächsten Tag losfahren. Und das macht den Kohl auch nicht fett – sagen Viele, wenn sie ein paar Hundert Euro weniger bekommen, weil doch einige Arbeitsstunden nicht bezahlt wurden oder sie dubiose Abzüge vom Lohn, wie beispielsweise eine „Administrativgebühr“, nicht nachvollziehen können. Am Ende zählt nur, dass sie das Geld für sich und ihre Familien verdient haben – bis zur nächsten Erntesaison, bis sie wieder die Regale für deutsche Supermärkte mit dem „Königsgemüse“ füllen. ■



Magdalena Stawiana arbeitete nach ihrem Studium in Stuttgart und Berlin und in den osteuropäischen Ländern im Bereich politischer Jugend- und Erwachsenenbildung. Seit 2017 ist sie für Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V. in der Fachstelle für Migration und Gute Arbeit Brandenburg als Beraterin tätig. Die landwirtschaftlichen Themen bilden einen der Schwerpunkte ihrer Arbeit.

www.rightsatwork.de



Hat man Pech, verdient man für den ganzen Tag Arbeit 30-50 Euro brutto.

© NFT CAR GIRL on Unsplash



- 1 // Statistik Berlin Brandenburg: Landwirtschaftszählung 2020. Brandenburgs Landwirte ackern auf großen Flächen (18.06.2021), <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/136-2021> (Stand: 21.12.2022).
- 2 // Statista: Anbaufläche von Spargel in Deutschland nach Bundesländern in den Jahren 2020 bis 2022 (25.07.2022), <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/882313/umfrage/anbauflaeche-von-spargel-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> (Stand: 21.12.2022).
- 3 // Bundesministerium für Ernährung und Wirtschaft: Beschäftigung und Mindestlohn (20.10.2022), <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html> (Stand: 21.12.2022).

Schwere Arbeitsausbeutung: (K)ein Problem für Deutschland?

Dem Straftatbestand im Land Bremen auf der Spur

In einem Forschungsvorhaben wurde der Straftatbestand der Schwere Arbeitsausbeutung im Land Bremen untersucht. In diesem Beitrag werden die Projektergebnisse in Bezug auf die Ausprägungen und Strukturen von Arbeitsausbeutung sowie das Hilfesystem vorgestellt und Handlungserfordernisse abgeleitet.

Schwere Arbeitsausbeutung als neue Analysekategorie

In den 2010er-Jahren ist in die Debatte um den „unteren Rand“ des Arbeitsmarkts der Begriff der schweren Arbeitsausbeutung (Rabe/Kamp 2012) hinzugekommen. Dieser definiert sich über das Ausmaß der wirtschaftlichen Ausbeutung und ist seit 2016 auch Bestandteil des Strafgesetzbuchs. Schwere Arbeitsausbeutung liegt vor, wenn die Beschäftigung aus rücksichtslosem Gewinnstreben zu Arbeitsbedingungen erfolgt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen solcher Arbeitnehmenden stehen, welche der gleichen oder einer vergleichbaren

Beschäftigung nachgehen. Dabei bedarf es einer Gesamtbetrachtung sämtlicher Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Lohn, Arbeitszeit, Ruhe- bzw. Pausenzeiten, freie Tage, Urlaub, Arbeitsschutz, Wohnbedingungen). In der vor allem auf Fallstudien basierenden Literatur zum Thema schwere Arbeitsausbeutung wird auf die besondere Rolle Zugewanderter (v. a. mobile Beschäftigte und Geflüchtete) und bestimmter Branchen (z. B. Baugewerbe, Gastronomie/Hotellerie, Landwirtschaft, Pflege, Fleischindustrie, Spedition/Lagerei) hingewiesen.

Nur wenige Fälle von Arbeitsausbeutung in der Polizeilichen Kriminalstatistik

In einem Forschungsvorhaben im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen wurden von Herbst 2021 bis Sommer 2022 Ausprägungen und Strukturen von Arbeitsausbeutung im Land Bremen untersucht. Dabei fällt zunächst auf, dass in der Polizeilichen Kriminalstatistik Bremens seit 2016 keine Fälle in der Kategorie „Ausbeutung der Arbeitskraft“ aufgelistet sind. Beim Blick in die Bundesstatistik überrascht dieser Befund jedoch nicht. Auch bundesweit wurden in den Jahren 2018 bis 2020 nur etwa 15 bis 30 entsprechende Fälle pro Jahr registriert. Ist das Phänomen Arbeitsausbeutung damit kein Problem

in Deutschland? Diese Schlussfolgerung ist klar zu verneinen! Die Interviews mit Beratungsstellen in Bremen und die Studie zur Evaluation der Paragraphen im Strafgesetzbuch zur Schwere Arbeitsausbeutung (Bartsch et al. 2021) zeigen, dass einerseits die rechtlichen Hürden für eine Strafverfolgung noch viel zu hoch sind und andererseits die Lebenslagen der Opfer von Ausbeutung zusätzliche Hemmnisse für einen Strafprozess darstellen. Zum besseren Verständnis dieser Sachverhalte sollen nachfolgend einige Konkretisierungen vorgenommen werden.

Ausprägungen und Strukturen von Arbeitsausbeutung

Sowohl die Literatur als auch die Interviews mit Expert*innen im Land Bremen machen deutlich, dass Schwere Arbeitsausbeutung in Bremen und Deutschland in einem sog. Dunkelfeld jenseits statistischer Erfassungsmöglichkeiten stattfindet. Oftmals sind davon Zugewanderte betroffen, wie zum Beispiel mobile Beschäftigte aus Südost- und Osteuropa oder Geflüchtete. Sie sind vielfach gering qualifiziert, haben häufig nur wenige Kenntnisse der deutschen Sprache und über den deutschen Arbeitsmarkt. Als häufigste Ausbeutungsformen wurden folgende

Konstellationen geschildert:

- Manipulation der Arbeitszeit (z. B. bei geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit),
- Nichtauszahlung des Lohns,
- Nichtanmeldung des Arbeitsverhältnisses,
- Scheinselbstständigkeit,
- falsche bzw. fehlende Lohnabrechnungen.

Teilweise treten diese Ausbeutungsformen in Verbindung mit schwierigen Lebensverhältnissen (Matratzenvermietung, Lohnabzug für Wohnung und Unterstützung, illegaler Aufenthalt) auf.



Die rechtlichen Grundlagen für eine Strafverfolgung von Arbeitsausbeutung müssen vereinfacht werden.

iStock.com_Animaflora

Machtloses Hilfesystem?

Als Reaktion auf diese Missstände am Arbeitsmarkt gibt es für die Opfer von Arbeitsausbeutung eine Vielzahl an (auch muttersprachlichen) Hilfsangeboten in unterschiedlicher Trägerschaft (MoBa, Faire Mobilität, Faire Integration etc.). Diese können jedoch vor dem Hintergrund der Regelungen im Rechtsdienstleistungsgesetz lediglich Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt vermitteln, beim Anfertigen von Forderungsschreiben an den Arbeitgeber helfen und auf die Möglichkeiten der Rechtsberatung (z. B. durch Anwält*innen oder der Arbeitnehmerkammer Bremen) sowie die arbeits- bzw. strafrechtlichen Möglichkeiten hinweisen (und ggf. in Einzelfällen dorthin begleiten). Die Hürden für einen Rechtsweg sind jedoch vielfach zu hoch, auch weil teilweise die Opfer durch die Arbeitgeber unter Druck gesetzt werden. Es fehlt hier zum einen eine bessere muttersprachliche Begleitung während eines möglichen arbeits- und strafrechtlichen Prozesses. Zum anderen dauern die Verfahren in der Regel zu lang und die Sicherstellung

des Lebensunterhalts und der Unterkunft für die Ausbeutungsoffer in dieser Phase ist unklar. Gerade die ambivalente Stellung von Ausbeutungsoffern im bisherigen SGB II macht die Sache kompliziert, da hier die fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitnehmerstatus bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen den Hinweisen zum Nichtgreifen des Leistungsausschlusses bei Opfern von Straftaten widersprechen. Die Jobcenter im Land Bremen erkennen beispielsweise den Arbeitnehmerstatus nicht an, wenn keine entsprechenden Dokumente zum Arbeitsverhältnis vorgelegt werden können oder das Arbeitsverhältnis illegal war. Die Realität ist also vielfach, dass Opfer von Arbeitsausbeutung, die sich gegen die Ausbeutung erfolgreich gewehrt haben, den Arbeitgeber und nicht selten auch den Wohnort wechseln – für den Arbeitgeber bleibt das Vorgehen somit vielfach ohne Konsequenzen. Dies zeigen auch die im Rahmen der Studie analysierten Beispielfälle von Arbeitsausbeutung.

Handlungsbedarfe

Handlungsbedarfe werden vor dem Hintergrund der aufgezeigten Problemlagen an zahlreichen Stellen gesehen:

- 1. Die rechtlichen Grundlagen für eine Strafverfolgung von Arbeitsausbeutung müssen vereinfacht werden.**
Hier ist der Bundesgesetzgeber gefordert.
- 2. Die Arbeits- und Strafgerichte müssen personell in die Lage versetzt werden, sich des Themas Schwere Arbeitsausbeutung anzunehmen** und in diesen Fragen besser zusammenzuarbeiten. Dass Arbeitsgerichte seit Jahren Fälle derselben Arbeitgeber verhandeln, ohne dass das auch strafrechtliche Konsequenzen hat, muss der Vergangenheit angehören.
- 3. Die Kontrollinstanzen müssen gestärkt werden.**
Viele Fälle von Arbeitsausbeutung (Mindestlohnverstöße, Nichtanmeldung von Arbeitsverhältnissen) bleiben unentdeckt, weil zu wenig die Einhaltung bestehender Vorschriften kontrolliert wird. Auch die Bundesagentur für Arbeit hätte Möglichkeiten, z. B. Leiharbeitsfirmen deutlich stärker zu überprüfen.
- 4. Es braucht eine einheitliche und verlässliche Regelung,** wie der Lebensunterhalt und die Wohnung von Ausbeutungsgesopfern während einer arbeits- oder strafrechtlichen Auseinandersetzung sichergestellt sind.
- 5. Das Hilfesystem muss gestärkt werden.** Es braucht hier eine bessere Verzahnung der muttersprachlichen Informationsangebote für Ausbeutungsgesopfer mit den formalen Bereichen der Rechtsberatung und der Gerichte. Dies kann entweder durch eine Mandatierung der entsprechenden Beratungsstellen oder durch mehr muttersprachliche Rechtsvertreter*innen, Prozessdolmetscher*innen und -begleiter*innen geschehen. ■

QUELLEN

Rabe, Heike; Kamp, Manuela (2012): **Arbeitsausbeutung und Menschenhandel. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ihren Rechten verhelfen.** Eine Handreichung für Beratungsstellen. Berlin.

