



Hamburgisches  
WeltWirtschafts  
Institut

# Weniger Rechtsverletzungen durch mehr Informationen? Arbeitsmarkt- erfahrungen und Informationsbedarf bulgarisch- und albanischsprachiger Zugewanderter in Berlin

Vesela Kovacheva, Dita Vogel

HWWI Research

Paper 120

**Korrespondenzadresse:**

**Vesela Kovacheva**

**Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)**

**Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg**

**Tel.: +49 (0)40 34 05 76 - 564 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776**

**kovacheva@hwwi.org**

**HWWI Research Paper**

**Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)**

**Heimhuder Str. 71 | 20148 Hamburg**

**Tel.: +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax: +49 (0)40 34 05 76 - 776**

**info@hwwi.org | www.hwwi.org**

**ISSN 1861-504X**

**Redaktion:**

**Thomas Straubhaar (Vorsitz)**

**Michael Bräuninger**

**Silvia Stiller**

**© Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) | Mai 2012**

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung des Werkes oder seiner Teile ist ohne Zustimmung des HWWI nicht gestattet. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



Hamburgisches  
WeltWirtschafts  
Institut

Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) gGmbH  
Vesela Kovacheva, Dr. Dita Vogel  
Heimhuder Str. 71  
20148 Hamburg, Germany  
Tel 040 34 05 76 - 564  
Email: [kovacheva@hwwi.org](mailto:kovacheva@hwwi.org), [vogel@hwwi.org](mailto:vogel@hwwi.org)

## **Weniger Rechtsverletzungen durch mehr Informationen?**

### **Arbeitsmarkterfahrungen und Informationsbedarf bulgarisch- und albanischsprachiger Zugewanderter in Berlin**

Vesela Kovacheva und Dita Vogel  
unter Mitarbeit von Aferdita Suka

Abschlussbericht der Primärerhebung zur „auslandsspezifischen Hilflosigkeit“  
zur Erhöhung der Wirksamkeit präventiver Informationsstrategien gegen  
Ausbeutungsrisiken im Auftrag des Beauftragten des Senats von Berlin für  
Migration und Integration

Hamburg, September 2011

## Vorwort

### „GUTE ARBEIT DURCH GUTE INFORMATION“

Immer häufiger wird über Fälle von Arbeitsausbeutung berichtet, die von leichten Arbeitsrechtsverletzungen bis hin zu extremen Ausprägungen reichen.

Im Rahmen des Berliner Bündnisses gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung (BBGM) wurde deshalb eine Primärerhebung beauftragt, um zu ermitteln, ob und wie Arbeitsrechtsverletzungen durch (zusätzliche) Informationsangebote präventiv verhindert werden können. Dazu befragten die Wissenschaftlerinnen 158 bulgarisch- und albanischsprachige Personen nach dem Zufallsprinzip an sprachorientierten Treffpunkten.

Im Namen der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen danke ich den Projektpartnern, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Internationalen Organisation für Migration (IOM) für die gute Zusammenarbeit.

Von Arbeitsausbeutung können grundsätzlich alle Beteiligten im Arbeitsmarkt betroffen sein. Besonders groß ist das Risiko aber für junge Erwachsene und Wanderarbeiter/innen. Ihnen fehlen oft Kenntnisse des geltenden Arbeitsrechts. Bei Wanderarbeiter/innen aus EU-Staaten und Drittstaaten kommen weitere migrationspezifische Risikofaktoren hinzu: fehlende und zu geringe Sprachkenntnisse, fehlende soziale Kontakte etc. bis hin zur persönlichen Abhängigkeiten (fehlende Arbeits- und/oder Aufenthaltserlaubnis, betriebsgebundener Aufenthalt).

Wesentliche Ergebnisse der Befragungsauswertung sind, dass bei rund der Hälfte der Befragten grundlegende Arbeitsrechte, wie gesetzliche Höchstarbeitszeiten, Mindestlöhne u.a., nicht bekannt sind. Die Studie ergab weiter, dass die maßgebliche Informationsquelle der Befragten so genannte informelle, private Netzwerke sind. Zudem wurde festgestellt, dass Migranten, insbesondere die in prekären Beschäftigungen, nicht ausreichend durch vorhandene Informationsangebote erreicht werden.

Für mein Haus sind die Studienergebnisse deshalb eine Ermunterung, politische Strategien zu entwickeln, um den Informationsbedarfen gerecht zu werden und die Vermittlungswege besser an die Kommunikationsmöglichkeiten der Betroffenen anzupassen. Als verantwortliche Senatorin setze mich dafür ein, den Arbeitsrechtsverletzungen und dem Lohn- und Sozialdumping entschlossen entgegen zu wirken und „Gute Arbeit durch Gute Information“ zu fördern.

Eine offensive Informationspolitik kann helfen, arbeitsrechtliche Kenntnisse zu verbreiten und das Vertrauen in die Durchsetzbarkeit von Mindeststandards zu stärken.

„Gute Arbeit durch Gute Information“ trägt dazu bei, die Einhaltung der geltenden Regeln der Arbeit als Rechtswirklichkeit erlebbar zu machen. „Unter „Guter Information“ verstehen wir eine niedrigschwellige, praxisrelevante Information. Der Begriff „Gute Arbeit“ orientiert sich an dem von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entwickelte Begriff „decent work - menschenwürdige Arbeit“, der sich aus Art. 23 der „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN-Charta“ ableitet. Er umfasst neben den Menschenrechtskomponenten (Recht auf Arbeit, freie Berufswahl, sozialen Schutz, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, existenzsichernde Entgelte) die gesetzliche Gewährung und Sicherung der Arbeitsrechte und die Förderung des sozialen Dialogs.

Wir wollen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Grundkenntnisse über die gesetzlichen Mindeststandards vermitteln. Sie helfen, das Rechtsbewusstsein bei den Beschäftigten zu stärken

und sie in die Lage zu versetzen, sich selbst zu helfen. In einem zweiten Schritt informieren wir über erfolgreich durchgesetzte Fälle der Sicherung der arbeitsrechtlichen Ansprüche. Das soll mögliche Zielgruppen ermutigen, sich gegen Rechtsverletzungen zu wehren. Zugleich sollen gesetzesuntreue Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen abgeschreckt werden, sich im Dumpingwettbewerb Vorteile zu verschaffen, die zu Lasten der gesetztestreuen Betriebe und ihrer Beschäftigten gehen.

Die unmittelbar wirksamste Informationsstrategie funktioniert über die direkten Zugänge zu *informellen* Netzwerken: Community-Sprecher als Vertrauenspersonen, Multiplikatoren, ehrenamtliche Einzelinitiativen, sprachorientierte Versammlungsorte (Vereine, Stammtische, Cafés, Wirtschaftsunternehmen wie z.B. Restaurants, Reisebüros, Geldtransferagenturen) sind Akteure und Sozialräume, über die auch neu und auf das Herkunftsland orientierte Zugewanderte erreicht werden können. Das eröffnet ihnen Zugänge zu vorhandene Beratungsstellen und Nicht-Regierungsorganisationen (NRO).

Bei der Strategie „*Gute Arbeit durch Gute Information*“ geht es aber nicht nur um den Schutz der Arbeitnehmer/innen und des Arbeitsmarktes vor Lohn- und Sozialdumping. Es geht zugleich um die Erhaltung und Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsstandorts Berlin – mit günstigen Auswirkungen auf bestehende Arbeitsplätze und die Entwicklung neuer für die Region.

Ich danke dem Berliner Bündnis gegen den Menschenhandel (BBGM) für seine engagierte Projektarbeit. Auch nach Abschluss dieser ersten Etappe Mitte 2012 wird der Berliner Senat sich nach Kräften gegen alle Formen ausbeuterischer Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen und für die Förderung *Guter Arbeit* in Berlin einsetzen.

Berlin, im Mai 2012

*Dilek Kolat*  
Senatorin für Integration, Arbeit und Frauen



## **Zusammenfassung**

### **Ziele der Studie**

#### ***Arbeitsrechtliche Mindeststandards als Voraussetzung guter Arbeit***

Das Recht auf Lohn für geleistete Arbeit und einige weitere arbeitsrechtliche Mindeststandards gelten prinzipiell für alle Beschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis und vom Aufenthaltsstatus. Arbeitgeber, die von diesen Mindeststandards deutlich abweichen, verletzen nicht nur die Beschäftigten in ihren Rechten. Sie verschaffen sich auch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber regelkonformen Arbeitgebern und verringern die Beschäftigungschancen von Personen, die ein reguläres Beschäftigungsverhältnis suchen. Daher dienen Maßnahmen zur Durchsetzung von Mindeststandards allen gesetzestreuen Beschäftigten und Arbeitgebern.

Bisherige Studien haben den Schluss nahegelegt, dass es in Berlin einen großen Informationsbedarf über Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelten zu geben scheint, vor allem unter zugewanderten Beschäftigten. Der Berliner Senat informiert über arbeitsrechtliche Mindeststandards und will seine Informationsstrategien weiter verbessern. Daher hat der Berliner Integrationsbeauftragte eine Studie in Auftrag gegeben, die für ausgewählte Zuwanderergruppen exemplarisch zeigen soll, in welchem Umfang sie von der Verletzung von Mindeststandards betroffen sind, welchen Informationsbedarf sie haben, welche Informationswege sie nutzen und welche Herausforderungen sich für die Informationspolitik identifizieren lassen. Die Ergebnisse dieser Studie werden hier vorgestellt.

### **Durchführung der Umfrage**

#### ***Die Befragungsgruppen: Bulgarisch- und Albanischsprachige***

Ausgewählt wurden Personen, die auf eine Ansprache in albanischer bzw. bulgarischer Sprache reagiert haben und hier kurz als Albanisch- bzw. Bulgarischsprachige bezeichnet werden, wobei viele von ihnen auch gut Deutsch sprechen. Es handelt sich nicht nur um ausländische Staatsangehörige, sondern auch um Deutsche, die aus dem Sprachraum stammen. Mit Bulgarischsprachigen sind Zugewanderte aus einem EU-Mitgliedstaat ausgewählt, die erst seit 2007 Bürger der Europäischen Union sind und noch keinen vollen Arbeitsmarktzugang in Deutschland haben. Mit Albanischsprachigen ist eine Gruppe ausgewählt, deren Migrationsgeschichte schon in den 1960er Jahren mit Arbeitsmigration aus dem damaligen Jugoslawien begann. Heute umfasst sie zusätzlich auch Flüchtlinge, Geduldete und Studierende aus dem Kosovo, Mazedonien und Albanien. Insgesamt spiegeln beide Gruppen die Vielfalt der zugewanderten Bevölkerung Berlins wieder. Zwar wird bei der Zuwanderung nach Berlin oft an die größten Gruppen aus der Türkei und Polen gedacht. Die Mehrheit der Zuwanderungsbevölkerung ist aber durch eine Vielzahl von Herkunftsländern und Sprachgruppen geprägt.

#### ***Die Methode: Befragung an sprachbezogenen Treffpunkten***

Zur Abfrage grundlegender Arbeitsmarktkenntnisse und –erfahrungen wurde ein vierseitiger standardisierter Fragebogen entwickelt und an sprachorientiert ausgewählten Treffpunkten kommerzieller, kultureller und religiöser Art wahlweise in Deutsch oder der Herkunftssprache verteilt. Die Umfrage deckt einen breiten Querschnitt der Bevölkerung der Zielgruppen ab, ohne dass statistische Repräsentativität zugesichert werden kann. Die Ergebnisse wurden quantitativ über theoriegeleitet differenzierte Kreuztabellen ausgewertet und qualitativ durch Auswertung der protokollierten Befragungserfahrungen ergänzt, denn eine ganze Reihe

Befragter nahm die Befragung zum Anlass, mehr zu erzählen, als in einen vierseitigen Fragebogen passt.

### ***Die Stichprobe: Merkmale der Befragten***

Es wurden 158 Fragebögen ausgefüllt, ungefähr die Hälfte in jeder Sprachgruppe. Die Befragten waren in beiden Sprachgruppen zu rund 70 Prozent im Alter von 15 bis 45 Jahren. Die Albanischsprachigen waren zu 60 Prozent männlich und zu 40 Prozent weiblich, während das Verhältnis bei den Bulgarischsprachigen in etwa umgekehrt war. In beiden Gruppen gab es einen erheblichen Anteil Deutscher (17 Prozent Albanischsprachige und 28 Prozent Bulgarischsprachige). Die ausländischen Staatsangehörigen sind bei den Bulgarischsprachigen ausschließlich Bulgaren, während bei den Albanischsprachigen etwa doppelt so viele Kosovaren wie Mazedonier und nur eine Handvoll sonstiger z.B. Albaner befragt wurden. Bei den Bulgarischsprachigen fällt ein relativ höherer Anteil an Personen mit kurzer Aufenthaltsdauer von unter einem Jahr (24 Prozent) und ein hoher Anteil an Gebildeten mit einem Hochschulabschluss auf (59 Prozent) auf, während die entsprechenden Anteile bei Albanischsprachigen deutlich niedriger lagen (1 Prozent bzw. 21 Prozent). Auch Selbstständigkeit war unter Bulgarischsprachigen verbreiteter als unter Albanischsprachigen. 18 Personen ohne Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland wurden bei den im Folgenden geschilderten arbeitsmarktbezogenen Auswertungen nicht berücksichtigt.

## **Ergebnisse: Betroffenheit von gravierenden Verletzungen grundlegender arbeitsrechtlicher Mindeststandards**

### ***Umfang der Betroffenheit von Rechtsverletzungen***

Um die Betroffenheit von Rechtsverletzungen zu ermitteln, wurden konkrete Formulierungen angeboten, die eine erhebliche Abweichung von gesetzlich fixierten Mindeststandards beinhalteten: Vorenthaltung des Lohns für einige Tage oder für mehr als einen Monat, umfangreiche unvereinbarte Überstunden, keinen bezahlten Urlaub, Drohung mit Kündigung bei Krankheit, gefährliche Arbeiten ohne Schutzvorrichtungen oder Schutzkleidung, Verweigerung eines Arbeitsvertrags.

Rund 42 Prozent der Befragten mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland gab an, schon einmal mit einer dieser Rechtsverletzungen konfrontiert gewesen zu sein. 16 Prozent fiel dies erst bei der Konfrontation mit konkreten Rechten und nicht als Antwort auf eine allgemeiner gehaltene Frage auf. Dies deutet auf ein Informations- oder Sensibilisierungsdefizit hin.

### ***Häufig verletzte Mindeststandards***

Jedem Vierten wurde schon einmal der Lohn vorenthalten: 14 Prozent der Befragten erhielten den Lohn für einige Tage nicht, während bei 10 Prozent der Lohn sogar für mehr als einen Monat nicht ausgezahlt wurde. Häufig mussten die Betroffenen auch deutlich länger arbeiten als vereinbart, ohne dafür zusätzlichen Lohn zu bekommen (19 Prozent) oder erhielten gar keinen bezahlten Urlaub (14 Prozent). 13 Prozent berichteten, dass sie ohne Vertrag arbeiten mussten.

Auffällig ist, dass bestimmte Rechtsverletzungen wie gefährliche Arbeiten ohne Schutzvorrichtungen oder Schutzkleidung und Drohung mit Kündigung im Krankheitsfall besonders bei den Albanischsprachigen vorkommen. Während 10 Albanischsprachige beides als zutreffend angaben, gab nur ein Bulgarischsprachiger an, von diesem Problem betroffen zu sein.

## ***Branchen***

Von 59 Befragten mit Rechtsverletzungen machten 48 Angaben zur Branche, in der ein Mindeststandard verletzt wurde. Erwartungsgemäß waren Branchen, in denen es viele niedrig qualifizierte Arbeitsplätze gibt und in denen unangemeldete Beschäftigung häufig vorkommt, stark vertreten. Am häufigsten genannt wurden Baugewerbe (19-mal), Gastronomie (10-mal) und Reinigungsgewerbe (8-mal) genannt.

## ***Risikofaktoren für eine Rechtsverletzung***

Bei ausgewählten Merkmalen, die als Risikofaktoren für Rechtsverletzungen identifiziert worden sind, wurde überprüft, ob die Betroffenheit in der Umfrage mit diesen Merkmalen variiert. Folgende Auffälligkeiten konnten festgestellt werden:

- Männer waren stärker betroffen als Frauen, was möglicherweise auf die starke Betroffenheit der erst in jüngerer Zeit zugewanderten bulgarischen Männer zurückzuführen ist. Insgesamt waren Menschen mit kurzer Aufenthaltsdauer überproportional betroffen.
- Zugewanderte mit Hochschulabschluss waren in geringerem Maß betroffen als solche mit geringerem Bildungsstand. Allerdings berichteten auch knapp ein Drittel der Hochschulabsolventen von Rechtsverletzungen. Betrachtet man diese Fälle näher, so zeigt sich, dass die Betroffenen mit Hochschulabschluss auch in ähnlichen Branchen gearbeitet haben wie die niedrig Qualifizierten, z.B. im Reinigungsgewerbe oder in der Bauwirtschaft
- Zugewanderte mit vielfältigen privaten Kontakten zu verschiedenen Gruppen, darunter auch Deutschen, waren seltener von Rechtsverletzungen betroffen als Zugewanderte, die nur zu eigenen Landsleuten häufige Kontakte pflegen.
- Zugewanderte mit schlechten Deutschkenntnissen waren häufiger betroffen als Zugewanderte mit guten Deutschkenntnissen. Allerdings war der Unterschied nur dann groß, wenn als Indikator für gute Sprachkenntnisse ein Bildungsabschluss in Deutschland oder die Wahl eines deutschsprachigen Fragebogens angenommen wurde. Bei denjenigen, die ihre Sprachfähigkeiten im Alltag als gut einschätzten, war die Betroffenheit immer noch recht hoch.
- Erwartungsgemäß waren Deutsche in geringerem Maße betroffen als Ausländer. Drittstaatsangehörige machten häufiger schlechte Arbeitsmarkterfahrungen als EU-Bürger. Die Unionsbürgerschaft schützt aber nicht vor Rechtsverletzungen, insbesondere nicht bei kurzer Aufenthaltsdauer.

Dieselben Faktoren, die die Verletzlichkeit erhöhen, erschweren auch eine zielgerichtete Information: kurze Aufenthaltsdauer, schlechte Sprachkenntnisse, wenige soziale Kontakte, geringe Bildung.

## **Informationsbedarf**

Damit Beschäftigte, deren staatlich garantierte Mindeststandards gravierend verletzt werden, während oder nach einer Beschäftigung überlegen, Ansprüche geltend zu machen, brauchen sie folgende Informationen:

- Mindeststandards: Welche Mindeststandards gibt es?
- Geltungsbereich: Könnten sie auch für mich gelten?



- Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten: Wo kann ich Rat und Unterstützung bekommen?
- Chancen und Risiken: Könnte es sich lohnen, Ansprüche geltend zu machen?

### ***Kenntnisse von Mindeststandards im Arbeitsrecht***

Eine Minderheit von 28 Prozent der Befragten erklärte, dass sie von *allen* sechs vereinfacht aufgelisteten Aussagen zu Mindeststandards im Arbeitsrecht schon einmal gehört hat. Immerhin hatte 11 Prozent von *keiner oder nur einer* der aufgelisteten Aussagen gehört. Dies deutet auf einen nicht vernachlässigbaren Informationsbedarf hinsichtlich arbeitsrechtlicher Mindeststandards unter Zugewanderten hin.

Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmerrechten. Fast jeder Zweite der Zugewanderten hatte nie von der Existenz branchenspezifischer Mindestlöhne (42 Prozent) und einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit (43 Prozent) gehört. Ein Drittel (34 Prozent) kannten ihre Mindesturlaubsansprüche nicht. Dass Arbeitgeber rechtliche Pflichten im Arbeitsschutz haben, ist einer großen Mehrheit bekannt, aber immerhin 16 Prozent der Zugewanderten hatten davon noch nicht gehört. Ähnlich kannten 17 Prozent den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nicht. 20 Prozent hatten noch nichts von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gehört.

### ***Kenntnisse über den Geltungsbereich von Mindeststandards***

Unter den Zugewanderten, die die Mindeststandards als bekannt angaben, gab es viele, die im Gespräch mit den Interviewerinnen an der tatsächlichen Umsetzung zweifelten. Die weit überwiegende Mehrheit der Befragten (77 Prozent) geht davon aus, dass illegal Beschäftigte keine Arbeitnehmerrechte haben oder sie zumindest nicht durchsetzen können. Es wurden Beispiele erzählt, in denen versprochene reguläre Beschäftigungsverhältnisse nicht angemeldet wurden, so dass sich die Beschäftigten unbeabsichtigt in unangemeldeten Beschäftigungsverhältnissen wiedergefunden haben. Da bei unangemeldeten Beschäftigungsverhältnissen ein höheres Risiko der Verletzung von Arbeitsrechten besteht, ist wichtig, über die Gültigkeit von arbeitsrechtlichen Mindeststandards für diese Gruppe zu informieren.

### ***Kenntnisse von Beratungsmöglichkeiten in Berlin***

Zwei Dritteln der Befragten ist bekannt, dass sie sich vor dem Arbeitsgericht durch eine Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt vertreten lassen kann. Erstaunlich hohe Bekanntheitswerte wurden bei den Beratungsstellen festgestellt. 35 Prozent der Befragten gaben an, mindestens eine der vier abgefragten Beratungsstellen zu kennen.

### ***Einschätzung von Chancen und Risiken***

Allerdings gaben nur zwei Befragte an, in einer dieser Beratungsstellen auch schon einmal Rat gesucht zu haben, also nur ein Bruchteil derjenigen, die von Erfahrungen der Verletzung von Mindeststandards berichteten. Nur zwei Befragte klagten ihre Rechte im Gericht ein.

Die potentiell Betroffenen reagieren auf eine allgemein angesprochene Rechtsverletzung deutlich offensiver als die tatsächlich Betroffenen auf zuvor konkret angegebene Rechtsverletzungen. Während nur 9 Prozent der potentiell Betroffenen Rechtsverletzungen hinnehmen würden, galt dies für 36 Prozent derjenigen, die zuvor konkrete Verletzungen angekreuzt hatten. Dies deutet auf ein Mobilisierungspotential unter Zugewanderten hin, das noch nicht realisiert wurde.

## **Herausforderungen für präventive Informationsstrategien**

Aufgrund der beschriebenen Umfrageergebnisse werden vier Herausforderungen für präventive Informationsstrategien identifiziert:

1. Informationen über arbeitsrechtliche Mindeststandards stärker als bisher verbreiten
2. Praxisrelevanz arbeitsrechtlicher Regelungen demonstrieren
3. Besonders verletzte Gruppen unter den Zugewanderten erreichen
4. Hemmschwelle für die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen senken

Die Ergebnisse der Umfrage lassen auch einige Maßnahmen geeignet erscheinen, wie den Herausforderungen begegnet werden kann. Diese werden teilweise schon durchgeführt und können weiter ausgebaut werden. Es wird empfohlen,

- für unterschiedliche Herkunftsländer und Sprachgruppen Treffpunkte zu identifizieren, an denen sich Informationen zu Arbeitsrechten und Beratungsmöglichkeiten auslegen lassen, notfalls auch in deutscher Sprache;
- die Kooperation mit Botschaften und Konsulaten zu suchen, um Informationen auf deren Webseiten zu platzieren;
- Informationskampagnen für Länder durchzuführen, bei denen weitreichende Rechtsänderungen bevorstehen, (insbesondere bei Einführung visumsfreier Einreise, EU-Beitritt);
- die Praxisrelevanz arbeitsrechtlicher Mindeststandards glaubwürdig zu demonstrieren, indem Beispiele erfolgreicher Rechtsdurchsetzung durch Medien und auf Veranstaltungen verbreitet werden;
- Beschäftigte in besonders betroffenen Branchen über gesetzlich festgelegte Mindeststandards und Möglichkeiten zu ihrer Durchsetzung zu informieren;
- Arbeitgeber in besonders betroffenen Branchen über finanzielle und strafrechtliche Risiken zu informieren, die sie mit Rechtsverletzungen bei Beschäftigten eingehen;
- niedrigschwellige Beratungsangebote für Betroffene von Arbeitsausbeutung auszubauen, die helfen, Chancen und Risiken einer Auseinandersetzung mit Arbeitgebern realistisch abzuschätzen, z.B. über telefonische Beratung in unterschiedlichen Sprachen oder offene Sprechstunden bei Veranstaltungen;
- schwerwiegende Fälle der Verletzung arbeitsrechtlicher Mindeststandards einer umfassenden Betreuung zuzuführen, unabhängig von der Nachweisbarkeit eines strafrechtlichen Sachverhalts wie z.B. Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Vorwort</b> .....	<b>2</b>
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>4</b>
<b>Liste der Abbildungen</b> .....	<b>10</b>
<b>Liste der Tabellen</b> .....	<b>11</b>
<b>Liste der Fälle</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Konzeptionelle und theoretische Herangehensweise</b> .....	<b>14</b>
2.1. Warum informieren? Gravierenden Verletzungen von Mindeststandards vorbeugen 14	
2.2. Wofür informieren? Rechte, Gültigkeit, Unterstützungsmöglichkeiten, Chancen und Risiken.....	15
2.3. Wen informieren? Risikofaktoren für die Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards.....	17
2.4. Wie informieren? Informationswege.....	19
<b>3. Hintergrund und Methode der Umfrage</b> .....	<b>19</b>
3.1. Zielgruppen der Befragung: Albanisch- und Bulgarischsprachige als Teil der Berliner Zuwandererbevölkerung.....	19
3.2. Befragungsmethode: Treffpunktorientierte Auswahl (Center-Sampling).....	22
3.3. Vorbereitung und Durchführung der Umfrage .....	23
3.4. Fragebogengestaltung .....	25
<b>4. Ergebnisse der Umfrage: Arbeitsmarkterfahrungen von bulgarisch- und albanischsprachigen Zugewanderten in Berlin</b> .....	<b>26</b>
4.1. Erkenntnisse aus der Befragungsdurchführung .....	26
4.2. Die Stichprobe: soziodemographische Merkmale der Befragten .....	27
4.3. Erfahrungen im Arbeitsmarkt und Umgang mit Rechtsverletzungen .....	30
4.4. Individuelle Risikofaktoren für die Verletzung von Mindeststandards.....	37
4.4.1. Allgemeine Risikofaktoren .....	37
4.4.1. Migrationsspezifische Risikofaktoren .....	43
4.5. Wissen über Rechte, Beratungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen.....	48
4.6. Informationswege .....	55
<b>5. Herausforderungen für präventive Informationsstrategien</b> .....	<b>60</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>64</b>
<b>Anhänge</b> .....	<b>67</b>
Anhang 1 Deutsche Fassung des Fragebogens für die bulgarische Sprachgruppe .....	67
Anhang 2 Hintergrundinformationen zu albanisch- und bulgarischsprachigen Zugewanderten in Deutschland.....	71

## Liste der Abbildungen

Abbildung 1 Individuelle Risikofaktoren für die Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards.....	18
Abbildung 2 Erwerbsbeteiligung der Befragten mit Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland .	31
Abbildung 3 Erfahrungen mit der Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards .....	34
Abbildung 4 Befragte mit erheblichen Rechtsverletzungen als Anteil an allen Befragten mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland .....	35
Abbildung 5 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach Geschlecht.....	38
Abbildung 6 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach Bildungsabschluss.....	39
Abbildung 7 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach sozialen Netzen mit Deutschen, Landsleuten und anderen Nationalitäten .....	40
Abbildung 8 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach Gruppen, mit denen sie sich häufig privat Treffen .....	41
Abbildung 9 Erwerbstätige Personen mit und ohne Rechtsverletzung nach Korrektheit des Arbeitsverhältnisses .....	43
Abbildung 10 Befragten mit und ohne Rechtsverletzung nach Sprachkenntnissen, die auf der Basis von drei Indikatoren bewertet werden: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse, Bildungsland und Fragebogentyp.....	44
Abbildung 11 Befragten mit und ohne schlechte Erfahrungen nach Staatsangehörigkeit.....	46
Abbildung 12 Befristung des Aufenthaltsstatus der Bulgarischsprachigen und Albanischsprachigen mit und ohne Rechtsverletzung .....	47
Abbildung 13 Aufenthaltsdauer der Befragten mit und ohne Rechtsverletzung.....	48
Abbildung 14 Anteil der Befragten, die noch nie von den aufgelisteten Mindeststandards im Arbeitsrecht gehört haben, in % .....	49
Abbildung 15 Anteil der Befragten, die Kenntnis über die Allgemeingültigkeit von Mindeststandards angaben, in % .....	50
Abbildung 16 Anteil der Befragten, die Organisationen als bekannt angaben, in % .....	52
Abbildung 17 Reaktionen auf potentielle und tatsächliche Rechtsverletzungen .....	54
Abbildung 18 Informationsquellen, Anteil der Befragten in % .....	55
Abbildung 19 Informationsquellen nach Typ, Anteil der Befragten in % .....	56
Abbildung 20 Im letzten Jahr von den Befragten besuchte Orte und Befragungsorte der bulgarischen Sprachgruppe .....	58
Abbildung 21 Im letzten Jahr von den Befragten besuchte Orte und Befragungsorte der albanischen Sprachgruppe.....	59

## **Liste der Tabellen**

Tabelle 1 Auswertung der Fragebögen nach Befragungsorten .....	24
Tabelle 2 Soziodemographische Merkmale der ausländischen Bevölkerung in Berlin nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten zum 31.12.2010 .....	27
Tabelle 3 Soziodemographische Merkmale der Befragten in der Stichprobe.....	29

## **Liste der Fälle**

Fall 1 Erfahrungen in der Anfangsphase der Migration.....	32
Fall 2 Erfahrungen eines langjährigen Solo-Selbständigen .....	32
Fall 3 Einreise zu vermeintlich regulärer Beschäftigung .....	36
Fall 4 Der Arbeitsvertrag war versprochen .....	42
Fall 5 Erfahrungen mit Arbeitsgerichtsverfahren.....	51
Fall 6 Erfolgreiche Vorbilder wirken .....	57

## 1. Einleitung<sup>1</sup>

Ein skrupelloser Bauunternehmer wird ermordet, der illegal beschäftigte ausländische Bauarbeiter schufteten und dann ohne Lohn abschieben ließ. Dieses Szenario nimmt ein im August 2011 ausgestrahlter Krimi<sup>2</sup> zum Anlass für eine verwickelte Geschichte, bei der am Ende der Mörder gefasst und die Bauarbeiter abgeschoben werden. „Und unser Geld?“ fragt ein Arbeiter zum Schluss den Kommissar. Der zieht nur hilflos die Augenbrauen hoch. Was der Kommissar nicht weiß: Den Bauarbeitern steht ihr Lohn zu, und der Staat ist verpflichtet, sich darum zu kümmern, dass sie ihn auch effektiv einfordern können. Dies sieht eine Europäische Richtlinie vor, die bis zum Juli 2011 in nationales Recht umgesetzt werden musste.<sup>3</sup>

Nach dem Willen des europäischen Gesetzgebers hätte das Ende der Geschichte so ausgehen sollen. Der Kommissar informiert Kollegen, die wegen des Verdachts auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ermitteln. Die Arbeiter erhalten eine vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung für die Dauer des Verfahrens. Währenddessen kümmert sich eine Beratungsstelle um sie und hilft ihnen, ihren Lohn einzuklagen. Einem weiteren Arbeiter, dem bei der Arbeit Zehen abgefroren sind, verhilft die Beratungsstelle zu einer Leistung der Unfallversicherung. Am Ende müssen alle illegal beschäftigten Bauarbeiter zurückkehren, aber nicht mit leeren Händen. Der Arbeitgeber und notfalls der Auftraggeber müssen zahlen und sehen sich einem Strafverfahren gegenüber.

Das Recht, das einen solchen Ablauf nahelegt, gilt in Deutschland (und übrigens auch in Österreich, wo der Krimi spielt). Es kann aber nicht wirken, wenn es niemand kennt. Das Verhalten des Fernsehkommissars suggeriert seinen etwa 8 Millionen Zuschauern, dass man für betrogene ausländische Arbeiter nichts tun kann.

Dieses Dilemma bildet den Ausgangspunkt der hier vorlegten Studie: Es gibt außer dem Recht auf Lohn für geleistete Arbeit eine Reihe weiterer arbeitsrechtlicher Mindeststandards, die für alle Beschäftigten unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis und Aufenthaltsstatus gelten. Dies ist aber kaum bekannt und wird noch weniger umgesetzt.

Eine Studie für das „Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung“ (BBGM)<sup>4</sup> hat daher zur Schlussfolgerung geführt, dass es „einen großen Informationsbedarf über Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelten zu geben scheint“, wie die Staatssekretärin für Integration und Arbeit Kerstin Liebich in ihrem Vorwort zur Studie schreibt (Cyrus et al. 2010). Im Prinzip gilt das für deutsche und ausländische, hier aufgewachsene und zugewanderte Arbeitnehmer<sup>5</sup> gleichermaßen. Allerdings scheinen Zugewanderte stärker betroffen zu sein.

Diesem Umstand hat auch der Gesetzgeber im §233 des Strafgesetzbuches Rechnung getragen. Dieser droht unter dem (irreführenden) Titel „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ hohe Freiheitsstrafen an, wenn ein Arbeitgeber oder Vermittler die

---

<sup>1</sup> Die Autorinnen danken Norbert Cyrus, Friederike Vorwegk und Manuel Aßner für hilfreiche Kommentare zu früheren Fassungen des Berichts. Ganz besonderer Dank gilt Aferdita Suka, die als Vertreterin des Auftraggebers die Studie von Anfang an engagiert und konstruktiv begleitet hat, und die ehrenamtlich mit hohem Zeitaufwand die Interviews in der albanischsprachigen Zielgruppe durchgeführt hat.

