

Ungerechtfertigte Kündigungen, ausstehende Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen

Das Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten!“ besteht seit drei Jahren

In den letzten Jahren sind die Beschäftigungsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU aus Rumänien und Bulgarien nach Deutschland gekommen sind, deutlich schlechter geworden. Viele Unternehmen nutzen bewusst die prekäre wirtschaftliche Lage in den Herkunftsländern und die geringen Sprach- und Rechtskenntnisse der Menschen aus. Über „Werkverträge“ und „Scheinselbstständigkeit“ werden deutsche und europäische Gesetze und Mindeststandards bewusst ausgehebelt. Die Folgen sind vielerorts gravierend. Es entstehen oft menschenunwürdige und extrem prekäre Lebens- und Arbeitsbedingungen, sodass man von „moderner Sklaverei“ und „extremer Ausbeutung der Arbeitskraft“ sprechen kann.

Im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ bietet das Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW fair gestalten“ seit zweieinhalb Jahren Beschäftigten aus Osteuropa Beratungen in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in ihrer Heimatsprache an. Darüber hinaus arbeiten die Berater zusammen mit den Gewerkschaften, dem nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium und anderen Partnern daran, die Arbeits- und Lohnbedingungen für die Menschen in den am stärksten betroffenen Branchen (Leiharbeit, Fleischindustrie, Bauwirtschaft) zu verbessern. Wir sprachen mit Catalina Guia und Dr. Alexandru Zidaru über die Erfahrungen und Ergebnisse ihrer bisherigen Beratungsarbeit.

G.I.B.: Sie beraten seit fast drei Jahren Mittel- und Osteuropäer, die im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland beschäftigt sind. Mit welchen Wünschen und Erwartungen kommen diese Menschen nach Deutschland?

Dr. Alexandru Zidaru: Die Erwartungen sind individuell sehr unterschiedlich. Ein Teil dieser Menschen arbeitet in Deutschland nur vorübergehend, zum Beispiel saisonal. Andere dagegen möchten dauerhaft hier bleiben. Sie machen sich deshalb intensive Gedanken um ihre berufliche Perspektive und auch um die Zukunft für ihre Familie und ihre Kinder.

Alle Zugewanderten erwarten, dass sie fair behandelt und bezahlt werden. Deutschland genießt in Rumänien und Bulgarien immer noch einen ausgezeichneten Ruf als ein Land mit vielen und guten Arbeitsplätzen.

Wer nach Deutschland auswandert, wünscht sich neben einem ordentlichen Job auch Hilfe bei der Integration und ein angenehmes Lebensumfeld, zum Beispiel eine schöne Wohnung, für den Nachwuchs einen Platz in der KiTa, soziale Kontakte und Angebote für das Erlernen der Sprache. Viele Neuan-

kömmlinge haben in der Heimat ihre Familie zurückgelassen und erwarten ein ausreichend hohes Einkommen, um sie von Deutschland aus unterstützen zu können. Später sollen die Verwandten dann möglichst nachkommen.

G.I.B.: Werden die Arbeitskräfte in ihren Heimatländern angeworben? Was wird den Menschen dort versprochen?

Dr. Alexandru Zidaru: Wir hören in unseren Beratungsgesprächen immer wieder, dass Menschen von Vermittlungsagenturen gezielt angesprochen werden. Die Agenturen werben mit lukrativen Arbeitsplätzen in Deutschland, organisieren die Reise, oft auch eine erste Wohnung und verlangen dafür eine Provision.

Ein anderes Modell verfolgen rumänische Firmen, die Arbeiter anstellen und dann für die Erfüllung von Aufträgen nach Deutschland entsenden. Dabei bekommen die Beschäftigten nur einen relativ kleinen Teil des Geldes, das der deutsche Auftraggeber bezahlt. Dieses Geschäftsmodell ist für die rumänischen Firmen äußerst lukrativ.