Bartsch, Tillmann; Labarta Greven, Nora; Schierholt, Johanna; Treskow, Laura; Küster, Robert; Deyerling Lena; Zietlow, Bettina (2021): **Evaluierung der Strafvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels (§§ 232 bis 233a StGB).** Forschungsbericht. Hannover.



Dr. René Böhme ist seit 2011 Sozialwissenschaftler am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen.

www.iaw.uni-bremen.de/das-institut/mitglieder/rene-boehme



„Wenn du krank wirst, bist du für die Leiharbeitsfirmen nichts mehr wert“

Leiharbeiter*innen aus Südosteuropa, die in der niederländischen Fleischindustrie arbeiten, aber in Deutschland wohnen, sind besonders von Arbeitsausbeutung und miserablen Wohnbedingungen betroffen. Durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Beratungsstellen, Gewerkschaften und Behörden formieren sich nun wirksame Gegenkräfte.



Unterkünfte von Leiharbeiter_innen

© Foto Arbeit und Leben NRW

Die Berater*innen des Projektes „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ von Arbeit und Leben NRW sind regelmäßig im deutsch-niederländischen Grenzgebiet unterwegs und suchen dort Unterkünfte von Leiharbeiter*innen auf: Dort erzählen ihnen Arbeiter*innen aus Rumänien, dass sie unter falschen Vorwänden nach Deutschland gebracht werden: Ihnen sei zwar klar, dass sie in der fleischverarbeitenden Industrie arbeiten sollen, aber sie dachten, lediglich in der Verpackungsabteilung. Stattdessen schufteten sie z.B. als Schlachter*innen zehn bis dreizehn Stunden am Tag. Dazu müssen sie häufig ein bis zwei Stunden täglich zu ihrem Einsatzort in die Niederlande fahren.

Die meisten Leiharbeiter*innen zahlen zwischen 300 – 400 Euro pro Monat für ein Bett oder nur eine Matratze in einer Wohnung, zuzüglich Geld für den Transport. Es gibt Beschwerden, dass die Häuser überfüllt sind oder dass es keine geeigneten Bäder oder Waschmaschinen gibt. Auch sorgen intransparente Lohnabzüge immer wieder für Unmut, so z.B. nicht bezahlte Arbeitsstunden oder Abzüge für eine angebliche Krankenversicherung: Den Arbeiter*innen wird dabei versprochen, sie würden das Geld wiederbekommen, wenn sie nicht erkrankten, dies ist aber oft nicht der Fall, manchmal jahrelang. Im Gegenteil: Es gäbe sogar Strafzahlungen von 100 Euro, wenn man erkrankte. Auch Kündigungen bei Krankmeldungen kommen immer wieder vor. Ein Ratsuchender aus Rumänien bringt es auf den Punkt: „Wenn Du krank wirst, bist Du für die Leiharbeitsfirmen nichts mehr wert“.

Leiharbeitsfirmen nutzen Grenzregion gezielt aus

Diese Zustände wurden jahrelang hingenommen, erst die Corona-Pandemie mit ihren Massen-Infektionen in Schlachtbetrieben hatte auch auf die deutsch-niederländische Grenzregion ein Schlaglicht geworfen: Erst jetzt erfuhr die überregionale Öffentlichkeit, dass viele Leiharbeiter*innen in Sammelunterkünften und Wohnungen grenznah auf der deutschen Seite untergebracht sind, häufig unter prekären, z.T. katastrophalen Bedingungen in baufälligen Häusern mit unhaltbaren hygienischen Zuständen leben. Von diesem System der grenznahen Unterbringung profitieren vor allem Unternehmen, vorwiegend mit Geschäftsbeziehungen zur fleischverarbeitenden Industrie in den Niederlanden, die solche Strukturen systematisch aufbauen.



Unterkünfte von
Leiharbeiter_innen

© Fotos Arbeit
und Leben NRW

Gemeinsame Aktion der Beratungsstelle mit
dem niederländischen Gewerkschaftsbund FNV

Während es in Deutschland seit Einführung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes am 01.01.2021 grundsätzlich verboten ist, Fremdpersonal im Kerngeschäft der Fleischindustrie (Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung) einzusetzen, ist dies in den Niederlanden weiter der Fall.

Dabei nutzen niederländische Leiharbeitsfirmen die Grenzregion strategisch gezielt aus: In den Niederlanden sind die Unterkunfts Vorschriften strenger und müssen von einer eigenen Aufsichtsstelle zertifiziert werden, guter Wohnraum ist auch dort knapp und Unterkünfte werden stärker kontrolliert. Deshalb ist es für die Firmen profitabler, die Menschen grenznah in Deutschland unterzubringen: Allein im Kreis Kleve, mit der kreisangehörigen Stadt Goch, ist nach Schätzungen der Behörden davon auszugehen, dass etwa 2.000 Arbeitsmigrant*innen betroffen sind. Vollständige Zahlen der betroffenen Menschen entlang der Grenze liegen nicht vor, aber es werden sehr wahrscheinlich noch mehrere tausend sein.

Gegendruck von Beratungsstellen, Gewerkschaften und Behörden

Mit dem zum 01. Juli 2021 eingeführten Wohnraumstärkungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen wurden die Kommunen bei der Überprüfung von Gebäuden und Unterkünften, die für die Unterbringung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt werden, in ihren Befugnissen gestärkt. In ersten Razzien, die fortgesetzt werden sollen, wurden eine Reihe von Unterkünften wegen hygienischer und baulicher Mängel geschlossen, dabei wurden von begleitenden niederländischen Arbeitsinspektoren auch arbeitsrechtliche Verstöße festgestellt. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen des Projektes „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ von Arbeit und Leben, das seit Jahren immer wieder Unterkünfte besucht, die Menschen in ihrer Muttersprache, vor allem Rumänisch, berät und Hinweise auf bauliche und arbeitsrechtliche Missstände an deutsche und niederländische Behörden weiterleitet. Parallel zu Razzien der Behörden hat das NRW-Arbeitsministerium in Zusammenarbeit mit Arbeit und Leben die Beratungsstrukturen weiter entwickelt, bei der das Projekt Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten eine koordinierende Rolle eingenommen hat: Es fanden Vernetzungen mit dem NRW-Bauministerium und weiteren deutschen Beratungsstellen in der Grenzregion statt sowie mit dem niederländischen Gewerkschaftsbund FNV, den niederländischen Beratungsstellen der NGO „Fair Work“, den örtlichen DGB-Strukturen und dem interregionalen Gewerkschaftsrat Rhein-IJssel. Durch regelmäßige gemeinsame Aktionen versucht Arbeit und Leben in beiden Ländern das Thema weiter im öffentlichen Bewusstsein zu halten. Denn erst, wenn sich die Gesetzeslage in den Niederlanden ändert und auch dort endlich Leiharbeit in der Fleischindustrie verboten wird, kann der Ausbeutung Einhalt geboten werden. ■



Pagonis Pagonakis arbeitet seit 2015 für Arbeit und Leben NRW, zunächst in einem Projekt, das gegen „Betriebsratsmobbing“ und „Union Busting“ kämpfte und wechselte dann als Projektkoordinator zu „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“. Davor arbeitete der Diplom-Journalist als Autor und Filmemacher für ARD, ZDF und ARTE und wurde u.a. mit dem Deutschen Menschenrechts-Filmpreis ausgezeichnet.

www.arbeitundleben.nrw

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Warum klagen wenige prekär beschäf- tigte Migrant*innen ihre Arbeitsrechte vor Gericht ein?



© Foto von Tingey Injury Law Firm auf Unsplash

Im Land Brandenburg zeichnet sich derzeit ein Trend hin zu einer Verringerung der arbeitsgerichtlichen Standorte ab. So existieren seit Januar 2023 nur noch vier statt bisher sechs Arbeitsgerichtsbezirke mit dauerhaften Standorten. Dies geschieht trotz medial vielfach thematisierter Rechtsverletzungen von saisonalen und prekären Beschäftigten, etwa von Erntehelfer*innen in der Spargel- oder Erdbeersaison oder von Lagerhelfer*innen und Paketzusteller*innen in der Logistikbranche, die auf fortbestehende und sogar wachsende Herausforderungen in der Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten hinweisen.

Diesen in unseren Augen falschen Abbau an gerichtlichen Institutionen möchten wir zum Anlass für die Frage nehmen, inwieweit die strukturelle Prekarität und die heterogenen Bedarfe von vielen Arbeiter*innen durch die Arbeitsgerichtsbarkeit erkannt und berücksichtigt werden. Dieser Beitrag geht der Frage nach, welche unterschiedlichen Barrieren sich insbesondere für migrantische und prekäre Beschäftigte in der Durchsetzung ihrer Rechte vor Arbeitsgerichten stellen. Anschließend werden wir einige Vorschläge nennen, die unserer Meinung nach den Rechtszugang

für migrantische und prekäre Arbeitnehmer*innen verbessern könnten.

Seit 2016 unterstützen wir als Berater*innen der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, eine Einrichtung von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V., im Land Brandenburg geflüchtete, mobile und migrantische Beschäftigte. Unsere Beratung zielt auf die Vermittlung arbeitsrechtlicher Kenntnisse und auf die Durchsetzung von Ansprüchen und Rechten ab. In den meisten Fällen kommen Menschen in die Beratung, weil ihnen der Lohn vorenthalten wird. Für eine Klage beim Arbeitsgericht entscheiden sich Ratsuchende trotz belegbarer Rechtsverletzungen aus unterschiedlichen Gründen nur in Einzelfällen. Unsere Beobachtung ist, dass es unterschiedliche nachvollziehbare Gründe gibt, die in der Praxis dazu führen, dass Rechte nicht eingeklagt werden. Zwar bieten Arbeitsgerichte einen vereinfachten Zugang, denn es gibt keinen Anwaltszwang und eine mündliche Klageerfassung bei der Rechtsantragsstelle der Gerichte ist prinzipiell möglich. Auch haben wir durchaus positive

Erfahrungen mit Arbeitsgerichten und Rechtsantragsstellen gemacht, deren Mitarbeitende sich um Zugänglichkeit und Verständlichkeit bemühen. Trotzdem hängen die Zugangsmöglichkeiten von den individuellen Ressourcen und der ökonomischen wie rechtlichen Situation der Arbeiter*innen ab, was wir – aus unserer Perspektive als Berater*innen – im Folgenden näher darlegen.

