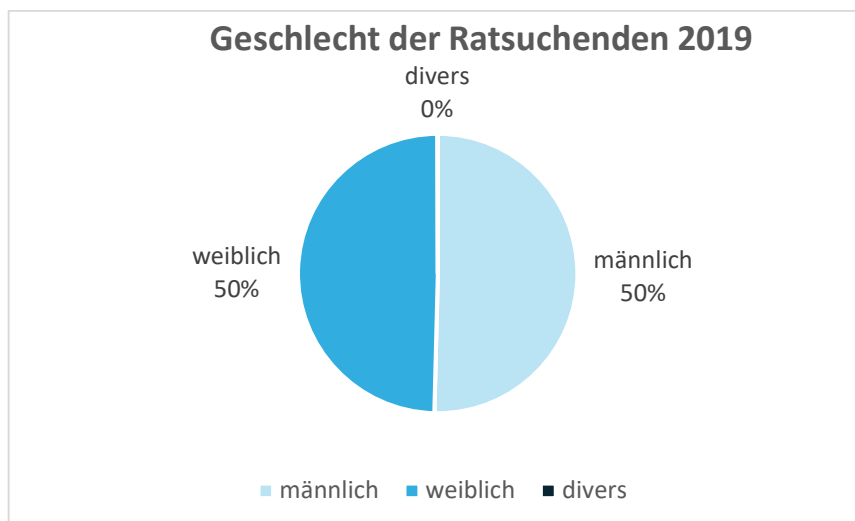


Migration und Arbeit in Berlin – BEMA- Beratungsstatistik 2019

Erkenntnisse aus der Beratungspraxis

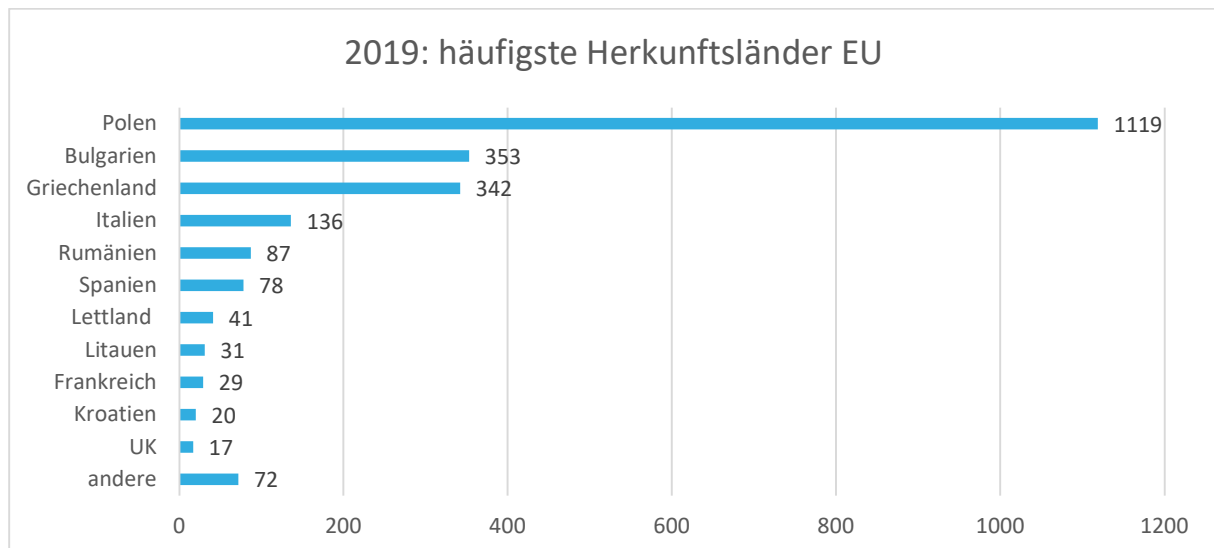
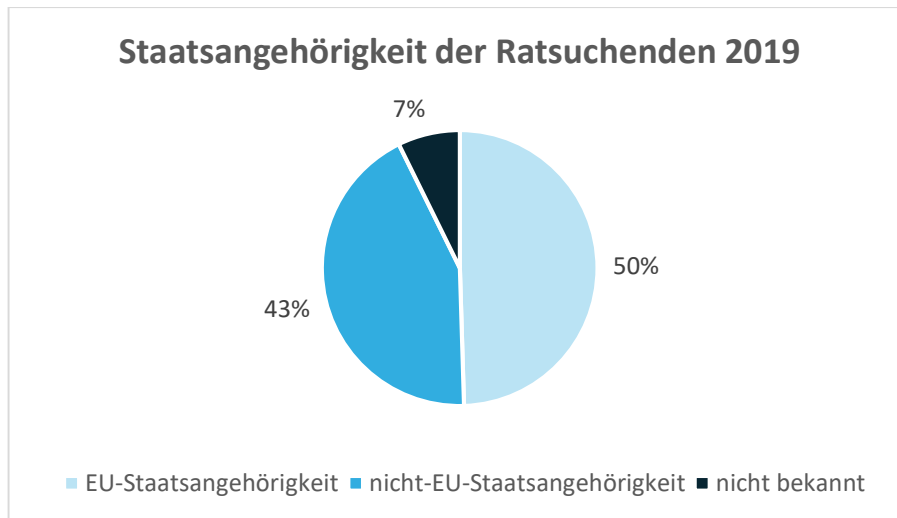
Das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA unterstützt zugewanderte Menschen und mobile Arbeitnehmer*innen dabei, ihre Arbeits- und Sozialrechte wahrzunehmen, durch Beratung, Schulungen und fachliche Expertise. Unser Ziel ist die Gleichbehandlung aller Berliner*innen unabhängig von der Herkunft und dem Aufenthaltsstatus, insbesondere bezüglich ihrer Rechte auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich der sozialen Sicherung. Um strukturelle Defizite sichtbar zu machen und zu beheben, fassen wir mit diesem Bericht einige Daten, Fallbeispiele und Erkenntnisse aus der Beratungspraxis des Jahres 2019 zusammen.