<sup>2</sup> Tatort ‚Lohn der Arbeit‘, ausgestrahlt am 28.8.2011.

<sup>3</sup> Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen; Umsetzungsfrist bis 20. Juli 2011.

<sup>4</sup> <http://www.gegen-menschenhandel.de/index.php>

<sup>5</sup> Die männliche Form wird als Oberbegriff verwendet, wenn keine geschlechtsneutrale Bezeichnung verfügbar ist. Männliche und weibliche Personen sind gemeint, wenn nicht ausdrücklich etwas anderes betont wird.

Zwangslage oder auslandsspezifische Hilflosigkeit eines Beschäftigten ausnutzt, um ihn zu Arbeit zu extrem schlechten Bedingungen zu bringen.<sup>6</sup> Wegen mangelnder Sprachkenntnisse, der Unkenntnis der Lebensverhältnisse und rechtlichen Schutzmöglichkeiten, dem Fehlen von sozialen Kontakten und von finanziellen Mitteln können sich Zugewanderte zur Weiterarbeit bei einem Arbeitgeber gezwungen sehen („auslandsspezifische Hilflosigkeit“). In bisherigen Studien wurde deutlich, dass zugewanderte Beschäftigte mit extrem schlechten Arbeitsbedingungen sich häufig nicht als hilflose Opfer wahrnehmen, oder durch Verschleierungstaktiken der Arbeitgeber erst spät erkennen, dass sie zum Opfer geworden sind (Cyrus und de Boer 2011: 46). Ohne die Information und Kooperation von Arbeitnehmern kann aber gravierende Arbeitsausbeutung in der Regel nicht nachgewiesen werden. In dieser Situation stellt sich die Frage, wie ausländische Arbeitnehmer, die potentiell von gravierenden Ausbeutungssituationen betroffen sein können, durch eine präventive Informationsstrategie erreicht werden können. Zur Beantwortung dieser Frage soll die hier vorliegende Studie im Auftrag des Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration einen Beitrag leisten.

Der Schwerpunkt der Studie liegt auf der Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards in der Wahrnehmung von Arbeitnehmern. Ausgewählt wurden zwei nach einer Herkunftssprache eingegrenzte Gruppen, bei denen aufgrund der Migrationsgeschichte erwartet wird, dass problematische Konstellationen in einer relevanten Häufigkeit auftreten könnten, die aber andererseits auch potentiell gute Vergleichsmöglichkeiten bieten: Menschen mit bulgarischer bzw. albanischer Herkunftssprache. Diese Gruppen werden hier synonym als Bulgarisch- bzw. Albanischsprachige oder als bulgarisch- oder albanischsprachige Zugewanderte bezeichnet.<sup>7</sup> Diese etwas sperrige Ausdrucksweise muss gewählt werden, weil Bulgarisch in Berlin zwar überwiegend von Bulgaren aus Bulgarien gesprochen wird, aber Albanisch in Berlin keineswegs überwiegend von Albanern, sondern vor allem auch von Mazedoniern und Kosovaren gesprochen wird. Mit Bulgarischsprachigen sind Zugewanderte aus einem EU-Mitgliedstaat ausgewählt, die erst seit kurzem Bürger der Europäischen Union sind und noch keinen vollen Arbeitsmarktzugang haben, andererseits aber auch hohe Anteile an gebildeten Zugewanderten aufweisen. Mit albanischsprachigen Zugewanderten ist eine Gruppe ausgewählt, bei denen es einerseits aus der älteren Arbeitsmigration resultierende Gruppen mit langjähriger Aufenthaltsdauer und sicherem Status oder deutscher Staatsangehörigkeit gibt, andererseits aber auch Flüchtlinge und Geduldete. Der Zugang zu den Zielgruppen wurde über Treffpunkte und Veranstaltungen gewählt, um auch unangemeldete Personen abzudecken.

Im Folgenden wird zunächst die theoretische und konzeptionelle Herangehensweise dieser Studie näher erläutert (Abschnitt 2). Im dritten Abschnitt geht es um die methodische Herangehensweise vor dem Hintergrund der Situation in Berlin. Im vierten Abschnitt werden die Ergebnisse der empirischen Analyse präsentiert. Der fünfte Abschnitt fasst zusammen, was sie für Informationsstrategien in Berlin bedeuten. Die Entwicklung besserer Informationsstrategien ist das untersuchungsleitende Ziel, das die Operationalisierung der Vorgehensweise bestimmt hat.

Während das Hauptziel der Studie darin besteht, die Grundlagen für solche Strategien zu verbessern, verfolgte sie zugleich den Nebenzweck, im Zuge der Umfrage über

---

<sup>6</sup> Das ist sicherlich eine vereinfachende Zusammenfassung einer Rechtsnorm, die es den Rechtsanwendern sprachlich und rechtssystematisch nicht leicht gemacht hat. Für eine differenzierte Analyse siehe (Renzikowski 2011: 282-286).

<sup>7</sup> Auswahlkriterium war die Reaktion auf eine Ansprache in der jeweiligen Sprache während der Durchführung der Umfrage. Dies schließt nicht aus, dass die Angesprochenen besser Deutsch als die Herkunftssprache sprechen. Auch in Deutschland Geborene wurden durch dies Kriterium nicht ausgeschlossen, aber nur in sehr geringer Zahl (4) angetroffen.

Arbeitnehmerrechte und Möglichkeiten zu ihrer Durchsetzung zu informieren. Einerseits dient also die Studie der Entwicklung von Informationsstrategien, andererseits *ist* sie bereits eine Informationsstrategie.

## 2. Konzeptionelle und theoretische Herangehensweise

Im Folgenden wird überlegt, warum, worüber, wer und wie in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, Ansprüche und Mindeststandards informiert werden kann.

### 2.1. Warum informieren? Gravierenden Verletzungen von Mindeststandards vorbeugen

Wie in vielen anderen Rechtsgebieten sind auch im Arbeitsrecht Regelungen z.T. weit ausdifferenziert. In dieser Studie wird Arbeitsausbeutung als eine gravierende Verletzung von rechtlich garantierten Mindeststandards definiert. Dabei konzentrieren wir uns nur auf eine Auswahl solcher Mindeststandards mit umfassender Gültigkeit, die daher auch z.B. Beschäftigte ohne Aufenthaltsrecht und unangemeldete Beschäftigte betreffen<sup>8</sup>, insbesondere:

- Mindestlohn: In vielen Branchen gibt es Mindestlöhne und allgemeinverbindliche Tariflöhne, die ein Arbeitgeber nicht unterschreiten darf (z.B. Baugewerbe, Gebäudereinigung, Pflegebranche, Wach- und Sicherheitsgewerbe).
- Höchstarbeitszeit: Die gesetzliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche, die nur im Ausnahmefall überschritten werden dürfen.
- Urlaubsanspruch: Ein Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-Woche hat einen Anspruch auf mindestens 20 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr.
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Arbeitgeber müssen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sorgen.
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Wenn ein Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht arbeiten kann und dies von einem Arzt bestätigt wird, muss der Arbeitgeber den Lohn zunächst weiterzahlen.
- Schutz bei Arbeitsunfällen: Wer einen Unfall am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit hat, hat Anspruch auf Behandlung und ggf. auch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Was jeweils als eine gravierende Abweichung von diesen Mindeststandards betrachtet wird, hängt von der Intensität und Dauer der Verletzung ab und wird auch in der Rechtsprechung immer nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt.<sup>9</sup> So ist es z.B. offensichtlich eine weniger schwere Rechtsverletzung, wenn eine Stunde unbezahlte Mehrarbeit erwartet wird, als wenn regelmäßig 30 Stunden Arbeit pro Woche bezahlt und 60 Stunden verlangt werden. Für die Studie wurde nach Operationalisierungen gesucht, die sich in einem einfachen Fragebogen abfragen lassen und möglichst eindeutig eine deutliche Abweichung von Standards anzeigen (Verweigerung eines Arbeitsvertrags, gefährliche Arbeiten ohne notwendige Schutzvorrichtungen oder Schutzkleidung, Verweigerung des Lohns, häufig

---

<sup>8</sup> [http://www.gegen-menschenhandel.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=96&lang=de](http://www.gegen-menschenhandel.de/index.php?option=com_content&view=article&id=96&lang=de).

<sup>9</sup> Bei höchstrichterlichen Entscheidungen wurde z.B. eine deutliche Abweichung von einem Mindestlohn angenommen, wenn der Lohn um mehr als ein Drittel niedriger war als der Tariflohn bzw. der übliche Lohn (Renzikowski 2011: 279).



deutlich längere Arbeitszeiten als vereinbart, Zwang zur Arbeit trotz Krankheit, kein bezahlter Urlaub).

Manche Mindeststandards gelten für alle Beschäftigten – auch für illegal Beschäftigte. Arbeitgeber, die von diesen Mindeststandards deutlich abweichen, verletzen nicht nur die illegal Beschäftigten in ihren Rechten. Sie verschaffen sich auch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber gesetzestreuen Arbeitgebern und verringern die Arbeitsmarktchancen von Einheimischen und regulären Zugewanderten. Daher dienen Maßnahmen zur Durchsetzung von Mindeststandards allen gesetzestreuen Beschäftigten und Arbeitgebern.

## 2.2. Worüber informieren? Rechte, Gültigkeit, Unterstützungsmöglichkeiten, Chancen und Risiken

Damit Rechte soziale Wirksamkeit<sup>10</sup> entfalten, müssen die Adressaten sie kennen und interpretieren, was diese Rechte für die eigene Situation bedeuten. Dabei orientieren sie sich auch daran, wie in ihrem Umfeld darüber gesprochen wird, was in den Medien steht, wie Behörden das Recht anwenden und andere relevante Organisationen wie z.B. Gewerkschaften die Rechtslage vermitteln.

Gerade im arbeitsrechtlichen Bereich kommt es relativ selten zu rechtlichen Auseinandersetzungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Typischerweise werden Streitpunkte erst nach Ende eines Beschäftigungsverhältnisses vor Gericht gebracht. Solche rechtlichen Auseinandersetzungen wirken aber auch in beginnende und laufende Beschäftigungsverhältnisse hinein, indem sie die Verhandlungspositionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beeinflussen. Dies wird auch als Schattenwirkung des Rechts bezeichnet.<sup>11</sup>

Vor diesem Hintergrund wird überlegt, wie eine präventive Informationspolitik eines Bundeslandes Einfluss nehmen kann, denn offensichtlich kann eine ganze Reihe von Rahmenbedingungen, die eine Verletzung von Mindeststandards in Arbeitsverhältnissen begünstigen, durch eine Informationspolitik nicht beeinflusst werden, z.B. Wettbewerbsbedingungen in bestimmten Branchen, aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen, die Lebensbedingungen im Herkunftsland und die kriminelle Energie von Tätern, die bewusst die Verletzlichkeit von Personen zur Arbeitsausbeutung ausnutzen (Cyrus und de Boer 2011: 50). Um Ansatzpunkte für eine Informationspolitik zu finden, ist es sinnvoll, sich zunächst die Reaktionsmöglichkeiten von Beschäftigten bei einer Rechtsverletzung zu verdeutlichen. Im Prinzip gibt es vier Reaktionsmöglichkeiten, die in Anlehnung an Hirschmans Vorstellungen von Widerstand, Abwanderung und Loyalität (*voice, exit, and loyalty*), als idealtypische Reaktionsmöglichkeiten formuliert werden können (Hirschman 1970)<sup>12</sup>:

- Option 1: Widerstand (*Voice*): Die Person versucht im laufenden Beschäftigungsverhältnis, den Arbeitgeber zu einer Verhaltensänderung zu bewegen, und setzt die Arbeit im Erfolgsfall fort.
- Option 2: Abwanderung mit Entschädigung (*Voice after Exit*): Die Person beendet das Beschäftigungsverhältnis und stellt nach Ende der Beschäftigung außergerichtlich oder gerichtlich Forderungen.

<sup>10</sup> Der Ansatz des ‚Sozialen Wirkens‘ von Recht wird von Griffiths (1999) am Beispiel des Anti-Diskriminierungsrechts beschrieben.

<sup>11</sup> Zur Mobilisierung von Beschäftigtenrechten vergleiche die umfassende Analyse von Kocher (2009: insbesondere S. 18ff.)

<sup>12</sup> Für eine Anwendung der Ideen von Hirschman zur Erklärung von Migration vgl. Straubhaar (2006).

- Option 3: Abwanderung ohne Entschädigung (*Exit*): Die Person beendet das Beschäftigungsverhältnis und verzichtet auf die Forderungen an den Arbeitgeber.
- Option 4: Hinnahme der Rechtsverletzung (*Loyalty*): Die Person arbeitet beim gleichen Arbeitgeber weiter und nimmt die Verletzung hin.

In einem fortlaufenden Beschäftigungsverhältnis kann die Person dem Arbeitgeber zum Beispiel die Rechtslage erklären, u.U. mit Unterstützung anderer Personen, und so deutlich machen, dass ein bestimmtes Verhalten als rechtswidrig wahrgenommen und nicht hingenommen wird (Option 1). Wenn der Arbeitgeber dann sein Verhalten ändert, kann das Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden. Das dürfte in der Regel nur unter bestimmten Bedingungen möglich sein, wenn z.B. ein Arbeitnehmer das Arbeitgeberverhalten in einem Kleinbetrieb auf Unwissenheit oder eine schwierige wirtschaftliche Situation zurückführt, oder wenn in einem Großbetrieb ein gutes Verhältnis zu den unmittelbaren Kollegen und Vorgesetzten besteht, die an der Regelverletzung nicht beteiligt waren. Der Versuch, die Situation am Arbeitsplatz zu verbessern (*voice*) kann ein erster Schritt sein. Wenn dieser nicht erfolgreich ist, kann die Kündigung der Beschäftigung folgen (*exit*).

Ob die Person nach Ende der Beschäftigung außergerichtlich oder gerichtlich Forderungen stellt, hängt insbesondere mit der Art und dem Grad der Verletzung zusammen. Je schwerer die Rechtsverletzung ist, desto höher ist der Anreiz, nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses außergerichtlich oder gerichtlich Nachforderungen zu stellen (Option 2). Je geringer die Rechtsverletzung ist, desto größer ist der Anreiz, den Schaden hinzunehmen und nicht zu versuchen, eine Entschädigung zu erstreiten, weil Aufwand und Risiko im Verhältnis zum potentiellen Gewinn zu groß sind (Option 3). Arbeitsgerichte sind relativ niedrighschwellige Gerichte, an die sich Arbeitnehmer mit wenig Aufwand auch individuell wenden können. Für Gewerkschaftsmitglieder fungiert die Gewerkschaft zudem als eine Art Rechtsschutzversicherung, die eine Beratung im Vorfeld vornehmen und das Mitglied in erster Instanz vor Gericht vertreten kann. Vor der eigentlichen Verhandlung liegt das arbeitsgerichtliche Güteverfahren, in dem der Richter versucht, eine gütliche Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herbeizuführen. Zugleich ist eine gerichtliche Auseinandersetzung immer schon eine Eskalation, die nur selten und dann nicht ohne Unterstützung gesucht wird. Eine rechtliche Auseinandersetzung ist stets mit zeitlichem sowie emotionalem und – je nach Unterstützung – auch mit finanziellem Aufwand verbunden. Wenn das Beschäftigungsverhältnis oder der Aufenthalt illegal war, kommt die Befürchtung hinzu, dass die Betroffenen auf sich aufmerksam machen und selbst mit Sanktionen rechnen müssen. Beendet eine Person das Rechtsverhältnis, ohne gegen den Arbeitgeber vorzugehen, so wird zwar die Rechtsverletzung gegenüber *dieser* Person beendet, aber möglicherweise gegenüber dem oder der nächsten Beschäftigten in der gleichen Position fortgesetzt.

Wenn die Person keine Alternativen außer dieser Beschäftigung zu haben glaubt und keine Chance auf eine Beeinflussung des Arbeitgebers sieht, wird sie wahrscheinlich die Rechtsverletzung im laufenden Beschäftigungsverhältnis hinnehmen (*loyalty*), eventuell auch, wenn sie zunächst erfolglos den Arbeitgeber zur Verhaltensänderung aufgefordert hat (Option 4). ‚Lernt‘ der Arbeitgeber bei dieser Gelegenheit, dass hier jemand trotz wahrgenommener Rechtsverletzungen zur Weiterarbeit bereit ist, kann das zu weiteren Rechtsverletzungen führen. Wahrscheinlich ist, dass die betroffene Person zugleich verstärkt nach Alternativen sucht.

Die Reaktionsmöglichkeiten der Person unterscheiden sich grundlegend darin, ob sie die Rechtsverletzung nicht hinnimmt (Option 1, 2 und 3) oder hinnimmt (Option 4). Damit sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass eine Person bei gravierenden Rechtsverletzungen Ansprüche geltend macht und notfalls auch *gerichtlich* durchzusetzen versucht, können Informationen gezielt eingesetzt werden.

Erstens muss die Person bestimmtes Mindestrecht zumindest im Prinzip kennen. Wer z.B. das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht kennt, kann auch die Verweigerung nicht als Rechtsverletzung sehen. Hier können Informationen über geltende Mindeststandards ansetzen.

Zweitens ist von Bedeutung, dass auch angenommen wird, dass das Recht für die eigene Person und Situation gelten könnte. Hier können Informationen über den Gültigkeitsanspruch von Rechten ansetzen.

Drittens sind Informationen über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten wichtig. Einzelne Arbeitnehmer können sich zwar im Prinzip auch ohne Unterstützung rechtlich mit einem Arbeitgeber auseinandersetzen, in der Praxis geschieht dies jedoch selten. Daher brauchen sie nicht nur Wissen über Rechte, sondern auch über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und deren eventuelle Kosten. Hier können Informationen über Beratungsstellen und Unterstützungsmöglichkeiten und -kosten ansetzen.

Viertens braucht die Person Hinweise, welche Erfolgsaussichten sie hat und welche Chancen und Risiken sie eingeht, wenn sie Ansprüche geltend macht. Nur wer den Eindruck hat, dass die Erfolgsaussichten generell gut sein könnten und die Chancen die Risiken nicht überwiegen, wird sich überhaupt die Zeit nehmen, sich über den eigenen Fall beraten zu lassen. Wenn Betroffene ohnehin keine Erfolgsaussichten sehen, suchen sie auch keine Beratungsstelle auf. Hier können z.B. Informationen über erfolgreiche Beispielfälle eingesetzt werden, die Betroffene dazu bewegen können, in einer Beratung ihre eigenen Erfolgsaussichten professionell überprüfen zu lassen.

Damit Beschäftigte, deren staatlich garantierte Mindeststandards gravierend verletzt werden, während oder nach einer Beschäftigung überlegen, Ansprüche geltend zu machen, brauchen sie folgende Informationen:

Mindeststandards: Welche Mindeststandards gibt es?

Geltungsbereich: Könnten sie auch für mich gelten?

Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten: Wo kann ich Rat und Unterstützung bekommen?

Chancen und Risiken: Könnte es sich lohnen, Ansprüche geltend zu machen?

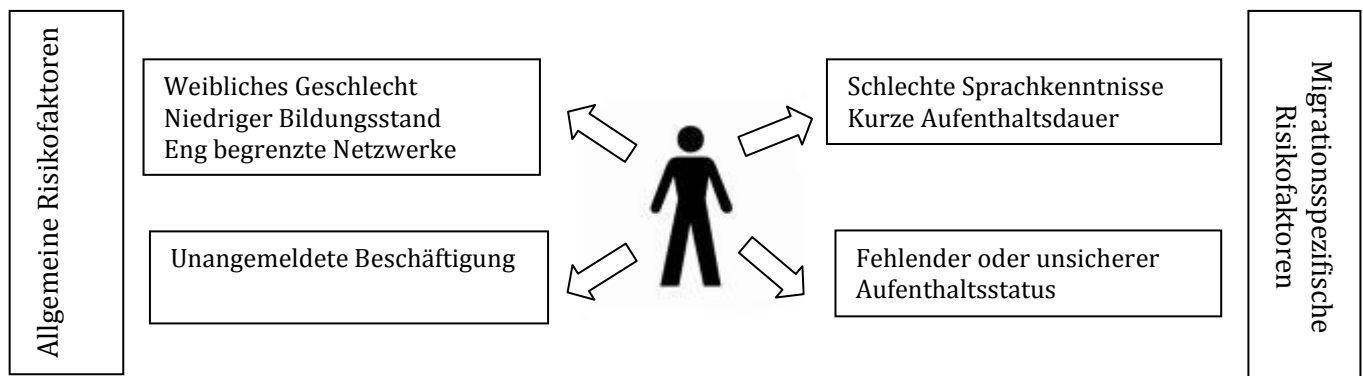
### **2.3. Wen informieren? Risikofaktoren für die Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards**

Die oben beschriebenen Informationen müssen letztlich bei den Betroffenen selbst ankommen. Daher soll zunächst gefragt werden, wer betroffen sein könnte – ob bestimmte Merkmale Arbeitnehmer dafür prädestinieren, eine gravierende Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards zu erfahren.

Als individuelle Risikofaktoren werden individuell feststellbare Merkmale und Einstellungen bezeichnet, die Rechtsverletzungen begünstigen (vgl. Cyrus et al. 2010: 64). Es werden allgemeine Risikofaktoren, die prinzipiell auch Einheimische betreffen können, aber möglicherweise bei Zugewanderten verbreiteter sind, von migrationspezifischen Risikofaktoren unterschieden, die in Migrationsprozessen entstehen und somit nur Zugewanderte betreffen können.

Abbildung 1 zeigt die individuellen Risikofaktoren im Überblick, die nach Durchsicht bisheriger Forschungsergebnisse als besonders wichtig erachtet werden.

**Abbildung 1 Individuelle Risikofaktoren für die Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards**



Quelle: Eigene Darstellung.

Ob Männer oder Frauen stärker von Verletzungen der Arbeitnehmerrechte betroffen sind, ist eine offene Frage. Oft wird u.a. wegen der überproportionalen Beteiligung von Frauen und insbesondere Migrantinnen an der Arbeit in Privathaushalten angenommen, dass Frauen verletzlichere als Männer sind und leichter ausgebeutet werden können (z.B. Lutz 2008).

Ein niedriger Bildungsstand und eng begrenzte soziale Netze können bei Einheimischen wie bei Zugewanderten eine Verletzung von Mindeststandards begünstigen. Bei Zugewanderten kann zusätzlich gefragt werden, ob häufige private Kontakte zu eigenen Landleuten oder vielfältige Kontakte auch zu anderen Nationalitäten besser gegen Rechtsverletzungen schützen.<sup>13</sup>

Bei Zugewanderten kann hinzukommen, dass schlechte Sprachkenntnisse den Zugang zu weiteren Informationen einschränken. Eine kurze Aufenthaltsdauer ist als eigenständiger Faktor formuliert, weil Netzwerke, Institutionen- und Sprachkenntnisse typischerweise erst mit zunehmender Aufenthaltsdauer wachsen (vgl. Cyrus und Vogel 2006).

Mindeststandards gelten prinzipiell auch in unangemeldeten Beschäftigungsverhältnissen, in denen ohne schriftlichen Arbeitsvertrag und an der Steuer vorbei (schwarz) gearbeitet wird. Beschäftigte, die selbst an den Regelverletzungen mitgewirkt haben, stufen ihre Rechte wahrscheinlich als nicht relevant und die Rechtsdurchsetzung als wenig erfolgversprechend ein. Das liegt hauptsächlich daran, dass die Risiken einer Rechtsdurchsetzung im Verhältnis zum potentiellen Erfolg in diesen Fällen *tatsächlich* höher sind als bei einem regulären Beschäftigungsverhältnis. Der Aufwand ist höher, weil die Betroffenen Unterstützung brauchen, um sich selbst vor Sanktionierung zu schützen, und die Erfolgchance ist geringer, wenn es oft keine Aufzeichnungen und offizielle Zahlungsströme gibt. Es kann aber auch an der (irrtümlichen) Einschätzung liegen, dass unangemeldet Beschäftigte entweder prinzipiell keine Rechte bzw. Ansprüche haben oder sie prinzipiell nicht durchsetzen können.

Ein fehlender oder unsicherer Aufenthaltsstatus begünstigt zusätzlich durch eine Einschränkung der Alternativen die Verletzung von Mindeststandards, auch wenn es sich um eine regulär angemeldete Beschäftigung handelt. Grundsätzlich sind Beschäftigte einem höheren Risiko ausgesetzt, wenn sie selbst subjektiv wenige Alternativen zur Beschäftigung beim derzeitigen oder anderen Arbeitgeber sehen. Während es für Deutsche und Menschen mit gesichertem Aufenthaltsrecht in der Regel zumindest die Alternative des Sozialleistungsbezugs gibt, riskieren Zugewanderte ohne gesichertes Aufenthaltsrecht bei

<sup>13</sup> Zur Bedeutung vielfältiger Netze siehe schon Granovetter (1973). In der Terminologie Putnams (2000) verfügen Menschen mit Netzen nur zu Landsleuten über ‚gebundene‘ (*bonding*) Netze, während häufige Kontakte über die Leute aus dem eigenen Herkunftsland hinaus als ‚überbrückende‘ (*bridging*) Netze verfügen.

Sozialleistungsbezug die Verstetigung ihres Aufenthalts. Unregistrierte Zugewanderte können nur auf solidarische Unterstützung oder alternative Beschäftigungsmöglichkeiten in der Illegalität zurückgreifen.

Damit Betroffene gezielt mit Informationsstrategien erreicht werden können, sind die individuellen Risikofaktoren zu identifizieren, die Personen für eine Rechtsverletzung prädestinieren. Wichtig ist die Einschätzung der Rolle allgemeiner Faktoren wie Geschlecht, Bildungsstand, Netzwerke und Art der Beschäftigung, und migrationspezifischer Faktoren wie Sprachkenntnisse, Aufenthaltsdauer und Aufenthaltsstatus.

#### **2.4. Wie informieren? Informationswege**

Konkrete Informationsangebote sollten in umfassende Unterstützungs- und Informationsstrategien eingebettet sein. Eine solche Strategie wurde im Rahmen eines Projekts zur Eindämmung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ausgearbeitet (Cyrus und Gatzke 2011: 428). Im Wesentlichen wird ein Modell dezentral vernetzter Unterstützungsstrukturen vorgeschlagen, die durch stimulierende Botschaften bekannt gemacht werden sollten. Metaziel der Informations- und Unterstützungsstrategie ist die weitere Verbreitung guter Arbeitsbedingungen durch die Stärkung der Rechtssicherheit und Konfliktfähigkeit von Betroffenen (Cyrus 2011: 346).

Von den Kommunikationszielen hängt es ab, ob die konkreten Informationsangebote mehr oder weniger umfangreich sind (von der Website mit vielfältigen Informationsangeboten zum Plakat), ob sie grundsätzliche oder individualisierte Informationen enthalten (von der Broschüre bis zur individuellen Beratung), ob Betroffene direkt oder über Multiplikatoren angesprochen werden sollen.

Nähere Informationen zur Zielgruppe können helfen, die Informationsangebote so zu planen, dass sie auch ankommen, d.h. wahrgenommen, für relevant und glaubwürdig erachtet werden.

Informationsangebote sollen die Betroffenen erreichen können. Dabei ist wichtig, dass arbeitsbezogene Informationen über relevante Quellen, in geeigneten Sprachen und an Orten verbreitet werden, die von den Zielgruppen genutzt werden.

### **3. Hintergrund und Methode der Umfrage**

#### **3.1. Zielgruppen der Befragung: Albanisch- und Bulgarischsprachige als Teil der Berliner Zuwandererbevolkerung**

Der Berliner Arbeitsmarkt ist durch eine schwierige Arbeitsmarktsituation geprägt – schwache Wirtschaftsentwicklung und überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit, die auch die Situation der Zugewanderten prägt. Im Durchschnitt weisen Zugewanderte eine hohe Arbeitslosigkeit auf, üben häufiger nur einfache berufliche Tätigkeiten aus und gehen häufiger einer selbstständigen Tätigkeit nach (Brenke 2008). Diese Merkmale des Berliner Arbeitsmarktes und der Zuwandererbevolkerung in Berlin prädestinieren die Zugewanderten am Standort besonders für eine Untersuchung von Arbeitsmarkterfahrungen und Erfahrungen mit Nicht-Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards.

Einige der migrationspezifischen Risikofaktoren, die die Verletzlichkeit von Zugewanderten erhöhen, erschweren auch die Durchführung von Umfragen. So müssen Fragebögen übersetzt werden und muttersprachliche Interviewer eingesetzt werden, wenn man auch Menschen mit geringen Sprachkenntnissen erreichen will. Da Sprachkenntnisse möglicherweise ein

entscheidender Einflussfaktor sind, wurde eine muttersprachliche Ansprache als unabdingbar betrachtet, was zugleich bedeutete, dass zur Beschränkung des Aufwandes die Umfrage auf zwei Sprachgruppen ausgerichtet werden musste. Diese sollten zugleich auch das Potential für weitere Differenzierungen im Hinblick auf die anderen Einflussfaktoren bieten und insbesondere die Unterscheidung zwischen EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern ermöglichen.

Die ausländische Bevölkerung Berlins ist sehr divers. Differenziert man die ausländische Bevölkerung nach Staatsangehörigkeiten, so fallen nur zwei Staatsangehörigkeiten durch ihre besondere Größe aus dem Rahmen: Türken stellten zum 31.12.2010 etwa 23 Prozent der gemeldeten ausländischen Bevölkerung, Polen rund 9 Prozent der rund 457 000 ausländischen Einwohner Berlins. Alle anderen Staatsangehörigkeiten liegen unter 5 Prozent, so dass zwei Drittel der ausländischen Bevölkerung Berlins aus einer Vielzahl von Ländern stammen (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011a).<sup>14</sup>

Die Auswahl kleinerer Länder bzw. Sprachräume ist also für die Berliner Bevölkerung relevant und im Hinblick auf die Frage nach Informationsstrategien interessant, da die Herausforderung desto größer ist, je kleiner die Sprachgruppe ist. So sind für die drei größeren fremdsprachigen Gruppen in Berlin (türkisch-, polnisch-, russischsprachig) differenziertere Informations- und Beratungsstrukturen vorhanden, die sich aber schon aus finanziellen Gründen nicht auf eine Vielzahl kleinerer Sprachgruppen übertragen lassen werden.

Unter den EU-Ländern erschienen Rumänien und Bulgarien besonders geeignet, weil die seit 2007 der EU angehörenden Länder noch keinen vollen Arbeitsmarktzugang haben. Speziell für Berlin ist Bulgarien interessanter als Rumänien. Zum 31.12.2010 waren rund 10 000 bulgarische Staatsangehörige in Berlin gemeldet, aber nur rund 5 000 rumänische, obwohl Rumänien mit einer Einwohnerzahl von mehr als 21 Millionen bedeutend größer ist als Bulgarien mit 7,5 Millionen.<sup>15</sup> Außerdem sind in Berlin noch fast 3 000 eingebürgerte Deutsche aus dem Gebiet Bulgariens statistisch erfasst (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011b). Es ist davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der bulgarischsprachigen Einwohner Berlins auch aus Bulgarien stammt, wo die Mehrheit dieser Sprachgruppe lebt. Bulgarische Minderheiten gibt es auch in der Türkei.<sup>16</sup> Die gemeldete bulgarische Bevölkerung in Berlin ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Im Jahr 2006 waren erst rund 5 400 bulgarische Einwohner gemeldet, so dass sich ihre Zahl in den letzten fünf Jahren beinahe verdoppelt hat.

Unter den Nicht-EU-Ländern erschienen die Nachfolgestaaten Jugoslawiens interessant, weil hier die Bevölkerung sowohl aus der alten Arbeitsmigration der 1960er Jahre als auch aus der Flüchtlingszuwanderung der 1990er Jahre resultiert und somit zu erwarten war, dass unterschiedliche Rechtsstatus und Aufenthaltsdauern vorzufinden sind. Ausgewählt wurde aus forschungspragmatischen Gründen die albanische Sprachgruppe, die überwiegend aus den Herkunftsländern Kosovo, Mazedonien und Albanien stammt. Im Kosovo und Albanien spricht fast die gesamte Bevölkerung Albanisch, während in Mazedonien nach Schätzungen ca. ein Viertel der Bevölkerung Albanisch spricht (Granser o.J.) (siehe Kasten über Hauptverbreitungsgebiete der Sprachen). Mazedonien und Kosovo gehörten ursprünglich zu Jugoslawien. Mazedonien wurde im Jahr 1991 in einem weitgehend friedlichen Prozess

---

<sup>14</sup> Betrachtet man Sprachräume, so ist die russische Sprachgruppe auch von besonderer Bedeutung. Zwar stammen nur rund 7% der ausländischen Einwohner aus Nachfolgestaaten der Sowjetunion (außerhalb der EU), aber es kommen noch einmal beinahe doppelt so viel Deutsche mit einem Migrationshintergrund aus diesen Ländern hinzu (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011b: Tabelle 11 der Excel-Datei).

<sup>15</sup> Daten für die Bevölkerung der beiden Länder nach Eurostat (2011). Daten für ausländische Bevölkerung in Berlin nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011a).

<sup>16</sup> Zur Situation der türkischstämmigen Bulgaren in Berlin siehe Mancheva (2008).

unabhängig, während sich der Kosovo 2008 nach einem gewaltsamen Konflikt von Serbien als einem anderen Nachfolgestaat Jugoslawiens löste. Dies hat zur Folge, dass vor allem für Einwohner Deutschlands aus dem Gebiet des heutigen Kosovo keine verlässlichen Statistiken verfügbar sind, weil nicht die gesamte Bevölkerung unter der neuen Staatsangehörigkeit registriert ist.