Prekarierte Lebenslagen erschweren eine Klage

Arbeitnehmer*innen, insbesondere im Niedriglohnssektor, sind auf die pünktliche und vollständige Auszahlung ihres Lohns angewiesen, um für ihre täglichen und monatlichen Lebensunterhaltskosten aufkommen zu können. Wenn der Lohn ausbleibt oder unvollständig ausgezahlt wird, kann dies Arbeiter*innen und ihre Familien in existenzielle Krisen stürzen. Prekär Beschäftigte haben daher kaum Kapazitäten, sich mit der Einforderung ihrer Löhne, die sich teils über Monate hinziehen kann, zu befassen. Sie müssen ihre Energie darauf konzentrieren, zeitnah eine neue und auskömmliche Beschäftigung zu finden. Für viele Migrant*innen und Geflüchtete steht zudem die Sicherung und Verstetigung eines dauerhaften Aufenthalts in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

Der benachteiligende soziale und rechtliche Status von geflüchteten und migrantischen Beschäftigten

Wir erleben in der Beratung, wie sich der aufenthaltsrechtliche und der gesellschaftliche Status von Migrant*innen negativ auf die Bereitschaft zur Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten auswirkt. Häufig bezweifeln migrantische Beschäftigte, ob sie vor Gericht Erfolg haben werden und ob der Gang zum Arbeitsgericht sich nicht negativ auf ihre Bleibeperspektive in Deutschland auswirke. Für undokumentierte Beschäftigte oder Arbeiter*innen ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis besteht im Fall eines Gangs zum Arbeitsgericht die Gefahr, selbst ein

Bußgeld auferlegt zu bekommen. Die Angst steht im Raum, dass Kenntnisse über einen illegalisierten Aufenthalt entsprechend der Übermittlungspflicht nach §87 AufenthG von den Arbeitsgerichten an die Ausländerbehörde gemeldet werden. Außerdem besteht das Risiko der Ermittlungen durch den Zoll gegen die Beschäftigten wegen nicht abgeführter Sozialabgaben.

Auf der anderen Seite haben wir immer wieder Einblicke in das fehlende Unrechtsbewusstsein von Betrieben gegenüber den von ihnen verübten Rechtsverletzungen. Einige Arbeitgeber*innen rechtfertigen ihre Ausbeutung von Arbeitskräften, indem sie eine Täter-Opferumkehr vornehmen und sich selbst als Wohltäter*innen darstellen. Immerhin hätten sie „ihren“ migrantischen Beschäftigten einen Gefallen getan, indem sie ihnen Arbeit gegeben hätten. In dieser Logik greifen sie auf die gesellschaftlich verbreitete Annahme zurück, denen zufolge Rechtsverletzungen an Migrant*innen weniger schwer wiegen und die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen und Geflüchteten die höchste Priorität hat.

Migrant*innen und Geflüchtete werden auch in Deutschland zunehmend als Arbeiter*innen und als potenzielle Fachkräfte angesprochen, aber gleichzeitig in bestehende ungleiche Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt eingeschlossen. Insbesondere in höchst prekären und ausgelagerten Arbeitsverhältnissen wie der Leiharbeit, in der Geflüchtete überproportional repräsentiert sind, stellen wir immer wieder eine Vielzahl an fragmentierten und intransparenten Bedingungen fest: Dies betrifft die Erreichbarkeit der Arbeitsorte, Anfahrtswege, Arbeitszeiten bzw. Einsatzzeiten und die Häufigkeit der Einsätze. Dies ist insbesondere für Menschen, die in schlecht angebundenen Unterkünften leben und nebenher noch einen Deutschkurs besuchen, schwierig zu organisieren. Denn neu zugezogene Arbeitende sorgen sich nicht nur um ihr Arbeitsverhältnis und ihre Arbeitsmarktteilhabe, sondern auch um ihre Bildung und deren Anerkennung, ihre sozialrechtliche Situation, ihren Aufenthaltstitel, ihre Wohnbedingung, ihre Gesundheit und so weiter. Prekaritäten in all diesen Lebensbereichen hängen

zusammen, müssen gegeneinander abgewogen werden und damit fallen auch Entscheidungen darüber, welche Rechte und Verbesserungen angestrebt und erkämpft werden und welche zunächst in den Hintergrund treten.

Welche Aussichten bieten arbeitsgerichtliche Verfahren?

Neben dem hohen Zeitaufwand und der psychischen Belastung kann auch die finanzielle Belastung durch ein arbeitsrechtliches Verfahren hoch und von Beginn an nicht absehbar sein. Vornehmlich fallen hier die Kosten der eigenen Anwält*in oder Dolmetscher*innenkosten ins Gewicht. Prozesskostenhilfe verschafft nur bedingt Abhilfe, da sie unter Umständen bei einem höheren Einkommen in der Zukunft zurückgezahlt werden muss. Das Gefühl einer eventuellen Verschuldung kann Personen in prekären Lebenslagen jedoch abschrecken. Der mit Gerichtsprozessen verbundene Aufwand und die finanzielle Belastung stehen häufig nicht in einem lohnenden Verhältnis zu den möglichen Erfolgen eines Gerichtsverfahrens. Ein Grund ist, dass Richter*innen in der Regel zur Beschleunigung eines Verfahrens eine gütliche Einigung anstreben. Dies führt unserer Erfahrung nach dazu, dass Richter*innen, deren individuelles Vorgehen in der Praxis sehr unterschiedlich sein kann, oft die Hälfte der geforderten Summe als Vergleichsvorschlag unterbreiten. Insbesondere wenn die Arbeiter*innen den Umfang der geleisteten Arbeitsstunden bzw. Überstunden nicht ausreichend dokumentiert haben und nachweisen können, kann ein Verfahren erfolglos bleiben. Sollten die Kläger*innen vor Gericht Recht bekommen, so stellt sich in einem weiteren Schritt noch immer die Frage, ob Arbeitgeber*innen zahlungsfähig und zahlungsbereit sind. Ist dies nicht der Fall, so müssen Kläger*innen im weiteren Verlauf ggf. noch Kosten für die Zwangsvollstreckung in Form eines Gerichtsvollziehers tragen, da sie hier einen Vorschuss leisten müssen. Im schlechtesten Fall haben sie also finanzielle Nachteile zu befürchten.

Die Tücken des Sozialgesetzbuchs II

Einige sozialrechtliche Regelungen sind dem Entschluss von Arbeiter*innen für einen Gang zum Arbeitsgericht nicht zuträglich. Einfluss haben Einkommensanrechnungsregelungen des SGB II. Sollten Ratsuchende nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgreich ihren Lohn beim Arbeitsgericht einklagen, so rechnet ihnen in der Folge das Jobcenter oder das Sozialamt nach dem sogenannten „Zuflussprinzip“ dieses Geld als Einkommen im laufenden Monat an. Dem/der Klagenden, der/die womöglich durch den ausgefallenen Lohn Schulden gemacht hat, stehen die eingeklagten Gelder somit, auch wenn sie sich auf die Vergangenheit beziehen, nicht mehr zur Verfügung. Das Zuflussprinzip kann also unmittelbar eine möglicherweise vorhandene Motivation zu einer Klage verringern.

Barrieren beim Zugang zu Arbeitsgerichten

Wenn die Rechtsantragsstellen der Arbeitsgerichte verkürzte Öffnungszeiten anbieten, räumlich weiter entfernt sind, ihre Angestellten weniger Zeit für die Entgegennahme von Klageanträgen haben und zugleich keine digitalen Tools zur Klageerhebung bereitstellen, erschwert dies den Zugang für prekäre und mobile Beschäftigte, die eventuell nicht fließend Deutsch sprechen, erheblich. Unserer Erfahrung nach gibt es keine Rechtsantragsstelle in Brandenburg, die Informationen über das arbeitsgerichtliche Verfahren in anderen Sprachen bereithält oder die Dienste von Dolmetscher*innen in Anspruch nimmt.

Der Zugang zu Arbeitsgerichten ist für prekäre und mobile Beschäftigte oft erschwert.



Und es kommt vor, dass Antragstellende mit Verweis auf ihre zu geringen Deutschkenntnisse in der Rechtsantragsstelle abgewiesen werden. Dieses Problem der Verständlichkeit der juristischen und bürokratischen Sprache stellt sich auch für Muttersprachler*innen beim Ausfüllen der komplexen Antragsformulare und Bezifferung von Ansprüchen.

Perspektiven für eine Öffnung der Arbeitsgerichte

Was motiviert die Betroffenen, trotz der oben erwähnten Hürden vor das Arbeitsgericht zu ziehen? Einige Ratsuchende erhoffen sich durch ein arbeitsgerichtliches Verfahren eine Wiedergutmachung, die ihnen nicht nur aus finanziellen Gründen wichtig ist.

Sie möchten Recht bekommen und Gerechtigkeit erfahren, wo ihnen Unrecht angetan worden ist, und sie verlassen sich dabei auf eine funktionierende Rechtsstaatlichkeit. Häufig liegt der Entscheidung der Ratsuchenden aber auch ein solidarischer Bezug zu anderen prekären und migrantischen Arbeitenden zugrunde. So artikulieren sie ihre Hoffnung, den/die Arbeitgeber*in davon abzuhalten, zukünftig andere Menschen auszubeuten.

Der Weg zum Arbeitsgericht eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Rechte trotz ihrer Abhängigkeiten von prekären Arbeitsverhältnissen durchzusetzen.

Leider fehlt es außerhalb der Arbeitsgerichtsbarkeit an staatlichen Institutionen, die die Einhaltung der Arbeitsrechte nicht nur effektiv kontrollieren, sondern auch individuelle Ansprüche verfolgen. Der in Deutschland für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns zuständige Zoll hat dadurch, dass er zugleich für die Bekämpfung von sogenannter „Schwarzarbeit“ zuständig ist, eine Doppelrolle, durch die Arbeitnehmende zugleich als Opfer wie auch als Beschuldigte wahrgenommen werden. Es gibt in Deutschland im Fall arbeitsrechtlicher Verstöße keine behördlichen Beschwerdestellen oder Arbeitsinspektionen, die Arbeitende bei der Einforderung ihrer Lohnansprüche unterstützen.

Der Weg zum Arbeitsgericht eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Rechte trotz ihrer Abhängigkeiten von prekären Arbeitsverhältnissen durchzusetzen.



Migrantische Beschäftigte haben ein Recht auf die Gewährleistung und effektive Durchsetzung ihrer Arbeitsrechte. Es bedarf öffentlicher Institutionen, die diese Rechte sicherstellen. Zugänge und die Inanspruchnahme öffentlicher Einrichtungen, so auch von Arbeitsgerichten, müssen garantiert und Rechtssicherheit hergestellt werden. Dies gilt verstärkt für migrantische und prekär Beschäftigte, denn sie sind im besonderen Maße auf die Dienste der Arbeitsgerichte sowie deren Zugänglichkeit angewiesen.

Mehr Repräsentanz und Rechtssicherheit von eingewanderten und von Rassismus betroffenen Personen

Unsere Überlegungen in diesem Beitrag beruhen auf Erfahrungswerten aus der Beratungspraxis, nicht jedoch auf empirischen Untersuchungen über den Zugang zu Gerichten. Effektive Zugänge zu den Arbeitsgerichten und Inanspruchnahme von Recht von marginalisierten und von Rassismus betroffene Personengruppen in Deutschland sollten systematisch untersucht werden. Auf der Grundlage wissenschaftlicher Untersuchungen zur „Responsivität“, also der Bereitschaft oder Fähigkeit der Arbeitsgerichte,

die Lebensrealität marginalisierter Menschen im Klageverfahren zu berücksichtigen, sollten Zugänge zu den Arbeitsgerichten verbessert werden (Link: www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/herrschaft-des-rechts-2021/340014/gleicher-zugang-zum-recht/). Es geht in der Regel um die Durchsetzung von existenzsichernden Mindestlohnansprüchen, also um fundamentale Rechte. Es geht aber auch um Klagen, die über typische Lohnklagen hinausgehen, etwa im Bereich des Arbeitsschutzes und des Schutzes vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Klagen werden in diesen Bereichen selten erhoben und es entstehen somit Lücken, in denen es trotz vorhandener Gesetze an Rechtssicherheit fehlt.