Catalina Guia

Projekt: „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“, Standort: Düsseldorf



Dr. Alexandru Zidaru

Projekt: „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“, Standort: Dortmund



G.I.B.: Wie hoch sind die Vermittlungskosten bei den privaten Anwerbern für die Reise und Jobzusage in Deutschland?

Dr. Alexandru Zidaru: Viele Vermittler verlangen zunächst nur die Bezahlung einer relativ geringen Gebühr von 200 oder 300 Euro und zusätzlich die Hälfte des ersten monatlichen Nettolohns. Diese Regelung erscheint auf den ersten Blick durchaus fair, allerdings locken die meisten Agenturen mit vollmundigen Versprechen wie intensiver Betreuung, einem schönen Leben und verhältnismäßig leichter Arbeit für gutes Geld. Die Realität stellt sich dann meistens ganz anders dar.

G.I.B.: Wie sieht der Alltag der Menschen in Deutschland tatsächlich aus?

Dr. Alexandru Zidaru: Sie nehmen schon eine Menge in Kauf und sind in Deutschland erst einmal auf sich allein gestellt. Die Arbeitsbedingungen sind meist miserabel: Der Lohn ist niedrig, der Job ist schwer und die Arbeitszeit sehr lang. Oft handelt es sich auch um Tätigkeiten, die von den Einheimischen verschmäht werden. Arbeitsunfälle sind keine Seltenheit. Viele Arbeiter müssen nicht nur schuften, sondern auch sehr spartanisch auf engstem Raum gemeinsam wohnen und übernachten. Für uns wäre so etwas unvorstellbar.

Ohne Unterstützung und Sprachkenntnisse haben diese Beschäftigten kaum die Möglichkeit ihre Situation zu verbessern. Sie werden vor die harte Wahl gestellt: akzeptiere deine Situation oder verschwinde. Und wenn die Vermittlungsagenturen erst einmal ihr Geld kassiert haben, kümmern sie sich oft um nichts mehr.

G.I.B.: Gibt es bei der Qualität der Anstellung oder beim Status der Beschäftigten einen Unterschied zwischen den privat vermittelten Arbeitern und den in Rumänien angestellten und nach Deutschland entsendeten Mitarbeitern?

Dr. Alexandru Zidaru: Vielleicht in Einzelfällen, grundsätzlich aber nicht. Vor allem in der Fleischindustrie haben wir beobachtet, dass Entsendefirmen in deutsche Gesellschaften umgewandelt wurden. Die Arbeitsbedingungen haben sich aber nicht verbessert und die Bezahlung ist nur deshalb gestiegen, weil zwischenzeitlich der Mindestlohn eingeführt wurde. Auch deutsche Arbeitgeber sind in der Regel nicht bereit, mehr Geld zu bezahlen als ihre Konkurrenz aus dem Ausland.

G.I.B.: Frau Guia, Sie beraten im Rahmen des Projekts Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Wie sieht Ihr Projektalltag aus?

Catalina Guia: Ich berate seit September 2015 Arbeiter aus Osteuropa, die in Nordrhein-Westfalen beschäftigt sind. Unser Büro in Düsseldorf kann auf die Erfahrungen unserer seit zwei Jahren in Dortmund etablierten Dienststelle zurückgreifen.

Im Fokus unserer Beratung stehen Fragen des Arbeitsrechts und soziale Probleme. Wir begleiten die Menschen auch bei ihrem Kampf um die Durchsetzung ihrer Rechte. Dabei hilft uns ein gutes Netzwerk. Wenn wir Probleme erkennen, weisen wir die zuständigen Behörden darauf hin. Wir möchten auch zeigen, dass es Lücken im System gibt und arbeiten dabei eng mit den Gewerkschaften zusammen, organisieren viele gemeinsame Aktionen.

Unsere Beratung folgt keiner bestimmte Regel und keinen Vorgaben. Ratsuchende können uns telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Vereinbarung eines Termins kontaktieren.