Am 31.12.2010 waren rund 4 700 mazedonische und 1 600 kosovarische Staatsangehörige in Berlin melderechtlich registriert. Außerdem lässt sich summarisch feststellen, dass rund 5 000 deutsche Staatsangehörige aus Mazedonien, Kosovo und dem kleinen Staat Montenegro stammen.<sup>17</sup> Aus dem Staat Albanien stammt nur ein kleiner Teil der albanischen Sprachgruppe (332 gemeldete Ausländer).

In beiden Sprachgruppen gibt es also beachtliche Anteile von eingebürgerten deutschen Staatsangehörigen, so dass auch Deutsche als Vergleichs- und Referenzkategorie zur Verfügung stehen.

### **Hauptverbreitungsgebiete der Sprachen**

Im Hinblick auf die Hauptverbreitungsgebiete der beiden Sprachen kann man unterschiedliche Muster finden. Die Siedlungsgebiete der Albanischsprachigen sind nicht nur in Albanien zu finden, sondern erstrecken sich in den Kosovo und bis nach Mazedonien, Serbien, Montenegro, Süd- und Nordgriechenland sowie Norditalien. Die albanische Sprache hat geschätzte sieben Millionen Sprecher. In Albanien ist Albanisch Amtssprache und wird von ca. 3,2 Millionen Menschen gesprochen (Granser o.J.). Auch im Kosovo spricht die überwiegende Mehrheit der rund 2,2 Millionen<sup>18</sup> Einwohner Albanisch.<sup>19</sup> Für Mazedonien gehen Schätzungen davon aus, dass rund 25 Prozent der rund 2 Millionen<sup>20</sup> Einwohner Albanisch spricht.<sup>21</sup> In den anderen Ländern ist der Anteil der Albanischsprachigen an der Gesamtbevölkerung deutlich niedriger.

Bulgarisch ist die offizielle Amtssprache in Bulgarien. Schätzungen gehen davon aus, dass 85 Prozent der Bevölkerung des Landes Bulgarisch spricht. Außerdem gibt es bulgarischsprachige Minderheiten in der Ukraine, Moldawien, Mazedonien, Serbien, Rumänien, Griechenland und Türkei (Popovska o.J.).

Sowohl für die bulgarische als auch für die albanische Sprachgruppe kann davon ausgegangen werden, dass es außer den melderechtlich registrierten auch unregistrierte Einwohner in Berlin gibt. Wie groß der Anteil der nicht Registrierten ist, lässt sich nur schätzen. Die Polizeiliche Kriminalstatistik liefert einige Anhaltspunkte für solche Schätzungen, weil Polizisten bei Tatermittlungen immer auch statistisch festhalten, aus welchem Anlass sich eine tatverdächtige Person in Deutschland aufhält. Dabei stehen ihnen auch die Kategorien ‚illegal‘ und ‚Tourist‘ zur Verfügung, bei denen man davon ausgehen kann, dass sie (überwiegend) nicht melderechtlich registriert sind. Sie können als Indiz herangezogen

<sup>17</sup> Hier wurde die Zahl der melderechtlich registrierte Einwohner Berlins aus dem Herkunftsgebiet des ehemaligen Jugoslawiens, die nicht aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, Kroatien oder Slowenien stammen, als Anhaltspunkt genommen. Sie umfasst 5 500 Deutsche und 6 642 Ausländer, die außer aus Mazedonien und Kosovo noch aus Montenegro stammen können, was jedoch recht klein ist und kaum ins Gewicht fallen dürfte.

<sup>18</sup> Daten für 2009. Eurostat. Kandidaten- und potentielle Kandidatenländer: Bevölkerung – Demographie. ec.europa.eu/eurostat, [letzter Zugriff: 06.07.2011].

<sup>19</sup> Nach Angaben der provisorischen Selbstverwaltung des Kosovo von 2006 beträgt der Anteil der Kosovo-Albaner im Kosovo ungefähr 90%. Provisional Institutions of Self Government. Ministry of Public Services. Kosovo in figures 2006. Online: [http://kosova.org/docs/kosovo\\_figures\\_06.pdf](http://kosova.org/docs/kosovo_figures_06.pdf) [letzter Zugriff: 09.03.2011].

<sup>20</sup> Daten für 2009. Eurostat. Kandidaten- und potentielle Kandidatenländer: Bevölkerung – Demographie. ec.europa.eu/eurostat, [letzter Zugriff: 06.07.2011].

<sup>21</sup> CIA. The World Factbook. Online: [letzter Zugriff: 19.03.2011].

werden, dass solche Gruppen auch in der Bevölkerung vorhanden sind. Geht man vom relativen Vorhandensein dieser Gruppen unter den Tatverdächtigen bei Jedermann-Straftaten aus, so ist die bulgarische Bevölkerung im Jahr 2009 in Berlin um mindestens 18 Prozent höher als die melderechtlich registrierte, während bei den Staatsangehörigkeiten, die für albanische Sprachgruppe relevant sind, von mindestens 7 Prozent zusätzlich zur registrierten Bevölkerung ausgegangen werden kann.<sup>22</sup> Insgesamt ist die bulgarische Sprachgruppe in Berlin wahrscheinlich etwas größer als die albanische.

Die Auswahl der bulgarischen und albanischen Sprachgruppe ist eine sinnvolle Kombination für eine Analyse zu Informationsbedarfen im Arbeitsmarkt. Es muss jeweils im Einzelnen überlegt werden, inwiefern sich Erkenntnisse über diese Gruppen möglicherweise auf breitere Bevölkerungsgruppen übertragen lassen.

### **3.2. Befragungsmethode: Treffpunktorientierte Auswahl (Center-Sampling)**

Eine repräsentative Erhebung unter bulgarisch- und albanischsprachigen Personen in Berlin wäre nicht möglich, weil die Grundgesamtheit unbekannt ist. Es gibt keine Basisdaten nach Sprachgruppen und für unregistrierte Zugewanderte, und selbst die vorhandenen Daten nach Staatsangehörigkeiten sind für die Nachfolgestaaten Jugoslawiens mit Unsicherheiten behaftet. Selbst eine repräsentative Erhebung unter einer Teilmenge der für die Fragestellung interessanten Sprachgruppen (nur gemeldete ausländische Zugewanderte) wäre sehr aufwändig, so dass eine andere Methode gewählt wurde. Bei der Center-Sampling (CS) Methode werden Migranten mit einem standardisierten Fragebogen an ausgewählten Treffpunkten befragt. Die Methode wurde in Mailand von der Fondazione ISMU entwickelt und wird seit 15 Jahren für Befragungen unter Migranten in Italien angewandt.<sup>23</sup> Bei dieser Methode wird an ausgewählten Orten, an denen sich viele Menschen einer sprachlichen oder ethnischen Gruppe treffen, ein vertrauensvolles Interviewsetting idealerweise durch muttersprachliche Interviewer hergestellt, so dass auch Unregistrierte ohne Furcht an der Umfrage teilnehmen können. Zugleich können mit einer solchen Umfrage auch deutsche Staatsbürger mit Migrationshintergrund erreicht werden.

Während die Herstellung statistischer Repräsentativität durch Gewichtungsfaktoren mit dieser Methode prinzipiell möglich ist, war sie im Zeitfenster dieser Studie nicht realisierbar.<sup>24</sup> Stattdessen wurde angestrebt, durch die Auswahl der Treffpunkte einen breiten Querschnitt der jeweiligen Sprachgruppe zu erreichen. Dies reicht für das Ziel der Untersuchung aus, solange keine systematischen themenrelevanten Verzerrungen vermutet werden müssen.

---

<sup>22</sup> Tatverdächtige, die als Tourist oder illegal eingestuft sind, in Prozent der übrigen Tatverdächtigen. Dabei werden nur solche Straftaten betrachtet, die auch Deutsche und regulär in Deutschland lebende Ausländer begehen können („Jedermann-Straftaten“), also keine Straftaten, die mit dem Aufenthaltsrecht in Verbindung stehen. Sie werden von der Polizei zu Gruppen zusammengefasst (Tatschlüssel 890000). Ausführlich dazu siehe auch (Vogel und Aßner 2009). Wir danken der Berliner Polizei, dass sie Daten zur Auswertung zur Verfügung gestellt hat.

<sup>23</sup> <http://www.ismu.org/>

<sup>24</sup> In Italien wurde statistische Repräsentativität hergestellt, indem die Antworten der teilnehmenden Personen mit Informationen gewichtet werden, die sich auf die Frequentierung der ausgewählten Treffpunkte beziehen, so dass die Antworten von Teilnehmenden, die seltener Treffpunkte aufsuchen, ein höheres Gewicht bekommen. Dies setzt jedoch eine umfassendere Auswahl und Analyse von Treffpunkten voraus, als sie im Zeitfenster dieser Studie möglich war. Dadurch konnte u.a. die Zahl der illegal in Italien lebenden Menschen geschätzt sowie Strukturmerkmale und die soziale Situation unterschiedlicher Zuwanderergruppen dargestellt werden (Blangiardo 2008).



### 3.3. Vorbereitung und Durchführung der Umfrage<sup>25</sup>

In einem ersten Schritt wurde eine Liste mit relevanten Treffpunkten in Berlin vorbereitet, an denen sich überwiegend bulgarisch- und albanischsprachige Personen treffen: Botschaft des Herkunftslandes, Migrantenorganisationen, religiöses Gebäude u.Ä. In einem zweiten Schritt wurde geprüft, welche Veranstaltungen an den jeweiligen Trefforten im Zeitrahmen der geplanten Umfrage (April-Mai 2011) stattfinden. Darüber hinaus wurde recherchiert, welche Beratungsstellen Beratung zu arbeitsmarktbezogenen Fragen anbieten und welche Beratungsmöglichkeiten in bulgarischer und albanischer Sprache in Berlin verfügbar sind.

Nach Abschluss der Vorrecherchen wurden folgende Typen von Treffpunkten ausgewählt:

- Kulturveranstaltung, die – zumindest teilweise – in der Herkunftssprache stattfindet (Veranstaltungen des Bulgarischen Kulturinstituts (BKI), südost Europa Kultur e.V.)
- religiöse Veranstaltung, die – zumindest teilweise – in der Herkunftssprache stattfindet (Bulgarische Orthodoxe Kirchengemeinde Berlin e.V., Albanische Moschee „Isa Beu“ e.V.)
- wirtschaftliches Unternehmen, dass sich – zumindest schwerpunktmäßig – an Zugewanderte aus den Hauptherkunftsländern richtet (Restaurant Mehana Trakia, Reisebüro Prishtina/Tetova)
- Ort mit Beratungsmöglichkeiten in der Herkunftssprache (bulgarischsprachige Sprechstunde in der Abteilung ‚Arbeit und Soziales‘ der Botschaft der Republik Bulgarien und die albanischsprachige Sprechstunde des Vereins südost Europa Kultur e.V.)<sup>26</sup>

Mit Zustimmung der jeweils Verantwortlichen wurden an den ersten drei Ortstypen Fragebögen persönlich verteilt, bei Bedarf erläutert und wieder eingesammelt. Bei Beratungsorganisationen wurden Fragebögen hinterlassen und darum gebeten, geeignete Personen darauf aufmerksam zu machen. Die ersten drei Typen von Orten zielten darauf ab, ein breites Spektrum von Personen zu erreichen. Personen bei Beratungsorganisationen zu befragen hatte zum Ziel auch Personen mit aktuellen Problemen zu erfassen, die ansonsten möglicherweise zu gering abgedeckt wären. Bei der albanischsprachigen Gruppe musste zudem berücksichtigt werden, dass sich im eher traditionell ausgerichteten Teil dieser Sprachgruppe Männer und Frauen typischerweise an unterschiedlichen Orten treffen, so dass jeweils unterschiedliche Orte aufgesucht werden mussten.

Bei einem Pretest im März 2011 wurde eine vorläufige Fragebogenfassung sowie die Voraussetzungen für die Ansprache von Interviewpartnern getestet (zu Pretests vgl. Kirchhoff et al. 2010). Bei der Haupterhebung im April und Mai strebten die muttersprachlichen Interviewerinnen<sup>27</sup> an, möglichst viele Personen nach dem Zufallsprinzip anzusprechen. Die Teilnehmenden konnten selbst entscheiden, den Fragebogen auf Deutsch oder in der Herkunftssprache auszufüllen. Bei der Ansprache der Personen wurde die Studie kurz dargestellt, Datenschutzfragen erläutert und Kontaktmöglichkeiten angeboten, wenn die

---

<sup>25</sup> Auch im Namen des Berliner Integrationsbeauftragten danken die Autorinnen den Verantwortlichen, die den Zugang zu den Befragungsorten ermöglicht haben. Ein besonderer Dank gilt allen, die an der Umfrage teilgenommen und über ihre Erfahrungen berichtet haben.

<sup>26</sup> Eine umfassendere Einbeziehung von Beratungsstellen war nicht möglich, da weitere Beratungsstellen entweder das Verteilen von Fragebögen am Rande ihrer eigentlichen Tätigkeit für problematisch hielten oder im Zeitrahmen keine organisationsinterne Entscheidung getroffen werden konnte, wie mit einer solchen Umfrage umgegangen werden soll.

<sup>27</sup> Die Umfrage unter der bulgarischsprachigen Zielgruppe wurde von der Ko-Autorin Vesela Kovacheva, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) durchgeführt. Die Umfrage unter der albanischsprachigen Zielgruppe wurde ehrenamtlich von Aferdita Suka, Mitarbeiterin im Büro des Beauftragten für Integration und Migration des Berliner Senats, durchgeführt.

Teilnehmenden sich über die Ergebnisse der Studie informieren lassen wollten. Die Teilnehmenden wurden in der Herkunftssprache angesprochen. Nur selten weigerten sich die Besucher an der Umfrage teilzunehmen, nachdem sie angesprochen wurden. Die Fragebögen wurden vor Ort ausgefüllt, teilweise allein, teilweise mit Rückfragen an die Interviewerinnen.<sup>28</sup> Die Teilnehmenden erhielten nach Abgabe des Fragebogens die Broschüre ‚Gute Arbeit‘ mit Informationen zu Rechten und Beratungsmöglichkeiten. Nach der Erhebungsphase wurden die Antworten kodiert und in SPSS dokumentiert, wobei stichprobenartig auf Fehler geprüft wurde.

Im Ergebnis stammen die ausgewerteten Fragebögen von folgenden Orten (Tabelle 1)<sup>29</sup>:

**Tabelle 1 Auswertung der Fragebögen nach Befragungsorten**

Befragungsort	Anzahl der Besuche	Anzahl der ausgefüllten Fragebögen	Anteil innerhalb der Zielgruppe	Anteil aller Fragebögen
<i>Bulgarischsprachige Zielgruppe</i>				
Bulgarische Orthodoxe Kirchengemeinde Berlin e.V.	2	34	42,5%	21,5%
Bulgarisches Restaurant Mehana Trakia	2	19	23,8%	12,0%
Bulgarisches Kulturinstitut (BKI)	2	15	18,8%	9,5%
Botschaft der Republik Bulgarien	1	6	7,5%	3,8%
Bulgarische Schule in Berlin e.V.	1	5	6,3%	3,2%
Reisebüro Prishtina/Tetova*	0	1	1,2%	0,6%
<i>Gesamt BG</i>	<i>8</i>	<i>80</i>	<i>100%</i>	<i>50,6%</i>
<i>Albanischsprachige Zielgruppe</i>				
Reisebüro Prishtina/Tetova*	3	26	33,3%	16,4%
„Oda shqiptare“, Albanischer Kulturverein in Berlin	1	18	23,1%	11,4%
Botschaft der Republik Kosovo	1	14	17,9%	8,9%
Albanische Moschee „Isa Beu“ e.V.	2	6	7,7%	3,8%
südost Europa Kultur e.V.	1	6	7,7%	3,8%
„Albunivers“ Kultur, Migration und Integrationszentrum e.V.	1	5	6,4%	3,2%
Bistro-Cafe Tetova	1	3	3,8%	1,9%
<i>Gesamt AL</i>	<i>10</i>	<i>78</i>	<i>100%</i>	<i>49,4%</i>
<i>Gesamt BG + AL</i>	<i>18</i>	<i>158</i>		<i>100%</i>

\*Eine Person der bulgarischen Zielgruppe wurde im schwerpunktmäßig auf Albanischsprachige ausgerichteten Reisebüro befragt.

Quelle: eigene Darstellung.

Die Erfahrungen der Interviewerinnen bei der Durchführung der Studie wurden in Berichten dokumentiert. Diese Berichte enthalten Einschätzungen zum Befragungsverlauf sowie

<sup>28</sup> Einige Fragebögen wurden zum späteren Ausfüllen verteilt. Daraus resultierte nur eine sehr geringe Zahl von Rückläufen.

<sup>29</sup> Da bei den meisten Fragen nach dem Pretest nur eine geringfügige Anpassung des Fragebogens nötig war, können die Ergebnisse der Pretest-Erhebung in der Regel in die Auswertung einbezogen werden.

ausführlichere Berichte über Arbeitsmarkterfahrungen von Befragten, die den Interviewerinnen anlässlich der Studie erzählt wurden.

### 3.4. Fragebogengestaltung

Um einen hohen Rücklauf zu erhalten, musste der Fragebogen kurz sein, damit die Befragung am Rande der eigentlichen Aktivitäten am Treffpunkt durchgeführt werden konnte. Es wurde ein vierseitiger Bogen mit 18 standardisierten Fragen entwickelt (teilweise mit offenen Ergänzungsmöglichkeiten) und die Möglichkeit zu weiteren Kommentaren auf einem Extrablatt gegeben (siehe Fragebogen im Anhang 1). Die Fragen richteten sich auf individuelle Informierungsmöglichkeiten, Arbeitsmarkterfahrungen, Kenntnisse über Arbeitnehmerrechte und sozio-demographische Merkmale. Dabei musste jeweils bedacht werden, dass das Informationsinteresse der Umfrage auch sensible Bereiche berührt. Fragen nach dem Aufenthaltsstatus und schlechten Arbeitsmarkterfahrungen sind offensichtlich sensibel, aber es musste auch ein Fragenkontext vermieden werden, der als Unterstellung negativer Attribute für die eigene Gruppe gedeutet werden kann (z.B. bezüglich Status, Sprachkenntnissen und Bildungsstand). Der Fragebogen wurde in deutscher Sprache entwickelt und von den Interviewerinnen ins Bulgarische und Albanische übersetzt.

Um Ansatzpunkte für präventive Informationsstrategien zu finden, wurde gefragt, welche deutsch- und herkunftssprachliche Informationsquellen bisher genutzt wurden sowie danach, ob bestimmte Behörden und Beratungsstellen bekannt sind und schon genutzt wurden, um Rat über Arbeitnehmerrechte einzuholen. Außerdem sollten die Teilnehmer der Umfrage sprachbezogene Orte angeben, die sie im vergangenen Jahr aufgesucht hatten.

Im Bezug auf den Arbeitsmarkt wurde nach dem derzeitigen Beschäftigungsstatus, der Einschätzung der eigenen Arbeitsbedingungen, Erfahrungen mit der Verletzung von Arbeitsbedingungen und den eigenen Reaktionen darauf gefragt. Eine Frage forderte den Befragten auf anzukreuzen, wie seine Rechte verletzt wurden. In diesem Kontext wurde auch abgefragt, ob die Befragten schon einmal ohne Vertrag und Anmeldung bei der Sozialversicherung arbeiten mussten. Die aufgeführten Rechtsverletzungen wurden so formuliert, dass schwerwiegende Rechtsverletzungen nahegelegt wurden (z.B. ‚Ich habe *gar keinen* bezahlten Urlaub bekommen.‘ ‚Ich musste *häufig deutlich* länger arbeiten als vereinbart, ohne dafür zusätzlichen Lohn zu bekommen.‘).<sup>30</sup> Im Bezug auf Lohnvorenthaltung wurde explizit differenziert danach, ob jemand nur für einzelne Tage oder für mehr als einen Monat gar keinen Lohn bekommen hat.

Der Kenntnisstand zu Arbeitnehmerrechten wurde durch sechs vereinfachte Beschreibungen zentraler Mindeststandards in ausgewählten Arbeitsrechtsbereichen abgefragt (Höchst Arbeitszeit, Mindestlöhne, Arbeitssicherheit, Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Ansprüche bei Unfall). Dazu wurde der im Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung entwickelte Informationsflyer genutzt, der Rechte und Beratungsmöglichkeiten unter dem Motto ‚Für Gute Arbeit – gegen Arbeitsausbeutung – gegen Lohn- und Sozialdumping‘ zusammenfasst. Es wurde darauf geachtet, dass die Dachbotschaft des Flyers, dass alle Arbeitnehmer durchsetzbare Rechte haben, auch durch den Fragebogen transportiert wird, während zugleich kein zu rosiges Bild der Möglichkeiten suggeriert werden sollte, da die Durchsetzung von Rechten in vielen Fällen mit beträchtlichen Schwierigkeiten verbunden sein kann.

Eine weitere Frage bezog sich darauf, ob im Prinzip bekannt ist, dass Rechte auch für illegal Beschäftigte gelten und dass es schon Fälle gegeben hat, bei denen eine Nachzahlung

---

<sup>30</sup> Im Fragebogen ohne Hervorhebung.

durchgesetzt werden konnte. Für Personen, die Erfolgsfälle der allerschwächste Gruppe – der Menschen ohne Aufenthaltsstatus – kennen, wird davon ausgegangen, dass sie auch darüber informiert sind, dass regulär Beschäftigte solche Ansprüche geltend machen könnten.

Weiterhin wurde nach der Reaktion auf eine tatsächliche und eine potentielle Rechtsverletzung gefragt, um einzuschätzen, welche Handlungsoptionen gewählt wurden, um sich gegen die Rechtsverletzung zu wehren.

Bei den Angaben zur Person wurde Alter und Geschlecht, Aufenthaltsdauer in Deutschland, höchster Bildungsstand, Staatsangehörigkeit der eigenen Netzwerke, eigene Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus abgefragt. Darüber hinaus wurden Einschätzungen der eigenen Sprachkenntnisse abgefragt. Zusätzlich kann die Wahl eines deutsch- statt herkunftssprachlichen Fragebogens und ein Bildungsabschluss in Deutschland als Hinweis auf gute Deutschkenntnisse gewertet werden.

Besonders schwierig war die Operationalisierung des Aufenthaltsstatus für Nicht-Deutsche, weil erstens für EU-Bürger (Bulgaren) andere Alternativen wahrscheinlich sind als für Drittstaatler (Albanischsprachige) und weil zweitens, für beide Gruppen die Möglichkeit gegeben sein sollte, auf unverfängliche Weise anzugeben, dass sie in Deutschland nicht angemeldet sind. Dies wurde im Fragebogen umgesetzt, indem eine einheitliche Kategorisierung gewählt wurde, mit der Option, auch ‚sonstiges‘ ankreuzen zu können.

#### **4. Ergebnisse der Umfrage: Arbeitsmarkterfahrungen von bulgarisch- und albanischsprachigen Zugewanderten in Berlin**

##### **4.1. Erkenntnisse aus der Befragungsdurchführung**

In beiden Zielgruppen gab es Befragte, die ein Feedback zum Fragebogen gaben oder mit der Interviewerin diskutierten.<sup>31</sup> Inhaltlich ähnelten sich die Kommentare der beiden Zielgruppen. Sie merkten an, Einiges über ihre Rechte als Arbeitnehmer aus dem Fragebogen gelernt zu haben. Die Frage zum Geltungsbereich von Mindeststandards regte Debatten an: Viele bezweifelten die Aussage, dass Rechte auch für unangemeldete Beschäftigungen und Personen ohne Aufenthaltsstatus gelten. Der nach der Befragung ausgehändigte Informationsflyer über Mindeststandards mit Hinweisen auf drei Beratungsstellen in Berlin wurde begrüßt. Als besonders nützlich wurde die Verfügbarkeit der Broschüre in der Herkunftssprache betont. An mehreren Befragungsorten wurde gebeten, Informationsflyer in der Herkunftssprache zu hinterlassen, damit sie an Interessierten weitergegeben werden können. Befragte, die sich selbst als gut über ihre Arbeitnehmerrechte informiert betrachteten, nahmen zusätzliche Broschüren für Freunde oder Bekannte mit.

Es ergaben sich einige thematische Unterschiede im Feedback der beiden Zielgruppen, die mit ihrer unterschiedlichen Situation zusammenhängen. Als Zentralthema unter der bulgarischsprachigen Gruppe galten die rechtlichen Rahmenbedingungen während der Übergangsfristen, in denen Bulgaren noch keinen vollen Arbeitsmarktzugang in Deutschland haben. Während für abhängige Beschäftigungsverhältnisse noch eine Arbeitsgenehmigung erforderlich ist, können Bulgaren heute schon eine selbstständige Tätigkeit anmelden und sich dann regulär niederlassen. Wie sich ein solcher Aufenthalt verstetigen kann, wann eine reguläre abhängige Beschäftigung möglich ist und welche Risiken bei einer illegalen abhängigen Beschäftigung zusätzlich zur gemeldeten selbstständigen Tätigkeit bestehen, war ein Thema für mehrere Personen. Dass sich einige von der Interviewerin die Bestätigung

---

<sup>31</sup> Während die bulgarischen Befragten überwiegend mündliches Feedback bevorzugten, notierten die albanischsprachigen Befragten häufiger ihre Kommentare schriftlich.

erhofften, dass die in den Medien zu diesem Zeitpunkt viel diskutierte volle Freizügigkeit für Staatsbürger aus den 2004 beigetretenen Staaten (u.a. Polen und Tschechien) auch für Bulgaren gelte, zeigt den Grad der Unsicherheit über die Rechtssituation in Deutschland. Hauptthema in der albanischsprachigen Gruppe war die schlechte Arbeitsmarktsituation in Berlin, in der die Hinnahme von Rechtsverletzungen oft als alternativlos betrachtet wurde.

Es ist bemerkenswert, dass die bulgarische Interviewerin einige Tage nach der Umfrage in vier Fällen kontaktiert wurde, um Rat und Informationen zu aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Problemen zu geben. Grundsätzlich könnten die vor Ort geführten Gespräche und später eingegangenen Anrufe als Bestätigung des Informationsbedarfs zu arbeitsmarktbezogenen Themen interpretiert werden. Außerdem weist diese Reaktion darauf hin, dass auch telefonische Beratungsmöglichkeiten in Anspruch genommen würden.

#### 4.2. Die Stichprobe: soziodemographische Merkmale der Befragten

Im Folgenden werden ausgewählte soziodemographische Merkmale der Stichprobe vorgestellt und mit Merkmalen ausgewählter ausländischer Staatsangehörigkeiten in der gemeldeten Bevölkerung in Berlin verglichen. Diese Vergleichsgruppe gibt Anhaltspunkte dafür, welche Merkmale in der Stichprobe zu erwarten waren, wobei bei der Interpretation zu beachten ist, dass in der Stichprobe auch Deutsche und Nicht-Registrierte erfasst sind.

Tabelle 2 zeigt die Gesamtzahl der registrierten Berliner Einwohner, den Anteil der Frauen und der 15- bis 45-Jährigen für die beiden größten ausländischen Staatsangehörigkeiten sowie die Staatsangehörigkeiten mit hohen Anteilen an Bulgarisch- und Albanischsprachigen.

**Tabelle 2 Soziodemographische Merkmale der ausländischen Bevölkerung in Berlin nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten zum 31.12.2010**

Staatsangehörigkeit	insgesamt	in % von Ausländern insgesamt	weiblich	in % von insgesamt	15- bis 45-Jährige	in % von insgesamt
Ausländisch insgesamt	457 806	100,0	223 611	48,8	272 471	62,0
Ausgewählte Staatsangehörigkeiten						
Türkei	104 556	22,8	49 112	47,0	57 150	56,8
Polen	40 988	9,0	21 571	52,6	24 117	60,8
Bulgarien	9 988	2,2	4 886	48,9	7 098	74,4
Mazedonien	4 729	1,0	1 914	40,5	2 838	63,7
Kosovo	1 633	0,4	769	47,1	1 043	71,1
Albanien	332	0,1	167	50,3	253	79,1

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011a).

Bei türkischen Staatsangehörigen gibt es einen leichten Männerüberhang, während bei polnischen Staatsangehörigen ein leichter Frauenüberhang zu finden ist (Frauenanteil 47 bzw. 53 Prozent der gemeldeten Bevölkerung). In den untersuchten Staatsangehörigkeiten ist die Geschlechterverteilung bei Bulgaren und Albanern etwa ausgeglichen (49 bzw. 50 Prozent), während bei Kosovaren ein leichter und bei Mazedoniern ein starker Männerüberhang unter den Gemeldeten besteht (Frauenanteil 47 bzw. 41 Prozent). Der Frauenanteil unter den bulgarischen Staatsangehörigen war insofern erstaunlich, da in der Vergangenheit in Berlin

mehr Frauen als Männer registriert waren.<sup>32</sup> Dies ist vor allem auf einen verstärkten Zuzug bzw. eine verstärkte Registrierung von Männern seit dem EU-Beitritt zurückzuführen<sup>33</sup>, aber auch unter den Eingebürgerten waren Frauen überproportional vertreten.<sup>34</sup>

Da Migration typischerweise ein altersselektiver Prozess ist, an dem Menschen in der ersten Hälfte des Erwerbslebens verstärkt teilhaben (Wagner 1989), wird hier der Anteil von Menschen im Alter von 15 bis 45 Jahren als Indikator die Bedeutung von Neuzuwanderern herangezogen.<sup>35</sup> 55 Prozent der türkischen und 59 Prozent der polnischen Bevölkerungsgruppe sind in dieser Altersklasse. Mazedonier weisen ähnliche Werte auf, während der Anteil bei Kosovaren, Bulgaren und Albanern deutlich höher liegt (siehe Tabelle 2). Dies weist auf die für die Studie erwünschte höhere Bedeutung von Neuzuwanderern in diesen Gruppen hin.

Tabelle 3 zeigt ausgewählte Merkmale der Befragten, differenziert nach Zielgruppen. Es wurden 158 Fragebögen ausgefüllt, davon 80 in der bulgarischsprachigen und 78 in der albanischsprachigen Zielgruppe.

Die Geschlechterverteilung in der albanischsprachigen Zielgruppe entspricht mit 60 Prozent und damit einer Überrepräsentierung der Männer den Erwartungen aufgrund der Daten des Melderegisters. Bei Bulgarischsprachigen wäre nach jüngsten Melderegisterdaten ein leichter Männerüberhang zu erwarten gewesen, während die Stichprobe einen Frauenüberhang aufweist. Da ein solcher Frauenüberhang bei Bulgarischsprachigen in der Vergangenheit vorkam, könnte dies möglicherweise auf eine Unterrepräsentierung erst in jüngerer Zeit zugewanderter oder registrierter Männer hindeuten. Von den 19 in der Umfrage erreichten Neuzuwanderern, die 2010/2011 aus Bulgarien nach Deutschland gekommen sind, waren 12 Männer.

Die Altersstruktur entspricht bei beiden Gruppen den Erwartungen nach den Daten des Melderegisters. Die Befragten waren in beiden Fällen zu rund 70 Prozent im Alter von 15 bis 45 Jahren.

Auffällig ist, dass in der bulgarischsprachigen Zielgruppe mit rund 28 Prozent ein deutlich höherer Anteil deutscher Staatsangehöriger interviewt wurde als in der albanischsprachigen Zielgruppe mit 17 Prozent.<sup>36</sup> Während der Anteil der deutschen Staatsangehörigen in der bulgarischsprachigen Zielgruppe in etwa den Erwartungen entspricht, liegt er bei der albanischsprachigen Zielgruppe deutlich niedriger. Über die Gründe kann nur spekuliert werden. Möglicherweise hängt es damit zusammen, dass für eingebürgerte Zuwanderer und ihre Nachkommen die ausgewählten sprachorientierten Treffpunkte keine so große Bedeutung mehr haben. Ein anderer Grund kann der hohe Anteil der in den 1990ern zugewanderten Kosovaren in der Stichprobe sein, die teilweise als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind, so dass ein geringerer Teil Einbürgerungsmöglichkeiten wahrnehmen konnte.

---

<sup>32</sup> Im Jahr 2006 lag der Anteil der Frauen unter den 5 347 Gemeldeten noch bei 54 Prozent (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2007).

<sup>33</sup> Wanderungsdaten vom Einwohnermelderegister für 2010 zeigen einen deutlichen Überhang der Männer unter den 2010 nach Berlin zugewanderten Bulgaren: 63 Prozent aller Zuzüge und 60 Prozent des Wanderungssaldos sind auf Männer zurückzuführen (Auskunft des Amts für Statistik Berlin-Brandenburg, August 2011).

<sup>34</sup> Von den 128 im Jahr 2010 Eingebürgerten waren 70 Prozent weiblich (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2011c).

<sup>35</sup> Im Ausländerzentralregister ist auch die Aufenthaltsdauer angegeben. Wegen der Besonderheiten der untersuchten Staatsangehörigkeiten (EU-Bürger, ehemaliges Jugoslawien) sind diese Angaben allerdings möglicherweise irreführend, so dass wir hier auf die Angabe verzichten.

<sup>36</sup> Von den 35 Befragten mit deutscher Staatsangehörigkeit hatten 14 Personen aus der bulgarischsprachigen Zielgruppe zusätzlich die bulgarische Staatsangehörigkeit, aber nur eine Person aus der albanischsprachigen Zielgruppe die Staatsangehörigkeit des Herkunftslandes. Drittstaatler können im Gegensatz zu EU-Bürgern bei Einbürgerung nicht ohne weiteres die alte Staatsangehörigkeit behalten.