Ausbau statt Abbau der institutionellen Sicherung von Rechtsansprüchen

Arbeitsgerichte sind kein Luxus, sondern eine Institution zur Sicherung von Rechtsansprüchen. Ein gleichberechtigter Zugang von zugewanderten und nach Deutschland pendelnden Antragsteller*innen bei Arbeitsgerichten setzt voraus, dass Zugangsbarrieren abgebaut und die Auswirkungen von Prekarität und strukturellem Rassismus berücksichtigt werden.

Entsprechend dem Grundsatz „Wissen schützt“ wünschen wir uns eine flächendeckende mehrsprachige Verbreitung von Informationen über Arbeitsrechte und das Arbeitsgerichtsverfahren, die sich an der Realität prekärer Arbeitsbedingungen orientiert. Wir erachten die sprachliche Öffnung der Arbeitsgerichte dabei als unerlässlich: Klageformulare und Informationsmaterialien sollten mehrsprachig sowie in einfacher Sprache verfasst werden. Es sollten Dolmetscherdienste hinzugezogen und Mitarbeitende in den Rechtsantragsstellen eingestellt werden, die über weitere Sprachkenntnisse verfügen.

Zudem empfehlen wir die folgenden Fragen und Forderungen in den entsprechenden Institutionen zu durchdenken:

- wie können prekär beschäftigte Migrant*innen finanziell und praktisch bei der Antragstellung entlastet werden, wenn sie vor dem Arbeitsgericht ihre Rechte einklagen möchten
- auf welche Weise Antidiskriminierungsarbeit bei Arbeitsgerichten gestärkt werden kann
- Sozialgesetze sollten dahingehend geprüft werden, ob sie sich negativ auf die Durchsetzung von Arbeitsrechten auswirken. Im Konkreten wäre an eine Ausnahmeregelung von dem Zuflussprinzip im SGB2 im Fall erfolgreicher Lohnklagen zu denken
- eine Ausnahme von der Meldepflicht für Arbeitsgerichte nach §87 AufenthG, wie beispielsweise im Gesundheitsbereich
- ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, arbeitnehmer- oder gewerkschaftsnahe Vereine oder Beratungsstellen, um für undokumentierte Beschäftigte Arbeitsrechte auch indirekt geltend machen zu können. ■

Dr. des. Mouna Maaroufi hat sechs Jahre bei der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg gearbeitet und zur umkämpften Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildung und Leiharbeit promoviert. Seit 2022 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg beschäftigt.

Kontakt: Mouna.maaroufi@uni-hamburg.de

Maria Seidel, Sozialarbeiterin und Soziologin, arbeitet seit vier Jahren im Team der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg. Sie berät, informiert und unterstützt zugewanderte Menschen zu arbeitsrechtlichen Themen.

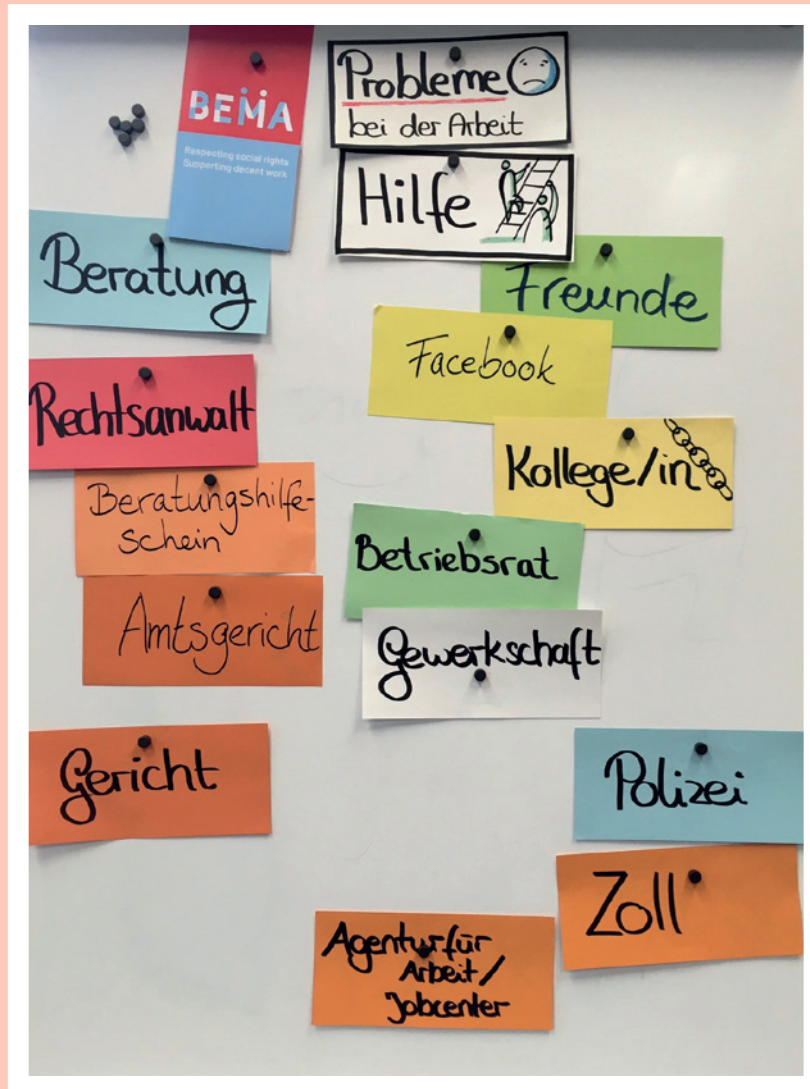
Kontakt: seidel_maria@yahoo.de



Der Beitrag erschien zuerst in einer längeren Fassung bei express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 6/2022: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2022/06/22-06-maaroufi_seidel_institutionelle-huerden.pdf

Zahl mir meinen Lohn, Chef!

Selbstermächtigung durch Bildungsarbeit



Bericht aus einer BEMA-Schulung

Das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg unterstützt eingewanderte Menschen und mobile Arbeitnehmer*innen dabei, ihre Arbeits- und Sozialrechte wahrzunehmen. Dazu bietet das BEMA sozial- und arbeitsrechtliche Einzelfallberatung an und führt Schulungen durch.

Da neu eingewanderten Menschen und mobile Beschäftigte nur sehr schwer bzw. gar keinen Zugang zu herkömmlichen Bildungsseminaren haben, verfolgen wir einen „aufsuchenden“ Ansatz: Wir gehen mit unseren Schulungen in Sprachkurse und Gemeinschaftsunterkünfte, und organisieren Workshops in Kooperation mit Beratungsstellen, Projekten zur Arbeitsmarktintegration und für Geflüchtete im Bundesfreiwilligendienst.

Im Folgenden geben wir einen Einblick in die Erfahrungen aus diesen Schulungen.

Wenn die BEMA-Referentin in den Raum kommt, um einen Workshop zum Thema Arbeitsrechte zu halten, beobachten die meisten Teilnehmenden sie erstmal mit zurückhaltender Neugier, teilweise auch mit einer gewissen Portion Skepsis. Es soll heute um Arbeit gehen, das ist für die meisten Menschen interessant. Aber eine Schulung zu Arbeitsrechten – was kann man sich darunter vorstellen? Und was sind dieses BEMA bzw. Arbeit und Leben für Institutionen? Handelt es sich um eine weitere Behörde wie das Jobcenter, was Regeln vorgibt, die zu befolgen sind?



Bevor wir richtig ins Thema einsteigen, ist es daher wichtig, eine vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen. Die Referentin macht klar: Das BEMA ist keine Behörde, alle Informationen werden vertraulich behandelt, die Beratung ist kostenlos und alle Schritte werden mit den Ratsuchenden abgesprochen. Erfahrungen von Entmündigung, die vielfach mit dem Leben im Asylverfahren und im Leistungsempfang verbunden sind, wollen wir nicht reproduzieren. Im Gegenteil, es geht darum, eingewanderte Menschen dabei zu unterstützen, die ihnen gesetzlich zustehenden Arbeitsrechte durchzusetzen.

	ARBEITS-VERTRAG			2 originale (Arbeitgeber, Arbeitnehmer)
	Namen Adressen			
	Laufzeit/Dauer (Probe, Befristung)	(Probezeit: max. 6 Mon) keine Angabe? → keine Probezeit	Probezeit: 2 Wochen Kündigungsfrist	Datum Beginn → unbefristet Datum Ende → befristet
	der Beruf die Aufgaben			
	Arbeitsort			
	Arbeitszeit	Vollzeit (40 Std.) Teilzeit	max. 10h/Tag → Pausen!	"Überstunden" = angeordnet → Lohn/Freizeit
	Lohn/Gehalt (Geld)	Mindestlohn 9,50€ (brutto)	Minijob: max. 450€	
	Urlaub	4 Wochen/Jahr oder mehr	→ 20 Tage → 24 Tage	Achtung: Urlaub ist bezahlt!
	Krankheit	1. Chefin anrufen 2. Krankschreibung (Arzt)	1-3 Tage	bei Krankheit gibt es weiter Geld
	Kündigung (Ende)	immer schriftlich		
	Unterschrift			

Ein wesentliches Ziel der Schulungen ist, überhaupt erst einmal zu vermitteln, dass die Teilnehmenden – unabhängig vom Aufenthaltsstatus – Arbeitsrechte haben, und welche diese sind.

Vielfach unbekannt ist beispielsweise, dass ein mündlicher Vertrag ebenso rechtswirksam ist, wie ein schriftlicher Vertrag und man somit bei geleisteter Arbeit auch Anspruch auf Lohn hat. Wie dieser konkret eingefordert werden kann, und welche Dokumentation es dafür braucht, ist weiterer Bestandteil der Schulung. Außerdem vermitteln die Veranstaltungen grundlegende Kenntnisse zu gesetzlichen Bestimmungen wie Mindestlohn und Höchstarbeitszeit sowie den Inhalten eines Arbeitsvertrags.

Bei zweitägigen Schulungen mit geflüchteten Menschen im Bundesfreiwilligendienst thematisieren wir darüber hinaus Möglichkeiten der kollektiven Organisation und Mitbestimmung im Betrieb. Dafür verwenden wir Storytelling-Elemente, Rollenspiele und interaktive Vorträge in einfacher Sprache mit Visualisierung durch Symbolkarten.