Die Menschen, die sich 2019 an das BEMA gewandt haben, kamen aus insgesamt 104 Ländern. In diesem Zeitraum haben insgesamt 5.028 Beratungsgespräche zu sozialaufenthalts- und arbeitsrechtlichen Themen mit insgesamt 4.698 Ratsuchenden stattgefunden. Die Hälfte der Ratsuchenden waren Frauen. Der Frauenanteil unter den Ratsuchenden mit Fluchterfahrung betrug 30 Prozent.

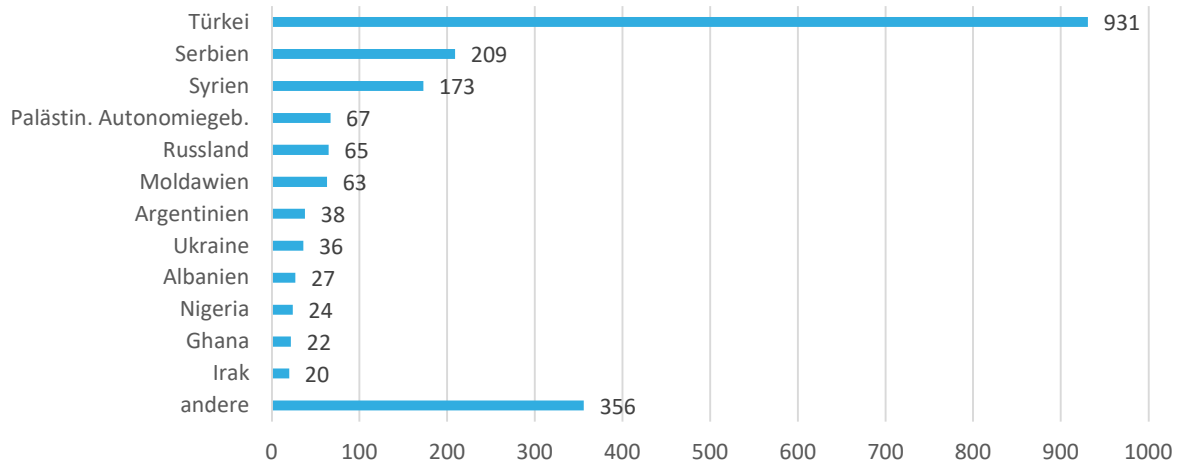


Herkunft und Aufenthaltsstatus

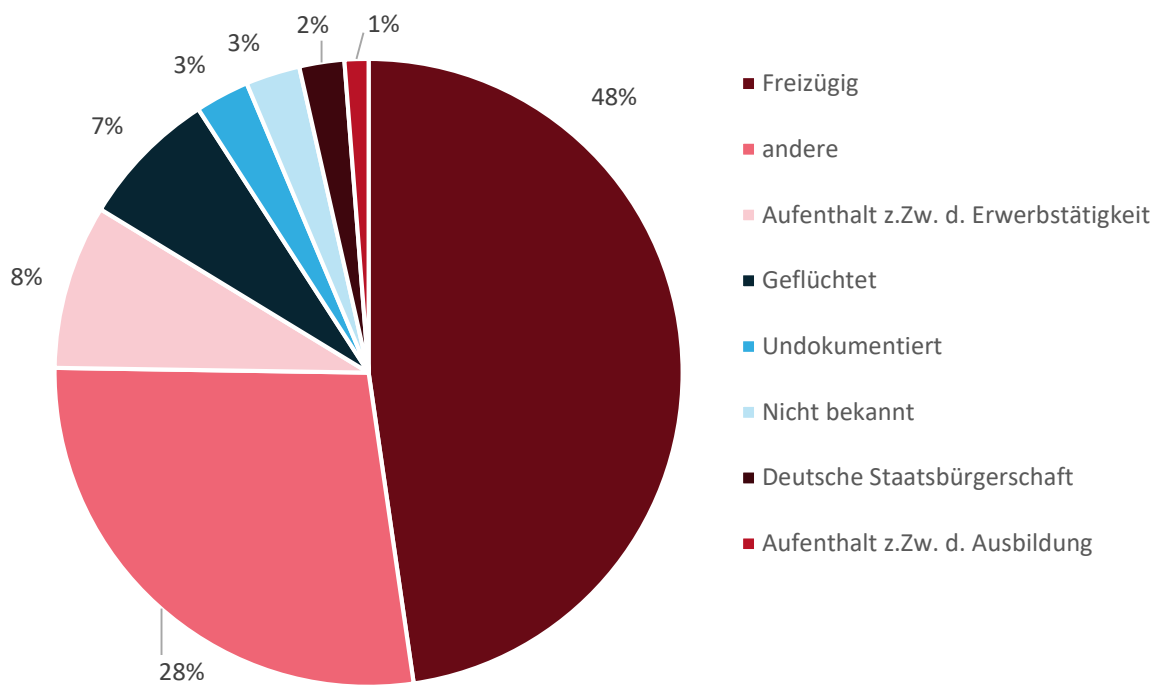
50 Prozent der Ratsuchenden kam aus EU-Staaten, wobei Ratsuchende aus Polen, Bulgarien und Griechenland am stärksten vertreten waren. Unter Ratsuchenden aus nicht-EU-Staaten stellten Personen aus der Türkei den deutlich größten Anteil, gefolgt von Personen aus Serbien und Syrien. Bei 7 Prozent der Ratsuchenden ist die Staatsangehörigkeit nicht bekannt, beispielsweise, weil diese von den Ratsuchenden nicht thematisiert wurde.