Ich stehe im intensiven Dialog mit Arbeitgebern, Sozialberatungs- und Migrationsstellen. Das Fallmanagement ist so komplex, dass die vielen Aufgaben unsere Kapazitäten zum Teil überschreiten. Auch deshalb ist die Zusammenarbeit mit anderen Orga-

nisationen sehr hilfreich. Unser Projekt ist in den Arbeitskreisen vieler großer Städte wie Düsseldorf, Duisburg, Wuppertal, Köln und Aachen präsent.

G.I.B.: Mit welchen Problemen kommen die Menschen zu Ihnen in die Beratung?

Catalina Guia: Viele nach Deutschland gelockte Menschen glauben blauäugig den Versprechungen, in seriösen Firmen den Traum von einem westlichen Lebensstandard verwirklichen zu können. Die Enttäuschung ist dann meistens groß. Wir werden vor allem mit sozialen, finanziellen und rechtlichen Problemen konfrontiert. Die Ratsuchenden haben durch ungerechtfertigte Kündigungen ihren Job verloren, wurden zum Opfer von Betrügereien ihrer Arbeitgeber, klagen über ausstehende Löhne oder prekäre Arbeitsbedingungen. Manchmal haben die Beschäftigten noch einmal einen Arbeitsvertrag. Viele Vereinbarungen sind illegal. So vermeiden die Unternehmen Sozialbeiträge, genau wie mit nur geringfügigen Arbeitsverträgen.

Besonders schwierig zu bekämpfen ist die Scheinselbstständigkeit, denn es ist sehr kompliziert, die unmittelbare Beschäftigung bei einem Unternehmen zu beweisen. Schikaniert werden Mitarbeitende auch durch den Abzug von Sachleistungen vom Arbeitslohn wie Arbeitsmaterialien, Ausgaben für den Arbeitsschutz und hohe Mietkosten. In anderen Fällen werden Beschäftigte nicht krankenversichert, was gerade bei Arbeitsunfällen katastrophale Folgen haben kann. Urlaubsgeld, bezahlte Überstunden und andere Formen der Lohnfortzahlungen sind Luxus.

G.I.B.: Welche Branchen stehen im Mittelpunkt Ihrer Beratungsarbeit?

Dr. Alexandru Zidaru: Zunächst hatten wir unseren Fokus vor allem auf die Fleischindustrie und die Logistik gerichtet, haben im Beratungsalltag aber schnell erkannt, dass viel mehr Branchen von der Ausbeutung der Mitarbeitenden betroffen sind.

Dabei gibt es regionale Unterschiede. Während in Dortmund der Schwerpunkt nach wie vor auf den Logistikunternehmen und in Ostwestfalen-Lippe auf der Fleischindustrie liegt, gibt es im Rheinland vor allem in der Bauindustrie und in der Landwirtschaft Probleme. In den großen Städten wie Hagen, Gelsenkirchen, Dortmund und Essen spielt der industriennahe Dienstleistungssektor eine wichtige Rolle. Dazu zählen zum Beispiel Reinigungsunternehmen, die von der Industrie oder dem Hotelgewerbe beauftragt werden und ihrerseits gern auf osteuropäische Beschäftigte zurückgreifen.

Catalina Guia: Wenn man sieht, wie in ganz Deutschland gebaut und modernisiert wird, ist es keine Überraschung, dass die Baubranche immer mehr in den Blickpunkt rückt. Viele Firmen, sogar große Unternehmen, bevorzugen inzwischen günstige Arbeitskräfte aus Osteuropa und fördern damit das Lohndumping.

Nicht viel besser sind die Zustände im Hotel- und Gastronomiegewerbe und in der Pflegebranche. Oft umgehen die Arbeitgeber den Mindestlohn durch die Vereinbarung von Minijobs oder Vereinbarungen, die nicht der realen Arbeitszeit entsprechen. Nehmen wir das Beispiel Hotellerie: Hier ist in der Regel pro Stunde eine bestimmte, viel zu hoch angesetzte Zahl von Zimmern zu reinigen. Jeder weiß, dass das nicht zu schaffen ist. So wird der Mindestlohn zwar formal gezahlt, real aber umgangen.