Die anfängliche Zurückhaltung weicht im Laufe der Schulung in der Regel der Neugier. Es werden Fragen gestellt und oftmals eigene Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geteilt. Immer wieder berichten Teilnehmende auch von Rechtsverstößen, die sie oder Bekannte/Verwandte erfahren haben. Vielfach wird deutlich, dass der Zugang zu einer regulären Beschäftigung bereits eine hohe Hürde darstellt. Der Frust hierüber wird auch oft in den Schulungen geäußert. Die Menschen nehmen wahr, dass sie durch die hohen Hürden in informelle Strukturen und prekäre Beschäftigung gedrängt werden. Umso wichtiger ist es, alle Erfahrungen der Teilnehmenden ernst zu nehmen und der Situation durch Vermittlung von Wissen über Arbeitsrechte und bestehende Unterstützungsstrukturen etwas entgegenzusetzen. So kann eine Atmosphäre geschaffen werden, in der die Teilnehmenden sich ermutigt fühlen, selbstbewusst ihre Rechte einzufordern. Wenn schließlich die Teilnehmenden (und oft auch die Projektpartner oder Kursleitungen der Deutschkurse) durchaus etwas überrascht äußern, wie interessant und wichtig der Workshop war, dann waren wir erfolgreich. ■

» Ich habe mich immer schlecht gefühlt und dachte, es sei meine Schuld, weil ich keinen Vertrag hatte. Dann war ich bei dem Workshop zum Arbeitsrecht. Da machte es „Klick“ und ich verstand, dass es nicht meine Schuld war, sondern dass das Fehlen eines Vertrages mich verwundbar machte, ich aber trotzdem Rechte habe. Danach habe ich mich stark gefühlt, meinen Lohn zu fordern.

(Ratsuchende im BEMa, 2020)



TIPP

Broschüre „Meine Rechte bei der Arbeit. Leitfaden zum Schulungsmodul (Deutsch A1.2-B1) zur Vermittlung grundlegender Kenntnisse des individuellen Arbeitsrechts.“

Der Leitfaden dient interessierten Personen in der Bildungsarbeit als Anleitung, falls sie selbst Angebote zu grundlegenden Arbeitsrechten in einfacher Sprache durchführen möchten.

Der Leitfaden kann hier heruntergeladen werden:

https://bema.berlin/site/assets/files/1328/bema_trainingshandbuch_barrierefrei.pdf

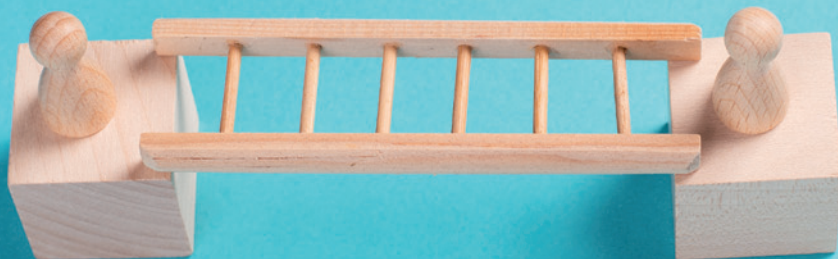


Anna Basten, Sozial- und Politikwissenschaftlerin, ist seit 2017 bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg in verschiedenen Projekten zur Prävention von Arbeitsausbeutung tätig. Seit 2018 führt sie für das „Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMa“ arbeitsrechtliche Schulungen für neu eingewanderte Menschen und Multiplikator*innen durch.

www.bema.berlin



Die Lücke schließen



Wie die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Beratungsstellen alle Beschäftigten erreicht

© iStock_beritK

Am 7. Oktober 2022 stehen zehn Kolleg*innen von Arbeit und Leben und ver.di in Berlin-Mariendorf vor den Toren eines großen Versandhandels.

Das Unternehmen ist bekannt für Union Busting¹ und schlechte Arbeitsbedingungen für die Menschen, die die Pakete ausliefern, Treppauf, Treppab, oft sechs Tage die Woche.

Mit unseren gelben Warnwesten fallen wir auf und die Menschen bleiben fast von allein stehen für ein kurzes Gespräch. Wir fragen nach ihren Arbeitsbedingungen, hören zu. Und wir geben arbeitsrechtliche Information und bieten die Möglichkeit für mehr an: Einzelfallberatung in dreizehn Sprachen in einer der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg – Mitmachangebote der Gewerkschaft ver.di, um langfristig für bessere Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sind hart. Viele Menschen mit besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt würden unter diesen Voraussetzungen nicht arbeiten: Im Lager Überwachung und Leistungskontrolle auf Schritt und Tritt. Bei den Lieferdiensten 10 bis 14 Stunden-Tage Treppauf-Treppab mit schweren Paketen. Die Fahrer*innen sind bei Subunternehmen angestellt, doch die Routen gibt die App des Großunternehmens vor: Bei unserer Aktion hören wir von Sternfahrten, die sicher nicht dem Klima zugutekommen, sondern die Zeit der Arbeiter*innen und Kraftstoff verschwenden.

Der 7. Oktober ist „Welttag für menschenwürdige Arbeit“. Seit vier Jahren begehen die Berater*innen von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit BEMA und der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg den Tag mit aufsuchenden Aktionen in Kooperation mit Gewerkschaften. Mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) haben wir Beschäftigte auf Baustellen besucht, mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) im Gastwesen.

Warum es die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Beratungsstellen braucht

Wie in den vergangenen Jahren sprechen die Beschäftigten, mit denen wir reden, Französisch, Bulgarisch, Englisch, Polnisch, Rumänisch, Türkisch, Arabisch, Russisch oder Ukrainisch. Die wenigsten sprechen Deutsch. Das ist einer der Gründe, weswegen es Gewerkschaften zum Teil schwerer fällt, Zugang zu den Beschäftigten zu bekommen. Und das ist Teil des Geschäftsmodells der Firmen, nicht nur im Versandhandel.

Die Beratungsstellen erreichen die Menschen durch die Vielsprachigkeit und beraten selbstverständlich zum Thema Gewerkschaftsmitgliedschaft. Sie haben jedoch weder das Mandat noch die Kapazitäten, den Beschäftigten die Mittel an die Hand zu geben, um selbst nachhaltig für Verbesserungen an ihrem Arbeitsplatz zu sorgen. So können sie zwar in zahlreichen Einzelfällen die Probleme der Ratsuchenden mit dem Arbeitgeber lösen, aber dadurch würde sich wenig grundsätzlich in einer Branche ändern. Das gilt auch bei Fällen von Lohnbetrug, die häufig auftreten: Das Schlimmste, was Arbeitgeber*innen bei Lohnbetrug zu befürchten haben, ist eine Lohn-Nachzahlung. Weitere Sanktionen gibt es in Deutschland normalerweise nicht, es sei denn, der Zoll erkennt auch einen Sozialversicherungsbetrug.

Um die Lücke zu schließen, braucht es die enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Beratungsstellen. Auf der einen Seite tragen die Beratungsstellen die aufsuchenden Aktionen bei und liefern Sprachfertigkeiten und ihre Expertise für die Arbeits- und Lebensbedingungen der migrantischen Beschäftigten. Sie sind darauf spezialisiert, die individuellen Überschneidungen von Aufenthalts-, Arbeits- und Sozialrecht, Branchenspezifika sowie weiteren migrationsbedingten Lebensumständen zu erkennen. Das ist die Grundlage dafür, dann gemeinsam und auf Augenhöhe mit den Ratsuchenden zu reagieren. Die Beratungsstellen bringen diese Kenntnisse auch in ihre Netzwerke sowie in politische Prozesse ein und unterstützen so strukturellen Verbesserungen.

Zudem bauen die Beratungsstellen auf zum Teil jahrzehntelange Erfahrung in der zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit und Ansprache. Auf der anderen Seite bieten die Gewerkschaften Möglichkeiten zur kollektiven Ermächtigung durch Unterstützung zum Aufbau von Betriebsräten, bei Seminaren, durch Tarifverhandlungen und vieles mehr. 2022 organisierte ver.di zur besseren Vernetzung und Abstimmung mehrere bundesweite Konferenzen, an denen bis zu 100 Berater*innen und Gewerkschaftssekretär*innen teilnahmen. Es wird sich bundesweit gemeinsam über aufsuchenden Aktionen ausgetauscht und es werden Erfolge beim Aufbau von Betriebsräten und Information zur Branche oder einzelnen Unternehmen gesammelt, die sowohl für die individuelle als auch die kollektive Unterstützung der Beschäftigten gebraucht werden.

Die enge Kooperation braucht es auch, um den Finger immer wieder in die gesellschaftliche Wunde zu legen und mehr Sichtbarkeit zu erzeugen für Arbeitsbedingungen, die unter Mindeststandard liegen. Die Politik hat das Problem in der Paketbranche erkannt. Nun gilt es den Handlungsdruck zu erhöhen für strukturelle Verbesserung durch Strategien und Maßnahmen, die wirklich greifen. Die Regulierung von Subunternehmerketten wie in der Fleischbranche wäre ein erster wichtiger Schritt. ■

Mika Wodke hat das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA 2018 bis 2022 geleitet. Seit 2023 ist Mika Wodke Gewerkschaftssekretärin bei ver.di.

www.bema.berlin

Boris Bojilov ist Gewerkschaftssekretär bei der Gewerkschaft ver.di.



1 // Der englische Begriff „Union Busting“ bedeutet übersetzt so viel wie Gewerkschaften bekämpfen, kaputtmachen. Gemeint ist das systematische und geplante Vorgehen gegen gewerkschaftliche Interessenvertretungen. In Deutschland geht es dabei oft um die Be- oder Verhinderung von Betriebsratsarbeit.

Arbeitsmigration und Sprache als Zugangsbarriere zum Gesundheitssystem

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist ein Grundpfeiler der Europäischen Union, die EU-Binnenmigration hat dadurch stark zugenommen. Auch in Niedersachsen ist die Zahl der Arbeitsmigrant*innen in den letzten Jahren signifikant angestiegen. Mobile Beschäftigte, zumeist aus mittel- und osteuropäischen EU-Ländern, erleben hier allerdings teils prekäre Arbeitsverhältnisse.



oben: Aktion auf der Niedersächsischen Spargelstraße von der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte
unten: Bundesweite Aktion mit der Gewerkschaft Verdi für Paketzusteller am Black Friday am 25.11.2022.

© Fotos Dr. Katarzyna Zentner-Smith

Um diesen mobilen Beschäftigten eine Unterstützung zu geben, hat die Landesregierung seit 2013 die Einrichtung von Beratungsstellen durch die Bildungsvereinigung Arbeit und Leben an fünf Standorten in Niedersachsen gefördert. Die Beratungsstellen dienen den mobilen Beschäftigten als Anlaufstelle, um sich in ihrer Muttersprache über ihre Arbeitnehmerrechte kostenlos zu informieren und zur Vertretung ihrer Interessen beraten zu lassen. Auch beim Thema Gesundheitsschutz zeigt sich, dass Arbeitsmigrant*innen oft einen hohen Beratungsbedarf haben und auf Hilfe in ihrer Muttersprache angewiesen sind.