2019: häufigste Herkunftsländer nicht-EU

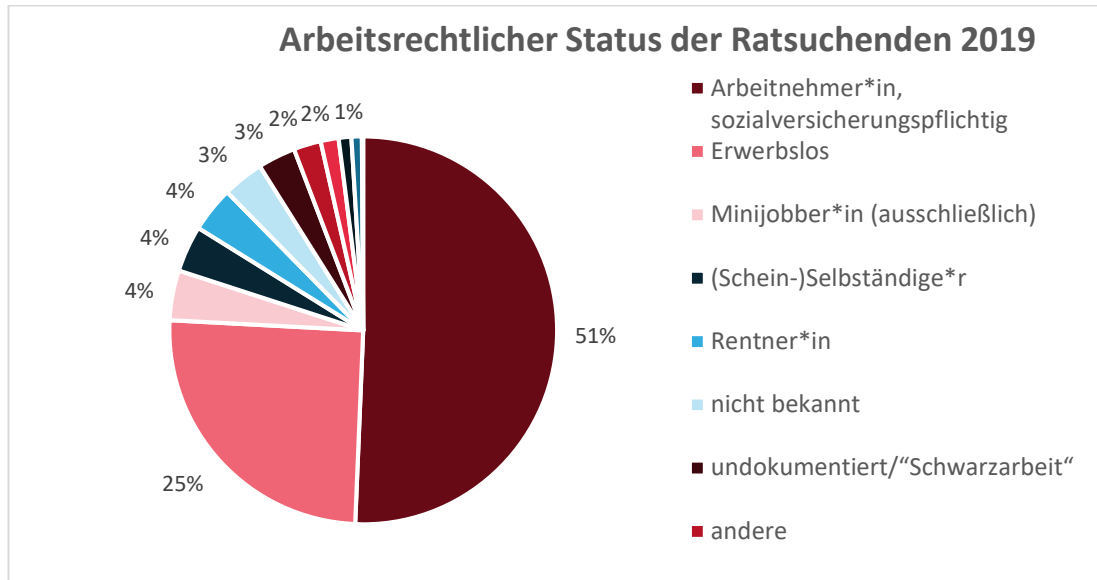


Aufenthaltsrechtlicher Status der Ratsuchenden 2019

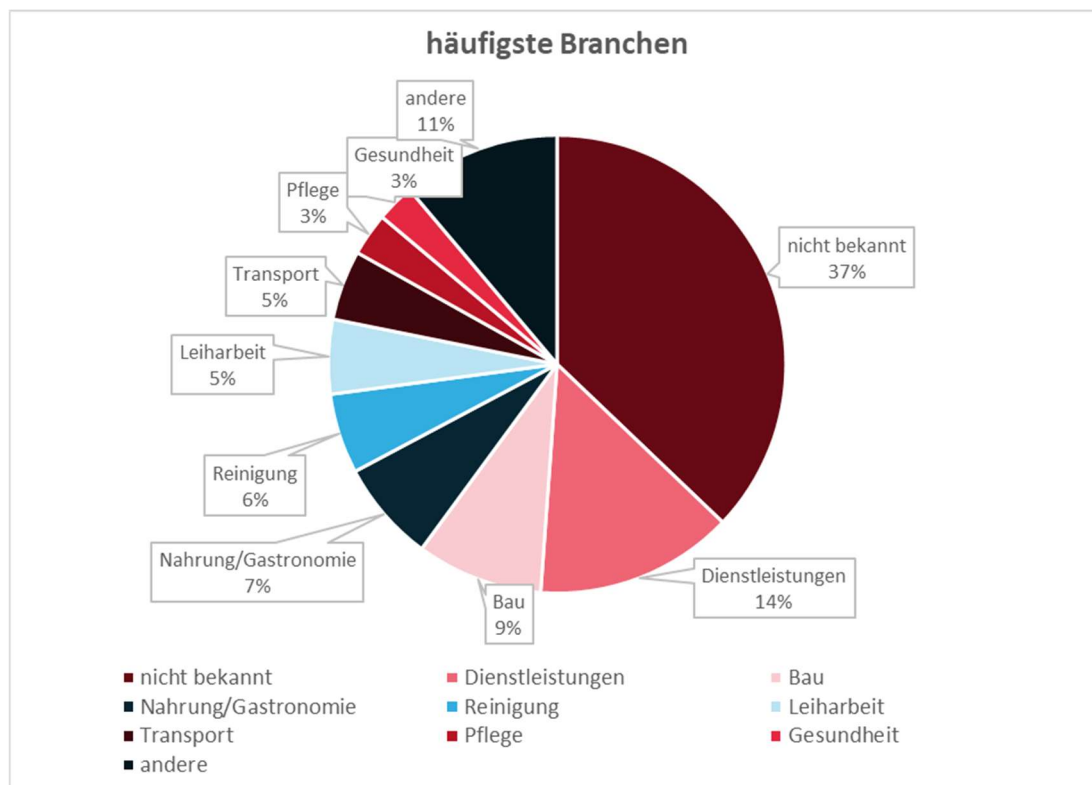


Arbeitsrechtlicher Status

Die große Mehrheit unserer Ratsuchenden sind Arbeitnehmer*innen. Die Hälfte sind in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Ein Viertel war zum Zeitpunkt der Beratung erwerbslos.



Branchen



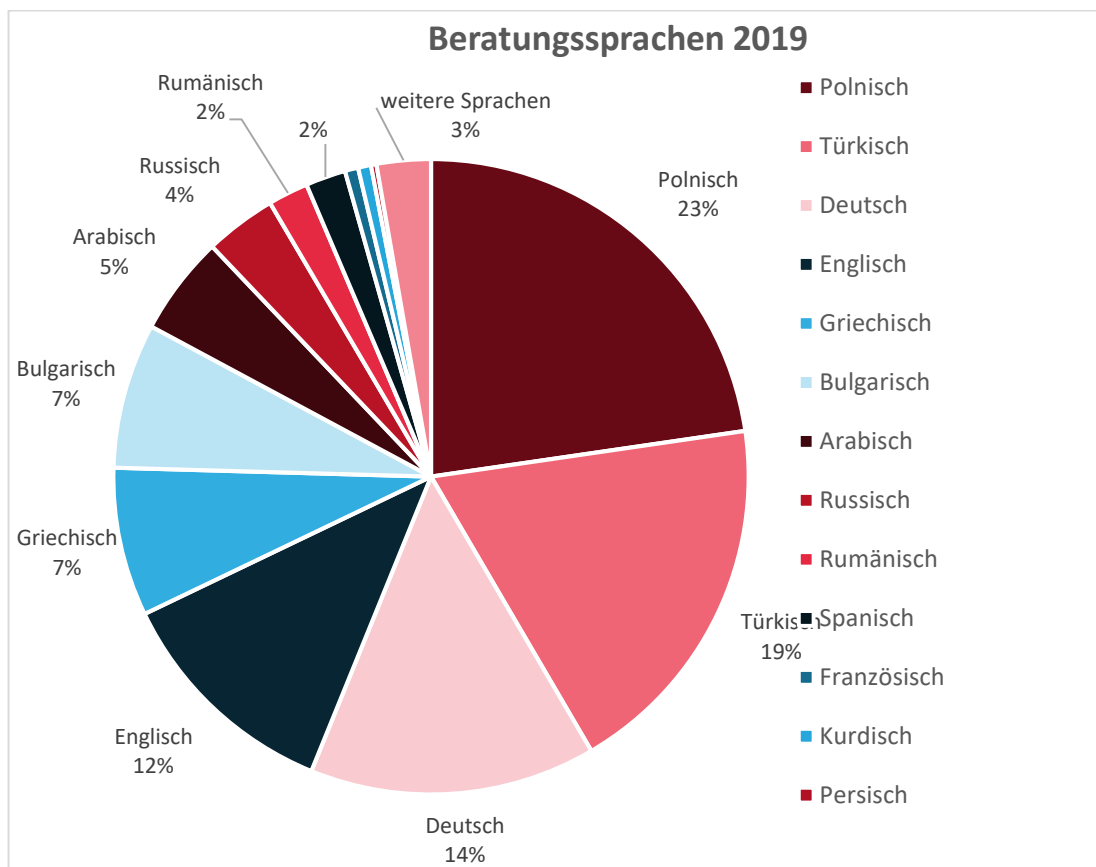
In der Beratung waren im Projektzeitraum Fälle aus der Dienstleistungsbranche am häufigsten. Sie machten 14 Prozent der Fälle aus. Unter die breite

Branchenbezeichnung „Dienstleistungen“ fallen Berufe wie: Erzieher*innen, Büromitarbeiter*innen, Tierärzt*innen, Designer*innen, Bauzeichner*innen, Flugbegleiter*innen, Verkäufer*innen, Callcentermitarbeiter*innen, Software-Ingenieur*innen, Friseur*innen u.a. Ebenfalls stark vertretene Branchen sind Bau, Nahrungsmittel/Gastronomie, Reinigung, Leiharbeit und Transport.