Es gibt immer Unternehmen, die sehr erfinderisch sind, neue Formen der Ausbeutung zu entwickeln und manchmal fühle ich mich wie eine Forscherin, die ständig neue Arten der Gesetzesvermeidung und -umgehung aufspürt.

G.I.B.: Welche Bedeutung haben Scheinselbstständigkeit und Werkverträge und wie werden diese beiden Instrumente eingesetzt, um arbeits- und sozialrechtliche Standards auszuhebeln?

Dr. Alexandru Zidaru: Die Scheinselbstständigkeit ist vor allem in der Bauindustrie ein großes Problem. Die Arbeiter werden von den Unternehmern motiviert, ein Gewerbe anzumelden, um dann auf eigene Rechnung agieren zu können: zum Beispiel bei Renovierungen oder auf Baustellen, besonders beim Trockenbau. Auch Lkw-Fahrer werden gern über Vermittlungsagenturen als Selbstständige eingestellt. Der eigentliche Arbeitgeber bezahlt dann an die Agentur viel weniger Geld, als er dem Fahrer nach dem geltenden Tarifvertrag inklusive Sozialabgaben auszahlen müsste.

Die Werkverträge ziehen sich quer durch alle Branchen. Sie werden bei den Unternehmern immer beliebter. Denn hier gibt es noch jede Menge Möglichkeiten zu tricksen: zum Beispiel bei der Arbeitszeit, die meistens deutlich länger ist als vereinbart. Aus der Bauindustrie sind uns Fälle bekannt, in denen die Beschäftigten laut ihrem Teilzeitvertrag nur vier Stunden am Tag arbeiten mussten, tatsächlich waren es aber bis zu zehn Stunden. Mitarbeiter, die ihre Rechte nicht kennen und sich nicht zu wehren wissen, werden schamlos ausgenutzt.

Mit Werkverträgen lässt sich auch das Tarifvertragsrecht leicht aushebeln, in dem Beschäftigte nicht als Facharbeiter, sondern als Helfer in der niedrigsten Gehaltsgruppe eingestellt werden. Geschätzt 80 Prozent aller Arbeitsverträge, die uns bekannt sind, weisen die Mitarbeiter als Helfer aus – selbst dann, wenn sie qualifiziert sind und jahrelange Erfahrung in dem Beruf mitbringen.

Wir beobachten auf dem Arbeitsmarkt eine unterschwellige Diskriminierung. Deutsche Standards werden bei ausländischen Beschäftigten massiv unterlaufen. Vielen Unternehmern fehlt jegliches Unrechtsbewusstsein. Sie weisen skrupellos darauf hin, dass osteuropäische Arbeiter auch in der niedrigsten Gehaltsstufe in Deutschland noch deutlich mehr verdienen als in ihrem Heimatland.

G.I.B.: Hat die Fleischindustrie ihre angekündigte Selbstverpflichtung zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen nach deutschen Standards tatsächlich umgesetzt?

Dr. Alexandru Zidaru: Nein, nach meiner Einschätzung ist das nicht der Fall. Ich war bei diesem Thema von vornherein skeptisch, da es keine Kontrollinstanzen gibt. Papier ist geduldig. Die Großindustrie schiebt die Verantwortung auf ihre Subunternehmer ab, bei denen die osteuropäischen Arbeiter angestellt sind. Die Subunternehmer unterzeichnen pro forma eine entsprechende Vereinbarung; aber in der Praxis ändert sich nichts. Viele Beschäftigte müssen weiterhin in Doppelschichten unter unzumutbaren Bedingungen arbeiten.