Sprachbarrieren als Ursache für mangelnde medizinische Versorgung

In der Beratungspraxis lässt sich beobachten, dass fehlende Deutschkenntnisse der Ratsuchenden mit einem erschwerten Zugang zum Gesundheitssystem in Zusammenhang stehen können. Oft mangelt es an der Bereitschaft und der Sensibilisierung der medizinischen Fachkräfte, Menschen mit sprachlicher Barriere zu verstehen und zu behandeln. Dies führt zu häufigen Erfahrungen mit Diskriminierung:

Drei polnische Saisonarbeitskräfte schilderten, dass ein Arbeitsunfall von einem Allgemeinmediziner nicht als solcher anerkannt und die Verletzungen nicht adäquat versorgt wurden. Die Betroffenen wurden von einer Kollegin aus dem Betrieb, die als Dolmetscherin fungierte, beim Arztbesuch begleitet. Bei ihrer Arbeit erlitten die Arbeitskräfte schwere Verbrennungen der Haut, die durch hohe Temperaturen bei der Gemüseernte entstanden waren. Dennoch wurde der Arbeitsunfall nicht durch den Arzt gemeldet und auch keine entsprechende Medikation verordnet. Nach kurzer Zeit hatte sich ihr Gesundheitszustand enorm verschlechtert, sodass sie zur weiteren Behandlung in der Notaufnahme im Krankenhaus waren. Der Fall kam zu einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht und der Arbeitgeber wurde zur Entschädigung der Arbeitnehmer*innen verpflichtet.

Eine polnische Arbeitnehmerin ging nach der Beendigung ihrer Saisonarbeit in Deutschland Anfang 2020 in ihr Heimatland zurück. Sie wurde vom Arbeitgeber bei ihrer deutschen Krankenkasse abgemeldet, sie selbst meldete sich von ihrer Wohnadresse in Niedersachsen ab. Nach eineinhalb Monaten kam sie für einen Besuch zurück nach Deutschland, konnte dann aber wegen der Corona-Pandemie nicht wieder nach Polen zurückkehren. Sie bewarb sich daraufhin auf eine neue Stelle in Deutschland und wurde wieder bei einer Krankenkasse angemeldet. Da sich die Frau bereits eine Weile in Deutschland aufgehalten hatte, forderte die Krankenkasse eine sehr hohe

Nachzahlung für die Besuchsmonate bis zur endgültigen Arbeitsaufnahme. Die Abmeldungsanzeige, Versicherungsbestätigungen aus Polen sowie Bestätigungen über die Aus- und Einreise wurden nicht anerkannt. Erst nach einer Intervention der Beratungsstelle wurde die Nachzahlungsforderung eingestellt. Die Klientin berichtete von Verständigungsproblemen aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse. Auch kam es nach Schilderung der Klientin von Seiten der Krankenkasse zu keinen Bemühungen, die Kommunikation mittels Dolmetscher*innen zu gewährleisten.

Gute muttersprachliche Beratung ist entscheidend

Die Beratung der mobilen Beschäftigten ist ein wichtiges und wirksames Instrument, um ihrer Ungleichbehandlung auf dem deutschen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Es lässt sich feststellen, dass strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt die Diskriminierung in anderen Lebensbereichen begünstigt. Dolmetscher*innendienste stehen in der Regel nur in großen Kliniken zur Verfügung. Eine breit angelegte Sensibilisierung des Personals im Gesundheitswesen in Bezug auf Sprachbarrieren sollte daher forciert werden. Die Beratungsstellen für mobile Beschäftigte können hierbei umfassend unterstützen. ■

Dieser Artikel wurde von der Autorin in Hannover im März 2021 in der Zeitschrift „Impulse für Gesundheitsförderung“ [Nr. 110] der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V. [Hrsg.] veröffentlicht.



Dr. phil. Katarzyna Zentner-Smith ist Fachleiterin und Beraterin bei Arbeit und Leben Niedersachsen bei der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Hannover.

www.beratungsstelle.mobi

Beratungsstelle
für mobile Beschäftigte
in Niedersachsen

Der Mindestlohn und wie man ihn umgeht

Erfahrungen aus der
Beratung in Mecklenburg-
Vorpommern



© Bild links: [iStock.com_SolStock](https://www.iStock.com/SolStock)
rechts: [iStock.com_ilkercelek](https://www.iStock.com/ilkercelek)



Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit Oktober 2022 12 Euro pro Stunde – eigentlich.

© iStock.com_In Stock

Mitte 2014 habe ich angefangen, Menschen aus Bulgarien in arbeitsrechtlichen Fragen zu beraten. Das war fünf Monate bevor der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Deutschland eingeführt wurde.

Ich erinnere mich noch gut an diese Zeit vor acht Jahren.

Hat die Einführung des Mindestlohnes dazu geführt, dass Menschen nicht mehr um ihren Lohn betrogen werden? Nein, und in diesem Artikel werde ich schreiben, mit welchen Methoden der Mindestlohn seitdem unterlaufen wird. Aber um es vorwegzunehmen:

Der gesetzliche Mindestlohn hat besonders für die hart arbeitenden Zuwanderer*innen, die tagtäglich zu uns in die Beratungsstelle kommen, eine deutliche Verbesserung gebracht.

Ich möchte kurz daran erinnern, wie es vor der Einführung des Mindestlohns war. Es gab keine gesetzliche Lohnuntergrenze für die Beschäftigung von Menschen, die darauf angewiesen sind, alle Bedingungen zu akzeptieren. Ich gebe zu: 3 € pro Stunde habe ich in keinem Vertrag gesehen. Ratsuchende, die so menschenverachtend niedrig vergütet werden, hat man auch damals schon mit anderen Methoden betrogen. Aber 6 € brutto pro Stunde – durfte man das? Die Frage war schon schwieriger zu beantworten. Die einzige Möglichkeit, solche Lohnvereinbarungen anzugreifen, war die Feststellung der Sittenwidrigkeit des Lohns, wenn er weniger als 2/3 des ortsüblichen Lohns für die jeweilige Tätigkeit betrug. Aber den ortsüblichen Lohn herauszufinden war nicht nur eine Wissenschaft für sich, sondern auch annähernd Detektivarbeit.

Die beschriebene Situation hat sich dann mit der Einführung des Mindestlohns am 1.1.2015 geändert. Hat die oder der Ratsuchende sich die Stunden aufgeschrieben, ist es heute oft eine Sache von Minuten den Lohn auszurechnen. Und was dabei herauskommt ist immerhin ein Lohn, von dem man leben kann – wenn man ihn denn bekommt. Das ist eine Erleichterung die Berater*innen, auch für die Prüfbehörden, und natürlich vor allem für die um ihren Lohn gebrachten Betroffenen. Sie können erfolgreicher Lohnforderungen stellen und sind seltener darauf angewiesen, dass wir sie dabei unterstützen. Und jetzt das „Aber“. Leider sind wir Berater*innen mit dem Mindestlohn nicht überflüssig geworden. Im Großen und Ganzen gibt es fünf Varianten, den gesetzlichen Mindestlohn zu unterlaufen:

1. Nicht alle Arbeitnehmer*innen werden als Arbeitnehmer*innen eingestuft.

Die bekannteste Methode ist, Arbeitnehmer*innen als selbstständige Subunternehmer*innen zu beschäftigen. In einigen Branchen wie dem Hochbau, so berichteten uns Ratsuchende, wird man grundsätzlich nur noch mit eigenem Gewerbe akzeptiert und bekommt einen Arbeitsvertrag gar nicht mehr angeboten. Wir beobachteten jüngst auf einer Baustelle in Rostock ca. zehn polnische Bauarbeitende mit Bauhelm in je einer anderen Farbe, alle angeblich solo selbstständig. Sie gossen gemeinsam eine Betondecke. Auch viele Pfleger*innen in der häuslichen Pflege sind offiziell

selbstständig, während von einer selbstbestimmten Tätigkeit keine Rede sein kann. Daneben ist die Ausnutzung von Praktikant*innen als Arbeitskräfte ein Phänomen, das wir zunehmend beobachten. Dabei geht es zwar oft darum, die notwendige Arbeitserlaubnis für Menschen außerhalb der EU zu umgehen, aber natürlich ist der Anspruch auf Mindestlohn ebenfalls hinfällig. Wir kennen etliche Unternehmen der Gastronomie und der Lebensmittelindustrie an der Ostseeküste, die im Rotationsverfahren so ganze Gruppen von Praktikant*innen je drei Monate lang ausnutzen.

2. Nicht alle Arbeitsstunden werden bezahlt.

Weit verbreitet ist die Variante, einen Teil der Arbeitsstunden einfach nicht zu bezahlen. Da wird zum Beispiel für die Weiterbeschäftigung ein bestimmtes Leistungspensum am Tag verlangt: bei Paketzusteller*innen eine Anzahl von Paketen, bei Reinigungskräften eine Anzahl gereinigter Zimmer, bei Erdbeerpflücker*innen eine Anzahl an geernteten Kilogramm. Wenn man diese Zahl nicht erreicht, hat man die Wahl: entweder auf den Mindestlohn bestehen und den Job verlieren oder eine gefälschte Arbeitszeitaufzeichnung akzeptieren.

Um zu verstehen, warum Menschen das mitmachen, muss man wissen, dass das Vorenthalten von Arbeitsentgelt ein schleichender Prozess ist.

Am Anfang denken viele Betroffene, dass sich das

Problem erledigt, wenn man erstmal eingearbeitet ist. Oder die unterschlagenen Arbeitsstunden nehmen im Laufe des Arbeitsverhältnisses zu. Leider wissen viele ausländische Beschäftigte nicht, dass sie zu Aufzeichnungen der Videoüberwachungen, eines elektronischen Zeiterfassungssystems oder Erfassung der gescannten Waren keinen Zugang erhalten und sie machen sich deshalb keine eigenen Aufzeichnungen. Sie denken, dass sie bei Einschaltung der Prüfbehörden den Lohn automatisch erhalten, was bedauerlicherweise nicht der Fall ist. Bei unseren aufsuchenden Aktionen wiederholen wir deshalb immer wieder: „Schreiben Sie sich Ihre Stunden auf, dokumentieren Sie für sich selbst täglich die geleistete Arbeit“.

3. Nicht alle Tätigkeiten werden zur Arbeitszeit gerechnet.

Oft berichten uns Ratsuchende davon, dass sie in den ersten Wochen, in denen sie nicht vergütet wurden, ja noch in der Probezeit waren. Viele hinterfragen auch nicht, wenn Bereitschaftszeiten nicht bezahlt werden, zum Beispiel Pflegekräfte in der häuslichen Pflege, die das Haus 24 Stunden am Tag nicht verlassen dürfen, aber nur für acht oder sogar nur für vier Stunden bezahlt werden. In der Fleischindustrie sind es

unbezahlte Wege- und Umkleidezeiten, von denen uns berichtet wird – vor der Arbeit, nach der Arbeit und vor und nach jeder Pause. Da kommen schnell 30-60 Minuten täglich zusammen. Und in der Gebäudereinigung, im Bau und im Straßentransport sind es Rüstzeiten und Fahrtzeiten, die nicht gezahlt werden. Erst bei Ankunft beim Kunden fängt oft die Arbeitszeit an zu laufen.

