



NEWSLETTER 01/2019

FORUM | MIGRATION



Foto: © Dragun – Adobe.com

164 Mio. Arbeitsmigrant_innen

Immer mehr Menschen arbeiten laut einem neuen Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation ILO als Migrant_innen in anderen Ländern: Etwa 164 Mio. waren es 2017 – fast zehn Prozent mehr als 2013. Von diesen waren 96 Millionen Männer und 68 Millionen Frauen. Mehr als 60 Prozent aller Arbeitsmigrant_innen sind in drei Regionen zu finden: Nordamerika, Westeuropa und den arabischen Ländern.

„Arbeitsmigranten leisten einen positiven Beitrag in den Gastländern“, sagte die ILO-Expertin für Arbeitsqualität, Manuela Tomei. Die Gesamtzahl der Migrant_innen, also auch Angehörige, die nicht arbeiten, sowie Flüchtlinge, schätzt die ILO auf 277 Millionen weltweit. Das sind fast 20 Prozent mehr als 2013.

In den Industriestaaten stellen die Arbeitsmigrant_innen heute knapp 20 Prozent der Arbeitskräfte insgesamt. In absoluten Zahlen ist ihr Anteil dort allerdings seit 2013 zurückgegangen: von gut 112 auf gut 111 Millionen. Das Gros der Migrant_innen zieht heute in Schwellenländer, so die ILO. Doch immer noch leben heute mehr als zwei Drittel (67,9 Prozent) der Arbeitsmigrant_innen in Industriestaaten.

Viele arbeiteten auf dem Bau, als Hausangestellte im Gastgewerbe und Pflegeberufen.

In Europa dürfte der Anteil aber auch wegen der EU-Freizügigkeit so hoch sein: Jede_r Europäer_in, der oder die in einem anderen EU-Land arbeitet, fällt unter die ILO-Definition der Arbeitsmigrant_innen. In den letzten zwei Jahrzehnten würden sich Frauen zunehmend allein auf die Suche nach Arbeit in anderen Ländern begeben, so Tomei. Die Diskriminierung, der sie aufgrund von Geschlecht und Herkunft ausgesetzt seien, verringere jedoch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Gut 86 Prozent der Arbeitsmigrant_innen seien zwischen 25 und 64 Jahren alt, so die ILO. Einige Herkunftsländer verlören damit die produktivsten Arbeitskräfte, die in ihrer Heimat zum Wachstum der Wirtschaft beitragen könnten. Auch deshalb sei der UN-Migrationspakt (Forum Migration 12/18) wichtig, sagte Tomei. „Migration kann nicht gestoppt werden. Statt Mauern zu errichten müssen Länder in der Lage sein, das Phänomen besser in den Griff zu bekommen.“



ILO Bericht „Global Estimates on International Migrant Workers“: <https://bit.ly/2PnApia>

INHALT 01/2019

164 Mio. Arbeitsmigrant_innen	1
Visum zur Anerkennung geplant	2
Anerkennungs-News	2
Vom Asylheim in die Siemens-IT	2
Keine Vorrangprüfung, keine „Engpassberufe“	3
Säcke tragen statt fahren lernen	3
Mehr Fachkräfte aus Drittstaaten kommen	3
News + Termine	4
Ein Geschäft ohne Risiko – Kommentar von Heike Rabe, stellvertretende Abteilungsleitung und Lisa Fischer, wissenschaftliche Mitarbeiterin Menschenrechtspolitik Inland/Europa, beim Deutschen Institut für Menschenrechte	5



Visum zur Anerkennung geplant

Das neue Fachkräfte-Zuwanderungsgesetz (siehe Seite 3) soll die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse beschleunigen. Dazu kann in Zukunft auch eine Aufenthaltserlaubnis für die Anerkennung erteilt werden. Im Ausland ausgebildete Fachkräfte dürfen damit nach Deutschland einreisen, um hier die Gleichwertigkeit ihrer Qualifikation feststellen zu lassen.

Bis zu drei Jahre lang dürfen sie damit in Deutschland „Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen“ – also etwa notwendige Weiterbildungen – durchführen und sich anschließend einer Prüfung unterziehen. Voraussetzung ist, dass die Person ausreichend Deutsch spricht, um an der Maßnahme teilzunehmen. Wenn die Maßnahme im Betrieb durchgeführt wird, muss in der Regel die Bundesagentur für Arbeit zustimmen.

Um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, dürfen die Ausländer_innen in dieser Zeit bis zu zehn Stunden pro Woche einer beliebigen Beschäftigung nachgehen. Wenn es bereits ein konkretes Arbeitsplatzangebot in dem Bereich der Qualifikation gibt, dürfen sie uneingeschränkt Beschäftigung in dem entsprechenden Bereich aufnehmen. Der Arbeitgeber muss sich in diesem Fall verpflichten, innerhalb von zwei Jahren die Durchführung einer Gleichwertigkeitsprüfung zu ermöglichen.