Wenn ein Missbrauchsfall bekannt wird, trennt sich der Großunternehmer in der Regel vom Subunternehmer, um sein Gesicht zu wahren. An einer effektiven Überprüfung der Arbeitsbedingungen hat der Großunternehmer aber gar kein Interesse. Schließlich verdient er an den Missständen. Unter den Subunternehmern tobt ein harter Kampf um Aufträge, die in allererster Linie über niedrige Preise generiert werden, und die Großunternehmer wissen natürlich, dass zu Dumpingpreisen weder faire Löhne noch faire Arbeitsbedingungen möglich sind.

Die Unternehmer wissen auch genau, dass die Arbeiter nur unzureichend organisiert sind und keinen Druck ausüben können, um ihre Situation zu verbessern. Bei der Qualität der Arbeitsbedingungen macht es auch keinen Unterschied, ob es sich um eine rumänische Firma handelt, die in Deutschland eine GmbH gegründet hat, oder um ein deutsches Großunternehmen, das mit einer Tochtergesellschaft operiert.

G.I.B.: Zu Ihren Projektzielen zählt auch der Aufbau eines Netzwerks zur Unterstützung der Beschäftigten und zur Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen. Mit welchen Partnern arbeiten Sie dabei zusammen?

Dr. Alexandru Zidaru: Ein gutes Netzwerk gibt es zum Beispiel in Dortmund, wo soziale Träger wie die Caritas, das Diakonische Werk und die Grün-Bau GmbH Migranten in vielfältigen sozialen und Alltags-Fragen bei ihrer Integration unterstützen. Diakonie und Arbeiterwohlfahrt helfen Zuwanderer-Familien mit Stadtteilvätern und Stadtteilmüttern. Die Kooperation mit diesen Einrichtungen läuft sehr gut. Bei Fragen, bei denen wir nicht helfen können, verweisen wir die Ratsuchenden direkt an die zuständigen Anlaufstellen unseres Netzwerks. Umgekehrt funktioniert das genauso, wenn sich Migranten mit Problemen aus dem Arbeitssektor an die sozialen Träger wenden.

Nicht zu unterschätzen ist die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Ohne deren Hilfe lassen sich die Rechte von Arbeitnehmern, zum Beispiel wenn über ausstehende Löhne verhandelt wird, kaum durchsetzen. Außerdem verfügen die Gewerkschaften über umfangreiches Detail-Wissen für jede einzelne Branche. Wir ermuntern die Migranten deshalb, in die Gewerkschaft einzutreten. Dafür ist eine gewisse Aufklärungsarbeit erforderlich. Die Arbeit von Gewerkschaften ist jüngeren Osteuropäern oft gar nicht bekannt. Sie unterliegt in Deutschland auch viel höheren Standards als in Rumänien oder Bulgarien.

G.I.B.: Was konnten Sie mit Ihrer Projektarbeit bislang erreichen? Wie helfen Sie den Ratsuchenden konkret?

Dr. Alexandru Zidaru: Zunächst mussten wir uns einen Überblick über die Verhältnisse verschaffen, Wissen ansammeln und eine Strategie erarbeiten, wie wir den Menschen möglichst effektiv und schnell helfen können. Dabei haben wir gelernt, dass der juristische Weg nicht immer der beste ist. Denn die Mühlen des Rechts mahlen oft langsam, und der Ausgang ist ungewiss.

Erfolg versprechender ist in vielen Fällen die außergerichtliche Einigung. Oft ist es schon hilfreich, Unzulänglichkeiten im Betrieb und die Forderungen des Arbeitnehmers schriftlich zu fixieren. Mancher Arbeitgeber, der damit konfrontiert wird und erkennt, dass sich sein Mitarbeiter informiert hat und möglicherweise sogar eine Klage anstrebt, ist zum Einlenken und zumindest zu Kompromissen bereit.