**Tabelle 3 Soziodemographische Merkmale der Befragten in der Stichprobe**

Merkmal	Gesamtstichprobe		Albanischsprachige		Bulgarischsprachige	
	absolut	in % der Stichprobe	absolut	Merkmal in % der Zielgruppe	absolut	Merkmal in % der Zielgruppe
<b>Anzahl der Befragten</b>						
absolut	158	100,0	78	100,0	80	100,0
in % der Stichprobe		100,0		49,4		50,6
<b>Geschlecht</b>						
weiblich	77	48,7	31	39,7	46	57,6
männlich	80	50,6	47	60,3	33	41,2
keine Angaben	1	0,6	0	-	1	1,2
<b>Altersgruppen</b>						
15-44	109	69,0	55	70,5	54	67,5
45-64	38	24,0	20	25,6	18	22,5
65 und mehr	9	5,7	2	2,6	7	8,7
keine Angaben	2	1,3	1	1,3	1	1,3
<b>Staatangehörigkeit</b>						
Deutsch (darunter auch Doppelstaatler)	35	22,2	13	16,7	22	27,5
Bulgarisch	56	35,4	0	-	56	70,0
Albanisch	1	0,6	1	1,3	0	-
Kosovarisch	42	26,6	42	53,8	0	-
Mazedonisch	18	11,4	17	21,8	1	1,3
Statuslos	1	0,6	1	1,3	0	-
Sonstige	3	1,9	2	2,5	1	1,3
keine Angaben	2	1,3	2	2,5	0	-
<b>Aufenthaltsdauer</b>						
unter 1 Jahr	20	12,7	1	1,3	19	23,7
mehr als 1 Jahr und nach 1989	102	64,5	56	71,8	46	57,5
Einreise vor 1990	30	19,0	17	21,8	13	16,3
keine Angabe	6	3,8	4	5,1	2	2,5
<b>Höchster Bildungsabschluss</b>						
bis Klasse 10	23	14,5	19	24,4	4	5,0
Klasse 13 oder berufsbildende Schule	70	44,3	42	53,8	28	35,0
Hochschule	63	39,9	16	20,5	47	58,7
keine Angabe	2	1,3	1	1,3	1	1,3

Anmerkung: Gesamtstichprobe (n=158).

In der albanischsprachigen Zielgruppe machten die Kosovaren mit mehr als der Hälfte und Mazedonier mit rund einem Viertel der Befragten die Mehrheit aus. Der Rest waren überwiegend Deutsche. Nur insgesamt vier Personen hatten die albanische, eine sonstige oder gar keine Staatsangehörigkeit. Das Verhältnis zwischen Kosovaren und Mazedoniern ist durchaus plausibel, wenn man annimmt, dass etwa ein Viertel der Mazedonier in Berlin albanischsprachig ist und Kosovaren noch nicht alle als solche melderechtlich registriert sind. Erwartungsgemäß hatten in der bulgarischsprachigen Zielgruppe fast alle Befragten ohne deutsche Staatsangehörigkeit nur die bulgarische Staatsangehörigkeit. Nur zwei Personen hatten sonstige Staatsangehörigkeiten.

Im Bezug auf die Aufenthaltsdauer zeigt sich, dass vor allem unter den Bulgaren Zugewanderte mit sehr kurzer Aufenthaltsdauer von unter 12 Monaten zu finden sind. Allerdings hat ein Teil von ihnen bereits vorherige Migrationserfahrung. Von 19 Bulgaren mit kurzer Aufenthaltsdauer haben 8 angegeben, dass sie sich nicht zum ersten Mal in Deutschland aufhalten. Brauchbare Vergleichsdaten zur Aufenthaltsdauer gibt es nicht. Zwar sind im Ausländerzentralregister Daten zur Aufenthaltsdauer gespeichert, aber dort sind weder die bulgarischen Staatsangehörigen noch die kosovarischen realistisch abgebildet. Da ein zirkuläres Migrationsmuster für Zugewanderte aus Staaten mit Visumpflicht jedoch schwieriger zu realisieren ist als für Bürger aus Staaten mit visumsfreier Einreise, ist die Verteilung in ihrer Tendenz nicht unerwartet.<sup>37</sup>

Auch zum Bildungsstand der Zielgruppen gibt es keine brauchbaren Vergleichsdaten. Die Verteilung zeigt, dass sich in der bulgarischsprachigen Zielgruppe mit 59 Prozent ein höherer Anteil als in der albanischsprachigen Zielgruppe mit 21 Prozent mit einem Hochschulabschluss aufweist. Dies ist möglicherweise mit der hohen Bedeutung der Bildungsmigration von Bulgaren zu erklären. Bulgarien war 2009 mit 9 162 Studierenden das viertwichtigste Herkunftsland für Bildungsausländer.<sup>38</sup>

Inwiefern durch die Studie auch melderechtlich nicht registrierte Zugewanderte erreicht wurden, kann nicht mit Sicherheit beantwortet werden. Bei der Frage nach dem Aufenthaltsstatus machten 5 Personen keine Angabe, 4 erklärten sich als Touristen und 10 kreuzten sonstiges an. Unter diesen Befragten sind möglicherweise auch Personen ohne Status. Zusammen machen diese 12 Prozent der Gesamtstichprobe aus, was nach den Abschätzungen auf der Basis der PKS nicht unplausibel erscheint.

Insgesamt ist die Zufallsstichprobe an sprachorientiert ausgewählten Treffpunkten mit der ausländischen Bevölkerung Berlins aus relevanten Herkunftsländern recht gut vergleichbar. Vermutlich sind Zugewanderte mit sehr kurzer Aufenthaltsdauer und solche mit sehr langer Aufenthaltsdauer und deutscher Staatsangehörigkeit durch die Wahl des Zugangs leicht unterrepräsentiert. Die Diskussion der Merkmale spricht dafür, dass die Auswahl der Treffpunkte und Befragungszeiten, bei denen die Anwesenden nach dem Zufallsprinzip angesprochen wurden, nicht zu Verzerrungen geführt hat. Da es bei Ansprache nur wenige Antwortverweigerungen gab, dürfte auch dies keine relevante Rolle spielen.

### **4.3. Erfahrungen im Arbeitsmarkt und Umgang mit Rechtsverletzungen**

Mit 89 Prozent gab eine deutliche Mehrheit der Befragten an, zum Zeitpunkt der Umfrage (März-Mai 2011) erwerbstätig zu sein (110 Personen) oder in der Vergangenheit gearbeitet zu

---

<sup>37</sup> Während Bulgaren eine Visumfreiheit seit 2001 genießen, wurde die Visumpflicht für Staatsangehörige aus Mazedonien erst zum 19.12.2009 und aus Albanien zum 15.12.2010 aufgehoben. Kosovarische Staatsbürger benötigen weiterhin ein Visum für Einreise und Aufenthalt in Deutschland.

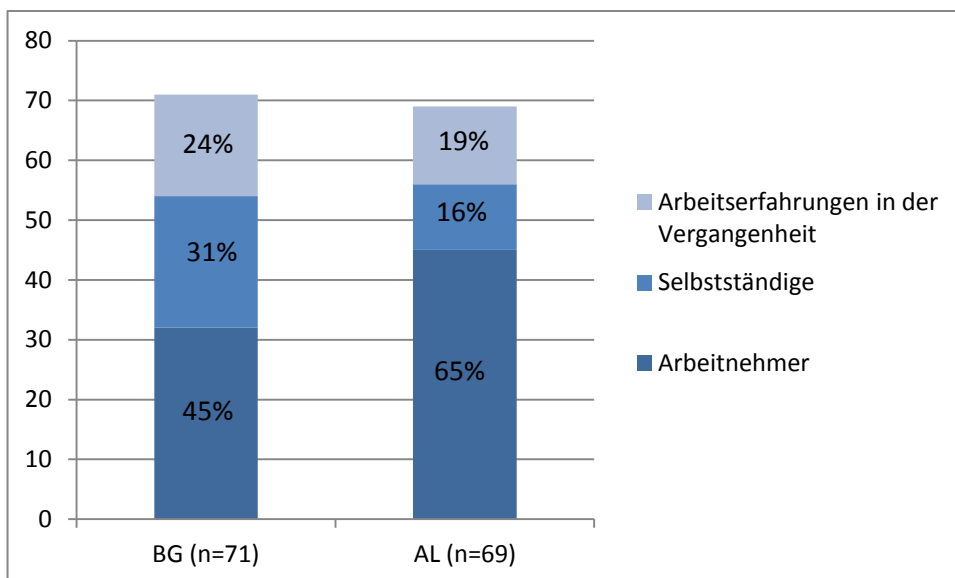
<sup>38</sup> <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/1/7/2>.



haben (30 Personen). 18 Personen gaben keine Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland an, was einem Anteil von 11 Prozent der Stichprobe entspricht. Dies kann z.B. nicht erwerbstätige Familienangehörige betreffen. Damit beträgt die für die Untersuchung der Arbeitsmarkterfahrungen relevante Gruppe 140 Personen, darunter 71 Bulgarischsprachige und 69 Albanischsprachige. Unter den aktuell Erwerbstätigen bezeichneten sich 70 Prozent als Arbeitnehmer (77 Personen) und der Rest als Selbstständige (33 Personen).<sup>39</sup>

Bezüglich des aktuellen ökonomischen Status weisen die Zielgruppen einen deutlichen Unterschied auf (Abbildung 2): Ein höherer Anteil der Bulgarischsprachigen (24 Prozent) als der Albanischsprachigen (19 Prozent) ist zurzeit nicht erwerbstätig, hat aber in der Vergangenheit Erfahrungen am deutschen Arbeitsmarkt gemacht. Der Selbstständigenganteil lag bei Bulgarischsprachigen bei 31 Prozent aller Personen mit Arbeitserfahrung in Deutschland, während er in der albanischsprachigen Gruppe immerhin noch bei 16 Prozent lag.

**Abbildung 2 Erwerbsbeteiligung der Befragten mit Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland**



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung (n=140).

Insgesamt verweist dies auf die auch in anderen Studien aufgezeigte hohe Bedeutung der Selbstständigkeit für Zugewanderte in Deutschland (Seebaß und Siegert 2011; Europäische Kommission 2008: 8) und in Berlin (Brenke 2008). Ein höherer Anteil an Selbstständigkeit unter Bulgarischsprachigen war zu erwarten, weil Selbstständigkeit eine relativ einfache Möglichkeit ist, in Deutschland regulär zu arbeiten. Darunter kann wiederum ein Teil sein, der Selbstständigkeit als offiziellen Status angibt, daneben aber ohne die notwendige Arbeitsgenehmigung abhängig beschäftigt ist. Eine Auswertung von Mikrozensus-Daten für Deutschland für 2008 zeigt, dass der Anteil der Selbstständigen unter den erwerbstätigen Zuwanderern aus den 2004 beigetreten EU-Mitgliedstaaten 38 Prozent beträgt, deutlich mehr als bei Bürgern der alten EU-Mitgliedstaaten (16 Prozent) und der übrigen europäischen Länder (10 Prozent) (Brenke 2011).

Für Selbstständige stellt sich die Frage nach arbeitsrechtlichen Mindeststandards aus einer anderen Perspektive. So äußerten zwei bulgarischsprachige Befragte Interesse an der

<sup>39</sup> Weitere Kategorien waren nicht möglich. Bei Personen mit älteren Arbeitsmarkterfahrungen wurde der Status nicht abgefragt.

Befragung, weil sie überprüfen wollten, ob sie als Arbeitgeber alles richtig machen. Zwei andere Befragte erzählten von ihrer unangemeldeten selbstständigen Tätigkeit. Im ersten Fall geht es um Erfahrungen in der Anfangsphase der Migration (Fall 1). Im zweiten Fall erzählt ein langjährig Selbstständiger, der ohne Mitarbeiter allein arbeitet, von seinen Erfahrungen (Fall 2).

### Fall 1 Erfahrungen in der Anfangsphase der Migration

Herr H. ist bulgarischer Staatsbürger, circa 40 Jahre alt und im Januar 2011 nach Deutschland zugewandert. Er wohnt zurzeit unangemeldet bei albanischen Bekannten. Er spricht kaum Deutsch und kennt sich im Land wenig aus, so dass ihm Informationen über Aufenthalt und Beschäftigung in Deutschland fehlen. Von Freunden hat er über die Möglichkeit gehört, dass man sich selbstständig machen kann. Er plant demnächst ein Gewerbe in der Baubranche anzumelden.

Inzwischen hat Herr H. schon einige Monate im Baugewerbe unter schlechten Bedingungen gearbeitet. 20 Tage wohnte er auf einer Baustelle. Die für die Baubranche üblichen Mindestlöhne waren ihm nicht bekannt. Nachdem er sie im Flyer sah, meinte er, dass er deutlich unter diesem Lohn arbeitet. Als Kommentar zum Fragebogen notierte er seinen Wunsch, seinen Aufenthalt in Deutschland zu regularisieren. Deshalb wünscht er sich eine Beratungsstelle mit Beratung in Bulgarisch, da „man nicht alles von seinen Bekannten erfahren kann. Und häufig war die Information bei mir falsch“.

Dieser Fall zeigt, dass gerade in der Anfangsphase einer Zuwanderung Informationen in der Herkunftssprache nötig sind. Ansonsten versuchen sich die Zugewanderten mit Hilfe von Informationen aus dem noch begrenzten Bekanntenkreis eine Vorstellung von den im Arbeitsmarkt üblichen Bedingungen und Regeln zu verschaffen, ohne deren Richtigkeit überprüfen zu können.

### Fall 2 Erfahrungen eines langjährigen Solo-Selbstständigen

Herr U. ist bulgarischer Staatsbürger, circa 40 Jahre alt und kam vor sieben Jahren nach Deutschland. Als er vom Schwerpunkt der Umfrage erfuhr, wollte er mit dem Argument nicht teilnehmen, dass er ‚schwarz‘ ist und das Thema Arbeitnehmerrechte ihn nicht betrifft. Nach einem kurzen Gespräch stimmte er der Teilnahme zu. Der Mann lebt seit sieben Jahren im Land und arbeitet seitdem als LKW-Fahrer. Er gibt an, wegen der hohen Steuern und Abgaben schwarz zu arbeiten. Er ist selbstständig und erhält Aufträge von unterschiedlichen Auftraggebern. Er erzählte, dass er schlechte Erfahrungen mit Auftraggebern gehabt hat, die Aufträge nicht bezahlen. Wenn ihm so etwas passiert, hört er auf, mit diesen Auftraggebern zu arbeiten, ohne zu versuchen, sein Geld zu erhalten.

Der zweite Fall macht deutlich, dass bei Selbstständigen durchaus ähnliche Situationen wie bei abhängig Beschäftigten auftreten können. Gerade allein arbeitende Selbstständige (Solo-Selbstständige), die z.B. als Reinigungskraft in Privathaushalten oder wie in diesem Fall als Fahrer arbeiten, erbringen eine Dienstleistung, die fast vollständig aus Arbeit besteht. Auch für sie wäre es wichtig zu wissen, welche Rechte und Pflichten sie als Selbstständige haben, wie sie damit umgehen können, wenn sie um die Bezahlung ihrer Arbeit betrogen werden, weil die Abgrenzungen zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit fließend sein können. Insbesondere Neuankömmlinge, die sich von Anfang an als selbstständig niederlassen möchten, brauchen entsprechende Informationen und Beratung.

Es ist zu betonen, dass Selbstständige in der Regel nicht arbeitsrechtlich geschützt sind, weil sie keinen Arbeitgeber haben. Deshalb ist z.B. ein abhängig Beschäftigter, der Schwarzarbeit leistet, gesetzlich unfallversichert, während Schwarzarbeit in Form einer selbständigen Tätigkeit nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht (Webseite der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung)<sup>40</sup>. Allerdings sind gerade Selbstständige ohne Angestellte, deren Leistung überwiegend aus der eigenen Arbeit besteht, oft ähnlich anfällig für Ausbeutung durch Auftraggeber wie es abhängig Beschäftigte für die Ausbeutung durch Arbeitgeber sind, so dass spezielle Informationsmaßnahmen für diese Gruppe ebenfalls sinnvoll sind.

### *Rechtsverletzungen und ihre Wahrnehmung*

Die Zugewanderten mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland wurden gefragt, welche Erfahrungen sie gemacht haben und ob sie mit Verletzungen von arbeitsrechtlichen Mindeststandards konfrontiert waren (Abbildung 3). 59 Personen haben berichtet, dass ihre Arbeitnehmerrechte in Deutschland schon einmal verletzt wurden.

Rund 42 Prozent und damit beinahe jeder Zweite mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland war schon mit erheblichen Verletzungen von Mindeststandards konfrontiert. 16 Prozent fiel dies erst bei der Konfrontation mit konkreten Rechten und nicht als Antwort auf eine allgemeiner gehaltene Frage auf. Eine Sensibilisierung für Mindeststandards ist daher wichtig.

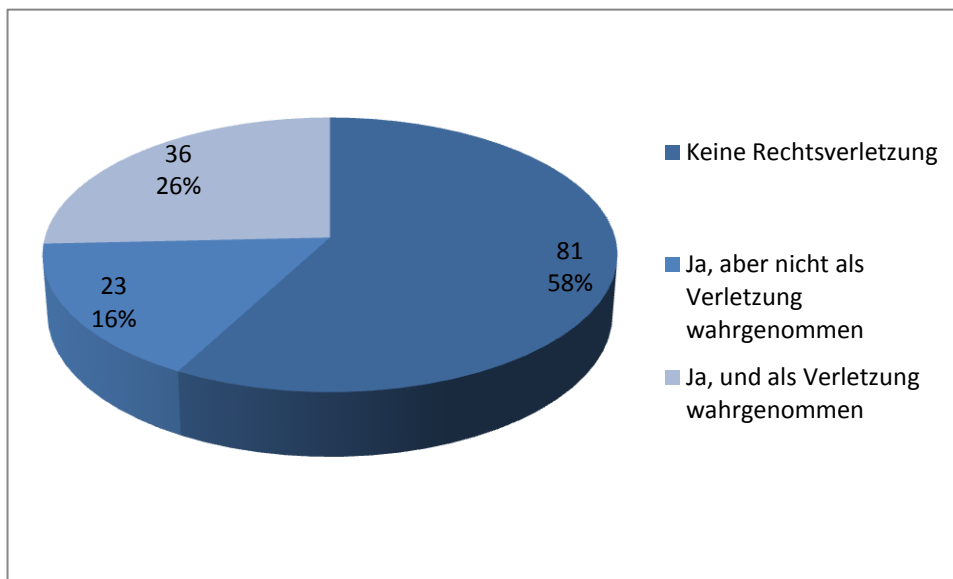
Im Fragebogen wurde zuerst eine allgemeine Ja-Nein-Frage gestellt, ob die Person mit Rechtsverletzung zu tun hatte und erst danach wurde auf konkrete Unterschreitungen von Mindeststandards eingegangen, wobei die Rechtsverletzungen jeweils so formuliert waren, dass die Befragten von mehr als geringfügigen Übertretungen ausgehen sollten.<sup>41</sup> Es ist bemerkenswert, dass eine nicht unerhebliche Anzahl von 23 Personen (16 Prozent aller mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland) zuerst keine schlechten Erfahrungen angaben, aber danach konkrete Rechtsverletzungen ankreuzten.<sup>42</sup> Für diese 23 Personen wurde überprüft, welche Verletzungen sie angegeben haben. So wurde von 6 Personen angegeben, dass sie häufig deutlich länger arbeiten mussten als vereinbart. 10 der 23 Personen wurde der Lohn für einige Tage nicht ausgezahlt. Es gab auch 7 Fälle mit mehrfachen Verletzungen, darunter je ein Fall, in dem gefährliche Arbeiten ohne Schutzvorrichtungen oder Schutzkleidung geleistet werden musste und ein Fall, in dem der Lohn für einen Monat nicht ausgezahlt wurde. Die Erkenntnis, dass die Nicht-Einhaltung von Mindeststandards von einigen Zugewanderten *nicht* als Verletzung wahrgenommen wurde, wurde auch während der Feldarbeit bestätigt, bei der die Interviewerinnen die Reaktionen der Befragten auf die beiden Fragen beobachten konnten.

<sup>40</sup> <http://www.dguv.de/inhalt/presse/hintergrund/schwarzarbeit/index.jsp>

<sup>41</sup> 4 Personen gaben keine Verletzung der aufgelisteten Mindestrechte an und die allgemeine Ja-Nein-Frage nach einer Rechtsverletzung wurde nicht beantwortet. Für sie wurde angenommen, dass sie von keiner Rechtsverletzung betroffen waren.

<sup>42</sup> Umgekehrt gaben bis auf eine Person alle Befragten, die sich einer Rechtsverletzung bei der pauschalen Frage bewusst waren, auch konkrete Rechte an, die verletzt wurden.

Abbildung 3 Erfahrungen mit der Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung (n=140).

Innerhalb der Zielgruppen berichtet jeder zweite Albanischsprachige und jeder dritte Bulgarischsprachige, Erfahrungen mit Rechtsverletzungen am deutschen Arbeitsmarkt gemacht zu haben. Zum einen könnte das als ein Hinweis auf höhere Verletzlichkeit der albanischen Sprachgruppe interpretiert werden, zum anderen könnte das mit der im Durchschnitt längeren Aufenthaltsdauer und damit einem längeren Beobachtungsfenster der albanischsprachigen Zuwanderergruppe zusammenhängen.

Unter den Bulgarischsprachigen waren 64 Prozent nach 2000 nach Deutschland eingewandert, während der Anteil bei den Albanischsprachigen nur 18 Prozent betrug. Leider gab es relativ viele fehlende Antworten auf die Frage nach dem Kalenderjahr, in dem Mindeststandards verletzt wurden, so dass dies nicht geklärt werden konnte. Allerdings wurde nur in wenigen Fällen ein Kalenderjahr vor 2000 angegeben.

Da die Angabe mehrerer Rechtsverletzungen möglich war, ergaben sich für die 59 von 140 Personen mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland insgesamt 127 Rechtsverletzungen unterschiedlicher Art. Fast ein Viertel der Befragten (34 Personen) waren von mehr als einer Rechtsverletzung betroffen, wobei bei 10 Personen mehr als vier arbeitsrechtliche Mindeststandards verletzt wurden.

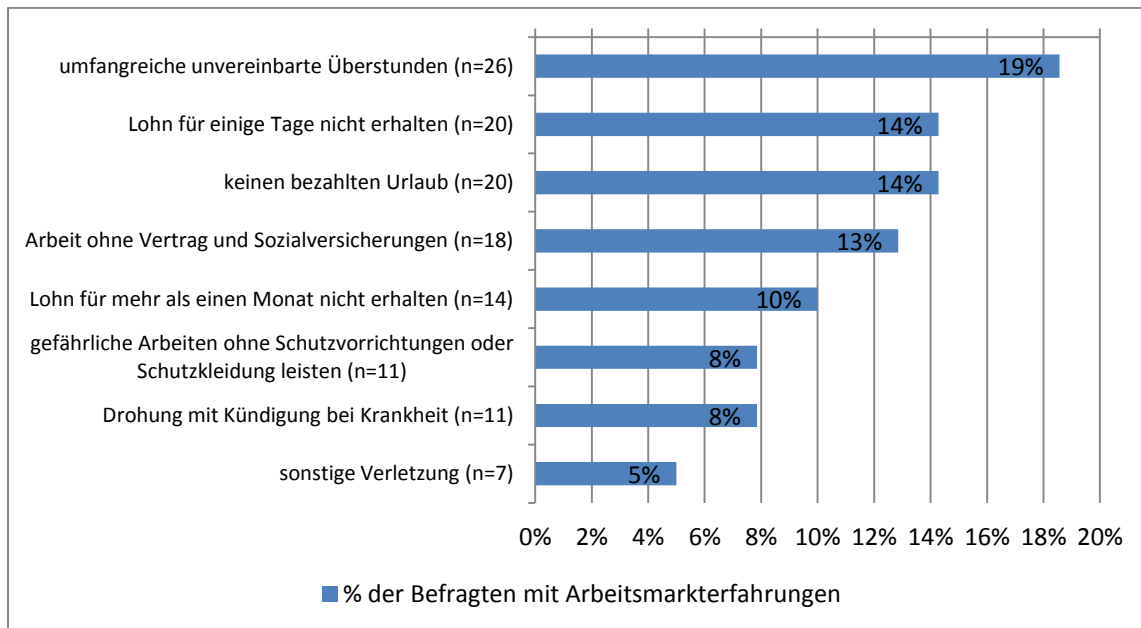
#### *Art der Verletzung*

Die Mindeststandards, die am häufigsten nicht eingehalten wurden, sind in Abbildung 4 dargestellt. Unter den Personen mit Arbeitserfahrungen am deutschen Arbeitsmarkt mussten die Zugewanderten am häufigsten deutlich länger arbeiten als vereinbart, ohne dafür zusätzlichen Lohn zu bekommen (19 Prozent) oder sie bekamen gar keinen bezahlten Urlaub (14 Prozent).

Wenn der vereinbarte Lohn nicht ausgezahlt wird, ist dies ein sehr klarer Hinweis, dass etwas nicht in Ordnung ist. Dies ist die einzige Rechtsverletzung, bei der zwei Antwortmöglichkeiten angeboten wurden: Zum einen konnten die Befragten angeben, ob sie den Lohn für einzelne Tage oder für mehr als einen Monat nicht bekommen haben. Der vereinbarte Lohn für einige Tage wurde von 14 Prozent nicht erhalten, während immerhin knapp 10 Prozent der Befragten mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland mindestens einmal den Lohn für mehr als einen Monat nicht ausbezahlt bekommen haben. Dazu kommen

noch vier Fälle, die unter sonstigen Verletzungen angegeben wurden, bei denen es sich um eine mit dem Lohn verbundene Konfliktsituation handelt: Probezeit wurde nicht bezahlt, Geld wurde bei Krankheit abgezogen, pro Stunde wurde ein niedrigerer als der vereinbarte Lohn gezahlt, Person wurde unter dem Mindestlohn bezahlt. So gaben insgesamt ein Viertel aller Zugewanderten mit Erfahrungen am deutschen Arbeitsmarkt an, schon einmal erhebliche Teile des Lohnes nicht erhalten zu haben.

**Abbildung 4 Befragte mit erheblichen Rechtsverletzungen als Anteil an allen Befragten mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland**



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung (n=140).

Auffällig ist, dass bestimmte Rechtsverletzungen wie gefährliche Arbeiten ohne Schutzvorrichtungen oder Schutzkleidung und Drohung mit Kündigung im Krankheitsfall besonders bei den Albanischsprachigen vorkommen. Während 10 Albanischsprachige beides als zutreffend angaben, gab nur ein Bulgarischsprachiger an, von diesem Problem betroffen zu sein.

Eine Antwortmöglichkeit, die sich auf die Art der Rechtsverletzung bezog, lautete: „Ich musste ohne Vertrag und Anmeldung bei der Sozialversicherung arbeiten.“ Dies wurde von 18 Personen (ca. 13 Prozent der 140 Befragten mit Arbeitserfahrung) als zutreffend angekreuzt.

Fall 3 zeigt am Beispiel einer Frau, die Rat bei einer Interviewerin gesucht hat, wie es zu unangemeldeten Beschäftigungen kommen kann, ohne dass dies von Beschäftigten beabsichtigt ist.

### Fall 3 Einreise zu vermeintlich regulärer Beschäftigung

Frau A. ist bulgarische Staatsbürgerin und nahm einige Tage nach der Umfrage mit der Interviewerin Kontakt per Telefon im Büro der Interviewerin auf. Die Rufnummer der Interviewerin erhielt sie von einer Freundin, die aus derselben Stadt in Bulgarien kommt und die an der Umfrage in Berlin teilgenommen hatte. Frau A. kam mit ihrem Mann im Februar 2011 nach Norddeutschland. Beide sind seitdem im Gastronomiebereich beschäftigt. Sie kamen auf Einladung eines indischen Restaurantbesitzers, den Frau A. von einem vorherigen Aufenthalt 2001-2002 kannte. Damals arbeitete Frau A. in einem anderen Restaurant illegal als Köchin und Putzfrau und kehrte dann nach Bulgarien zurück.

Der neuerliche Aufenthalt kam zustande, weil der indische Restaurantbesitzer ihr und ihrem Mann Arbeit, einen Arbeitsvertrag und ein gutes Gehalt versprochen hatte. Das Ehepaar ging davon aus, zu einer regulären Beschäftigung nach Deutschland zu reisen, wobei sich der Arbeitgeber um die Formalia kümmern würde. Dieser hielt jedoch seine Versprechen nicht ein. Das Ehepaar war in einem Nebenraum des Restaurants untergebracht, die beiden erhielten keinen Arbeitsvertrag und wurden nicht angemeldet. Nach zwei Monaten kündigte der Arbeitgeber, ohne den kompletten Lohn auszuzahlen. Nach Angaben der Frau schuldete der Arbeitgeber dem Ehepaar 250 Euro. Die Interviewerin fragte, ob tatsächlich nur 250 Euro nicht ausgezahlt wurden, um die Situation der Frau besser einschätzen zu können. Frau A. bestätigte dies und erklärte, dass sie weniger das nicht gezahlte Geld als die unerwartete Kündigung des Jobs beunruhigte, da sie ihren Job in Bulgarien für die Arbeit in Deutschland aufgegeben hatte. Sie wollte Rat von der Interviewerin, wie sie in dieser Situation vorgehen soll. Die Interviewerin verwies sie auf die Beratungsstellen in Berlin. Allerdings erschien ihr eine persönliche Beratung schwierig, weil sie nicht in Berlin lebt und eine Beratung in bulgarischer Sprache bräuchte. Ob sie Kontakt aufgenommen hat, ist nicht bekannt, erscheint aber eher unwahrscheinlich.

Der Fall zeigt die Herausforderungen, sich gegen eine Rechtsverletzung zu wehren. Bei der Vorenthaltung kleinerer Summen lohnt sich z.B. ein Vorgehen dagegen nicht wirklich. Möglicherweise könnte es sich um einen Fall des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung im Sinne des deutschen Rechts handeln: Es wurden falsche Versprechen im Ausland gemacht; die Beschäftigten waren am Arbeitsort untergebracht und auf den Arbeitgeber angewiesen; der angegebene Lohn, den der Arbeitgeber noch schulden soll, erscheint bei zwei Monaten Arbeit von zwei Personen und Unterstellung von Kost und Logis sehr niedrig. So wäre ein Beratungsgespräch in der Herkunftssprache nötig, um die Situation abzuklären und die Chancen und Risiken des Versuchs, Forderungen gegen den Arbeitgeber durchzusetzen, abzuschätzen.

In der Vorbesprechung zur Studie war vereinbart worden, dass Menschen mit Beratungsbedarf an die arbeitsmarktorientierten Beratungsstellen in Berlin weiter verwiesen werden sollen. Diese waren jedoch für die Gesprächspartnerin nicht persönlich erreichbar, da sie nicht in Berlin wohnt. Dies zeigt, dass eventuelle Berliner Informationsstrategien nicht unbedingt nur Menschen in Berlin erreichen. Informationsstrategien sollten in ein bundesweites Konzept eingebettet sein. Multiplikatoren sollten so geschult sein, dass sie rasch auch Ansprechpartner in anderen Bundesländern herausfinden und vermitteln können.

*Branche und Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers*

In offenen Fragen konnten die Branche und die Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers, bei dem ein Mindeststandard verletzt wurde, angegeben werden. Von 59 Befragten mit Rechtsverletzungen machten 48 Angaben zur Branche.

Erwartungsgemäß waren Branchen, in denen es viele niedrig qualifizierte Arbeitsplätze gibt und in denen unangemeldete Beschäftigung häufig vorkommt, stark vertreten, insbesondere Bau (19-mal), Gastronomie (10-mal) und Reinigungsgewerbe (8-mal).

Allerdings wurden auch in drei Fällen schlechte Erfahrungen in eher nicht erwarteten Bereichen angegeben: in einem IT-Unternehmen, in einer Zahnarztpraxis und im öffentlichen Dienst. Möglicherweise leisteten Beschäftigte dort niedrig qualifizierte Arbeit.<sup>43</sup>

Zur Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers, der die Mindeststandards nicht eingehalten hat, gab es Nennungen von 43 Befragten. Acht der Befragten gaben mehrere Nationalitäten an und vier mehrere Branchen, so dass hier deutlich ist, dass ein und dieselbe Person mehrfach bei unterschiedlichen Arbeitgebern schlechte Erfahrungen gemacht hat. Von 51 Nennungen betrafen 21 deutsche Arbeitgeber, 20 Arbeitgeber mit bulgarischer Staatsangehörigkeit oder der eines Nachfolgestaates Jugoslawiens oder Albaniens, und acht die Staatsangehörigkeit von einer der größten sonstigen Zuwanderungsgruppen in Deutschland (Türken, Italiener und Griechen).

Zugewanderte machen also nicht nur bei Staatsangehörigen des eigenen Herkunftslandes schlechte Erfahrungen, sondern auch bei Deutschen und etablierten Minderheiten.

#### **4.4. Individuelle Risikofaktoren für die Verletzung von Mindeststandards**

Im diesem Abschnitt wird untersucht, wie sich die Zugewanderten mit und ohne Erfahrungen mit gravierenden Rechtsverletzungen im Hinblick auf die in Teil 2.3 identifizierten Risikofaktoren unterscheiden.<sup>44</sup> In einem ersten Schritt werden die allgemeinen Einflussfaktoren analysiert: Geschlecht, Bildungsniveau, Netzwerke, und Arbeitsverhältnis. In einem zweiten Schritt werden migrationsspezifische Einflussfaktoren näher betrachtet: Sprachkenntnisse, Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer. Auf dieser Basis werden Überlegungen zu Informationsbedarfen bzw. Empfehlungen für Informationsstrategien angestellt.