Eine Besonderheit bei der Anerkennung informeller Qualifikationen soll es für bestimmte Berufsgruppen geben. Die Kommentierung des Entwurfs nennt hier IT-Spezialisten: Sie sollen unternehmensintern nach Deutschland kommen dürfen, auch wenn sie keine qualifizierte Berufsausbildung oder Studium abgeschlossen, aber eine langjährige einschlägige Berufspraxis vorweisen können. Für welche Berufsgruppen dieses erleichterte Recht gilt, kann das BMAS per Verordnung festlegen.

Anerkennungs-News

Ein Jahr „Faire Integration“ – Beratung für Geflüchtete

2018 nahmen die Beratungsstellen „Faire Integration“ ihre Arbeit auf. Inzwischen können sich Menschen mit Fluchterfahrung in allen 16 Bundesländern zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen beraten lassen. Dazu liegen jetzt erste Zahlen vor: Von Ende 2017 bis zum 31. Oktober 2018 führten die 16 Beratungsstellen insgesamt 880 Beratungen durch. Das DGB Bildungswerk unterstützt das IQ Netzwerk bei der Beratungsarbeit.



© Foto: Deutscher Betriebsräte Tag

Vom Asylheim in die Siemens-IT

Die Betriebsräte der Siemens AG in Leipzig wurden ausgezeichnet, weil sie ein Projekt zur Integration von Geflüchteten in ihrem Betrieb aufgebaut haben.

Es begann, daran kann Michael Hellriegel sich noch gut erinnern, mit den Pegida-Demos. Kurz nach deren Aufkommen, im Herbst 2014, breiteten diese sich von Dresden nach Leipzig aus, wo sie unter dem Namen „Legida“ auftraten. Hellriegel ist dort Vorsitzender des Betriebsrates des Siemens Schaltanlagenwerks. „Kollegen haben sich von Anfang an klar gegen die aufkommenden Legida-Demos gewehrt“, sagt Hellriegel, der Betriebsrat habe die Gegenaktivitäten unterstützt.

Im Laufe des Jahres 2015 dann zeichnete sich ab, dass immer mehr Flüchtlinge nach Deutschland kommen würden. Nur gegen die Rechten auf die Straße zu gehen, das war den Kolleg_innen nicht genug. „Wir haben überlegt, wie wir ganz konkret helfen können“, sagt Hellriegel. Inspiration kam aus dem fränkischen Erlangen: Die dortigen Kollegen hatten damals ein Pilotprojekt auf den Weg gebracht, bei dem Geflüchtete Praktika absolvieren konnten – die mit Mindestlohn vergütet wurden. „Darauf haben wir aufgebaut“, sagt Hellriegel. Gemeinsam mit dem betrieblichen Diversity-Ausschuss wurde ein Konzept entworfen, um auch in Leipzig Geflüchtete in Betrieb zu integrieren. „Ein Problem war, dass viele damals noch im Asylverfahren steckten“, sagt Hellriegel. Praktika sind dabei allerdings erlaubt. „Diese Möglichkeit haben wir genutzt.“ Hellriegel fragte alle Abteilungen des Siemens-Werk, ob sie sich vorstellen könnten, Plätze für das Projekt bereitzustellen – und alle sagten zu. „Mit diesem Ergebnis sind wir an unsere Betriebsbetreuerin herangetreten.“ Viele Geflüchtete in Leipzig

bezogen Leistungen der Agentur für Arbeit, die deshalb Qualifikationsbögen von ihnen erstellt hatte. „Auf der Grundlage wurden uns dann Bewerber vorgeschlagen“, sagt Hellriegel – nicht bloß für einfache Tätigkeiten in der Logistik, sondern auch für anspruchsvollere Arbeiten in der IT, oder im Einkauf. Beim ersten Gespräch mit den Kandidaten im Herbst 2015 sei die Arbeitsagentur noch in „überbordender Mannschaftsstärke“ dabei gewesen, erinnert er sich. „Die hatten großes Interesse an der Sache.“ Zunächst hätten die Gespräche mit Dolmetschern stattgefunden, „das haben wir dann aber geändert – wir wollten ja, dass sie Deutsch lernen“.

Im Dezember 2015 wurden die Kandidat_innen ins Werk eingeladen, der Betriebsrat baute ein Buddy-System auf, bei dem Kolleg_innen den geflüchteten Praktikant_innen in allen Fragen zur Seite standen. Am Ende absolvierten in 2016 insgesamt elf Flüchtlinge in unterschiedlichsten Abteilungen Praktika von bis zu drei Monaten. Auch diese Praktika wurden mit dem Mindestlohn vergütet, allerdings wohnten viele der Geflüchteten in dieser Zeit noch in Sammelunterkünften, weshalb sie große Teile des Lohns abführen mussten. Auch in 2017 wurden weitere Praktikumsstellen für Flüchtlinge bereitgestellt. Der Betriebsrat sprach Zulieferfirmen an, ebenfalls Praktikumsstellen anzubieten. Insgesamt 16 Geflüchtete wurden aus dem Projekt heraus in Ausbildungsprogramme übernommen.