In einigen Branchen betrug der Anteil der weiblichen Ratsuchenden deutlich über 50 Prozent. Dies betrifft die Branchen Reinigung, Dienstleistungen, Pflege, Gesundheit, Wissenschaft und verwandte Berufe, Hotel/Zimmerpersonal und Öffentlicher Dienst. In der Baubranche und der Transportbranche lag der Frauenanteil der Ratsuchenden hingegen bei jeweils unter 10 Prozent. In 37 Prozent der Fälle liegen keine Daten zur Branche vor („nicht bekannt“). Hierbei handelt es sich insbesondere um Fälle von nicht erwerbstätigen Ratsuchenden oder Rentner*innen, die sich sozialrechtlich beraten lassen oder um arbeitsrechtliche Beratungen, in denen die Branche von den Ratsuchenden nicht genannt wurde.

Beratungssprachen

Die arbeits- und sozialrechtliche Beratung findet – soweit möglich – in der Erstsprache der Ratsuchenden statt. Im Bedarfsfall zieht das BEMA Sprachmittler*innen für die Beratung hinzu. Dies war beispielsweise im August 2019 notwendig, um 120 serbische Bauarbeiter im Anschluss an eine Großkontrolle des Zolls zu beraten.



Themenschwerpunkte in der Beratung

In einer Beratung werden durchschnittlich 2,5 unterschiedliche Themen behandelt. Das zeigt, dass arbeits-, sozial und aufenthaltsrechtliche Problemlagen eng miteinander verknüpft sind und dass die Ratsuchenden selten nur in einem Lebensbereich Information und Unterstützung brauchen. Die Verbindung der spezialisierten und ganzheitlichen Beratung im BEMA erweist sich hierbei als vorteilhaft.

Häufigste Beratungsthemen

Sozialrechtlich	Arbeitsrechtlich
Arbeitslosengeld II	Kündigung
Koordinierung der sozialen Systeme	Arbeitslosengeld I
Krankenversicherung	Arbeitsvertrag
Aufstockende Leistungen	Entgelt
Schwerbehinderung	Krankengeld
Wohnung (WBS, Wohnungs- und Obdachlosigkeit etc.)	Urlaub
Sozialversicherung	Arbeitszeit
Rehabilitationsleistungen	Lohnbetrug
Gesundheitliche Einschränkung	Minijob
Rente	Arbeitssuche
Kindergeld	Schwarzarbeit/Arbeit ohne Erlaubnis

Beispiele von arbeits- und sozialrechtlichen Verstößen bis hin zur Arbeitsausbeutung:

Mindest- und Tariflohn umgehungen/Lohnbetrug:

- Akkordarbeit
- Gefälschte Arbeitszeiterfassung
- (teilweise) Aussetzung der Lohnzahlung
- Falsche Einstufungen in niedrigeren Lohngruppen
- Unbezahlte Überstunden
- Als Probearbeit getarnte tatsächliche Arbeit
- Lohnabzüge für verursachte Schäden (real oder fiktiv)
- Lohnabzüge für Bereitstellung einer Unterkunft

Verstöße gegen die Arbeitszeit:

- Erfordernis Überstunden zu leisten über die Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes hinaus
- Fiktive Arbeitszeitkonten
- Ansammeln von Minus-Stunden auf dem Arbeitszeitkonto infolge des arbeitgeberbedingten Arbeitsausfalls
- Verstöße gegen die Vorschriften über Lenk-, Ruhe- und Arbeitszeiten der LKW-Fahrer*innen, Nötigung zur unzulässigen Manipulation von Fahrtsschreiber
- Fehlende Bestimmung der Arbeitsstunden im Arbeitsvertrag: maximale Flexibilisierung der Arbeitszeit auf Kosten der Arbeitnehmer*innen

Verstöße gegen das Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht:

- Unwirksame Kündigungen (mündlich, per WhatsApp, Mail, SMS)
- Nichteinhaltung der Kündigungsfristen
- Kündigungen aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft, Arbeitsunfall
- Unbegründete fristlose Kündigungen
- Arbeitnehmer*innen werden aufgefordert, Eigenkündigungen zu unterschreiben, die sie nicht verstehen, wobei ihnen gesagt wird, diese seien ordentliche, arbeitgeberseitige Kündigungen

Sozialversicherungsbetrug:

- Keine Pflichtanmeldung an Krankenkasse oder Knappschaft
- Teilanmeldung bei der SV und sonstige Bezahlung „schwarz“
- Gefälschte Anmeldungen bei der SV

Verstöße gegen das Bundesurlaubsgesetz oder tarifliche Urlaubsregelungen:

- Mündliche Ablehnung von Urlaubsanträgen mit Kündigungsandrohung
- Keine Urlaubsabgeltung am Ende des Arbeitsverhältnisses
- Unbezahlter Urlaub anstelle des gesetzlichen Mindesturlaubs
- Falsche Berechnung zustehender Urlaubstage bei unregelmäßigen Arbeitstagen/Woche
- Seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wird keine faktische Möglichkeit gegeben, den Urlaub zu nehmen
- In Baubranche: Betrug bei der Urlaubskasse der SOKA-BAU