##### **4.4.1. Allgemeine Risikofaktoren**

###### *Weibliches Geschlecht*

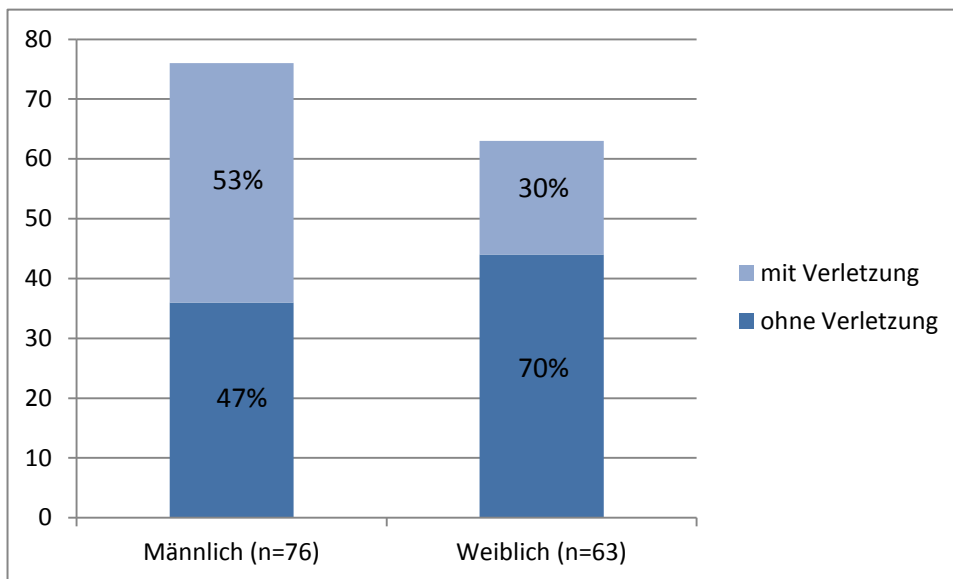
Die für die Analyse der Risikofaktoren relevante Gruppe der Zugewanderten mit Arbeitsmarkterfahrungen weist einen Überhang der Männer mit 55 Prozent auf: 76 Männer im Vergleich zu 63 Frauen. Eine Person machte keine Angaben über ihr Geschlecht. Es ist bemerkenswert, dass die befragten Männer deutlich häufiger von einer Rechtsverletzung betroffen waren. Während jeder zweite Mann angab, von einer Rechtsverletzung betroffen zu sein, lag der Anteil der Betroffenen unter den Frauen bei 30 Prozent (Abbildung 5).

---

<sup>43</sup> Im IT-Unternehmen wurde der Lohn für einige Tage nicht ausgezahlt und bei Krankheit wurde Geld abgezogen, während der in der Zahnarztpraxis Beschäftigte häufig unbezahlte und unvereinbarte Überstunden leisten musste. Beide haben die Rechtsverletzung hingenommen, da sie keinen besseren Arbeitsplatz finden könnten. Im Fall des öffentlichen Dienstes wurde unter sonstiges eingetragen, dass der gewünschte Urlaub nicht immer genehmigt wurde, so dass hier wohl eher ein ausgeprägtes Verständnis für die eigenen Ansprüche und eine weniger gravierende Verletzung von Mindestrechten angenommen werden kann.

<sup>44</sup> Die Möglichkeit einer multivariaten Analyse wird geprüft, konnte aber im Zeitrahmen der Studie nicht realisiert werden.

Abbildung 5 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach Geschlecht



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung, ohne eine Person, die keine Auskunft über ihr Geschlecht gegeben hat (n=139). Die Person hat keine Rechtsverletzung angegeben.

Warum das so ist, kann hier nicht eindeutig geklärt werden. Möglicherweise trifft die in der Literatur geäußerte Vermutung, dass Frauen überproportional von Rechtsverletzungen betroffen sein könnten, nicht zu. Es könnte aber auch geschlechtsspezifische Unterschiede im Ausfüllverhalten der Fragebögen geben. Eine Erklärung könnte auch der hohe Männeranteil unter den erst kürzlich zugewanderten Bulgaren sein, die in besonderem Maße mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Für die Informationsstrategien bedeutet das, dass sowohl Männer als auch Frauen durch Informationen erreicht werden sollten.

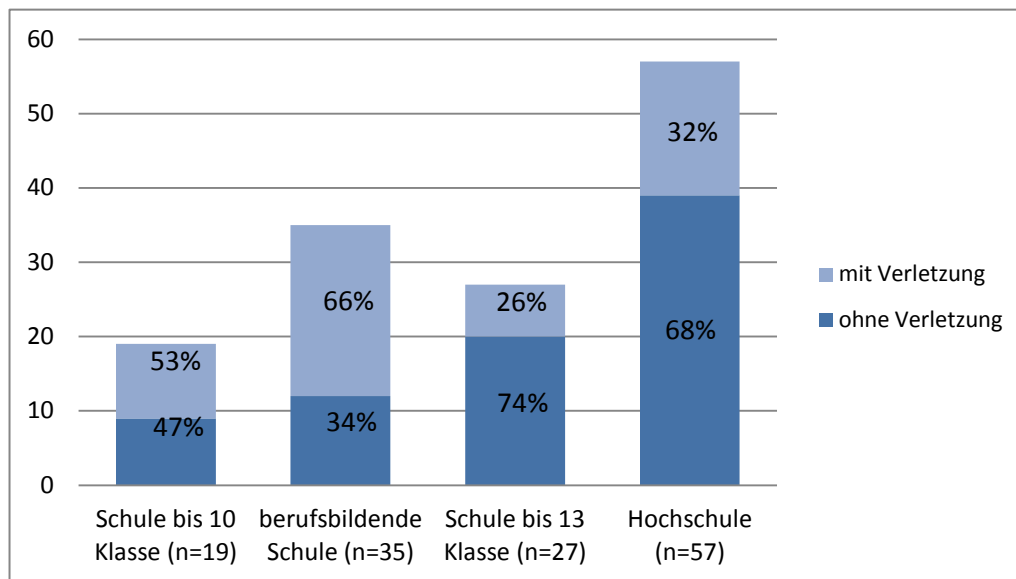
### *Niedriger Bildungsabschluss*

Es wird geprüft, ob Personen mit einem niedrigen Bildungsabschluss häufiger von Rechtsverletzungen betroffen sind als Personen mit einem höheren Abschluss. Da die Befragten in unterschiedlichen Ländern und Schulsystemen ihre Abschlüsse erzielt haben, wurde eine Differenzierung in vier Kategorien vorgegeben: Abschluss bis 10. Klasse, Abschluss der 13. Klasse, Abschluss einer berufsbildenden Schule oder betrieblichen Ausbildung und Abschluss einer Hochschule. Es wurden jeweils Beispiele gegeben, welche Abschlüsse gemeint sind.

Wenn das Bildungsniveau der Befragten mit Rechtsverletzung betrachtet wird (Abbildung 6), sieht man, dass die Hälfte der Personen mit Abschluss bis Klasse 10 und sogar zwei Drittel der Personen mit berufsbildendem Abschluss, darunter überwiegend Männer, eine Verletzung ihrer Rechte im Arbeitsmarkt in Deutschland erfahren haben, während dies immerhin noch 26 Prozent der Personen mit Schulabschluss bis Klasse 13 und 32 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss betrifft. Betrachtet man die Fälle der Betroffenen mit Hochschulabschluss näher, so zeigt sich, dass sie überwiegend ähnliche Branchen angegeben haben wie in den anderen Fällen, z.B. Reinigung und Bau. Dies deutet darauf hin, dass ihre schlechten Erfahrungen nicht in qualifizierten Tätigkeiten gemacht wurden.



Abbildung 6 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach Bildungsabschluss



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung, ohne zwei fehlende Werte (n=138). Eine der Personen, die keine Auskunft über ihren Bildungsabschluss gegeben hat, war von einer Rechtsverletzung betroffen, die andere nicht.

Ein Blick in die Bildungsstruktur der Sprachgruppen zeigt eine fast gleichmäßige Aufteilung in den vier Bildungsabschlüssen bei Albanischsprachigen (zwischen 22 und 31 Prozent für jeden Bildungsabschluss). Bei Bulgarischsprachigen mit Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland dominieren Hochschulabsolventen mit 60 Prozent. Ein hoher Anteil von 27 Prozent verfügt über einen berufsbildenden Abschluss, während der Anteil der Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen am geringsten ist (4 Prozent mit Schulabschluss bis 10 Klasse bzw. 9 Prozent mit Schulabschluss bis 10 Klasse). 9 von 15 albanischsprachigen Hochschulabsolventen gaben Erfahrungen mit der Verletzung von Mindeststandards an, während es unter der deutlich höheren Zahl von 42 bulgarischsprachigen Hochschulabsolventen ebenfalls nur 9 waren. Das zeugt davon, dass auch Zugewanderte mit einem Hochschulabschluss nicht unerheblich von einer Nicht-Einhaltung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards betroffen waren.

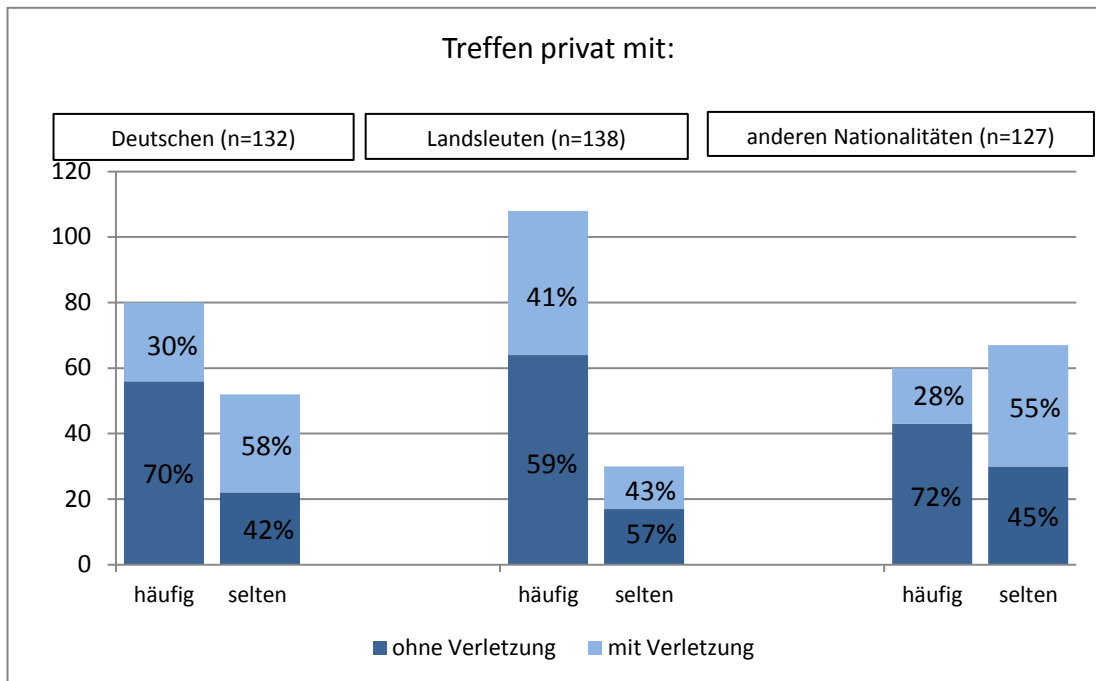
Bei der Planung von Informationsstrategien muss berücksichtigt werden, dass Beschäftigte mit geringer Bildung oder eher handwerklich-praktischer Ausrichtung vermutlich verstärkt betroffen sind, so dass Informationsstrategien so ausgerichtet sein müssen, dass auch sie erreicht werden können. Botschaften in schriftlichem Material sollten so klar und einfach geschrieben sein, dass ihnen deutlich wird, ob es sich lohnt, sich beraten zu lassen. Die geringere, aber nicht unerhebliche Betroffenheit von Hochschulabsolventen in Branchen, in denen überwiegend niedrig Qualifizierte arbeiten, kann durchaus auch als Chance für die Informationsarbeit betrachtet werden. Geht man davon aus, dass es Menschen mit höherem Abschluss leichter fällt, sich aus schriftlichen Quellen Informationen zu beschaffen, so gibt es in den jeweiligen Sprachgruppen jeweils Menschen, die an solchen Informationen interessiert sind und die sie auch mündlich weitertragen können.

#### *Eng begrenzte soziale Netzwerke*

Weiterhin wird geprüft, inwieweit die Betroffenheit von Rechtsverletzungen damit einhergeht, wie weitreichend oder begrenzt das soziale Netzwerk des/der Betroffenen ist. Im Fragebogen wurden drei Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die Aufschluss darüber geben

sollten, wie häufig sich die Befragten mit folgenden Personengruppen privat treffen: Deutschen, Landsleuten und anderen Nationalitäten.

**Abbildung 7 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach sozialen Netzen mit Deutschen, Landsleuten und anderen Nationalitäten<sup>45</sup>**



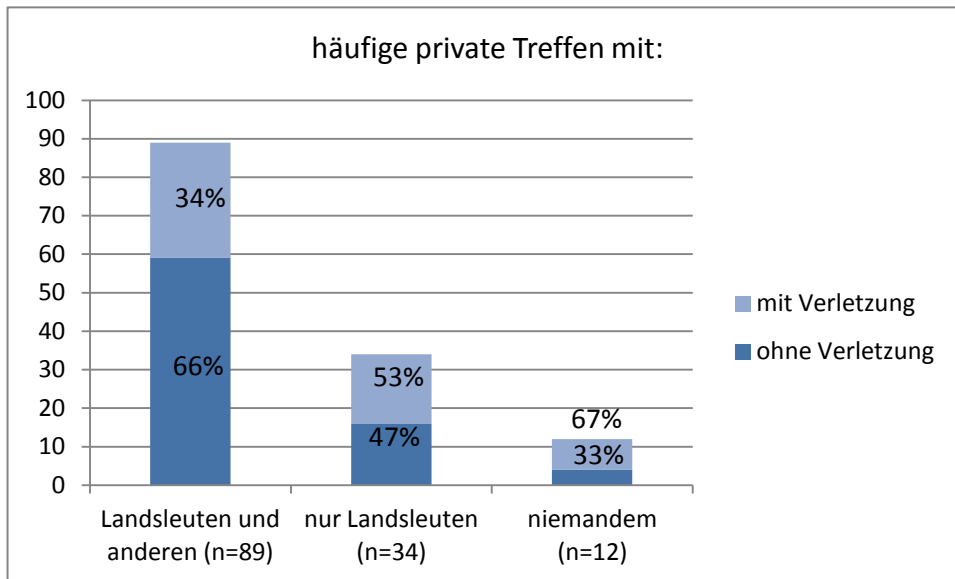
Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung ohne fehlende Werte; ihre privaten Treffen haben nicht angegeben: mit Deutschen (8 Befragte, n=132), mit Landsleuten (2 Befragte, n=138), mit anderen Nationalitäten (13 Befragte, n=127).

Es ist bemerkenswert, dass nur 30 Prozent der Befragten mit häufigen Kontakten zu Deutschen Rechtsverletzungen angegeben haben, dagegen bei den Befragten mit wenigen oder gar keinen privaten Kontakten zu Deutschen fast 60 Prozent, also deutlich mehr als die Hälfte. Dagegen machte die Häufigkeit der Kontakte zu Landsleuten für die Betroffenheit keinen Unterschied (Abbildung 7). Interessanterweise spielten die Kontakte zu anderen Nationalitäten eine ähnliche Rolle wie zu Deutschen. Nur 28 Prozent der Befragten mit häufigen privaten Kontakten zu anderen Nationalitäten waren mit einer Rechtsverletzung konfrontiert, während der Anteil der Befragten mit geringen oder keinen Kontakten zu anderen Nationalitäten 55 Prozent beträgt. Dies deutet darauf hin, dass Personen mit vielfältigen Kontakten sich besser gegen Rechtsverletzungen schützen können als Personen, die nur zu eigenen Landsleuten häufige Kontakte pflegen.

Die Zusammenfassung von Gruppen in Abbildung 8 hebt das noch einmal deutlicher hervor. Mit 53 Prozent waren Befragte, die ausschließlich Kontakte zu Landsleuten pflegten, deutlich häufiger von Rechtsverletzungen betroffen als Befragte, die sich privat auch häufig mit Deutschen und anderen Nationalitäten treffen (34 Prozent). Am häufigsten waren Befragte betroffen, die keine engen privaten Beziehungen pflegen (67 Prozent).

<sup>45</sup> Bei dieser Frage ist ein etwas höherer Anteil an fehlenden Antworten zu verzeichnen als bei anderen Fragen. Die Verteilung der fehlenden Antworten legt nahe, dass kein Kreuz gemacht wurde, wenn kein Bekanntenkreis vorhanden war. Nur zwei Befragte haben gar keine Antwort gegeben.

**Abbildung 8 Befragte mit und ohne Rechtsverletzung nach Gruppen, mit denen sie sich häufig privat Treffen**



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung ohne 5 fehlende Werte (n=135). 5 Personen haben keine Auskunft über ihre privaten Treffen mit einigen der drei Gruppen angegeben, so dass keine Rückschlüsse über ihre Netzwerke getroffen werden können. 3 von 5 Personen waren von einer Rechtsverletzung betroffen.

Es gibt immerhin zwölf Befragte, die weder mit Deutschen noch mit Landsleuten oder anderen Ausländern gut vernetzt sind und die nach den theoretischen Vorüberlegungen besonders verletzlich sein könnten. Acht von ihnen gaben Rechtsverletzungen an, darunter vier, die den Lohn für mehr als einen Monat nicht erhielten.

Für die Planung von Informationsstrategien lassen sich Hinweise gewinnen. Private Netze sind ein wichtiger Informationskanal, auch weil privaten Kontakten hohe Glaubwürdigkeit zugeschrieben wird. Weil die Vernetzung mit Landsleuten insgesamt umfangreicher ist und die Betroffenheit unter nur mit Landsleuten vernetzten Personen größer ist, ist es wichtig, Wege für die Informationsverbreitung in diesen Netzwerken zu schaffen.

Auch Personen, die als privat schlecht vernetzt bezeichnet werden können, konnten mit der Befragung angesprochen werden. Dies ist ein Hinweis, dass sie prinzipiell an sprachbezogenen Treffpunkten angesprochen werden können und Informationsmaterial sie dort erreicht.

### *Unangemeldete Beschäftigung*

Unangemeldete Beschäftigungsverhältnisse wurden als ein allgemeiner Risikofaktor identifiziert, der Verletzungen von arbeitsrechtlichen Mindeststandards wahrscheinlicher macht. Es handelt es sich um ein sensibles Thema, das in Fragebögen nur mit Schwierigkeiten erfasst werden kann. Nach unangemeldeter Beschäftigung wurde nicht direkt gefragt, allerdings können die Antworten auf zwei Fragen als indirekte Hinweise interpretiert werden.

Erstens wurde im Kontext von Rechtsverletzungen danach gefragt, ob jemand schon einmal ohne Vertrag und Anmeldung bei der Sozialversicherung arbeiten musste. Dies gaben 13 Prozent der Befragten (18 Personen) an. Durch den Kontext der Frage wird hier nahegelegt, dass es um solche unangemeldeten Beschäftigungsverhältnisse geht, bei denen die Arbeitnehmer ein reguläres Arbeitsverhältnis gewünscht haben.

In fast allen Fällen gaben die Befragten weitere Rechtsverletzungen an, darunter Vorenthaltung des Lohns für einige Tage und für mehr als einen Monat, gefährliche Arbeiten ohne die nötigen Schutzkleidungen und umfangreiche unbezahlte Überstunden. In den drei Fällen, in denen keine weiteren Rechtsverletzungen angekreuzt sind, wurde entweder eine Verbesserung erzielt oder die Arbeit aufgegeben. Im Gespräch mit einer Interviewerin wurde z.B. so ein Fall erzählt, in dem ein Arbeitsvertrag versprochen, aber nie ausgehändigt wurde (Fall 4).

#### Fall 4 Der Arbeitsvertrag war versprochen

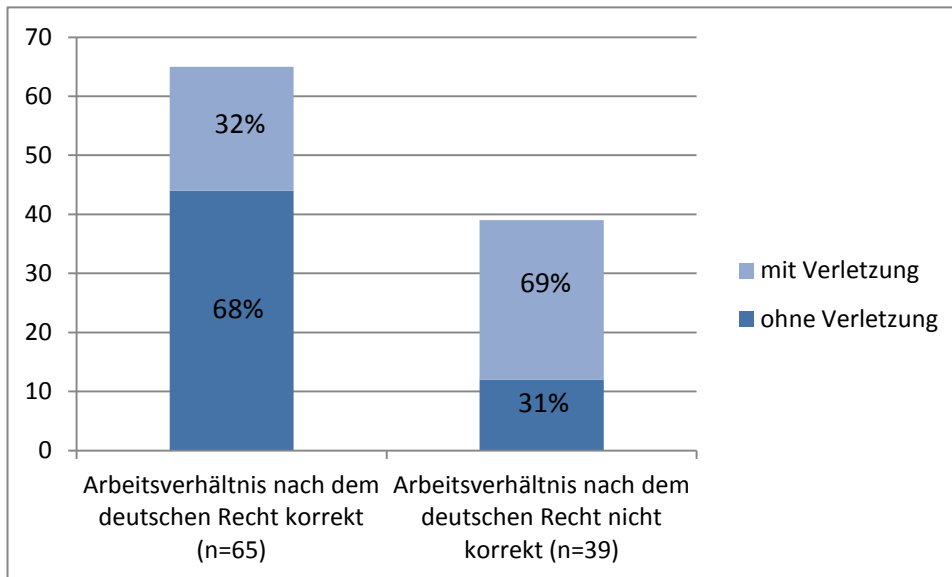
Frau S. ist ca. 30 Jahre alt und kommt ursprünglich aus Mazedonien. In einem Gespräch unmittelbar im Anschluss an die Befragung erzählte sie von ihrer Erfahrung in einem Hotel als Putzkraft und später als Objektleiterin (Teamleiterin). Im Hotel habe sie sehr hart gearbeitet, insgesamt 3 Monate mit vielen Überstunden. Ihre Chefin, pakistanischer Herkunft, die aber nur Subunternehmerin gewesen sei, habe ihr gesagt, dass sie später mit ihr einen Vertrag abschließen würde. Es kam nie zu einem Vertrag. Die Chefin habe ihr nach und nach etwas Geld bezahlt. Frau S. erzählte, dass sie immer arbeiten musste, auch bei Krankheit. Eines Tages wurde ihre Tochter krank und musste ins Krankenhaus. Als Frau S. von ihrer Chefin auch dafür nicht frei bekam, ging sie nicht mehr zur Arbeit. Frau S. gab an, dass sie noch 2 500 Euro zu bekommen hat und hofft, dass sie noch etwas erhält. Frau S. glaubt aber nicht, dass sie Ansprüche geltend machen könnte, weil sie ohne Vertrag gearbeitet hat.

In einem solchen Fall wäre es aber durchaus denkbar, dass die Frau mit entsprechender Unterstützung gegen die ehemalige Arbeitgeberin vorgeht, wenn sie realistische Chancen auf Durchsetzung von Lohnforderungen sieht. Eine erfolgreiche Durchsetzung solcher Fälle könnte unter Arbeitgebern bekannt gemacht werden und deren Verhalten gegenüber Arbeitnehmern beeinflussen.

Ob solche Nachzahlungen von Arbeitgebern wirklich realistisch durchgesetzt werden können, hängt auch von der ermittelbaren Sachlage im Arbeitsgerichtsprozess ab. Es wäre z.B. wichtig, dass Arbeitnehmer in Situationen, in denen sie nicht sicher sind, ob es am Ende gut ausgeht, eigene Aufzeichnungen über Versprechen des Arbeitgebers, Arbeitszeiten und ausgezahlte ‚Vorschüsse‘ auf den Lohn anfertigen. Außerdem sollten sie Namen, Adressen und Telefonnummern von potentiellen Zeugen aufschreiben. Auch hier könnten Informationsangebote unterstützen, in dem z.B. Beispiele gegeben werden, welche Form von Dokumentation beim Arbeitsgericht in der Vergangenheit überzeugt hat, oder indem Angebote zur einfacheren Dokumentation entwickelt werden.

Als weiterer Indikator für unangemeldete Beschäftigung kann herangezogen werden, wie die 110 zum Zeitpunkt der Umfrage erwerbstätigen Befragten ihr aktuelles Arbeitsverhältnis einschätzen (Abbildung 9). Sie konnten ankreuzen, ob ihr Arbeitsverhältnis nach eigener Einschätzung nach deutschem Recht weitgehend korrekt ist oder ob ‚manches vielleicht nicht ganz korrekt läuft‘. Bei der ersten Antwortalternative wird davon ausgegangen, dass keine unangemeldete Beschäftigung vorlag, während die zweite Alternative unter anderem auch Personen enthält, deren aktuelles Beschäftigungsverhältnis nicht angemeldet ist. Im Ergebnis kann bei zwei Drittel der Erwerbstätigen davon ausgegangen werden, dass ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis angemeldet ist, während das bei den übrigen unklar ist. Es kann immerhin angenommen werden, dass bei einem Teil der 39 Erwerbstätigen, bei denen nicht alles korrekt ist, das Arbeitsverhältnis nicht angemeldet ist oder Mindeststandards nicht eingehalten werden.

**Abbildung 9 Erwerbstätige Personen mit und ohne Rechtsverletzung nach Korrektheit des Arbeitsverhältnisses**



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung in Deutschland, die zurzeit der Umfrage erwerbstätig sind, ohne fehlende Werte (n=104). Unter den Personen, die keine Auskunft gegeben haben, sind 5 Selbstständige und 1 Arbeitnehmer. Einer der Selbstständigen war von einer Rechtsverletzung betroffen.

Es zeigt sich, dass bei der zweiten Gruppe deutlich mehr Personen irgendwann in der Vergangenheit eine Rechtsverletzung hinnehmen mussten.

Hier sei noch einmal darauf hingewiesen, dass in Diskussionen bei der Durchführung der Umfrage mehrfach bezweifelt wurde, dass bei unangemeldeten Beschäftigungsverhältnissen Rechtsansprüche bestehen und durchsetzbar sein können (siehe 4.1).

Bei unangemeldeten Beschäftigungsverhältnissen besteht ein höheres Risiko der Verletzung von Arbeitsrechten. Beschäftigte gehen davon aus, dass sich Rechte nicht durchsetzen lassen, auch wenn sie selbst die Beschäftigung in der Annahme aufgenommen haben, dass sie angemeldet werden und einen Arbeitsvertrag erhalten.

#### **4.4.1. Migrationsspezifische Risikofaktoren**

##### *Geringe Sprachkenntnisse*

In Bezug auf Sprachkenntnisse sollte geprüft werden, ob Personen mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen in höherem Maße von Rechtsverletzungen betroffen sind als Personen mit guten Deutschkenntnissen.

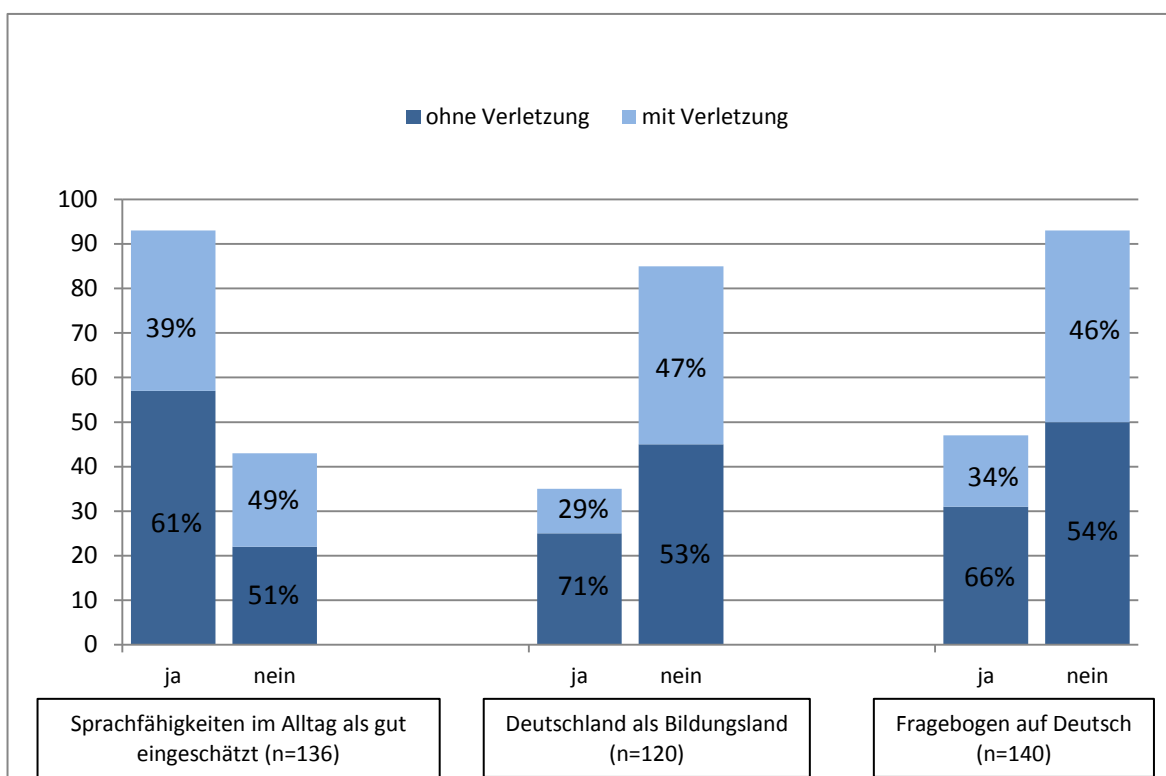
Zur Beurteilung der Sprachkenntnisse wurden drei Hinweise ausgewertet und geprüft: Die Wahl des Fragebogens, eine Selbsteinschätzung, ob die Befragten über gute Sprachfähigkeiten im Alltag verfügen, d.h. ob sie sich schriftlich oder mündlich selbstständig verständigen können oder ob sie Unterstützung brauchen, und schließlich eine Frage nach dem Land, in dem der höchste Bildungsabschluss erreicht wurde.

In Bezug auf die Wahl des Fragebogens weisen die beiden Zielgruppen einen deutlichen Unterschied auf. Während fast die Hälfte der Albanischsprachigen die deutschsprachige Fassung bevorzugte, wählten die Bulgarischsprachigen zum größten Teil die bulgarischsprachige. Während die Wahl des deutschsprachigen Fragebogens nur bei guten

Deutschkenntnissen erfolgte, muss die Wahl des herkunftssprachlichen Fragebogens nicht unbedingt auf schlechte Deutschkenntnisse zurückzuführen sein, da teilweise auch gut Deutsch sprechende Befragte den herkunftssprachlichen Fragebogen bevorzugten, wie in Gesprächen bei der Befragungsdurchführung beobachtet werden konnte.

Die Sprachkenntnisse werden als gut bewertet, wenn eine Person den Fragebogen auf Deutsch ausgefüllt hat, ihre Sprachfähigkeiten im Alltag als gut eingeschätzt hat, d.h. sie kann sich mündlich verständigen und Webseiten und Broschüren lesen, oder ihren höchsten Bildungsabschluss in Deutschland<sup>46</sup> erworben hat. Die Auswertung der Umfrage zeigt, dass 66 Prozent der 140 Befragten mit Arbeitserfahrung in Deutschland angaben, Webseiten und Broschüren auch in deutscher Sprache lesen und sich mündlich verständigen zu können; 25 Prozent der Befragten hatten ihren höchsten Bildungsabschluss in Deutschland erworben; und 34 Prozent der Befragten wählten den deutschsprachigen Fragebogen. Wenn der Fragebogen in der Herkunftssprache ausgefüllt wurde, nach Selbsteinschätzung Unterstützung durch Sprachkundige im Alltag gebraucht wird oder der Bildungsabschluss im Herkunftsland erworben wurde, wird dies als Hinweis auf möglicherweise geringe Sprachkenntnisse gedeutet.

**Abbildung 10 Befragten mit und ohne Rechtsverletzung nach Sprachkenntnissen, die auf der Basis von drei Indikatoren bewertet werden: Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse, Bildungsland und Fragebogentyp**



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitserfahrung ohne fehlende Werte; 4 fehlende Werte bei Sprachfähigkeiten im Alltag (n=136), 20 fehlende Werte bei Deutschland als Bildungsland (n=120), keine fehlenden Werte bei Fragebogen auf Deutsch (n=140).

<sup>46</sup> Für Personen, die sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland einen gleichrangigen Abschluss erworben haben, meistens Hochschulabschluss, wird Deutschland als Bildungsland betrachtet.

Erwartungsgemäß ist bei allen Indikatoren die Gruppe stärker betroffen, bei der keine guten Deutschkenntnisse unterstellt werden können (Abbildung 10): Bei allen drei Indikatoren waren jeweils rund die Hälfte der Befragten von einer Rechtsverletzung betroffen. Auch bei denjenigen, die ihre Sprachfähigkeiten im Alltag als gut einschätzten, war die Betroffenheit mit 39 Prozent immer noch recht hoch. Am niedrigsten – aber immerhin noch bei 29 Prozent – lag der Anteil bei denjenigen, die ihren höchsten Bildungsabschluss in Deutschland erworben hatten. Der Unterschied könnte darin begründet sein, dass sie zusätzlich zu Sprachkenntnissen auch über gutes Wissen über Institutionen in Deutschland verfügen oder, dass alltagstaugliche Sprachkenntnisse, die zur Selbstinformation über Arbeitnehmerrechte eigentlich ausreichen müssten, tatsächlich nicht hinreichend sind.