4. Vom Nettolohn werden ungerechtfertigte Abzüge gemacht.

Eine besonders perfide Methode ist es, den Bruttolohn korrekt zu berechnen, aber Abzüge in Größenordnungen von 25-33 Prozent des Nettolohnes vorzunehmen: als Kautions, die man nie zurückbekommt, als Schadensersatz ohne Nachweis eines Schadens, als überhöhte Miete für eins von sechs Betten in der Arbeitsunterkunft, von der man die ganze Wohnung mieten

könnte. Oder als Abzug von Vorschüssen, die es nie gab. In solchen Fällen setzten die Firmen oft auf hohe Fluktuation der Beschäftigten und darauf, dass es für die Betroffenen schwierig ist, vors Gericht zu gehen, weil sie längst weit weg bei einer anderen Firma auf gerechte Arbeitsbedingungen hoffen.

5. Es werden arbeitsfreie Zeiten nicht bezahlt, die zu vergüten wären.

Sehr häufig treten Fälle auf, in denen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht bezahlt wurden. Teilweise zerreißten die Vorgesetzten vor den Augen der Beschäftigten die Bescheinigungen. Oder es wird einfach behauptet, die Krankheit wäre nur vorgetäuscht worden. Bei der Anordnung von Isolation bei einer Corona-Infektion wurde manchmal keine Lohnfortzahlung geleistet, wenn kein Krankenschein vorlag. Wenn es Störungen im Betriebsablauf gibt und die Arbeitnehmer*innen nach Hause geschickt werden müssen, wird unbezahlter Urlaub eingebucht oder verlangt, dass man die Arbeit, zu der man eingeteilt

und bereit war, an einem anderen Tag nachholt. Manchmal werden Feiertage nicht vergütet und darauf vertraut, dass die Betroffenen es nicht merken. Bei 10 Feiertagen sind es fast 1000 Euro in Jahr an gesetzlicher Lohnfortzahlung, die so nicht gezahlt werden. Auch Urlaub wird unseren Ratsuchenden oft nicht vollständig bezahlt, obwohl diese Menschen nur selten mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub im Vertrag stehen haben. Das passiert, weil behauptet wird, der Urlaub sei Ende des Kalenderjahres verfallen oder bei Vertragsende stehe den Arbeitnehmenden kein Urlaub mehr zu.

FAZIT Wenn auch ausländische Beschäftigte von dem Mindestlohn profitieren, wird aus unserer Erfahrung deutlich, dass Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland besonders von Mindestlohnbetrug betroffen sind. Mindestlohnbetrug kann überall passieren. Aber die systematische Ausnutzung der Not, der Abhängigkeit, der Unwissenheit und der fehlenden Unterstützung von Menschen, die nach Deutschland zum Arbeiten gekommen sind, ist trotz eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes weiter verbreitet und lukrativ. Auch wir Berater*innen können leider nicht allen Menschen helfen, die das betrifft. In unserer Beratungsstelle CORRECT! sind vier Berater*innen zuständig für eine Zielgruppe von ca. 70.000 bis 90.000 Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern mit einem ausländischen Pass. Und deutlich wird auch, dass die Ausbeutung von Menschen aus dem Ausland kein vorübergehendes Phänomen ist. Die Anzahl ausländischer Beschäftigter in Deutschland wird weiter steigen. Gesetzliche Bestimmungen allein können die Situation der verwundbarsten Menschen auf dem Arbeitsmarkt nicht verbessern. ■



Stefanie Albrecht arbeitet seit 2019 bei Arbeit und Leben Mecklenburg-Vorpommern als Leiterin des Projekts CORRECT! und seit 2014 als Beraterin im Bereich arbeitsrechtliche Beratung. Sie hat Osteuropastudien studiert und bringt Erfahrung aus Osteuropa und Lateinamerika ein.

www.arbeitundlebenmv.de

„Danke. Auf Wiedersehen“

Undokumentierte Arbeit auf dem Bau



Johannes Reichhold vom IQ Projekt Faire Integration bei einem Einsatz

Undokumentierte Arbeit ist in dem IQ Projekt Faire Integration von Arbeit und Leben Hamburg e.V. ein präzises Thema. Insbesondere im Bereich Bau sind fehlende Dokumente verbreitet. Es existieren kaum Optionen betroffene Personen zu unterstützen.

Nicht nur in der Funktion eines Beraters für Arbeitsrecht begegnet mir das Thema. Seit Monaten wird vor meiner Wohnung gebaut. Ich weiß nicht, was genau die rund 20 Männer machen, die sich jeden Morgen um halb sieben vor meinem Balkon versammeln. Wenn ich morgens mit meinem Filterkaffee draußen in den Tag starte, höre ich die verschiedensten Sprachen. Russisch erkenne ich. Durch meinen einstigen georgischen Mitbewohner kann ich auch ein paar unfreundliche georgische Ausdrücke heraushören.

Eines Morgens stellte ich den Arbeitern meine Arbeit vor: kostenlose arbeitsrechtliche Beratung für Drittstaatsangehörige. Ich befragte sie zu den Zuständen auf der Baustelle, zu bestehenden Arbeitsverträgen, Unterkünften und so weiter. Wie erwartet, bestehen keine Verträge. Die Menschen arbeiten undokumentiert. Teilweise haben sie keinen legalen Aufenthalt. Sie erzählen mir all das, als ob dieser Zustand normal wäre.

Diese Antworten habe ich erwartet, da sie mir täglich in der Beratungspraxis begegnen. Viele Menschen kommen aus Ost- und Südosteuropa in meine Beratung. Sie stammen aus Moldawien, Albanien, dem Kosovo und den anderen Ländern des Westbalkan. Teilweise sprechen sie gut Deutsch, da sie seit Jahren in Hamburg leben. Sie versetzen und reparieren Gas- und Stromleitung, verputzen Wände und bauen Häuser. Sie sind unverzichtbar. Sie sind die Reservearmee der deutschen Wirtschaft.

„Unser Leben hier ist wie ein Krieg“, so beschreibt es ein Ratsuchender von Faire Integration, der in Hamburg auf dem Bau tätig ist. Er stammt aus dem Kosovo und ist vor acht Jahren nach Hamburg gekommen. Seitdem schlägt er sich durch, von einem schlechten und temporären Job zum nächsten. Wenn er das versprochende Gehalt nach wochenlanger Arbeit nicht bekommt, dann sagt er „Danke. Auf Wiedersehen“. Zu groß ist die Abhängigkeit vom Arbeitgeber, zu klein die Möglichkeit sich zu wehren. Durch den fehlenden, zur Arbeit berechtigten Aufenthalt, sind diese Personen zivilrechtlich nicht handlungsfähig, weshalb sie sich nicht gegen die Praktiken der Arbeitgebenden wehren können. Die Einreichung einer Klage beim Arbeitsgericht kann zu aufenthaltsrechtlichen Sanktionen führen. Wenn die Personen an den Zoll herantreten, um den Arbeitgeber anzuzeigen, dann wird möglicherweise, sofern ihre Identität bekannt wird, auch gegen sie eine strafrechtliche Ermittlung eingeleitet.

„Ich will in Frieden leben und keine Probleme“, so antwortet er auf die Frage, was er sich für die Zukunft wünscht. Er wird nicht in den Kosovo zurückkehren. Das weiß der Klient, das weiß ich, auch die deutschen Behörden wissen das. Sowohl Gewerkschaft als auch die Politik fordern härtere und koordinierte Kontrollen durch den Zoll und die Sozialversicherungsträger. Das wird das Problem nicht lösen. Der Klient wird nicht aufhören undokumentiert zu arbeiten, denn es gibt aus seiner Sicht keine Alternative. Der Weg in die legale Arbeit auf der anderen Seite ist unmöglich. Ich glaube, es lohnt sich diesen Weg in eine legale Arbeit zu ebnen. Es lohnt sich die Arbeit jener Menschen, die hier in Hamburg Straßen bauen, Ernte einholen und andere Personen pflegen zu würdigen, indem aufenthaltsrechtliche Grundlagen geschaffen und gewerkschaftliche Unterstützung angeboten werden. Damit würde ein Leben in Frieden für die Personen einerseits ermöglicht; andererseits würde man die Potenziale krimineller Handlungen der Arbeitgeber und deren Netzwerke, die die Prekarität dieser Personen ausnutzen, versiegen lassen. ■



Johannes Reichhold ist Berater im IQ Projekt Faire Integration bei Arbeit und Leben Hamburg. Er berät neben Deutsch auch auf Englisch und Russisch. Neben seiner Arbeit studiert Johannes Reichhold den Masterstudiengang Internationale Politik und Internationales Recht an der Universität zu Kiel.

www.faire-integration.de
www.hamburg.arbeitundleben.de

Ausgebeutet und unsichtbar

Zwangsarbeit in Deutschland

Deutschland verweist im Ausland auf seine Einhaltung der Menschenrechte und den sogenannten Wohlfahrtsstaat. Doch unter dieser Oberfläche verbergen sich schwere Formen von Ausbeutung und Rechtlosigkeit. Zu denen, die unter Zwang arbeiten müssen, gehören besonders viele Migrant*innen. Wie sieht Zwangsarbeit heute in Deutschland aus und wie kann den Betroffenen geholfen werden? Diesen Fragen geht der folgende Beitrag nach.

„Ich bin so müde durch diese Situation, zuerst der Krieg und dann hier bin ich dazu ausgebeutet. Das ist unmenschlich, das sollte nicht so sein“.

Frau A. aus der Ukraine, 2022

Geflüchtet vor dem Krieg in der Ukraine,
ausgebeutet im Hotel

© iStock.com_freemixer

Geflüchtet vor dem Krieg – ausgebeutet im Hotel

Frau A. floh Anfang 2022 vor dem Krieg aus der Ukraine nach Deutschland. Eine Agentur hat ihr eine Arbeit als Reinigungskraft in einem vier-Sterne-Hotel für 300 Euro Gebühr vermittelt. Ihr wurden eine Unterkunft und 1200 Euro monatlich versprochen. Nach der Ankunft musste sie mit drei anderen Frauen aus der Ukraine in einem kleinen Zimmer mit Schimmelbefall leben. Nach einem Monat bekam sie 200 € ausgezahlt. Sie sammelte leere Flaschen auf der Straße, um zu überleben. Aufgrund von Gesprächen mit Journalist*innen wurde Frau A. nachts in der Unterkunft bedroht. Frau A. war so verzweifelt, dass sie mit Hilfe einer Beratungsstelle in ein Frauenhaus flüchtete, traumatisiert und mittellos.