Diskriminierung im Jobcenter

- Verweigerung von Übersetzungsleistungen und Dolmetscherdiensten
- Kund*innen müssen Eingliederungsvereinbarungen unterschreiben, welche sie nicht verstehen

Keine Garantie des Arbeitnehmerstatus:

- Verdrängung in die Scheinselbstständigkeit durch „Anstellungsvoraussetzung“ ein Gewerbe anzumelden
- Arbeitsverträge ohne/mit sehr geringem Arbeitsstundenangaben; der Rest sind Überstunden
- Unständige Beschäftigung ohne schriftlichen Arbeitsvertrag (auf Tagelohnbasis)

Verstöße im Zusammenhang mit internationaler Mobilität:

- Entsendung: nicht existierende/gefälschte A1 Bescheinigungen, Briefkastenfirmen im Herkunftsland => Scheinentsendung oder verdeckte AÜ, unzureichende Sozialversicherungsbeiträge, hohe Lohnabzüge für schlechte Sammelunterkünfte.
- Entsendung von Scheinselbstständigen

Verstöße gegen AÜG:

- Dauerhafte Beschäftigung im gleichen Einsatzbetrieb durch verschiedene Zeitarbeitsfirmen im Rahmen von mehreren meistens befristeten Verträgen

- Umgehung der Höchstdauerüberlassung von 18 Monate (§1 Abs. 1b AÜG) durch Unterbrechung der Beschäftigung für 3 Monate
- Nichtbezahlung des Garantielohns für einsatzfreie Zeiten (Umgehung durch Unterzeichnung von Urlaubsanträgen, Freizeitausgleichsanträgen)

Fallbeispiele

Opferrechte Betroffener von Arbeitsausbeutung: aufenthaltsrechtliche Herausforderungen bei der Rechtsdurchsetzung

Das BEMA bietet eine spezialisierte Beratung zu den Themen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Betroffene werden unabhängig von ihrer Aussagebereitschaft beraten. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 141 Personen im BEMA beraten, bei denen der Verdacht bestand, dass sie Opfer von Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Arbeitsausbeutung im Sinne des Strafrechts geworden sind. Inbegriffen sind hier bereits die 120 Bauarbeiter, die im August im Rahmen der Großkontrolle des Zolls an uns verwiesen wurden. Der Großteil der Betroffenen war hierbei männlich.

Die Zahlen geben die Fallzahlen in unserer Beratung wieder. Tatsächliche Opferzahlen lassen sich daraus nicht ableiten. Viele Betroffene finden nicht den Weg in unsere Beratung. Insgesamt konnten wir eine Zunahme unserer Fallzahlen beobachten. Dies ist auch ein Ergebnis langjähriger Sensibilisierungsarbeit der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel (www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de) und der Netzwerkarbeit des BEMA. So verweisen Mitarbeiter*innen von Ermittlungsbehörden wie der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, aber auch Multiplikator*innen im Bereich Bildungs- und soziale Arbeit in Verdachtsfällen zunehmend an das BEMA. Im Dezember wurde beispielsweise eine Volkshochschullehrerin hellhörig, als sie von den Arbeitsbedingungen einer Kursteilnehmerin erfuhr und riet der Frau, sich ans BEMA zu wenden. Betroffene können in der Regel auf zwei Wegen in unsere Beratung kommen:

- Die Person – beispielsweise eine Arbeitnehmerin, die ihren Arbeitgeber angezeigt hat – wird von den Strafverfolgungsbehörden oder anderen Multiplikator*innen an das BEMA verwiesen.
- Die Berater*innen des BEMA stellen in der „regulären“ arbeits- oder sozialrechtlichen Beratung fest, dass Hinweise für eine strafrechtlich relevante Arbeitsausbeutung vorliegen.

Eine Herausforderung ist immer wieder der Aufenthalt von Betroffenen von Arbeitsausbeutung aus Drittstaaten zur Geltendmachung von Lohnansprüchen. Die Problematik soll im Folgenden anhand eines Falls illustriert werden.

Das BEMA berät seit Herbst 2019 zwei moldauische Bauarbeiter, die Opfer von Arbeitsausbeutung geworden sind. Beide Männer wurden von einem Bauunternehmer im Ausland angeworben und haben für diesen auf verschiedenen Baustellen in Deutschland undokumentiert gearbeitet, ohne ihren Lohn zu erhalten. Sie waren zudem unter äußerst schlechten Bedingungen untergebracht. Sie haben sich schließlich aus eigenen Stücken an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) gewandt und dort gegen ihren