Damit wird im Wesentlichen bestätigt, dass Menschen mit schlechten Sprachkenntnissen einem höheren Risiko ausgesetzt sind. Allerdings sollte dieser Faktor nicht überbewertet werden. Im Hinblick auf Informationspolitiken weisen die Indikatoren darauf hin, dass man einen großen Teil der Zielgruppen mit grundlegenden Informationen in deutscher Sprache erreichen kann (66%), für tiefergehende und genauere Informationen und Beratung jedoch die Herkunftssprache gewählt werden sollte.

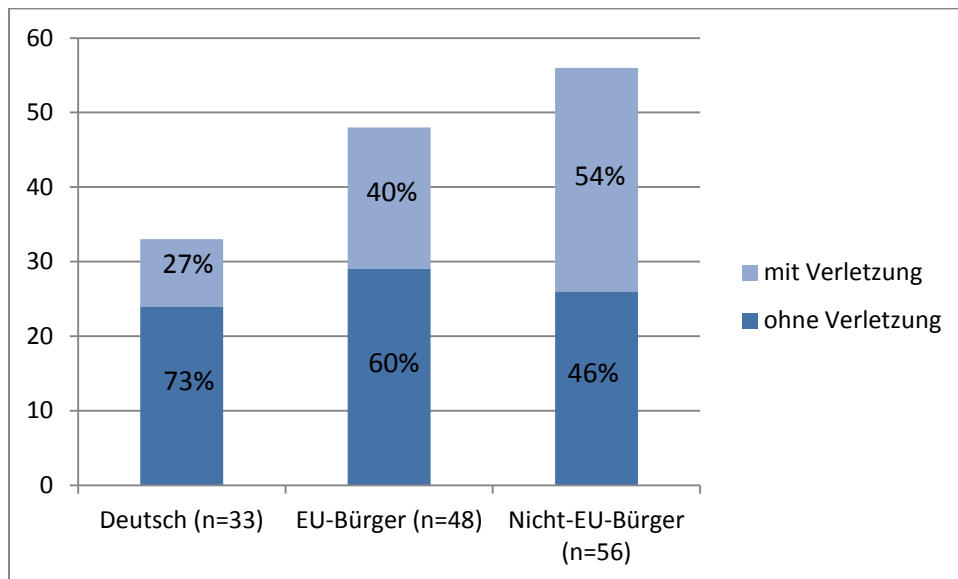
#### *Fehlender oder unsicherer Aufenthaltsstatus*

Weiterhin wurde nach Zusammenhängen zwischen den Aufenthaltsperspektiven und Rechtsverletzungen gesucht.

Zunächst wird zwischen Deutschen, EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern unterschieden. Die deutsche Staatsbürgerschaft verleiht die sichersten Rechte. EU-Bürger sind in den meisten Belangen Deutschen gleichgestellt und können sich ohne besondere Erlaubnis im Bundesgebiet aufhalten, müssen aber bei einem langfristigen Aufenthalt zunächst ihren Lebensunterhalt eigenständig sichern können. Drittstaatler können auch illegal im Land sein oder ihr Aufenthaltsrecht verlieren, wenn sie nicht schon ein gesichertes Aufenthaltsrecht haben.

Wie erwartet, ist der Anteil der Personen mit schlechten Arbeitsmarkterfahrungen am niedrigsten unter Deutschen (27%) und am höchsten unter Nicht-EU-Bürgern (54%), bei denen jeder Zweite betroffen war (Abbildung 11). EU-Bürger sind etwas häufiger von Rechtsverletzungen als Deutsche betroffen (40%), aber deutlich seltener als Nicht-EU-Bürger (54%).

Abbildung 11 Befragten mit und ohne schlechte Erfahrungen nach Staatsangehörigkeit



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung ohne 3 fehlende Werte (n=137). Eine der drei Personen, die keine Auskunft über ihre Staatsangehörigkeit gegeben haben, war von einer Rechtsverletzung betroffen.

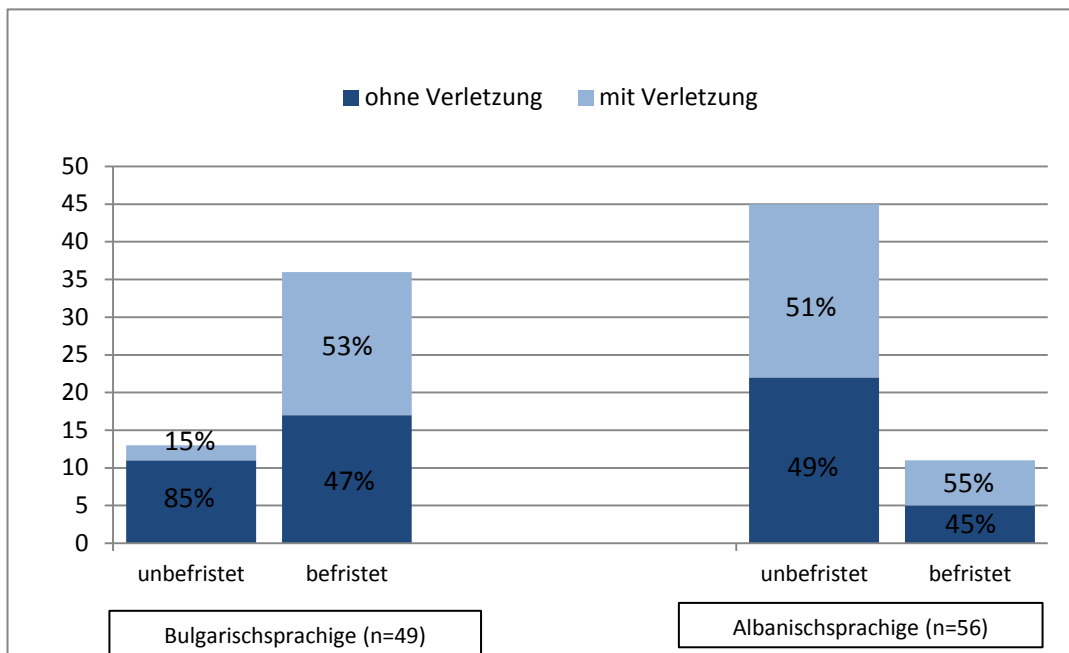
Im Folgenden werden nur die ausländischen Befragten, differenziert nach EU- und Nicht-EU-Bürgern, näher untersucht. Da es unter den 140 Befragten mit Arbeitserfahrung 33 Deutsche sind, werden insgesamt 107 Personen in die Auswertung herangezogen, davon 50 Bulgarischsprachige und 57 Albanischsprachige. Mit 79 Prozent verfügte die Mehrheit der albanischsprachigen Ausländer über einen unbefristeten Aufenthaltsstatus<sup>47</sup>, während dies bei den Bulgaren nur auf eine Minderheit von 26 Prozent zutraf.

In beiden Ausländergruppen ist der befristete Aufenthaltsstatus mit einer häufigeren Betroffenheit verbunden als der unbefristete Aufenthaltsstatus, wobei jeder Zweite von einer Verletzung seiner Arbeitsrechte berichtet hat (Abbildung 12). Es ist bemerkenswert, dass es unter den Albanischsprachigen kaum Unterschiede zwischen Personen mit einem befristeten und einem unbefristeten Aufenthalt gibt. Unter den Bulgarischsprachigen scheint der unbefristete Aufenthaltsstatus eine Rolle zu spielen, da der Anteil der Betroffenen (15 Prozent) deutlich niedriger ist als unter Personen mit einem befristeten Aufenthalt (53 Prozent). Es stellt sich die Frage nach den Gründen für diesen Unterschied. Eine Erklärung kann die Aufenthaltsdauer sein. Da die albanischsprachigen Zugewanderten einen längeren Aufenthalt in Deutschland aufweisen, ist das Zeitfenster einer möglichen Rechtsverletzung größer als bei den Bulgarischsprachigen.

<sup>47</sup> Im Fragebogen wurden verschiedene Kategorien von Aufenthaltstiteln aufgelistet, die zu zwei Kategorien zusammengefasst wurden. So gilt als zeitlich unbefristet der Aufenthalt, wenn eine Person eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Niederlassungserlaubnis besitzt. Im Fall einer befristeten Aufenthaltserlaubnis, EU-Freizügigkeitsbescheinigung, Aufenthaltsgestattung für Asylbewerber, Duldung, Touristen-Status oder sonstigem Aufenthaltsstatus wird von einem zeitlich befristeten Aufenthaltsstatus ausgegangen. Ein Aufenthaltstitel nach EU-Recht bzw. Freizügigkeitsbescheinigung wird als zeitlich befristet betrachtet, da er erst nach fünf Jahren zu einem Daueraufenthalt führt. In dieser Gruppe kann auch ein kleiner Anteil enthalten sein, der unangemeldet und ohne jeden Status in Deutschland lebt.



**Abbildung 12 Befristung des Aufenthaltsstatus der Bulgarischsprachigen und Albanischsprachigen mit und ohne Rechtsverletzung**



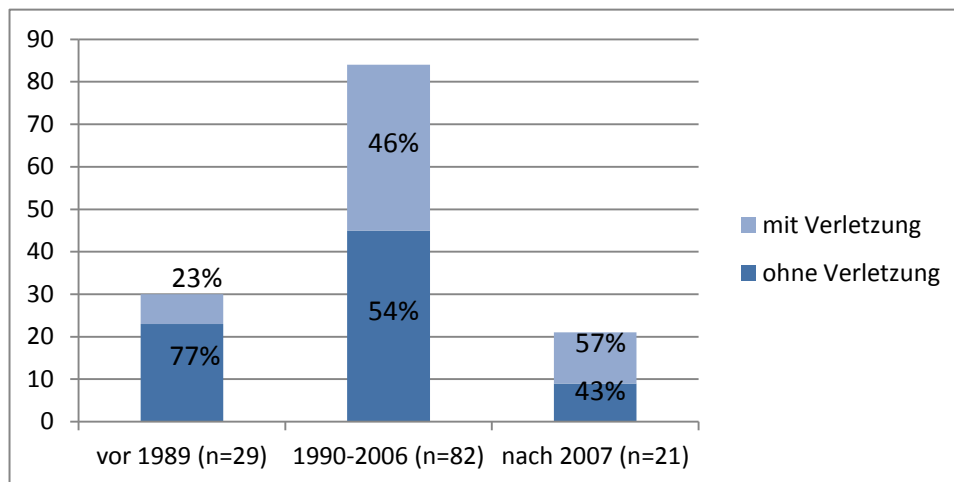
Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung ohne die deutsche Staatsangehörigkeit, ohne 2 fehlende Werte (n=105). Weder die bulgarischsprachige Person noch die albanischsprachige, die keine Auskunft über ihren Aufenthaltsstatus gegeben haben, war von einer Rechtsverletzung betroffen.

10 Personen gaben an, Touristen zu sein oder einen sonstigen Aufenthaltsstatus zu haben. Für diese Gruppe kann ein nicht regulärer bzw. illegaler Aufenthalt unterstellt werden. Interessanterweise waren dies 9 Bulgarischsprachige und nur ein Albanischsprachiger. 6 Personen davon waren von einer Rechtsverletzung betroffen. Es handelt sich um Männer, die neu zugewandert sind und mehrere Verletzungen angegeben haben. Die meisten mussten ohne Vertrag und Sozialversicherung arbeiten, Überstunden leisten und bekamen keinen bezahlten Urlaub. Häufig wurde der Lohn für einige Tage nicht ausgezahlt.

### *Aufenthaltsdauer*

Im Hinblick auf die Aufenthaltsdauer wurden die Zugewanderten in drei Gruppen aufgeteilt: Personen, die vor 1990, zwischen 1990 und 2007, und nach 2007 eingereist sind. Abbildung 13 zeigt, dass Personen, die nach 2007 eingereist sind, am häufigsten von einer Rechtsverletzung betroffen waren. Am niedrigsten ist der Anteil der Betroffenen unter Personen, die vor 1990 eingereist sind. Diese Erkenntnis ist umso bedeutender, da der Zeitraum länger ist, in dem eine schlechte Erfahrung gemacht werden konnte. Jedoch ist es auch möglich, dass sich die Befragten an weiter zurückliegende Verletzungen nicht erinnern haben und sie dementsprechend nicht angegeben haben.

**Abbildung 13 Aufenthaltsdauer der Befragten mit und ohne Rechtsverletzung**



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragte mit Arbeitsmarkterfahrung ohne 5 fehlende Werte (n=135). Von den fünf Personen, die keine Auskunft über ihr Einreisejahr gegeben haben, gibt es eine Person mit einer Rechtsverletzung.

Daher betrachten wir nun noch einmal gesondert nur die Personen, die angegeben haben, in jüngerer Zeit (seit 2007) in ihren Rechten verletzt worden zu sein. Dies betrifft 12 von 21 Befragten, die ausschließlich bulgarischsprachig sind. Unter diesen sind zehn Bulgaren, die erst 2010 eingereist sind, also sehr leicht einreisen konnten und sich erst seit sehr kurzer Zeit in Deutschland aufgehalten haben. Das deutet darauf hin, dass insbesondere Personen mit einer kurzen Aufenthaltsdauer von Rechtsverletzungen betroffen sind (vgl. auch Cyrus und Vogel 2006).

Eine EU-Bürgerschaft schützt nicht vor Rechtsverletzungen. EU-Bürger, die sich nur kurz in Deutschland aufhalten, sind stärker betroffen als Drittstaatler mit sicherem Aufenthaltsstatus. Dies deutet darauf hin, dass Informationsstrategien vor der Herausforderung stehen, Neuankömmlinge zu erreichen.

#### **4.5. Wissen über Rechte, Beratungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen**

Nachdem analysiert wurde, welche Erfahrungen die Zugewanderten am deutschen Arbeitsmarkt gemacht haben und welche Risikofaktoren die Wahrscheinlichkeit einer Rechtsverletzung beeinflussen, geht es im Folgenden darum, worin genau eventuelle Informationslücken bestehen, die mit Hilfe zusätzlicher Informationspolitiken gefüllt werden könnten, insbesondere um folgende Fragen (vgl. 2.2):

- Kennen die Befragten grundlegende Mindeststandards im Arbeitsrecht?
- Wissen sie, dass diese für alle gelten?
- Glauben sie, dass sie sie auch durchsetzen können?
- Kennen sie Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten in Berlin?

##### *Bekanntheit von Mindeststandards im Arbeitsrecht*

Außer Arbeitsrechtlern wird kaum jemand genau wissen, wie Rechte im Detail ausgestaltet sind und in welchen Situationen sie gelten. So etwas lässt sich auch nicht in einem vierseitigen Fragebogen abfragen. Die Annahme dieser Studie war, dass Arbeitnehmer zumindest im Prinzip von der Existenz eines Rechts gehört haben sollten, damit sie sich näher erkundigen können, falls ihnen etwas an ihrer eigenen Arbeitssituation als nicht in Ordnung

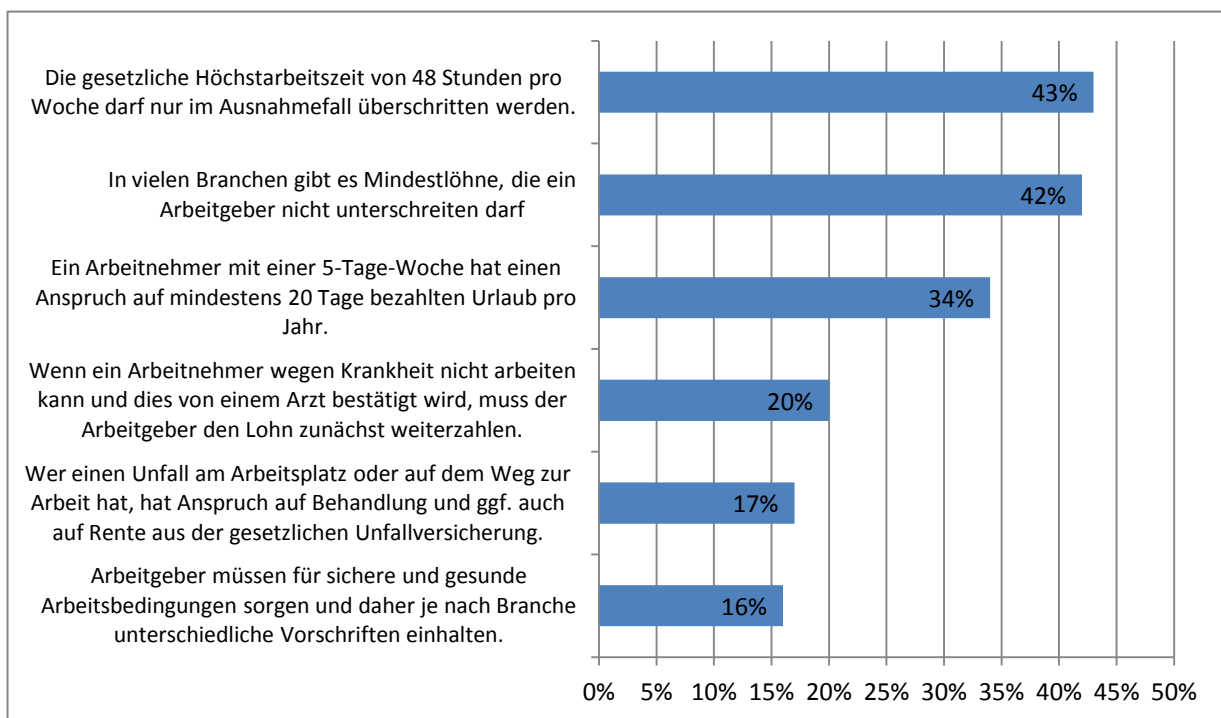
erscheint. Nur wer weiß, dass es bestimmte Rechte gibt, kann auch auf ihre Einhaltung drängen oder eine Entschädigung zu bekommen versuchen, wenn sie nicht eingehalten wurden.

Eine Minderheit von 28% der Befragten erklärte, dass sie von *allen* sechs vereinfacht aufgelisteten Aussagen zu Mindeststandards im Arbeitsrecht schon einmal gehört haben. Immerhin 11 Prozent hatte von *keiner oder nur einer* der aufgelisteten Aussagen gehört. Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den Rechten (siehe Abbildung 14).

So wussten 16 Prozent nichts davon, dass Arbeitgeber rechtliche Pflichten im Arbeitsschutz haben. 17 Prozent kannten den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nicht und 20 Prozent hatten noch nichts von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gehört. 34 Prozent kannten ihre Urlaubsansprüche nicht.<sup>48</sup> 42 bzw. 43 Prozent hatten noch nie von der Existenz branchenspezifischer Mindestlöhne und einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit gehört.

Dies zeigt, dass bei nicht unbeachtlichen Teilen der untersuchten Zielgruppen ein erheblicher Informationsbedarf im Hinblick auf grundlegende Mindeststandards im Arbeitsrecht besteht.

**Abbildung 14 Anteil der Befragten, die *noch nie* von den aufgelisteten Mindeststandards im Arbeitsrecht gehört haben, in %**



Anmerkung: Gesamtstichprobe (n=158). Zahl der fehlenden Werte in der Reihenfolge der aufgelisteten Aussagen: 3, 4, 4, 4, 5 und 6.

### *Allgemeingültigkeit von Mindeststandards und Durchsetzbarkeit*

Um zu erfragen, ob die allgemeine Gültigkeit grundlegender Rechte bekannt ist, wurde nach der Situation der Gruppe gefragt, die sich in der schwächsten Position befindet: illegal

<sup>48</sup> Allerdings mag dieser hohe Wert damit zusammenhängen, dass die Formulierung konkreter als bei anderen Mindeststandards gewählt wurde.

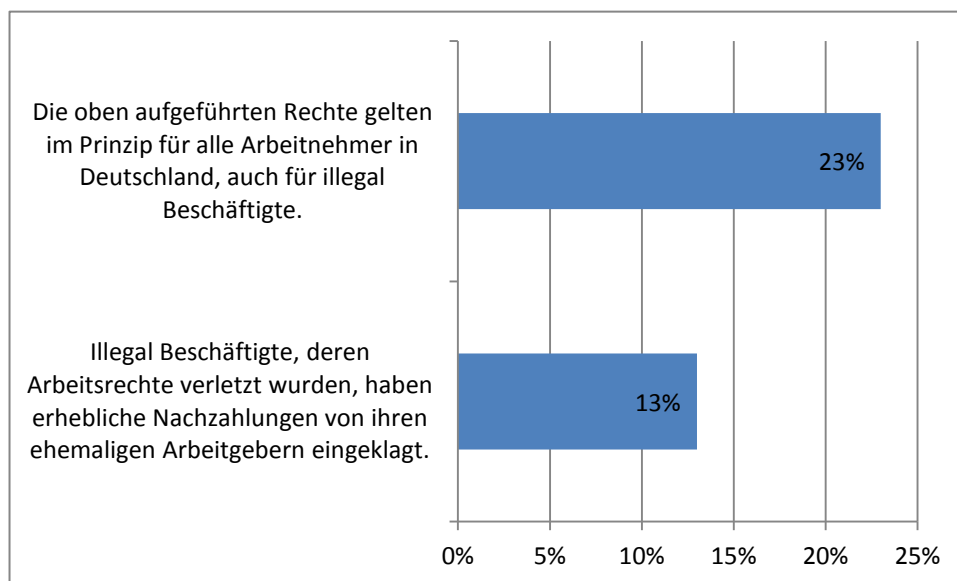
beschäftigte Personen. Im Bezug auf illegal in Deutschland lebende Beschäftigte ist auch jahrelang strittig gewesen, ob sie z.B. Lohnansprüche aus illegaler Beschäftigung haben. Inzwischen ist dies nicht mehr strittig (DRK und Caritas 2011: 72). Es hat Einzelfälle gegeben, in denen illegal Beschäftigte mit gewerkschaftlicher Unterstützung erhebliche Nachzahlungen einklagen konnten (Mitrovic 2009).

In der Umfrage gaben 23 Prozent von 141 Befragten<sup>49</sup> an, dass sie schon einmal gehört haben, dass die Rechte für alle gelten, auch für illegal Beschäftigte. Immerhin 13 Prozent von 141 Befragten gaben an, dass sie auch schon einmal von erheblichen Nachzahlungen an illegal Beschäftigte gehört hatten (Abbildung 15).

In Gesprächen mit den Befragten (vgl. 4.1) wurden allerdings auch häufig Zweifel am Wahrheitsgehalt dieser Information geäußert. Die weit überwiegende Mehrheit geht davon aus, dass illegal Beschäftigte keine Rechte haben oder sie zumindest nicht durchsetzen können. Dies gilt auch ausnahmslos für die 18 Befragten, bei denen eine unangemeldete Beschäftigung vermutet werden kann. Ähnliche Ergebnisse wurden in einer Umfrage unter 42 irregulären Migranten in den Niederlanden festgestellt. Die Mehrheit der Befragten wusste nicht, dass sie als irreguläre Migranten Arbeitsrechte haben (Butter und Verhagen 2011: 39).

Offensichtlich hat die mediale Berichterstattung<sup>50</sup> zu wenigen Einzelfällen, die gegen Rechtsverletzungen klagten, nicht die bulgarisch- und albanischsprachigen Gruppen in Berlin erreicht.

**Abbildung 15 Anteil der Befragten, die Kenntnis über die Allgemeingültigkeit von Mindeststandards angaben, in %**



Anmerkung: Teilstichprobe, ohne 17 Fälle der Pretest-Erhebung, bei der die Frage nicht gestellt wurde (n=141). 5 bzw. 6 Personen gaben keine Auskunft.

<sup>49</sup> Die Frage nach Allgemeingültigkeit von Mindeststandards wurde in der Pretest-Erhebung nicht gestellt, so dass 17 Fälle von der Pretest-Phase nicht ausgewertet sind. Unter den insgesamt 141 gültigen Fällen gab es 4 Prozent, die keine Auskunft gaben.

<sup>50</sup> Die Geschichte der Migrantin Ana S., die 2008 von einer Beratungsstelle unterstützt wurde und erfolgreich ihren vorenthaltenen Lohn vom Arbeitgeber einklagte, wurde in mehreren Zeitungsartikeln und in einem Dokumentarfilm dargestellt (Mit einem Lächeln auf den Lippen. Eine Hausarbeiterin ohne Papiere zieht vors Arbeitsgericht).

Nun ist es ja tatsächlich so, dass es schwierig ist, als illegal Beschäftigter Rechte durchzusetzen<sup>51</sup> und dass bisher nur wenige Fälle bekannt geworden sind, in denen es versucht wurde. Unter den Befragten gab es einige wenige, die angegeben haben, gegen ihren Arbeit- oder Auftraggeber vor dem Arbeitsgericht geklagt zu haben. Zwei Fälle, die mit Lohnvorenthaltung verbunden sind, wurden dokumentiert (Fall 5).

### Fall 5 Erfahrungen mit Arbeitsgerichtsverfahren

Herr L., der albanischsprachig ist, (28 Jahre alt, deutscher Staatsbürger, Universitätsabschluss in Deutschland) arbeitete während seiner Studentenzeit in einer Hamburgerkette. Er bekam für ca. 1,5 Monate keinen Lohn und klagte beim Arbeitsgericht. Inzwischen hatte allerdings die Firma Insolvenz angemeldet, so dass seine nachrangigen Forderungen nicht zu einer tatsächlichen Zahlung führten. Dennoch sei es ihm wichtig gewesen zu klagen. Er erzählte, dass er ‚zufällig‘ zu dieser Zeit auch Arbeitsrecht an der Universität studierte.

Eine albanischsprachige Frau (33 Jahre, eingebürgert, Universitätsabschluss in Deutschland) erzählte, dass ihr und ihrem deutschen Kollegen der Lohn vorenthalten wurde. Sie haben daraufhin gemeinsam vor dem Arbeitsgericht geklagt und ihre Rechte erfolgreich durchgesetzt, obwohl es nur einen mündlichen Vertrag gegeben hatte.

### *Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten*

Die in der rechtssoziologischen Literatur diskutierten Barrieren für die Mobilisierung von Beschäftigungsrechten (Kocher 2009: 21ff.) dürften bei Zugewanderten noch ausgeprägter sein, so dass sich sicher nicht viele ohne eine niedrigschwellige Erstberatung an eine Durchsetzung von Ansprüchen wagen würden. In den oben erzählten Fällen (Fall 5) haben die gemeinsame Betroffenheit mit Deutschen und eigene Arbeitsrechtskenntnisse den Schritt vor Gericht erleichtert. Dass man sich vor dem Arbeitsgericht durch eine Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt vertreten lassen kann, ist der Mehrheit der 158 Befragten bekannt (74 Prozent). Immerhin kreuzten dies 22 Prozent der Befragten als unbekannt an und der Rest von 4 Prozent gab keine Auskunft.

In Berlin wurden im Flyer ‚Gute Arbeit‘ drei solcher Beratungsstellen empfohlen: Die Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten von Arbeit und Leben e.V. mit dem Beratungsbüro entsandte Beschäftigte in Berlin, die Anlaufstelle für europäische Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter sowie Roma bei südost Europa Kultur e.V. und die Beratungsstelle beim Berliner Intergrationsbeauftragten. Die Gewerkschaft Verdi hat 2009 eine Anlaufstelle für undokumentierte Arbeitnehmer/innen eröffnet, die auf die besonderen Belange von Zugewanderten ohne Aufenthaltsstatus eingestellt ist. Zudem berät jede Gewerkschaft ihre Mitglieder, ist aber nicht unbedingt auf die besonderen Fragen von zugewanderten Arbeitnehmern eingestellt. Gewerkschaften werden aber zunehmend aktiv, um Beratungsmöglichkeiten anzubieten, die auf die Situation von Zugewanderten zugeschnitten sind.<sup>52</sup>

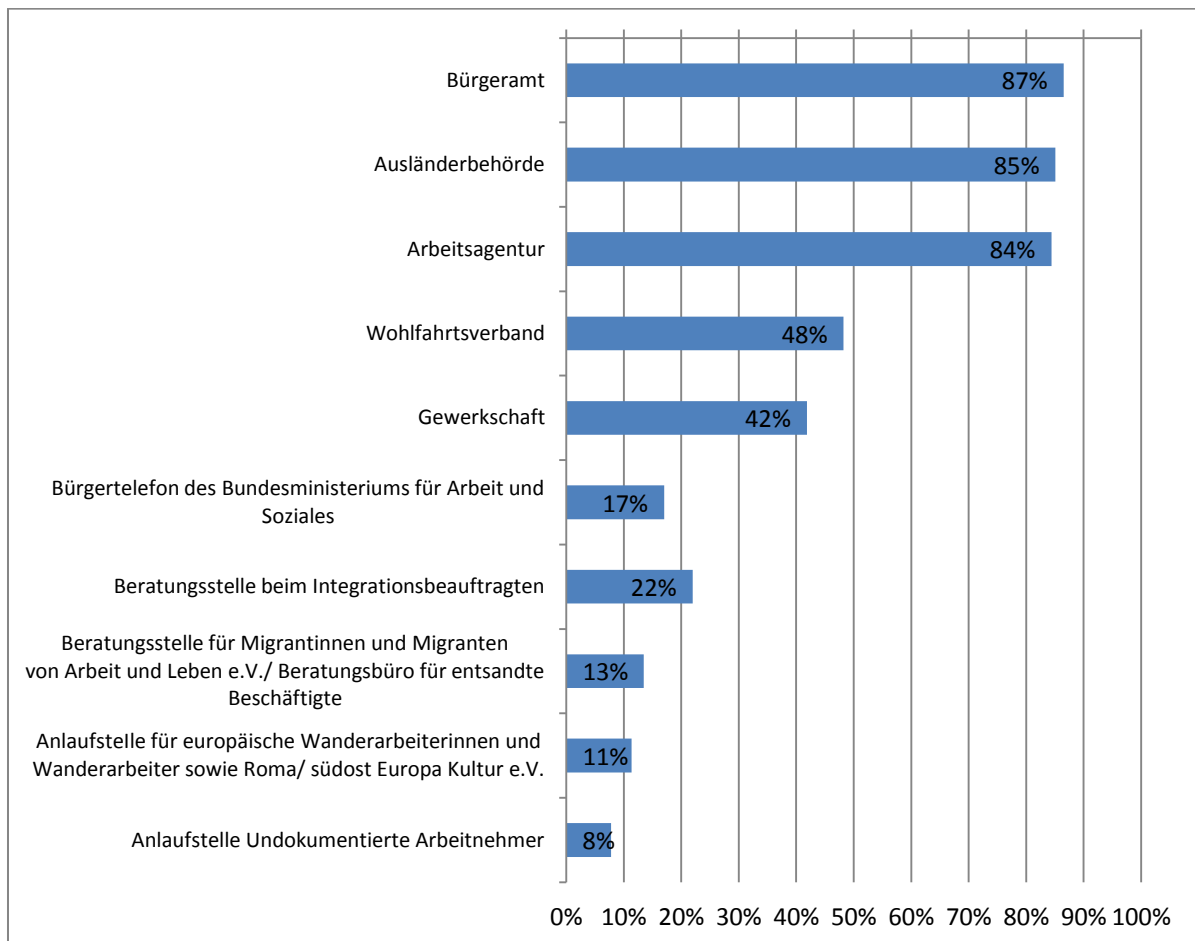
<sup>51</sup> In Ländern wie den USA wird in einer Studie für die Umsetzung von Arbeitsstandards empfohlen, dass der Schutz am Arbeitsplatz auf Arbeitnehmergruppen ausgeweitet wird, die zurzeit vom Schutz ausgenommen oder bei denen der Schutz nicht sinnvoll gewährleistet wird. Dazu zählen irreguläre Migranten (Kerwin und McCabe 2011).

<sup>52</sup> Siehe z.B. das im August 2011 begonnene Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“, in dem Informationsmaterialien für Zugewanderte entwickelt und Schulungen durchgeführt werden sollen. <http://www.migration-online.de/beitrag.html?id=7950>.

Im Fragebogen wurde die Kenntnis solcher spezialisierter Beratungsstellen im Kontext anderer Organisationen und Institutionen wie der Ausländerbehörde und der Bürgerämter abgefragt (siehe Abbildung 16). Wie erwartet, sind öffentliche Institutionen mit einem breiten Spektrum von Zuständigkeiten wie Bürgeramt, Ausländerbehörde und Arbeitsagentur unter den Zugewanderten gut bekannt (rund 90 Prozent). Die Beratungsstellen kamen zwar auf geringe absolute, aber angesichts ihrer geringen Größe und ihres z.T. kurzen Bestehens doch erstaunlich hohe Bekanntheitswerte. Sie rangieren zwischen 8 Prozent (Anlaufstelle für Undokumentierte Arbeitnehmer) und 22 Prozent (Beratungsstelle beim Integrationsbeauftragten). Die angegebenen Werte sind wahrscheinlich eher als Obergrenzen zu betrachten, da beim schnellen Ankreuzen, ob etwas bekannt ist, möglicherweise in Wirklichkeit nur der Integrationsbeauftragte und nicht unbedingt die dort angesiedelte Beratungsstelle bekannt sein muss. 91 der 141 Befragten (65 Prozent) kreuzten keine der vier spezialisierten Stellen als bekannt an. So kennen immerhin 35 Prozent mindestens eine der vier Beratungsstellen.

Allerdings gaben nur zwei Befragte an, in einer dieser Beratungsstellen auch schon einmal Rat gesucht zu haben, also nur ein Bruchteil derjenigen, die von Erfahrungen der Verletzung von Mindeststandards berichtet haben. Am häufigsten wurde Kontakt mit der Agentur für Arbeit, der Ausländerbehörde und den Bürgerämtern aufgenommen, wobei es eher unwahrscheinlich ist, dass die Befragten sich wegen einer Rechtsverletzung an diese Institutionen wandten.