Migrant*innen sind besonders bedroht von Zwangsarbeit


Menschen, die vor Armut und Perspektivlosigkeit fliehen, sind oft auf der Suche nach einem besseren Leben. In Deutschland angekommen, kennen sie ihre Rechte nicht, sprechen nicht die Landessprache und haben kaum soziale Unterstützung oder Netzwerke. Menschen, die unter Zwang ausgebeutet werden, leben häufig isoliert, ihre Unterkünfte liegen oft weit entfernt oder direkt bei der Arbeitsstätte und unter der Kontrolle von Arbeitgeber*innen.

Die Abhängigkeit von Arbeitgeber*innen durch Armut oder fehlende Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis ermöglichen vielfältige Formen von Zwang: die systematische und willkürliche Vorenthaltung des Lohns, extreme Arbeitszeiten, Nötigung, Isolation, Entzug der Dokumente bis zu körperlicher Gewalt. Arbeiter*innen werden auch indirekt unter Druck gesetzt: So müssen migrantische Arbeitskräfte erhöhte Reise- oder Anwerbekosten abbezahlen oder ihnen oder ihren Familien wird mit Abschiebung gedroht.


Weltweit nimmt die Zahl der Menschen in Zwangsarbeit zu

Neueste Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zeigen deutlich, dass Zwangsarbeit auch in Europa in den letzten Jahren stark zugenommen hat. 2021 werden 17,9 Millionen Menschen weltweit als in ihrer Arbeit in sogenannter „moderner Sklaverei“ ausgebeutet, überwiegend in der Privatwirtschaft. Mehr als die Hälfte aller Zwangsarbeit findet dabei in Ländern mit mittlerem oder hohem Einkommen statt. In Europa und Zentralasien sind es 2021 4,4 Betroffene pro tausend Menschen.

Wanderarbeiter*innen sind mehr als dreimal so häufig von Zwangsarbeit betroffen, auch aufgrund unfairer und unethischer Anwerbepraktiken. Auch in Deutschland ist die Zahl der Migrant*innen unter den Betroffenen von Zwangsarbeit deutlich höher als der Anteil der Migrant*innen an der gesamten Erwerbsbevölkerung.



DEFINITION: Zwangsarbeit ist definiert von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im ILO-Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930, als „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“.



Hoher Profit – Geringes Risiko

In fast allen Branchen kann es zu Arbeitsausbeutung kommen. Die Profite, die ausbeuterische Arbeitgeber*innen so erwirtschaften, sind enorm. Im Niedriglohnsektor in Deutschland wie der Fleischindustrie, der Paketbranche, der Gastronomie, der Pflege oder der saisonalen Landwirtschaft haben migrantische Arbeitskräfte ein besonders hohes Risiko, ausgebeutet zu werden.

Täter*innen müssen hingegen kaum fürchten, angeklagt und bestraft zu werden. Entdecken Behörden wie Polizei oder Zoll Arbeitskräfte in ausbeuterischen Beschäftigungen, werden sie in der Regel weder über ihre Rechte aufgeklärt noch als potenzielle Opfer gesehen oder behandelt, ohne eine Chance zu bekommen, ihren ausstehenden Lohn einzuklagen. Betroffene von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung tauchen so in keiner Statistik auf, aufgeklärte Fälle bleiben marginal.

Umsetzung der Betroffenenrechte – Schutz vor Zwangsarbeit

Viele Branchen und Industrien in Deutschland beuten Menschen rücksichtslos aus, ohne dass es strafrechtliche Folgen hat oder die Opfer ihre Rechte einfordern können. Zwangsarbeit muss sichtbar gemacht, die Betroffenen unterstützt und die Täter*innen konsequent juristisch verfolgt werden. Der Bedarf an Fachberatungsstellen mit dem Mandat für Zwangsarbeit ist groß, ebenso die schnelle Versorgung von Betroffenen und adäquate Unterbringungsmöglichkeiten. Betroffene von Zwangsarbeit sind oft obdachlos und traumatisiert und brauchen dringend Unterstützung und gesellschaftlichen Schutz. ■

WEITERFÜHRENDES:

taz.de/Gefluechtete-in-Deutschland/!5859383/

www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_243391/lang-en/index.htm

www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/aktuelles/strukturen_fleischindustrie_paketbranche/

www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/publikationen-und-studien/bka-menschenhandel-und-ausbeutung-bundeslagebild-2021/



Der Flyer Ausbeutung und Zwangsarbeit erkennen in der Paketbranche steht zum Download zur Verfügung.

www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2021/07/Servicestelle-Flyer-Branchenanalyse-Paket_web.pdf



Kim Weidenberg arbeitet als Projektleiterin für die Servicestelle gegen Zwangsarbeit, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel. Die Servicestelle stärkt bundesweit Kooperationsstrukturen gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel, sensibilisiert (Strafverfolgungs-)Behörden, Beratungsstellen und Sozialpartner zu diesen Themen, insbesondere zu Erscheinungsformen, Identifizierung der betroffenen Personen und Handlungsmöglichkeiten. Weitere Informationen finden Sie im Fachportal unter:

www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de
Die Servicestelle wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Dr. Katarzyna Zentner-Smith arbeitet als Fachleiterin und Beraterin in der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Hannover, Arbeit und Leben Niedersachsen

www.beratungsstelle.mobi

Faire Anwerbung: Ein digitales Tool für mehr Empowerment

Arbeitsanwerbung über das Internet birgt Gefahren für migrantische Arbeitskräfte, getäuscht und ausgebeutet zu werden.

Gleichzeitig bieten digitale Räume aber auch neue Möglichkeiten für Schutz, Ermächtigung und Selbstorganisation. Auch in Deutschland sollten sie jetzt genutzt werden.

Faire Anwerbung leicht erklärt:
Auch die Internationale Arbeitsorganisation
nutzt digitale Formate wie YouTube:
"The ILO General Principles and Operational
Guidelines for Fair Recruitment"

Quelle:
www.youtube.com/watch?v=Wqj6euNBYik (Min 6:16)



Deutschland gehört zu den bedeutenden Zielländern für Arbeitsmigrant*innen. Weil ihre Qualifikationen nicht anerkannt werden oder ihnen eine Fachausbildung fehlt, besetzen migrantische Arbeitskräfte besonders Stellen im Niedriglohnssektor, z.B. auf Baustellen, in der Pflege- oder der Paketbranche. Schon die Vermittlung von Stellen in Deutschland kann ein Einfallstor für Menschenhandel, Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit sein. Denn diese Straftaten

beginnen regelmäßig damit, dass Betroffene über Bedingungen und Entlohnung einer Arbeitsstelle getäuscht werden. Oftmals kennen Menschen auf der Suche nach guter Arbeit in Deutschland sich nicht mit Arbeitsrechten oder den nötigen Papieren aus. Dies kann sie von Vermittler*innen oder Arbeitgeber*innen abhängig machen. Zusätzlich können unverhältnismäßig hohe Gebühren für Vermittlung oder Anreise das Entstehen von Zwangslagen begünstigen.

Täuschung im Netz

Dabei spielt der digitale Raum eine immer größere Rolle. Das Internet bietet viele Möglichkeiten zur Arbeitssuche und für die Vermittlung von dringend gebrauchten Fachkräften nach Deutschland. Vermehrt werden auch soziale Netzwerke zur Rekrutierung von Beschäftigten genutzt. Neben seriösen Vermittlungsagenturen nutzen auch dubiose Vermittlungsfirmen oder Personen diese neuen Plattformen. Ob Jobanzeigen über Instagram-Posts, direkte Ansprachen auf Facebook, in WhatsApp-Gruppen oder über Kleinanzeigen-Formate, für Arbeitssuchende sind diese Angebote sehr leicht zugänglich. Allerdings bergen sie auch das Risiko, über die Arbeit und die Umstände im Zielland getäuscht zu werden.

Weitere Informationen zu fairer Anwerbung finden sich in dem im Jahr 2021 erschienenen Flyer von Arbeit und Leben in Zusammenarbeit mit der Plattform for international cooperation on undocumented migrants (PICUM).

www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/aul-faire-anwerbung-zwangsarbeit/



Schutz und Empowerment

Digitale Formate bergen jedoch nicht nur Gefahren, sondern bieten auch neue Möglichkeiten für innovative Tools zum Schutz und zur Unterstützung der Betroffenen. Ein Beispiel ist der Migrant Recruitment Advisor. Als digitale Plattform für mobile Arbeitnehmende bietet er die Möglichkeit, Vermittlungsagenturen zu bewerten und Informationen über Arbeitsrechte in ihrer Sprache zu erhalten. Digitale Räume wie dieser können als niedrighschwellige Instrumente neue Wege ebnen, um potenziell Betroffene schneller und besser zu erreichen. Im besten Fall wird der digitale Raum so für ein Empowerment mobiler Arbeitnehmer*innen genutzt, indem sie selbst leichter an Informationen gelangen, sich vernetzen und organisieren können. Der Recruitment Advisor wurde von einem Zusammenschluss von Gewerkschaften aus verschiedenen Ländern entwickelt und vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) herausgegeben. Bisher wird der Recruitment Advisor für Vermittlungsagenturen in Asien und dem Nahen Osten, aber noch nicht für Europa eingesetzt. Die Ausweitung der Plattform könnte jedoch auch in Deutschland positive Veränderung bewirken. Der beste Rat kommt schließlich von Kolleg*innen mit Erfahrung! Die Servicestelle arbeitet regelmäßig mit dem IGB zusammen, um Möglichkeiten zur Ausweitung der geografischen Reichweite des Recruitment Advisors zu prüfen und unterstützt diesen Prozess durch Know-how und Netzwerke. ■

Eliane Friess und **Kordula Heineck** arbeiten als Projektreferent*innen für die Servicestelle gegen Zwangsarbeit, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg. Die Servicestelle stärkt bundesweit Kooperationsstrukturen gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel, sensibilisiert (Strafverfolgungs-)Behörden, Beratungsstellen und Sozialpartner zu diesen Themen, insbesondere zu Erscheinungsformen, Identifizierung der betroffenen Personen und Handlungsmöglichkeiten.

Weitere Informationen über die Aktivitäten der Servicestelle finden Sie im Fachportal unter:

www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de

Die Servicestelle wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Impressum

Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V. DGB/VHS
Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

Tel.: (0202) 97 404 - 0
Fax: (0202) 97 404 - 20
bildung@arbeitundleben.de

www.arbeitundleben.de
www.politische-jugendbildung.blog

Registergericht: Amtsgericht Wuppertal
Registernummer: VR 4128
Vereinspräsidentin: Elke Hannack, DGB
1. Vorsitzender: Jan Krüger, DGB
2. Vorsitzender: Michael Kempmann, DVV

verantwortlich v. i. S. d. P.
Bundesgeschäftsführerin:
Barbara Menke

Redaktion:
Carina Schönberger

Gestaltung und Satz:
a+ design / Antje Solenski

Druck:
bonitasprint GmbH
Max-von-Laue-Str. 31
97080 Würzburg

2023



© iStock_erhui1979

**Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V. DGB/VHS**
Robertstraße 5 a
42107 Wuppertal

T 0202 97404-0
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de