Auch Gewerkschaften können helfen, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Mit Beschwerden bei Behörden kann man erreichen, dass Betriebe gezielt kontrolliert werden, zum Beispiel wenn es um die Einhaltung von Arbeitsschutzrichtlinien geht. Grundsätzlich gibt es in Deutschland aber viel zu wenig Kontrolle – auch im Vergleich zu anderen Ländern, wie Migranten uns oft bestätigen. Das hängt vermutlich mit dem Personalmangel im öffentlichen Dienst zusammen, wo derzeit viele Mitarbeitende mit Flüchtlingsthemen beschäftigt sind.

Wenn eine große Zahl von Arbeitnehmern von Unzulänglichkeiten betroffen ist, kann auch eine spontane Protestaktion vor der Arbeitsstätte ein geeignetes Mittel sein, um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

G.I.B.: Ihr Projekt läuft bis Ende 2017. Welche Pläne haben Sie bis dahin? Was wollen Sie noch erreichen?

Catalina Guia: Der Arbeitsmarkt ist sehr komplex. Mit unserem, auch dank der Netzwerkarbeit gebündelten Fachwissen helfen wir den Ratsuchenden schon heute so effektiv, wie es uns möglich ist. Wir möchten aber noch mehr Betroffene erreichen und sie vor allem ermutigen, für ihre Rechte zu kämpfen. Deshalb werden wir alle denkbaren Wege und Möglichkeiten nutzen, um eine breitere Öffentlichkeit in einem realistischen Dialog an unserer Arbeit zu beteiligen. Dazu zählen Veranstaltungen, Workshops, aber natürlich auch der geschickte Einsatz von vielfältigen Medien.

Gefühlt sind wir viel kleiner als die großen Unternehmen und die dahinter stehenden Geschäftsverbindungen. Mit unserem klugen Netzwerk und unserer Lobbyarbeit, unterstützt von Akteuren aus Gewerkschaft, Politik und anderen gesellschaftlich relevanten Gruppen, bilden wir aber einen beachtlichen Gegenpol, der noch stärker werden soll.

G.I.B.: Wie kann die Politik helfen – auch unter dem Aspekt, dass die Bundesregierung beabsichtigt, Leiharbeit und Werkverträge gesetzlich neu zu regeln?

Dr. Alexandru Zidaru: Die Politik muss intensiv darüber nachdenken, wie man die großen Probleme auf dem „Billiglohnsektor“ in den Griff bekommen kann. Ein wichtiger Schritt wäre eine präzise Regelung und vor allem eine wirksame Kontrolle der Werkverträge. Hilfreich wäre bei der Aufarbeitung von Streitigkeiten eine Umkehr der Beweislast von der Arbeitnehmer- auf die Arbeitgeberseite. Man könnte auch den Gewerkschaften mehr Druckmittel einräumen, zum Beispiel durch die Möglichkeit einer Verbandsklage. Gute Erfolge wurden schon bei den Mindestlöhnen erzielt, von denen viele in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen wurden.

Die Erfahrung lehrt: Viele Menschen haben keine Möglichkeit und keine Geduld, ihr Recht durchzusetzen. Recht haben und Recht bekommen sind nicht nur nach dem altbekannten Sprichwort zwei verschiedene Dinge. Wir sind mit unseren wenigen Beratern nicht in der Lage, das Recht für alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines großen Betriebs durchzusetzen. Den Unternehmer schert es wenig, wenn er Prozesse gegen drei von uns vertretene Beschäftigte verliert, wenn er 500 andere Mitarbeitende weiterhin ungestraft ausnutzen darf.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

Arnold Kratz

Tel.: 02041 767-209

a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKTE

Arbeit und Leben DGB/VHS NRW

Projekt: „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“

Alexandru Zidaru

Tel.: 0231 54507986

zidaru@aulnrw.de

www.beratung-dortmund.de

Standort Düsseldorf

Friedrich-Ebert-Straße 34

40210 Düsseldorf

Catalina Guia

Tel.: 0211 9380051

guia@aulnrw.de