**Abbildung 16 Anteil der Befragten, die Organisationen als bekannt angaben, in %**



Anmerkung: Teilstichprobe ohne 17 Fälle aus der Pretest-Erhebung, bei der die Frage nicht gestellt wurde (n=141).

Aus diesem Ergebnis lassen sich drei Herausforderungen für die Informationspolitiken ableiten:

1. Wie lässt sich die Bekanntheit spezialisierter Beratungsstellen vergrößern?
2. Welche Informationen können dazu beitragen, dass diese Beratungsstellen im Konfliktfall auch aufgesucht werden?
3. Wären die Beratungsstellen bei einer größeren Bekanntheit überhaupt in der Lage zu einer zeitnahen Erstberatung und Weitervermittlung von Unterstützungsmöglichkeiten?

Es hat nur Sinn, über Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren, die im Ernstfall von ihrer Kapazität und Ausrichtung her auch hilfreich sein können. Daher müssen Informationsangebote über Beratungsangebote immer in Abstimmung mit den anbietenden Einrichtungen ausgebaut werden. Da das Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in diesem Jahr eine Informationskampagne mit Flyern durchgeführt hat, wäre es sinnvoll, die Auswirkung auf die Fallentwicklung bei den beworbenen Beratungsstellen in Zusammenarbeit mit diesen auszuwerten.

### *Einschätzungen von Handlungsoptionen*

Wie die Befragten auf Verletzungen von Mindeststandards reagieren bzw. reagieren würden, wurde in stark vereinfachter Form abgefragt. Diese Fragen geben Anhaltspunkte, wie die Chancen und Risiken des Einforderns von Mindeststandards eingeschätzt werden. Gruppendiskussionen wären eine geeignete Methode, um mehr über die Gründe zu erfahren.

Personen ohne schlechte Arbeitsmarkterfahrungen wurden danach gefragt, wie sie reagieren würden, wenn der Arbeitgeber ihre Arbeitnehmerrechte verletzen würde (zweite Säule der Abbildung 17).<sup>53</sup> Ein bedeutender Anteil von 38 Prozent würde versuchen, die Situation zu verbessern (*voice*), so dass für sie eine positive Einschätzung der Erfolgsaussichten im Konfliktfall angenommen wird. 43 Prozent würde ihren Job bei diesem Arbeitgeber unmittelbar kündigen (*exit*). Es könnte davon ausgegangen werden, dass diese Personen die Erfolgsaussichten im Konfliktfall mit dem Arbeitgeber als gering wahrnehmen. Immerhin fast jeder Zehnte gibt an, dass er die Rechtsverletzung hinnehmen und weiter arbeiten würde (*loyalty*).

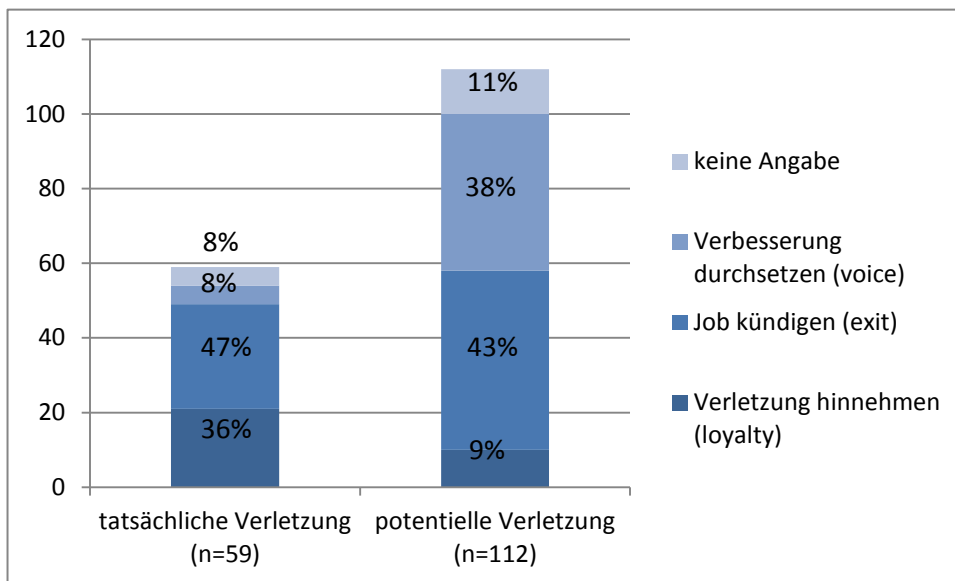
Personen mit schlechten Arbeitsmarkterfahrungen wurden nach der Reaktion auf ihre *tatsächliche* Erfahrung gefragt (erste Säule der Abbildung 17). Es waren deutliche Unterschiede zur Reaktion auf eine hypothetische Rechtsverletzung erkennbar. In der Tat konnte nur eine kleine Zahl von fünf Personen erfolgreich die Arbeitsbedingungen verbessern (8 Prozent) (*voice*). Fast die Hälfte hat das Arbeitsverhältnis beendet (*exit*), wobei nicht gesagt werden kann, wie groß der Schaden war, bis die Arbeitnehmer zu diesem Mittel gegriffen haben. Man denke an den beschriebenen Fall (Fall 4), in dem eine Frau zunächst vieles hingenommen hatte bis zu dem Punkt, als sie für einen Krankenhausbesuch bei ihrem Kind nicht frei bekommen sollte.

Ein erheblicher Anteil von 36 Prozent hat die Rechtsverletzung hingenommen und weiter bei dem Arbeitgeber gearbeitet (*loyalty*), darunter zwei Drittel weil sie keinen besseren Arbeitsplatz finden konnten und ein Drittel weil die Rechte als nicht durchsetzbar bezeichnet wurden.

---

<sup>53</sup> Diese Frage wurde allgemein und vor konkreteren Fragen zum Arbeitsrecht gestellt. 112 Personen gaben Auskunft.

**Abbildung 17 Reaktionen auf potentielle und tatsächliche Rechtsverletzungen**



Anmerkung: Teilstichproben; bei der Frage nach tatsächlicher Reaktion wurden die Fälle mit einer Rechtsverletzung herangezogen (n=59); bei der Frage nach einer potentiellen Rechtsverletzung wurden alle Fälle ausgewertet, bei denen eine Angabe zur hypothetischen Reaktion gemacht wurde. Diese Frage war eigentlich nur an Personen gerichtet, die keine tatsächliche Rechtsverletzung erfahren haben, wurde aber von mehr Personen beantwortet. (n=112).

Die potentiell Betroffenen reagieren auf eine allgemein angesprochene Rechtsverletzung deutlich offensiver als die tatsächlich Betroffenen auf zuvor konkret angegebene Rechtsverletzungen. Während nur 9 Prozent der potentiell Betroffenen Rechtsverletzungen hinnehmen würden, galt dies für 36 Prozent derjenigen, die zuvor konkrete Verletzungen angekreuzt hatten. Dies kann unterschiedliche Gründe haben, die hier nicht näher eruiert werden können. Möglicherweise sind offensivere Strategien zuvor gescheitert (z.B. Versuch der Verhandlung mit Arbeitgeber, Suche nach neuem Arbeitsplatz), so dass letztlich die Rechtsverletzung hingenommen wurde. Möglicherweise ist es aber auch so, dass der Aufwand als zu groß im Verhältnis zum potentiellen Gewinn betrachtet wurde. Der Unterschied zeigt ein Mobilisierungspotential unter Zugewanderten, das möglicherweise durch Informations- und Beratungsangebote beeinflusst werden könnte.

Weiterhin kann die Beurteilung der derzeitigen Arbeitsbedingungen als Indikator für die Wahrnehmung der Erfolgsaussichten im Konfliktfall herangezogen werden, wobei drei Antworten vorgegeben waren. 62 Prozent der 110 Erwerbstätigen fanden ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen in Ordnung und glaubten auch, dass sie rechtlich weitgehend korrekt waren. 17 Prozent glaubten, dass nicht alles ganz korrekt abläuft, für sie aber schon in Ordnung ist. Schließlich fanden 19 Prozent der Befragten ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht in Ordnung und sahen keine Möglichkeit zur Änderung. Für diese Gruppe könnte davon ausgegangen werden, dass entweder das Arbeitsverhältnis mit dem deutschen Recht nicht konform ist oder dass arbeitsrechtliche Mindeststandards verletzt werden. Da die Situation als nicht änderbar wahrgenommen wird, kann von einer niedrigen Bereitschaft ausgegangen werden, sich gegen eine Rechtsverletzung zu wehren.



Informationspolitiken sind nur für den Teil der Beschäftigten *unmittelbar* relevant, die sich aktuell in ihren Rechten verletzt sehen, an Durchsetzungschancen glauben *und* alternative Beschäftigungsmöglichkeiten realisieren können. Situationen und Einschätzungen können sich aber ändern. Dann ist es gut, wenn die Beschäftigten rasch den Zugang zu weiteren Informationen finden können. Darum ist es wichtig, dass Informationsangebote, für die geworben wird, auch längerfristig verfügbar sind und aktualisiert werden.

#### 4.6. Informationswege

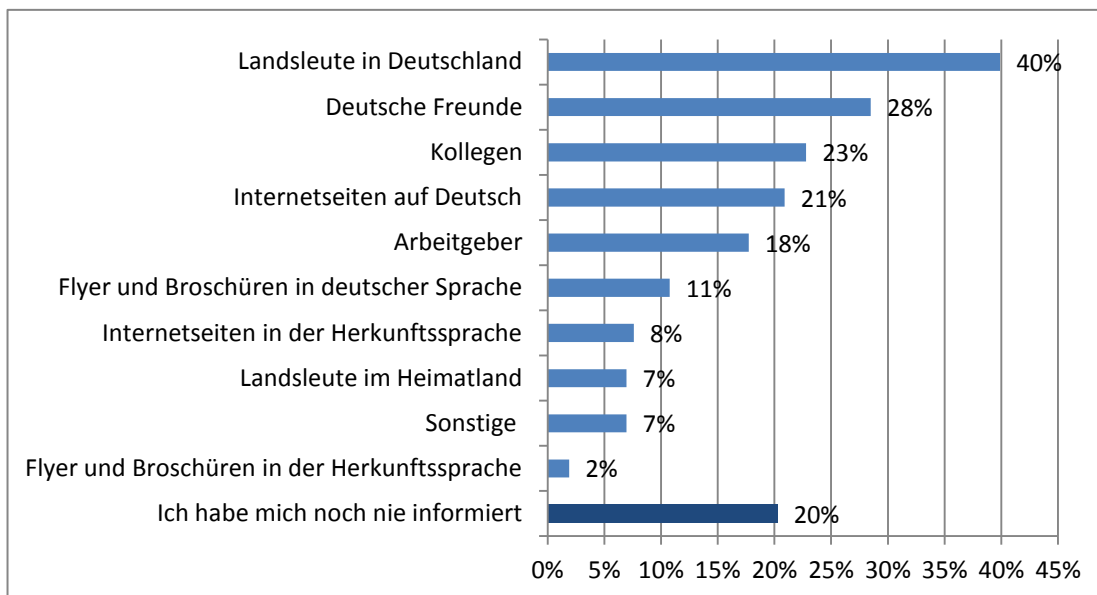
Einige Fragen im Fragebogen zielten darauf ab, konkrete praktische Hinweise auf sinnvolle Informationswege zu liefern. Zu folgende Fragen wurden Hinweise analysiert:

- Welche Informationsquellen nutzten die Befragten?
- Welche Orte wurden von den Befragten besucht und können für die Informationsverbreitung empfohlen werden?

##### *Informationsquellen*

In der ersten Frage des Fragebogens wurden die Umfrageteilnehmer gefragt, wo bzw. bei wem sie sich schon einmal über ihre Rechte auf dem Arbeitsmarkt informiert haben. 20 Prozent gaben an, sich noch nie informiert zu haben, während zwei Drittel der übrigen 122 Befragten mehr als eine Informationsquelle angaben. Landsleute in Deutschland werden mit 40 Prozent klar als wichtigste Informationsquelle genannt, aber auch deutsche Freunde werden mit 28 Prozent oft gefragt (Abbildung 18).

**Abbildung 18 Informationsquellen, Anteil der Befragten in %**



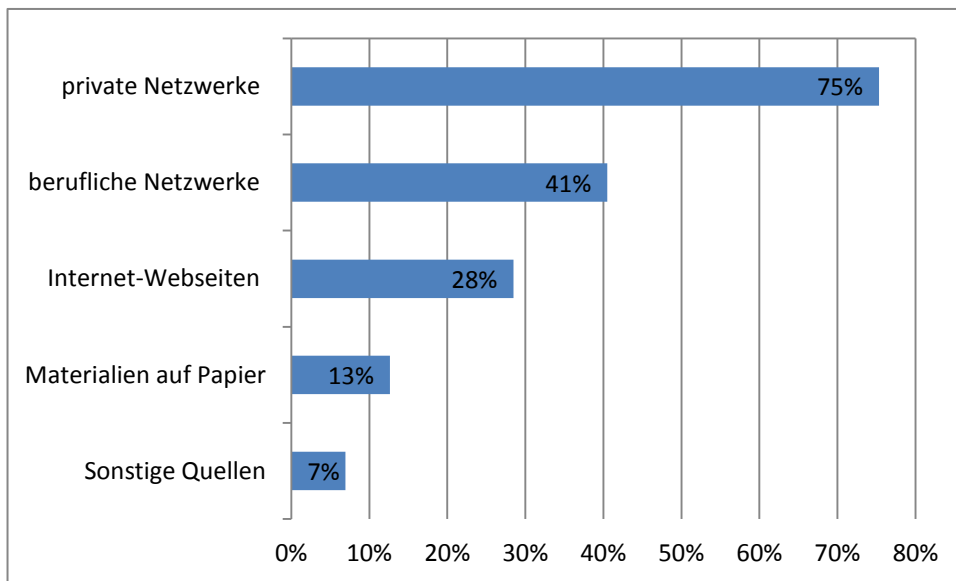
Anmerkung: Gesamtstichprobe ohne vier fehlende Werte (n=154).

Dies wird noch deutlicher, wenn nach Typen von Informationsquellen unterschieden wird (Abbildung 19). 75 Prozent der Befragten und damit fast alle, die sich überhaupt informiert haben, fragten zumindest auch in privaten Netzwerken nach. Berufliche Netzwerke wurden zu 41 Prozent zu Rate gezogen. Internet-Webseiten (28 Prozent) und Informationsmaterialien auf Papier (13 Prozent) hatten demgegenüber eine geringere Bedeutung. Als sonstige

Informationsquellen wurden Arbeitsamt, Schule/ Universität und die Sprechstunde bei der Botschaft genannt.

Von denjenigen, die sich schon einmal über ihre Rechte im deutschen Arbeitsmarkt informiert haben, haben zwei Drittel zumindest auch deutschsprachige Quellen genutzt, z.B. Gespräche mit Deutschen und Websites. Ein Fünftel hat aber ausschließlich Quellen in der Herkunftssprache genutzt. Dies stützt die unter 4.4.2 herausgearbeitete Überlegung, dass eine Mehrheit zumindest durch einfache Informationen in deutscher Sprache erreichbar ist, aber eine beachtliche Minderheit auf Informationen in der Herkunftssprache angewiesen ist.

**Abbildung 19 Informationsquellen nach Typ, Anteil der Befragten in %**



Anmerkung: Gesamtstichprobe ohne 4 fehlende Werte (n=154).

Indirekt lässt sich schließen: Informationen aus schriftlichen Quellen werden immer auch noch durch private Gespräche abgesichert, während das umgekehrt nicht unbedingt der Fall ist.

An einem Fallbeispiel aus der Durchführung lässt sich zeigen, dass es auch auf die Bewertung von Informationen ankommt (Fall 6). Das Gespräch wurde nach der Pretest-Erhebung am Arbeitsplatz des Befragten in einem Restaurant durchgeführt. Der Umfrageteilnehmer hatte aktiv das Gespräch mit der Interviewerin gesucht. Er erzählte der Interviewerin von mehreren schlechten Erfahrungen im Berliner Arbeitsmarkt und stellte zahlreiche Fragen.

## Fall 6 Erfolgreiche Vorbilder wirken

Herr R. ist bulgarischer Staatsbürger und gehört der in Bulgarien lebenden türkischen Minderheit an. Er kam zum ersten Mal 1996 nach Deutschland und fand mit Hilfe von türkischsprachigen Freunden eine illegale Beschäftigung. Nach diesen ersten Erfahrungen kam Herr R. immer wieder für einige Monate nach Deutschland. Zuletzt kam er 2008 – also nach dem EU-Beitritt Bulgariens – nach Berlin und arbeitet seitdem im Gastronomiebereich. Im ersten Jahr war sein Wohnsitz in Berlin nicht angemeldet. Als Grund dafür nannte er sein Unwissen über aufenthaltsrechtliche Fragen und Unsicherheit, ob die Anmeldung ein Risiko für ihn bedeutet. Von Freunden erfuhr er, dass diese nach drei Jahren mit gemeldetem Wohnort eine Arbeitserlaubnis erhalten hatten. Daraufhin meldete er 2009 ein Gewerbe an und meldete auch seinen Wohnort im Bürgeramt an. Er hofft, nach dem dritten Jahr eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Darüber hat sich Herr R. schon einmal bei der Agentur für Arbeit informiert. Trotzdem sagte er, sich unsicher und nicht gut informiert über seine Rechte und Pflichten als EU-Bürger in Deutschland zu fühlen.

Der Gesprächspartner vergleicht die Informationen von Freunden und Bekannten mit offiziell verfügbaren Informationen. Auch die Interviewerin wird als zusätzliche Informationsquelle zur Absicherung seines Informationsstandes genutzt. Dies verweist darauf, wie wichtig die Glaubwürdigkeit von Quellen ist. Er misstraut offenbar sowohl behördlichen als auch aus Netzwerken stammenden Informationen. Was ihn schließlich überzeugt hat, zumindest seinen Aufenthalt zu registrieren, sind Beispielfälle von Bekannten, die mit einer Anmeldung ihren Aufenthalt verstetigen konnten.

Der Fall zeigt, dass Informationen über prinzipielle Rechte oder Vorgehensweisen nicht unbedingt als glaubwürdig rezipiert werden, wenn nicht konkrete Fälle demonstrieren, wie das Recht in der Praxis ausgeübt wird.

### *Orte*

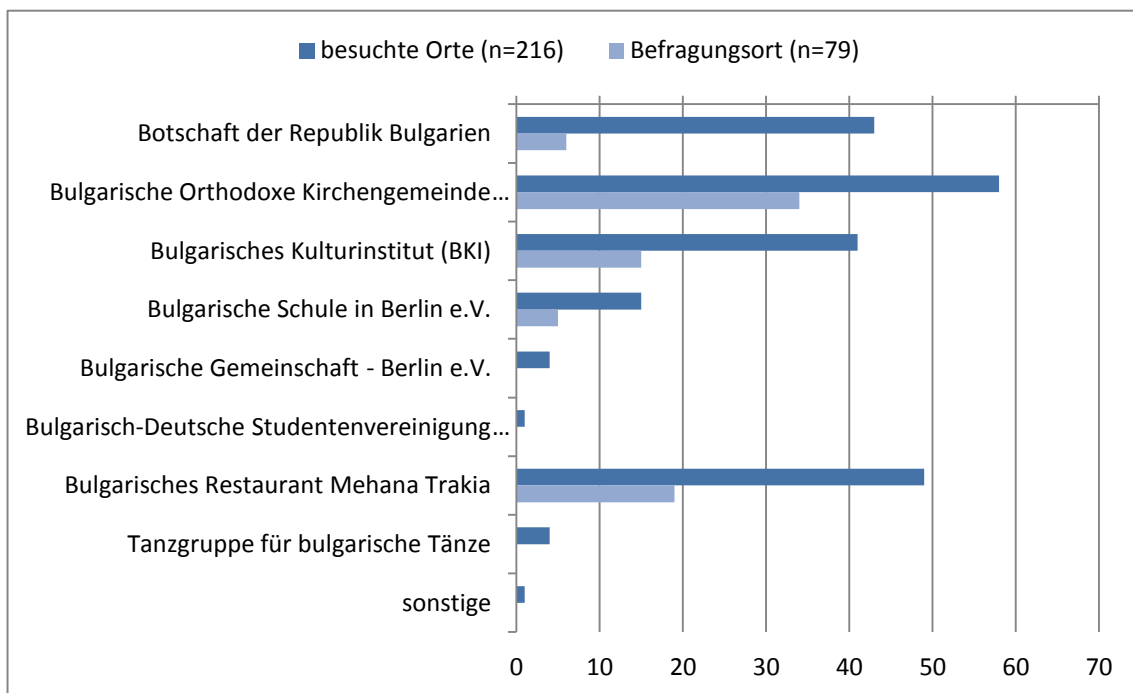
An welchen Orten könnten Informationen über arbeitsrechtliche Fragen verbreitet werden? Erwartungsgemäß waren die Ausländerbehörde, die Arbeitsagentur und die Bürgerämter allgemein bekannt (Abbildung 16). Interessant ist aber, wie viele Befragte angaben, dort schon einmal Rat zu arbeitsrechtlichen Fragen eingeholt zu haben: Arbeitsagentur (31 Personen), Ausländerbehörde (12 Personen) und Bürgeramt (11 Personen). Dies spricht dafür, dass alle Mitarbeiter öffentlicher Institutionen, die mit Ausländern zu tun haben, zumindest über grundlegende arbeitsrechtliche Fragen informiert sein sollten, um bei eventuellen Nachfragen an eine kompetentere Stelle verweisen zu können.

Desweiteren wurde gefragt, welche sprachgruppenspezifischen Treffpunkte von den Befragten im letzten Jahr aufgesucht wurden. Da die Befragung an solchen Treffpunkten durchgeführt wurden, mussten die Teilnehmer logischerweise mindestens einen dieser Treffpunkte kennen und aufgesucht haben. Interessant ist daher insbesondere, wenn die Treffpunkte auch von Befragten aufgesucht wurden, die dort nicht befragt worden sind. Abbildung 20 zeigt diesen Vergleich für die bulgarischsprachige Gruppe und Abbildung 21 für die albanischsprachige Gruppe.

In beiden Fällen ist es so, dass die Botschaft, das ausgewählte Restaurant und die religiöse Einrichtung von deutlich mehr als den interviewten Personen besucht worden sind. Daher lässt sich verallgemeinernd sagen, dass Botschaften, religiöse und spezialisierte kommerzielle Einrichtungen auch für andere Sprachgruppen sinnvolle Orte der Informationsverbreitung sein können.

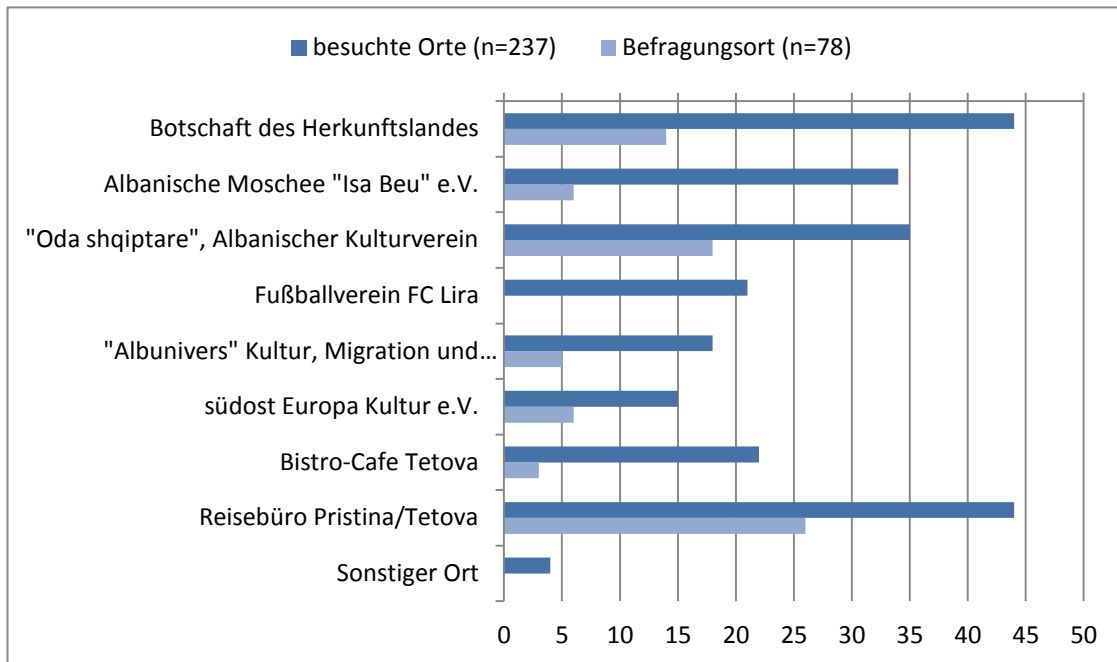
Ansonsten gibt es eine Reihe von Orten, die spezifisch für die jeweilige Sprachgruppe sind. So wird auch das Bulgarische Kulturinstitut von deutlich mehr Personen genannt als dort interviewt worden sind, während einige andere bulgarischsprachige Treffpunkte offenbar nur von einer kleinen Zahl von Personen besucht werden. Bei Albanischsprachigen wurden auch eine Reihe von Vereinen und das Reisebüro als Orte genannt, an denen jemand innerhalb des letzten Jahres schon einmal gewesen ist, wobei hier geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen. An diesen Orten wurden auch Personen erreicht, die angegeben haben, nur begrenzte soziale Netzwerke zu haben.

**Abbildung 20 Im letzten Jahr von den Befragten besuchte Orte und Befragungsorte der bulgarischen Sprachgruppe**



Anmerkung: Teilstichprobe. Befragungsorte: nur Bulgarischsprachige ohne eine Person, die an einem albanischsprachigen Treffpunkt befragt wurde (n=79). Besuchte Orte: Drei Personen machten keine Angaben. Die übrigen 76 Personen gaben die Orte insgesamt 216-mal an.

**Abbildung 21 Im letzten Jahr von den Befragten besuchte Orte und Befragungsorte der albanischen Sprachgruppe**



Anmerkung: Teilstichprobe, Befragungsorte: nur Albanischsprachige (n=78). Zwei Personen machten keine Angaben. Die übrigen 76 Personen gaben die Orte insgesamt 237-mal an.

## **5. Herausforderungen für präventive Informationsstrategien**

Nach der Präsentation zahlreicher Einzelergebnisse über Bulgarisch- und Albanischsprachige wird hier überlegt, welche Herausforderungen sich daraus für präventive Informationsstrategien ergeben. Die Studie konnte auch einige Hinweise liefern, wie solchen Herausforderungen mit Informationsstrategien begegnet werden kann. Solche Strategien haben ihre Grenzen, weil sie eine Reihe von Einflussfaktoren für die Verletzlichkeit von Beschäftigten nicht beeinflussen können. Sie können weder die Arbeitsmarktlage noch das Aufenthaltsrecht oder gar die Situation im Herkunftsland ändern. Aber sie können aufzeigen, was in Deutschland rechtlich und praktisch möglich ist. Wenn arbeitsrechtliche Mindeststandards zum Nutzen einzelner Beschäftigter durchgesetzt werden und dies breit bekannt gemacht wird, kann dies Wirkungen weit über den Einzelfall hinaus entfalten. Es beugt neuerlichen Rechtsverletzungen vor, weil Beschäftigte ihre Rechte häufiger einfordern und Arbeitgeber dadurch größere Risiken eingehen, wenn sie Rechte missachten.

Da in die Umfrage unter bulgarisch- und albanischsprachigen Zugewanderten sehr unterschiedliche Personengruppen einbezogen waren, ist davon auszugehen, dass sich die Herausforderungen in ähnlicher Form bei anderen Sprachgruppen stellen, wenn auch nicht in der genau gleichen quantitativen Ausprägung.

Es wurden vier Herausforderungen identifiziert, die im Folgenden näher erläutert werden.

- Die erste Herausforderung besteht darin, Informationen über arbeitsrechtliche Mindeststandards weiter als bisher zu verbreiten.
- Die zweite Herausforderung besteht darin, die Praxisrelevanz arbeitsrechtlicher Regelungen zu demonstrieren.
- Die dritte Herausforderung liegt im Erreichen besonders verletzlicher Gruppen unter den Zugewanderten.
- Die vierte Herausforderung besteht darin, bei von Rechtsverletzungen Betroffenen die Beratungsschwelle zu senken.

### **(1) Informationen über arbeitsrechtliche Mindeststandards weiter verbreiten**

Dass Informationen über arbeitsrechtliche Mindeststandards unter Zugewanderten weiter verbreitet werden sollten, hat die Umfrage klar gezeigt. Erstens gibt es ein erhebliches Ausmaß an Betroffenheit. Jeder zweite albanischsprachige und jeder dritte bulgarischsprachige Umfrageteilnehmer mit Arbeitsmarkterfahrungen in Deutschland hat schon einmal erhebliche Verletzungen grundlegender Mindeststandards hinnehmen müssen. Zweitens geht das mit erheblichen Kenntnismängeln einher. So hatten z.B. 43 Prozent noch nie davon gehört, dass es in Deutschland gesetzliche Höchstarbeitszeiten gibt, die nur im Ausnahmefall überschritten werden dürfen. 42 Prozent hatten noch nie von branchenspezifischen Mindestlöhnen gehört. Besonders bedenklich erscheinen die substantiellen Anteile, die noch nie von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gehört haben (20 Prozent), Leistungsansprüche bei Arbeitsunfällen nicht kennen (17 Prozent) und nicht wissen, dass Arbeitgeber Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz haben (16 Prozent).

### **(2) Praxisrelevanz demonstrieren**

In Gesprächen und Diskussionen am Rande der Umfrage wurde die Praxisrelevanz arbeitsrechtlicher Mindeststandards bezweifelt. Auch wenn Mindeststandards als bekannt angegeben wurden, wurde ihre tatsächliche Einhaltung bzw. Durchsetzung in der Praxis stark in Frage gestellt. Insbesondere betrifft das zwei Situationen: Erstens sahen Beschäftigte mit

schlechten Arbeitsmarktalternativen keine andere Wahl, als Rechtsverletzungen hinzunehmen, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren wollten.

Zweitens wurde die Aussage angezweifelt, dass auch unangemeldete Beschäftigte Rechte haben und durchsetzen können. Dass grundlegende arbeitsrechtliche Mindeststandards einen weiten Geltungsbereich haben und im Prinzip sogar für illegal Beschäftigte gelten, ist nur einer Minderheit von 23 Prozent bekannt. 13 Prozent gaben an, schon davon gehört zu haben, dass in solchen Fällen erhebliche Nachzahlungen von ehemaligen Arbeitgebern eingeklagt wurden. Über solche Fälle war im letzten Jahr in den Medien berichtet worden.

### **(3) Besonders verletzte Gruppen erreichen**

Die Ergebnisse der Studie bestätigen andere Untersuchungen, dass Neuankömmlinge, Menschen mit schlechten Sprachkenntnissen und schlecht vernetzte Personen stärker betroffen sind als andere. An den Befragungsorten, die ausgesucht wurden, weil sie von Zugewanderten dieser Sprachgruppe besonders häufig besucht werden, konnten auch solche Personen angetroffen werden.

Etwa ein Drittel der Befragten gaben an, Webseiten und Broschüren nicht in deutscher Sprache lesen zu können. Darunter gab es viele Neuankömmlinge, die oft auch über wenige Kenntnisse über die Lebensverhältnisse in Deutschland verfügen. Diese Gruppe ist also auf herkunftssprachliche Informationen angewiesen. Eine besondere Herausforderung für Berlin besteht darin, dass die Bevölkerung sehr vielfältig ist und eine Vielzahl unterschiedlicher Sprachgruppen erreicht werden muss.

Als weitere verletzte Gruppe wurden Selbstständige ohne eigene Angestellte identifiziert (Solo-Selbstständige), deren Leistung überwiegend aus Arbeit besteht und die gegenüber Auftraggebern manchmal ähnliche Probleme haben wie Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgebern.

### **(4) Hemmschwelle für die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen senken**

Zwar gaben immerhin 35 Prozent der Befragten an, mindestens eine von vier abgefragten Beratungsmöglichkeiten zu kennen, aber nur zwei hatten sie tatsächlich schon einmal genutzt, obwohl deutlich mehr Erfahrungen mit Rechtsverletzungen angegeben hatten. 36 Prozent der Personen, die von Rechtsverletzungen berichteten, gaben an, dies hinnehmen zu müssen. Offensichtlich ist es so, dass sich Betroffene in konkreten Fällen nicht beraten lassen, ob sich in ihrem Fall eine Auseinandersetzung um ihre Ansprüche lohnt.

## **Herausforderungen durch Informationen begegnen**

Die wichtigste Informationsquelle für arbeitsrechtliche Fragen ist das persönliche Gespräch. Fast jeder Umfrageteilnehmer, der sich überhaupt schon einmal über Arbeitnehmerrechte informiert hat, hat Freunde, Bekannte, Arbeitgeber und Kollegen gefragt, und nur eine Minderheit hat auch Internetseiten und andere Informationsquellen genutzt. Ein Teil der Befragten gleicht also schriftliche und mündliche Informationen ab, während ein anderer Teil nur mündlich weitergegebene Informationen vergleicht. Unter den befragten Gruppen konnten zwei Drittel nach eigenen Angaben Webseiten und Broschüren auch in deutscher Sprache nutzen, während ein Drittel auf herkunftssprachliche Informationen angewiesen ist.