Arbeitgeber ausgesagt, in der Hoffnung auf Unterstützung. Von der FKS wurden sie an das BEMA verwiesen. Der Arbeitgeber schuldete ihnen rund 20.000 Euro Lohn, welche sie jedoch selbst vor dem Arbeitsgericht geltend machen müssen. Voraussetzung hierfür war zunächst die Sicherung von Belegen, die Identifikation des Arbeitgebers, von dem anfangs nur der Vorname bekannt war und die Dokumentation der Arbeitszeit. Die Männer erhielten zunächst eine dreimonatige Bedenk- und Stabilisierungsfrist (§ 59 Abs. 7 AufenthG). Eine solche Frist dient zum einen der ersten Regeneration und Stabilisierung der betroffenen Personen sowie zur Entscheidungsfindung, ob sie als Zeug*in im Strafprozess umfassend aussagen möchten. Entscheiden sich Opfer von Zwangsarbeit dazu, als Zeug*innen im Strafverfahren zur Verfügung zu stehen, erhalten sie einen Aufenthaltstitel für die Zeit des Verfahrens, sofern ihre Anwesenheit im Bundesgebiet von der Staatsanwaltschaft für sachgerecht erachtet wird (nach § 25 Abs. 4a und 4b AufenthG).

Wenngleich der Fall von der FKS offensichtlich als Arbeitsausbeutung im Sinne des Strafrechts gewertet wurde, teilte uns die zuständige Staatsanwaltschaft mit, dass der weitere Aufenthalt der Zeugen in Deutschland für das Ermittlungsverfahren nicht erforderlich sei. Dies bedeutete für unsere Ratsuchenden, dass sie keinen entsprechenden Aufenthaltstitel erhalten konnten und ausreisepflichtig wurden, noch bevor sie die Klage vor dem Arbeitsgericht vorbereiten und ihre Lohnansprüche geltend machen konnten. Auch die Berliner Ausländerbehörde schöpfte im konkreten Fall vorhandene Ermessensspielräume nicht im Sinne der Betroffenen aus. So bestand die Möglichkeit, eine Duldung nach § 60a Abs. 2, S. 3 Aufenthaltsgesetz zu erteilen. Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zu 60a sieht vor, dass eine Duldung nach Ermessen der Behörde für die „Regelung gewichtiger persönlicher Angelegenheiten“ möglich ist. Die beiden Bauarbeiter hätten auf diese Weise ihren Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen und nach Abschluss des Verfahrens ausreisen können.

Aus unserer Sicht sind Fälle wie dieser ein falsches und fatales Signal an ausbeuterische Arbeitgeber*innen und aussagebereite Arbeitnehmer*innen, wenn Letztere nach ihrer Aussage nicht die Möglichkeit haben, gegen ihren Arbeitgeber vorzugehen und ihre Löhne vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen. So haben sich die beiden Männer von sich aus an den Zoll gewandt, um die Methoden des Bauunternehmers anzuzeigen. Ein Schwerpunkt des BEMA im Arbeitsfeld Zwangsarbeit soll im Projektzeitraum 2020-2022 vor diesem Hintergrund auf der Sensibilisierung von Behörden zu dieser Thematik liegen.

Erfolgreiche grenzüberschreitende Fall- und Bündnisarbeit in der Baubranche: Zwei entsandte Beschäftigte erstreiten über 10.000 Euro an Lohn

Die Zusammenarbeit mit Bündnispartnern ist zentraler Bestandteil der Arbeit des BEMA. Um ausbeuterische Arbeitsbedingungen zu bekämpfen und langfristig zu verhindern, müssen sowohl staatliche wie auch zivilgesellschaftliche Akteure aktiv werden. Das BEMA kooperiert daher auf Landesebene sowie auf nationaler und internationaler Ebene mit Behörden, Beratungsstellen und Gewerkschaften. Wie wichtig der Aufbau und die Pflege solcher Netzwerke ist, soll im Folgenden anhand eines Beispiels aus der Baubranche verdeutlicht werden.

Im Oktober erhielt das BEMA eine Anfrage der bulgarischen Arbeitsinspektion, zu der gute Arbeitskontakte bestehen, nicht zuletzt durch die gemeinsame Mitwirkung im EU-Projekt Eurodétachement. Die Arbeitsinspektion prüfte ein bulgarisches Unternehmen, welches mehrere Bauarbeiter nach Deutschland entsandt hatte, deren Löhne nicht voll gezahlt wurden. Die Bauarbeiter waren auf Baustellen in Hessen beschäftigt worden. Für die Überprüfung benötigte die Arbeitsinspektion Informationen zu den gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen im Baugewerbe in Deutschland – zum Branchenmindestlohn, den Lohngruppen, der Unterbringung für entsandte Beschäftigte, zu Zuschlägen und zur Arbeitszeit.

