HWWI Update 06 2012 ARBEITSMIGRATION

Arbeitsrechtlicher Informationsbedarf von Zugewanderten in Berlin

von Vesela Kovacheva, Dita Vogel

Gravierende arbeitsrechtliche Informationsdefizite konnte eine Umfrage unter bulgarisch- und albanischsprachigen Zugewanderten in Berlin aufzeigen. Die Ergebnisse der Studie wurden im Juni auf einer Konferenz des Berliner Bündnisses gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung (BBGM) vorgestellt.

Das Ehepaar H. kam aus Bulgarien nach Deutschland, weil beiden eine reguläre, gut bezahlte Arbeit in einem Restaurant angeboten worden war. Sie arbeiteten dort zwei Monate gegen ein Taschengeld, ohne dass der Arbeitgeber sie anmeldete. Dann kündigte er und zahlte den ausstehenden Lohn nicht aus. Ob sie irgendwelche Ansprüche hatten und wer sie darüber beraten könnte, wussten die Arbeitsmigranten nicht. Solche Fälle motivierten den Beauftragten des Senats von Berlin für Migration und Integration dazu, das HWWI mit einer Studie zu beauftragen. Sie sollte mehr darüber herausfinden, welche Zugewanderten besonders verletzlich sind, was sie über ihre Arbeitnehmerrechte wissen und wie sie durch die Informationspolitik des Senats besser erreicht werden können. Durch Ansprache in der Herkunftssprache wurden dabei auch solche Gruppen einbezogen, die nur selten durch Umfragen erreicht werden können: Menschen mit kurzer Aufenthaltsdauer, schlechten Sprachkenntnissen oder unregistriertem Aufenthalt.

Mit dem Bulgarischen und Albanischen wurden zwei Sprachen ausgewählt, bei denen unter den Sprechern in substanziellem Umfang schwierige Arbeitsmarktsituationen vermutet wurden. Bulgarisch wird vor allem im EU-Land Bulgarien gesprochen, dessen Migranten noch bis 2013 für die meisten Beschäftigungen eine Arbeitserlaubnis brauchen, sich aber schon selbstständig machen dürfen. Die albanischsprachige Bevölkerung kommt meist aus den vorher zu Jugoslawien gehörenden Ländern Kosovo und Mazedonien und nur zu einem geringen Teil aus Albanien. Sie ist durch Arbeitsmigration aus den 1960er-Jahren geprägt, aber auch durch Flüchtlinge seit den 1990ern. Insgesamt wurden 158 standardisierte Fragebögen ausgefüllt und zahlreiche ergänzende Gespräche geführt.

Fast jeder Zweite der Befragten war von der Nicht-Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindeststandards betroffen. Am häufigsten wurde der Lohn vorenthalten (bei 14 % aller Betroffenen für einige Tage und bei 10 % sogar für mehr als einen Monat), oder die Betroffenen mussten deutlich länger arbeiten als vereinbart, ohne dafür zusätzlichen Lohn zu erhalten (19 %). Viele erhielten keinen bezahlten Urlaub (14 %), mussten ohne Vertrag arbeiten (13 %), wurden mit Kündigung im Krankheitsfall bedroht (8 %) oder mussten Arbeiten ohne Schutzvorrichtungen oder Schutzkleidung leisten (8 %). Diese Erfahrungen wurden überwiegend in Branchen gemacht, in denen geringe Qualifikationsanforderungen dominieren und unangemeldete Beschäftigungen häufig vorkommen: Bau- und Reinigungsgewerbe sowie Gastronomie. Bei Männern, Neuankömmlingen und

© 2013 HWWI gGmbH

gering Gebildeten kamen Rechtsverletzungen häufiger vor. Personen mit guten Deutschkenntnissen und mit vielfältigen sozialen Kontakten waren relativ selten betroffen.

Die Umfrage hat einen nicht vernachlässigbaren Informationsbedarf aufgedeckt. Die Befragten wurden mit sechs vereinfachten Aussagen zu arbeitsrechtlichen Mindeststandards konfrontiert. Nur eine Minderheit von 28 % gab alle sechs als bekannt an. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde zum Beispiel so vereinfacht: „Wenn ein Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht arbeiten kann und dies von einem Arzt bestätigt wird, muss der Arbeitgeber den Lohn zunächst weiterzahlen“. Immerhin 20 % kreuzten an, dass sie davon noch nicht gehört hatten. Am bekanntesten sind die Pflicht der Arbeitgeber, für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen, sowie der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (über 80 %), während von der Existenz branchenspezifischer Mindestlöhne und einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit weniger als die Hälfte der Befragten wusste.

Viele der Befragten zweifelten allerdings die tatsächliche Durchsetzbarkeit dieser Mindeststandards an. Nur jeweils zwei Betroffene ließen sich bei Rechtsverletzungen beraten bzw. klagten vor dem Arbeitsgericht. 36 % der Betroffenen gaben an, trotz einer gravierenden Rechtsverletzung beim gleichen Arbeitgeber weitergearbeitet zu haben. Dagegen hatten über 90 % angegeben, dass sie sich in einer solchen Situation wehren oder kündigen würden. Dies deutet auf ein erhebliches Mobilisierungspotenzial unter Zugewanderten hin, das durch Information allein nicht realisiert werden kann. Fallbeispiele von erfolgreich durchgesetzten Rechten können hier größere Wirkung zeigen. Idealerweise entfaltet das Recht dann eine „Schattenwirkung“, indem wenige rechtliche Auseinandersetzungen die Verhandlungspositionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beeinflussen und die Ausbeutung von Migranten vorbeugen. Dies schützt nicht nur die Migranten, sondern auch gesetzestreue Arbeitgeber vor Dumping-Konkurrenz.

Studie

Kovacheva, V.; Vogel, D. (2012): Weniger Rechtsverletzungen durch mehr Informationen? Arbeitsmarkterfahrungen und Informationsbedarf bulgarisch- und albanischsprachiger Zugewanderter in Berlin, *HWWI Research Paper 120*, Hamburg.

PDF-Version
zurück

© 2013 HWWI gGmbH