Wichtig ist es, dass Informationen die Beschäftigten oder Arbeitssuchenden möglichst schon in der Anfangsphase der Migration erreichen. Gerade weil auch Neuankömmlinge überproportional betroffen sind, wäre es sinnvoll, arbeitsrechtliche Informationen und Beratungsmöglichkeiten auf den Webseiten von Botschaften unterzubringen, falls dies nicht schon geschieht – und zwar sowohl bei den Botschaften und Konsulaten der Herkunftsländer

in Deutschland als auch bei deutschen Botschaften im Ausland. Informationskampagnen mit Schwerpunkt auf einzelne Länder sollten überlegt werden, wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen gravierend ändern, z.B. wenn die visumsfreie Einreise ermöglicht wird oder wenn ein Land der EU beitrifft. Zu solchen Zeitpunkten könnten Multiplikatoren besonders geschult werden.

Die im Anschluss an die Umfrage verteilten Flyer mit Informationen zu Arbeitnehmerrechten und Beratungsmöglichkeiten wurden gut angenommen. So wurden an den Umfrageorten – z.B. herkunftssprachliche religiöse Einrichtungen und Restaurants – auf Wunsch der Betreiber weitere Flyer hinterlassen. Dies deutet darauf hin, dass solche Orte gute Möglichkeiten zur Verbreitung von Informationen bieten, die auch für andere Sprachgruppen identifiziert werden müssten. Selbst wenn keine Übersetzungen vorliegen, können deutsche oder auch englischsprachige Informationen von Sprachkundigen aufgenommen und an Landsleute weitergegeben werden.

Auch Orte wie Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen und Bürgerämter sind allgemein bekannt und zur weiteren Verbreitung arbeitsrechtlicher Basisinformationen geeignet. Botschaften wurden als weitere Orte genannt, von denen Rat in allen Fragen des Aufnahmelandes erwartet wird. Allerdings zeigte die Umfrage auch, dass die Praxisrelevanz der verbreiteten Informationen häufig bezweifelt wurde. Damit die praktische Relevanz von arbeitsrechtlichen Mindeststandards demonstriert werden kann, sind verständlich aufbereitete Beispiele notwendig, in denen Beschäftigte die Ansprüche erfolgreich geltend machen konnten. Solche Beispiele können z.B. über die Medien und Veranstaltungen verbreitet werden. In beiden Fällen sollte auch an Medien und Veranstaltungen gedacht werden, die sich speziell an Zugewanderte richten. Ebenso wichtig wie Arbeitnehmerinformationen sind Arbeitgeberinformationen. Zugewanderte können auch als Arbeitgeber Informationen benötigen, wie sie mit ihren Beschäftigten umgehen müssen und welche Risiken sie eingehen, wenn sie Rechte verletzen. Dies gilt insbesondere in häufig betroffenen Branchen wie dem Baugewerbe, der Gastronomie und dem Reinigungsgewerbe.

Für Beschäftigte ist es wichtig, die Chancen und Risiken einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber in ihrer persönlichen Situation realistisch abwägen zu können. Dazu müssen sie sich individuell informieren können, auf welche aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Sachverhalte es in ihrem eigenen Fall ankommen könnte und was für die Nachweisbarkeit von Sachverhalten wichtig ist. Um die Beratungsschwelle zu senken, könnten z.B. offene Sprechstunden anlässlich von Veranstaltungen oder herkunftssprachliche Hotlines angeboten werden, bei denen grundlegende Vorklärungen anonym und unverbindlich geleistet werden können. Dass entsprechende Angebote angenommen würden, zeigte sich auch im Rahmen der Umfrage. Eine Interviewerin erhielt im Anschluss an die Umfrage Anrufe, weil ihr entsprechende Beratungskompetenzen unterstellt wurden. Solche Angebote sollten langsam aufgebaut werden, damit positive Beispiele produziert und in der weiteren Informationsarbeit genutzt werden können. Generell ist wichtig, dass Informationen über Beratungsmöglichkeiten in Kooperation mit den beratenden Stellen ausgeweitet werden, damit die Beratungskapazitäten inhaltlich und personell nicht überfordert werden. Sinnvoll wäre es, in Kooperation mit den im Jahr 2011 verstärkt beworbenen Beratungsstellen auszuwerten, inwiefern dies zu einer Ausweitung der Nachfrage geführt hat und wie damit ggf. umgegangen wurde.

In besonders schwerwiegenden Fällen bei besonders verletzlichen Personen kann eine rechtliche Auseinandersetzung angeraten sein, die eine umfassende Betreuung der betroffenen Person erfordert. Spezialisierte Beratungsstellen zum Menschenhandel bieten solche Betreuungsmöglichkeiten. Von schwerwiegenden Verletzungen arbeitsrechtlicher



Mindeststandards betroffene Personen sollten auch Zugang zu solchen Schutzmöglichkeiten haben, ob ihr Fall nun als Menschenhandel eingestuft wird oder nicht.

Zusammenfassend wird also empfohlen,

- Für unterschiedliche Herkunftsländer und Sprachgruppen Treffpunkte zu identifizieren, an denen sich Informationen zu Arbeitsrechten und Beratungsmöglichkeiten auslegen lassen, notfalls auch in deutscher Sprache;
- die Kooperation mit Botschaften und Konsulaten zu suchen, um Informationen auf deren Webseiten zu platzieren;
- Informationskampagnen für bestimmte Länder bei gravierenden Rechtsänderungen durchzuführen (z.B. bei Einführung visumsfreier Einreise, EU-Beitritt);
- Praxisrelevanz arbeitsrechtlicher Mindeststandards glaubwürdig zu demonstrieren, indem Beispiele erfolgreicher Rechtsdurchsetzung durch Medien und auf Veranstaltungen verbreitet werden;
- Beschäftigte in besonders betroffenen Branchen über gesetzlich festgelegte Mindeststandards und Möglichkeiten zu ihrer Durchsetzung zu informieren;
- Arbeitgeber in besonders betroffenen Branchen über finanzielle und strafrechtliche Risiken zu informieren, die sie mit Rechtsverletzungen bei Beschäftigten eingehen;
- niedrigschwellige Beratungsangebote für Betroffene von Arbeitsausbeutung auszubauen, die helfen, Chancen und Risiken einer Auseinandersetzung mit Arbeitgebern realistisch abzuschätzen, z.B. über telefonische Beratung in unterschiedlichen Sprachen oder offene Sprechstunden bei Veranstaltungen;
- schwerwiegende Fälle der Verletzung arbeitsrechtlicher Mindeststandards einer umfassenden Betreuung zuzuführen, unabhängig von der Nachweisbarkeit eines strafrechtlichen Sachverhalts wie z.B. Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung.

## Literaturverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011a): Melderechtlich registrierte Ausländer im Land Berlin am 31.12.2010. Statistischer Bericht A I 6 – hj 2 / 10.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011b): Melderechtlich registrierte Einwohner am 31.12.2010. Statistischer Bericht A I 5 – hj 2 / 10.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011c): Einbürgerungen in Berlin 2010. Statistischer Bericht A I 9 – j / 10.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2007): Melderechtlich registrierte Ausländer im Land Berlin am 31.12.2006. Statistischer Bericht A I 4/S – hj 2 / 06.

Blangiardo, Gian Carlo (2008): The Center Sampling Technique in surveys on foreign migrants. The balance of a multi-year experience, working paper prepared for the Joint UNECE/Eurostat Work Session on Migration Statistics, Geneva, Switzerland, 3.-5. March 2008.

Brenke, Karl (2008): Migranten in Berlin: schlechte Jobchancen, geringe Einkommen, hohe Transferabhängigkeit. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 35/2008.

Brenke, Karl (2011): Freizügigkeit für Personen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten der Beitrittsrunde von 2004. Was ist für Berlin-Brandenburg zu erwarten? Vortrag auf der Veranstaltung Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU Chancen und Risiken in der Arbeitsmarktregion Berlin-Brandenburg, Berlin, den 8. April 2011.

Butter, Tamara; Verhagen, Marleen (2011): Exploitative Labour Relations and Legal Consciousness of Irregular Migrant Workers in the Netherlands, University of Amsterdam: Amsterdam.

Cyrus, Norbert; de Boer Katrin (2011): Darstellung und Analyse der Vorkommensweise des Menschenhandels zum Zwecke der Arbeitsausbeutung. In: KOK-Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (Hg.) (2011), S. 43-79.

Cyrus, Norbert; Gatzke, Ulrike (2011): Modellvorschlag: Dezentrale Vernetzung als tragfähige Unterstützungsstruktur für Opfer von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. In: KOK-Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (Hg.) (2011), S. 417-429.

Cyrus, Norbert (2011): Unterstützung für Opfer von Menschenhandel- Einführung in ausgewählte Aspekte des Forschungsstands. In: KOK-Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (Hg.) (2011), S. 345-356.

Cyrus, Norbert; DeBoer, Kathrin; Vogel, Dita (Hg.) (2010): Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Explorative Untersuchung zu Erscheinungsformen, Ursachen und Umfang in ausgewählten Branchen in Berlin und Brandenburg. Berliner Bündnis Gegen Menschenhandel. Berlin.

Cyrus, Norbert; Vogel, Dita (2006): Managing Access to the German Labour Market. How Polish Immigrants Relate to Opportunities and Restrictions, in: Franck Düvell, Illegal Migration in Europe. Beyond control? Houndsmill, Basingstoke: Palgrave/ McMillan, pp. 75-105.

DRK und Caritas (2011): Aufenthaltsrechtliche Illegalität. Beratungshandbuch 2010. Deutsches Rotes Kreuz (DRK) und Caritas, Berlin/Freiburg.

Eurostat (2011): Population by sex, age and citizenship (migr\_pop1ctz). in: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, Statistics Database [letzter Zugriff am: 22.05.2011)].

Europäische Kommission (2008): Förderung unternehmerischer Vielfalt in Europa – unternehmerische Initiative von ethnischen Minderheiten und Migranten, Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Netzwerks der Europäischen Kommission: Unternehmen ethnischer Minderheiten, Brüssel.

Europäisches Parlament (2010): EU-Beitrittsaussichten für Albanien und Kosovo, Pressemitteilung vom 09.07.2010, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=de&type=IM-PRESS&reference=20100707IPR78046> [letzter Zugriff am 15.07.2011].

Granovetter, Mark (1973): The strength of weak ties. In: American Journal of Sociology, Jg. 78, pp. 1360–1380.

Granser, Theodor (o.J.): Sprachensteckbrief Albanisch. Eine Information des Bundesministeriums für Kunst, Unterricht und Kultur. Online verfügbar unter: [http://www.sprachensteckbriefe.at/fileadmin/sprachensteckbriefe/pdf/Sprachensteckbrief\\_Albanisch.pdf](http://www.sprachensteckbriefe.at/fileadmin/sprachensteckbriefe/pdf/Sprachensteckbrief_Albanisch.pdf) [letzter Zugriff: 26.02.2011].

Griffiths, John (1999): The Social Working of Anti-Discrimination Law. In: Titia Loenen und Peter R. Rodrigues (Hg.): Non-discrimination law: comparative perspectives. The Hague, S. 313-330.

Hirschman, Albert O. (1970): *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States*: Cambridge/Mass.

Kerwin, Donald M.; McCabe, Kristen (2011): Labor Standards Enforcement and Low-Wage Immigrants: Creating an Effective Enforcement System, Migration Policy Institute: Washington, DC.

King, Russel; Vullnetari, Julie (2009): Remittances, return, diaspora: framing the debate in the context of Albania and Kosova. In: *Southeast European and Black Sea Studies*, 9: 4, S. 385-406.

Kirchhoff, Sabine; Kuhnt, Sonja; Lipp, Peter; Schlawin, Siegfried (2010): Der Fragebogen: Datenbasis, Konstruktion und Auswertung, 5 Auflage, Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Kocher, Eva (2009): Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten. Das Arbeitrecht in der betrieblichen Praxis. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Böckler Forschungsmonitoring, Nr.8).

KOK-Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (Hg.): Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin. <http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziales-Europa-und-Internationales/Meldungen/studie-menschenhandel-arbeitsausbeutung.html>

Lutz, Helma (2008): Gender in the migration process. Paper presented at the conference on Theories of Migration and Social Change, 1.-03.July 2008, St. Ann's College: Oxford.

Mancheva, Mila (2008): Practicing identities across borders: The case of Bulgarian Turkish Labor Migrants in Germany, in: Smith, P.M., John Eade (eds.) Comparative Urban and Community Research, vol. 9, New Brunswick: Transaction Publishers, pp. 163-182.

Mitrovic, Emiliya (2009): Qualitative Befunde zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg: Bildungszugang – Arbeit – Gesundheit, in: Diakonisches Werk Hamburg (Hg.) (2009): Leben ohne Papiere. Eine empirische Studie zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg, Hamburg, S. 166-262.

Mitteilungen der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen 1997: Migration und Integration in Zahlen. Ein Handbuch, Berlin/Bonn.

Popovska, Elena (o.J.): Sprachensteckbrief Bulgarisch. Eine Information des Bundesministeriums für Kunst, Unterricht und Kultur. Online verfügbar unter: <http://www.sprachensteckbriefe.at/fileadmin/sprachensteckbriefe/pdf/Bulgarisch.pdf> [letzter Zugriff: 26.02.2011].

Putnam, Robert D. (2000): *Bowling alone. The collapse and revival of American community*, New York: Simon & Schuster.

Renzikowski, Joachim (2011): Analyse der geltenden Rechtsvorschriften zu Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. In: KOK-Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (Hg.): Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. Berlin, S. 275-305.

Seebaß, Katharina; Siegert, Manuel (2011): Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland, Working Paper 36, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Nürnberg.

Stanchev, Krassen; Kostadinova, Svetla; Dimitrov, Martin; Angelov, George; Dimitrova, Katya; Karamakalakova, Galina; Cankov, Stefan; Markova, Eugenia (2005): *Bulgarian Migration: Incentives and Constellations*. Sofia: Open Society Institute.

Straubhaar, Thomas (2006): Herausforderungen und Perspektiven der Migration im makroökonomischen Kontext, Policy Paper 3-1, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI): Hamburg.

Vogel, Dita; Aßner, Manuel (2009): Wie viele Menschen leben illegal in Hamburg? Eine Schätzung der Gesamtzahl und ausgewählter Strukturmerkmale mit der Logicom-Methode. In: Diakonisches Werk Hamburg (Hg.): Leben ohne Papiere. Eine empirische Studie zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg, Hamburg, S. 9-132.

Wagner, Michael (1989): *Räumliche Mobilität im Lebensverlauf. Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration*. Stuttgart: Enke.

# Anhänge

## Anhang 1 Deutsche Fassung des Fragebogens für die bulgarische Sprachgruppe



Heimhuder Str. 71, D-20148 Hamburg, Kontakt: [arbeitsrechte@hwwi.org](mailto:arbeitsrechte@hwwi.org)



### Studie: Gut informiert im Arbeitsmarkt? Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten in Berlin<sup>1</sup>

**1. Sicher hatten Sie schon einmal Fragen zu Ihren Rechten auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Bitte kreuzen Sie an, wo bzw. bei wem Sie sich darüber informiert haben?** (Mehrere Antworten sind möglich)

- bei deutschen Freunden, Bekannten und Verwandten
- bei bulgarischen Freunden, Bekannten und Verwandten in Deutschland
- bei Freunden, Bekannten und Verwandten in Bulgarien
- bei meinem Arbeitgeber
- bei Kollegen
- auf bulgarischsprachigen Internetseiten
- auf deutschsprachigen Internetseiten
- mit Flyern, Broschüren und Büchern in bulgarischer Sprache
- mit Flyern, Broschüren und Büchern in deutscher Sprache
- sonstiges: \_\_\_\_\_
- Ich habe mich noch nie über solche Fragen informiert.

**2. Kennen Sie diese Behörden und Organisationen?** (Bitte ein Kästchen pro Organisation ankreuzen)

	Ja	Nein
1) Ausländerbehörde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Arbeitsagentur oder Job Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Bürgerämter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Gewerkschaft (z.B. ver.di, DGB)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Wohlfahrtsverband (z.B. Diakonie, Caritas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten von Arbeit und Leben e.V./ Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Anlaufstelle für europäische Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter sowie Roma/ Südost Europa Kultur e.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Beratungsstelle beim Berliner Integrationsbeauftragten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Anlaufstelle für undokumentierte Arbeitnehmer/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. Haben Sie schon bei einigen der in Frage 2 aufgelisteten Organisationen Rat über Ihre Arbeitsrechte eingeholt? Falls ja, tragen Sie die Nummer der Organisation ein (z.B. 4 für Gewerkschaft).** (Mehrere Antworten sind möglich)

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Selbstverständlich sind in den Fragen immer Männer und Frauen gemeint, auch wenn im Deutschen aus Platzgründen nur die männliche Form gewählt wird.

4. **Wie gut können Sie sich in verschiedenen Sprachen informieren? Bitte kreuzen Sie für Deutsch und Bulgarisch an, was auf Sie zutrifft. Falls Sie noch eine weitere Sprache sprechen, bitten wir Sie, uns auch über diese Kompetenz Auskunft zu geben.**

	auf Bulgarisch	auf Deutsch	auf _____ (weitere Sprache)
Ich kann Webseiten und Broschüren lesen und verstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mich mündlich verständigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich brauche Unterstützung durch jemanden, der die Sprache besser beherrscht als ich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe keine Kenntnisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. **Welchen dieser Orte haben Sie innerhalb des letzten Jahres schon einmal besucht?**  
(Mehrere Antworten sind möglich)

- Bulgarische Botschaft (Mauerstr. 11)
- Bulgarischer Orthodoxe Kirche (Hermannstr.84-90)
- Bulgarisches Kulturinstitut (Leipziger Str. 114-115)
- Bulgarische Schule (Krausenstr.73)
- Bulgarische Gemeinschaft - Berlin e.V.
- Deutsch-Bulgarischer Studentenverein Hashove
- Bulgarisches Restaurant
- Tanzgruppe für bulgarische Tänze
- weiterer Ort, und zwar \_\_\_\_\_

6. **Arbeiten Sie zurzeit in Deutschland?** (Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- ja, als Arbeitnehmer beschäftigt
- ja, selbstständig
- Nein, aber ich habe in der Vergangenheit in Deutschland gearbeitet. (weiter mit Frage 8)
- Nein, und ich habe noch nie in Deutschland gearbeitet. (weiter mit Frage 11)

7. **Was trifft auf Ihre derzeitige Arbeit in Deutschland zu?** (Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- Lohn und Arbeitsbedingungen sind für mich in Ordnung und meiner Meinung nach auch nach deutschem Recht weitgehend korrekt.
- Lohn und Arbeitsbedingungen sind für mich in Ordnung, auch wenn manches vielleicht nicht ganz korrekt läuft.
- Lohn und Arbeitsbedingungen finde ich nicht in Ordnung, aber ich kann nichts dagegen machen.

8. **Haben Sie persönlich irgendwann einmal in Deutschland Erfahrungen gemacht, bei denen Ihre Arbeitsrechte verletzt wurden?** (Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- Nein, meine Arbeitgeber waren immer weitgehend korrekt (gehen Sie zu Frage 9)
- Ja (gehen Sie zu Frage 10)

9. **Wie würden Sie reagieren, wenn Ihr Arbeitgeber Ihre Arbeitsrechte verletzen würde?**  
(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- Ich würde bei diesem Arbeitgeber nicht mehr weiterarbeiten.
- Ich würde versuchen, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen.
- Ich würde das hinnehmen, weil ich keinen besseren Arbeitsplatz finden kann.
- Ich würde das hinnehmen, weil ich meine Rechte in Deutschland nicht durchsetzen kann.

**10. Kreuzen Sie an, welche Erfahrungen Sie mit der Verletzung Ihrer Rechte gemacht haben. (Mehrere Antworten sind möglich)**

- Ich musste ohne Vertrag und Anmeldung bei der Sozialversicherung arbeiten.
- Ich musste gefährliche Arbeiten ohne die nötigen Schutzvorrichtungen oder Schutzkleidung leisten.
- Ich habe meinen Lohn für einzelne Tage nicht bekommen.
- Ich habe meinen Lohn für mehr als einen Monat nicht bekommen.
- Ich musste häufig deutlich länger arbeiten als vereinbart, ohne dafür zusätzlichen Lohn zu bekommen.
- Bei einer Krankheit hat mir mein Arbeitgeber mit Kündigung gedroht, wenn ich nicht zur Arbeit komme.
- Ich habe gar keinen bezahlten Urlaub bekommen.
- Andere schlechte Erfahrung, und zwar \_\_\_\_\_

**10.1 Wann und in welcher Branche haben Sie diese Erfahrungen gemacht? (z.B. IT-Unternehmen, Reinigungsgewerbe) (Mehrere Antworten sind möglich)**

**Branche:** \_\_\_\_\_ **Jahr:** \_\_\_\_\_

**10.2 Welche Staatsangehörigkeit hatte der Arbeitgeber, mit dem Sie schlechte Erfahrungen gemacht haben? (Mehrere Antworten sind möglich)**

\_\_\_\_\_

**10.3. Wie haben Sie reagiert? (Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)**

- Ich habe bei diesem Arbeitgeber nicht mehr weiter gearbeitet.
- Ich habe erfolgreich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgesetzt.
- Ich habe die Rechtsverletzung hingenommen, weil ich keinen besseren Arbeitsplatz finden konnte.
- Ich habe die Rechtsverletzung hingenommen, weil ich meine Rechte in Deutschland nicht durchsetzen kann.

**11. Nun möchten wir wissen, ob Sie die folgenden Arbeitsrechte kennen. Bitte kreuzen Sie bei jeder Aussage an, ob Sie davon schon einmal gehört haben.**

	Ja	Nein
Die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche darf nur im Ausnahmefall überschritten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In vielen Branchen gibt es Mindestlöhne, die ein Arbeitgeber nicht unterschreiten darf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-Woche hat einen Anspruch auf mindestens 20 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeber müssen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sorgen und daher je nach Branche unterschiedliche Vorschriften einhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ein Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht arbeiten kann und dies von einem Arzt bestätigt wird, muss der Arbeitgeber den Lohn zunächst weiterzahlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wer einen Unfall am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit hat, hat Anspruch auf Behandlung und ggf. auch auf Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. Wichtig ist auch, wie Arbeitsrechte durchgesetzt werden. Bitte kreuzen Sie bei jeder Aussage an, ob Sie schon einmal davon gehört haben.**

	Ja	Nein
Die oben aufgeführten Rechte gelten im Prinzip für <i>alle Arbeitnehmer</i> in Deutschland, auch für illegal Beschäftigte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Illegal Beschäftigte, deren Arbeitsrechte verletzt wurden, haben erhebliche Nachzahlungen von ihren ehemaligen Arbeitgebern eingeklagt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitnehmer können sich bei einer Klage vor dem Arbeitsgericht durch einen Rechtsanwalt oder eine Gewerkschaft vertreten lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3

**13. Einige Angaben zu Ihrer Person**

Alter: \_\_\_\_\_

Geschlecht:  männlich  weiblich

**14. Seit wann sind Sie in Deutschland? (Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)**

- Ich bin in Deutschland geboren und aufgewachsen.
- Ich bin innerhalb der letzten 12 Monate *zum ersten Mal* nach Deutschland gekommen.
- Ich bin innerhalb der letzten 12 Monate nach Deutschland gekommen, war aber vorher schon einmal in Deutschland.
- Ich lebe seit mehr als 12 Monaten in Deutschland, und zwar seit  (bitte Jahr angeben, z.B. 2005)

**15. Wie häufig treffen Sie sich privat mit ...?**

(Bitte nur ein Kästchen pro Gruppe ankreuzen)

	oft	selten	nie
Landsleuten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deutschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen anderer Nationalitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16. Welcher ist der höchste Bildungsabschluss, den Sie erreicht haben?**

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- Schule bis Klasse 10 (z.B. allgemeine Schule, Hauptschule, Realschule, Gesamtschule)
- Schule bis Klasse 13 (z.B. Gymnasium, Oberstufe von Gesamtschule, höhere Handelsschule)
- Berufsbildende Schule (z.B. Technikum, Ausbildung im Betrieb)
- Hochschule (z.B. Universität, Fachhochschule, Kolleg)

**In welchem Land haben Sie ihn erreicht?**

\_\_\_\_\_

**17. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie? (Mehrere Antworten sind möglich)**

- Bulgarisch
- Deutsch
- andere: \_\_\_\_\_

**18. Falls Sie nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben: Was ist Ihr derzeitiger Status?**

(Bitte nur ein Kästchen ankreuzen)

- unbefristete Aufenthaltserlaubnis/ Niederlassungserlaubnis
- befristete Aufenthaltserlaubnis zu Arbeitszwecken
- befristete Aufenthaltserlaubnis (z.B. für Studium)
- Aufenthaltstitel nach EU-Recht/ Freizügigkeitsbescheinigung
- Aufenthaltsgestattung für Asylbewerber
- Duldung
- Touristen/ Besucher/ Geschäftsleute
- sonstiges: \_\_\_\_\_

**Vielen Dank!**

Kommentare konnten auf einem zusätzlichen Blatt notiert werden, das hier nicht eingefügt ist.



## Anhang 2 Hintergrundinformationen zu albanisch- und bulgarischsprachigen Zugewanderten in Deutschland

Unter Mitarbeit von Friederike Vorwerck<sup>54</sup>

Die Migrationsbeziehungen Deutschlands zu den Herkunftsländern der untersuchten Sprachgruppen weisen interessante Unterschiede und vielfältige Migrationsmuster auf.

Albanien, Jugoslawien und Bulgarien waren bis 1990 kommunistisch regiert. Infolgedessen war die Auswanderung der Bevölkerung Albaniens und Bulgariens nur beschränkt möglich, während Jugoslawien bereits 1968 einen Anwerbevertrag mit Deutschland abgeschlossen hatte. So kamen unter anderem auch zahlreiche albanischsprachige Migranten auch aus dem Kosovo und Mazedonien als Arbeitsmigranten nach Deutschland. In den 1960er und 1970er fand kosovarische Migration *versteckter Art* im Rahmen der Gastarbeiterprogramme statt (King und Vullnetari 2009: 388) und erneut in den 1990ern, als im Zuge der ethnischen Konflikte am Balkan viele Flüchtlinge aus dem Kosovo kamen.

Mit dem Anwerbevertrag 1968 stieg die Zahl jugoslawischer Einwanderer in Deutschland stark an, so dass Jugoslawen zur zweitgrößten Gruppe ausländischer Staatsangehöriger wurden (Mitteilungen der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen 1997: 52). Nach dem Anwerbestopp 1973 stabilisierte sich die Bevölkerung bei Rückwanderung eines Teils der Arbeitsmigranten und gleichzeitigem Familiennachzug zu den in Deutschland bleibenden Jugoslawen.

Der Fall des Eisernen Vorhangs 1989 führte zum sprunghaften Anstieg der Auswanderung aus den kommunistischen Ländern, was sich in Deutschland u.a. in einem raschen Anstieg der Asylbewerberzahlen u.a. aus Bulgarien niederschlug. Nach den Asylgesetzen von 1992 wurden Asylanträge aus dem sicheren Drittstaat Bulgarien rasch abgelehnt und gingen deutlich zurück, während aus den albanischsprachigen Gebieten aufgrund von Kriegen und gewalttätigen Konflikten wiederholt ein Anstieg von Asylbewerberzahlen zu verzeichnen war.

Migranten aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien suchten infolge der „postjugoslawischen Bürgerkriege“ (1991-1999) Asyl in Deutschland. Mazedonien wurde 1991 in einem weitgehend friedlichen Prozess unabhängig. 2001 kam es zu gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen Albanisch- und Mazedonischstämmigen in Mazedonien, die jedoch rasch beigelegt wurden. Das Gebiet des Kosovo löste sich im Kosovokrieg von 1998 und 1999 aus Serbien und erklärte sich 2008 zum unabhängigen Staat, der auch inzwischen weitgehend international anerkannt ist.

Seit April 2001 haben Bulgaren visumsfreie Einreise für dreimonatige Aufenthalte im Schengenraum. Viele reisten deshalb zunächst als Touristen nach Deutschland ein, um dann eine Arbeitstätigkeit aufzunehmen (vgl. Stanchev et al. 2005: 82.) Im Jahr 2007 wurde Bulgarien Mitglied in der EU, wobei bis Ende 2013 Übergangsregelungen gelten, so dass Bulgaren eine Arbeitsgenehmigung für die meisten Beschäftigungen benötigen. Eine selbstständige Tätigkeit ist jedoch möglich.

Das Recht auf visumsfreie Einreise haben inzwischen auch Mazedonier (seit Ende 2009) und Albaner (seit Dezember 2010). Mazedonien stellte bereits 2004 seinen Antrag auf EU-Mitgliedschaft und hat seitdem einen Kandidatenstatus, während Albanien erst im April 2009

---

<sup>54</sup> Dieser Anhang basiert auf einer längeren Ausarbeitung, die Friederike Vorwerck im Rahmen eines Praktikums erarbeitet hat und die für den Zweck dieses Berichts gekürzt wurde.

einen Beitrittsantrag stellte.<sup>55</sup> Da fünf der 27 EU-Mitgliedstaaten den Kosovo als unabhängigen Staat noch nicht anerkannt haben, ist die Beitrittsperspektive für das Land noch offen. Eine Aussicht auf eine EU-Visaliberalisierung wird von Abgeordneten des Europäischen Parlaments gefordert (Europäisches Parlament 2010). Zuwanderung aus Kosovo ist heute vor allem zu Familienangehörigen, als Bildungsmigration und in geringem Umfang auch im Rahmen von Abkommen zu Arbeitszwecken möglich.

---

<sup>55</sup> Europa Press releases. Online  
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/10/553&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=en> [letzter Zugriff: 12.03.2011].

## HWWI Research Papers

seit 2011

- 119 [Creative professionals and high-skilled agents: Polarization of employment growth?](#)  
Jan Wedemeier, March 2012
- 118 [Unraveling the complexity of U.S. presidential approval. A multi-dimensional semi-parametric approach](#)  
Michael Berlemann, Soeren Enkelmann, Torben Kuhlenkasper, February 2012
- 117 [Policy Options for Climate Policy in the Residential Building Sector: The Case of Germany](#)  
Sebastian Schröer, February 2012
- 116 [Fathers' Childcare: the Difference between Participation and Amount of Time](#)  
Nora Reich, February 2012
- 115 [Fathers' Childcare and Parental Leave Policies – Evidence from Western European Countries and Canada](#)  
Nora Reich, Christina Boll, Julian Leppin, Hamburg, February 2012
- 114 [What Drives FDI from Non-traditional Sources? A Comparative Analysis of the Determinants of Bilateral FDI Flows](#)  
Maximiliano Sosa Andrés, Peter Nunnenkamp, Matthias Busse, Hamburg, January 2012
- 113 [On the predictive content of nonlinear transformations of lagged autoregression residuals and time series observations](#)  
Anja Rossen, Hamburg, October 2011
- 112 [Regional labor demand and national labor market institutions in the EU15](#)  
Helmut Herwartz, Annekatrin Niebuhr, Hamburg, October 2011
- 111 [Unemployment Duration in Germany – A comprehensive study with dynamic hazard models and P-Splines](#)  
Torben Kuhlenkasper, Max Friedrich Steinhardt, Hamburg, September 2011
- 110 [Age, Life-satisfaction, and Relative Income](#)  
Felix FitzRoy, Michael Nolan, Max Friedrich Steinhardt, Hamburg, July 2011
- 109 [The conjoint quest for a liberal positive program: “Old Chicago”, Freiburg and Hayek](#)  
Ekkehard Köhler, Stefan Kolev, Hamburg, July 2011
- 108 [Agglomeration, Congestion, and Regional Unemployment Disparities](#)  
Ulrich Zierahn, Hamburg, July 2011
- 107 [Efficient Redistribution: Comparing Basic Income with Unemployment Benefit](#)  
Felix FitzRoy, Jim Jin, Hamburg, March 2011
- 106 [The Resource Curse Revisited: Governance and Natural Resources](#)  
Matthias Busse, Steffen Gröning, Hamburg, March 2011
- 105 [Regional Unemployment and New Economic Geography](#)  
Ulrich Zierahn, Hamburg, March 2011
- 104 [The Taxation-Growth-Nexus Revisited](#)  
K. P. Arin, M. Berlemann, F. Koray, T. Kuhlenkasper, Hamburg, January 2011

**Das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut gemeinnützige GmbH (HWWI)** ist eine unabhängige Beratungs- und Forschungseinrichtung, die wirtschaftspolitisch relevante ökonomische und sozio-ökonomische Trends analysiert.

Für seine praxisnahe Beratung stützt sich das HWWI auf Grundlagenforschung und methodische Expertise. Auftrag- und Projektgeber des HWWI sind Unternehmen, Verbände, Ministerien, die EU-Kommission, Stiftungen und Einrichtungen der Forschungsförderung. Darüber hinaus engagiert sich das Institut in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre sowie in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Neben dem Hauptsitz in Hamburg ist das HWWI mit Zweigniederlassungen in Bremen und Erfurt präsent.

Die Themenfelder des HWWI sind:

- Konjunktur und globale Märkte
- Regionalökonomie und Stadtentwicklung
- Sektoraler Wandel: Maritime Wirtschaft und Luftfahrt (HWWI in Bremen)
- Ordnungsökonomik und institutioneller Wandel (HWWI in Erfurt)
- Energie und Rohstoffmärkte
- Umwelt und Klima
- Demografie, Migration und Integration
- Erwerbstätigkeit und Familie
- Gesundheits- und Sportökonomik
- Familienunternehmen
- Immobilien- und Vermögensmärkte.

Das HWWI hat die private Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH und wird nicht staatlich gefördert. Gesellschafter des Instituts sind die Universität Hamburg und die Handelskammer Hamburg.

Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)

Heimhuder Str. 71 | 20148 Hamburg

Tel.: +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax: +49 (0)40 34 05 76 - 776

[info@hwwi.org](mailto:info@hwwi.org) | [www.hwwi.org](http://www.hwwi.org)