Für zwei Bauarbeiter aus der Gruppe konnte durch die die Beratungsstelle Faire Mobilität Hessen¹ bereits ein Teil der ausstehenden Löhne geltend gemacht werden. Die Beratungsstelle riet den Männern sich auch an die die bulgarische Arbeitsinspektion zu wenden. In Bulgarien kann die Arbeitsinspektion gegen Arbeitgeber*innen Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen, wenn diese ihren Beschäftigten Löhne vorenthalten. Sie verfügt zudem über Sanktionsmöglichkeiten gegen Arbeitgeber*innen, die bei einer Entsendung gegen die Mindestarbeitsbedingungen des Aufnahmestaates verstoßen. Auf Grundlage unseres Briefings erarbeitete die Arbeitsinspektion ein Schreiben an das bulgarische Bauunternehmen. Um eine Klage beim bulgarischen Gericht zu vermeiden, musste das Unternehmen seine Lohnberechnungen korrigieren. Ein in München niedergelassener, bulgarischer Anwalt übernahm die Vertretung der Firma und verfasste eine Gegendarstellung, welche er zusammen mit weiteren Unterlagen und Verträgen bei der Arbeitsinspektion einreichte. Diese stellte schließlich sämtliche Unterlagen dem BEMA zur Verfügung und vermittelte den Kontakt zu zwei der betroffenen Bauarbeiter. Die BEMA-Beraterin führte daraufhin Gespräche mit den Beschäftigten, mit der Europa Abteilung der SOKA-Bau, der IG BAU, Faire Mobilität Frankfurt und dem IQ Netzwerk Berlin. Sie recherchierte zudem die Rechtsprechung zum Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, zur Arbeitszeit, Eingruppierung und Mietwucher. Auf Grundlage der Recherche erstellte sie ein umfassendes Gutachten für die Arbeitsinspektion. Das Gutachten argumentierte, dass die Bauarbeiter aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung sowie der ausgeübten Tätigkeiten während der Entsendung entsprechend der Tarifgruppe 2 des BRTV entlohnt werden müssten. Des Weiteren schuldete der Arbeitgeber Vergütung für Überstunden, Urlaubsabgeltung sowie SOKA-Bau-Beiträge. Unzulässige Abzüge für die Unterkunft der Beschäftigten müssten ebenfalls zurückgezahlt werden.

Das Unternehmen drohte zunächst mit einer Gegenklage in Deutschland. Bei einem Treffen der Arbeitsinspektion mit dem Geschäftsführer des Bauunternehmens in Sofia wurden die Ergebnisse des BEMA-Gutachtens präsentiert. Noch während des Treffens telefonierte der Geschäftsführer mit seinem Partner in Deutschland und ließ die Überweisung der korrekten Abgeltung veranlassen. Die rasche außergerichtliche Lösung war dank des intensiven Kontakts und ständigen Informationsaustauschs zwischen dem BEMA und der bulgarischen Arbeitsinspektion möglich. Für die betroffenen Bauarbeiter konnten durch die Anerkennung der Tarifgruppe 2 und der weiteren Forderungen

¹ Die Beratungsstelle Faire Mobilität Hessen wurde am 1. September 2015 durch den Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. (EVW) eingerichtet. Sie ergänzt auch das bereits bestehende Beratungsangebot des DGB-Bundesprojekts „Faire Mobilität“ am Standort Frankfurt. Gefördert wird das Angebot aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration.

insgesamt jeweils 5.800 Euro geltend gemacht werden. Ein weiterer Mann, der für das Unternehmen gearbeitet hatte, hat sich in der Zwischenzeit bei der Arbeitsinspektion gemeldet. Es besteht die Hoffnung, dass sich noch weitere Bauarbeiter aus der Gruppe entschließen, ihren Lohn auf diesem Weg geltend zu machen.

Der Fall verdeutlicht, wie wichtig grenzüberschreitende Zusammenarbeit für die Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten ist, insbesondere in Fällen von Entsendung, bei denen sowohl Vorschriften des Entsende- als auch des Einsatzlandes Anwendung finden. Auch zeigt er die Bedeutung muttersprachlicher Beratungsangebote für mobile Arbeitnehmer*innen, um die Umgehung von Tarifverträgen effektiv zu bekämpfen.

Empfehlungen

Die Beratungserfahrung des BEMA macht deutlich, dass noch immer politischer Handlungsbedarf besteht, um eingewanderte Menschen und mobile Arbeitnehmer*innen effektiv vor Arbeitsausbeutung zu schützen und die Durchsetzung grundlegender sozialer Rechte zu gewährleisten.

- **Stärkung von Arbeitnehmerrechten** und der praktischen Rechtsdurchsetzung; Institutionalisierung arbeitsrechtlicher Beratungsstellen
- Stärkere **Regulierung des Niedriglohnsektors** und der prekären Beschäftigung
- **Mehr koordinierte Kontrollen** von Arbeitsbedingungen und eine bessere Zusammenarbeit von Kontrollbehörden nationaler sowie international. Kontrolle von Unterkünften als Teil der Beschäftigungsverhältnisse.
- **Unabhängige Beschwerdestellen** bei Jobcentern und Arbeitsagenturen
- Vereinfachung der **Durchsetzung von Lohnansprüchen** (Kosten für Anwälte und Dolmetscher aber auch ein unsicherer Aufenthaltsstatus stellen eine große Hürde für viele Beschäftigte dar)
- **Stärkung von Opferrechten** für Betroffene von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung

Kontakt

Anna-Katharina Dietrich
Referentin Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation und Analyse
dietrich@berlin.arbeitundleben.de
Tel. +49 (0) 30 5130 192 77



Das BEMA wird gefördert von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Träger ist ARBEIT UND LEBEN – DGB/VHS Berlin-Brandenburg e.V.