Das wurde belohnt. Im November 2018 erhielt der Betriebsrat der Siemens AG Leipzig den „Deutsche Betriebsräte-Preis“ in Bronze für „innovative und beispielhafte Leistungen“. Jörg Hofmann, 1. Vorsitzender der IG Metall, nannte den Preis für Siemens Leipzig ein „klares Zeichen, dass Rassismus und Hetze keinen Platz in den Betrieben haben dürfen“.




Keine Vorrangprüfung, keine „Engpassberufe“

Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten sollen in Zukunft zur Arbeitsplatzsuche für sechs Monate nach Deutschland kommen dürfen. Das sieht das geplante Fachkräftezuwanderungsgesetz der großen Koalition vor.

Voraussetzung ist, dass die Fachkraft über Deutschkenntnisse verfügt, die „der angestrebten Tätigkeit entsprechen“ – es ist für diesen Aufenthaltstitel also nicht möglich, erst in Deutschland mit dem Sprachkurs zu beginnen. Dazu verspricht der Entwurf eine verstärkte Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache im Ausland. Wer für eine Ausbildung nach Deutschland kommt und seinen Ausbildungsplatz verliert, soll sechs Monate Zeit bekommen, um sich eine neue Lehrstelle zu suchen. Wer mit dem Jobsucher-Visum kommt, darf zunächst nur „Probearbeiten“ ausüben, heißt es im Gesetzestext – und zwar höchstens 10 Stunden je Woche. Grundsätzlich soll das sechsmonatige Visum zur Arbeitsplatzsuche allen Berufsgruppen mit Ausbildung oder Studium offenstehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann allerdings durch Rechtsverord-

nung Berufsgruppen bestimmen, in denen Fachkräften keine solche Aufenthaltserlaubnis erteilt werden darf. Die vorab diskutierte grundlegende Beschränkung auf Berufe mit Engpässen soll also entfallen. Auch die Vorrangprüfung, nach der Ausländer nur eingestellt werden dürfen, wenn kein deutscher Staatsangehöriger den Job machen kann, soll im Grundsatz verzichtet werden. Der ebenfalls lange diskutierte „Spurwechsel“ – für den sich auch viele Gewerkschaften starkgemacht hatten (siehe FM 10/18) – für abgelehnte Asylbewerber_innen entfällt. Die SPD konnte sich in dieser Frage nicht gegen die CSU durchsetzen. Stattdessen wird eine so genannte „Beschäftigungsduldung“ eingeführt, die ausreisepflichtige Ausländer_innen beanspruchen können. Die Hürden dafür liegen allerdings sehr hoch: Die Betroffenen müssen ihren Lebensunterhalt selbst sichern und seit eineinhalb Jahren mit mindestens 35 Wochenstunden beschäftigt sein. Betroffene dürfen die Gründe, die eine Abschiebung verhindern, nicht selbst zu verantworten haben – ein Vorwurf, den Ausländerbehörden sehr leicht erheben können. Zudem muss die Identität zweifelsfrei geklärt sein.

Der DGB kritisiert eine „Flickschusterei“. Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach sagte, der Entwurf sei „kurzsichtig und integrationsfeindlich“, weil es keinen sicheren Status für gut integrierte Geduldete in Sachen Ausbildung und Beschäftigung gebe. Der DGB kritisiert insbesondere die Ausrichtung der Regelungen ausschließlich am nationalen Wirtschaftsinteresse und dem Interesse von Unternehmen, offene Arbeitsstellen möglichst schnell mit Drittstaatsangehörigen besetzen zu können. Unglücklich sei auch die längere Bindung einer Aufenthaltserlaubnis an eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb von vier statt bislang drei Jahren, sowie das Erfordernis eines neuen aufenthaltsrechtlichen Verfahrens bei einem Arbeitgeberwechsel, heißt es in einer Stellungnahme des DGB. Auch der ersatzlose Verzicht auf eine individuelle Vorrangprüfung bei der Beschäftigung von qualifizierten und sonstigen Fachkräften ist aus Sicht des DGB problematisch.

 Referentenentwurf: <https://bit.ly/2Uvx8RO>

 Stellungnahme von Pro Asyl: <https://bit.ly/2GiCeNY>

Säcke tragen statt fahren lernen

Aus unseren Beratungsstellen: Ein afghanischer Azubi kann wegen Gesundheitsproblemen seine Ausbildung als LKW-Fahrer nicht beenden – der Arbeitgeber fordert die Kosten für den Führerschein zurück.

Herr K. ist afghanischer Staatsangehöriger und hat eine Aufenthaltsgestattung. Im August 2017 fing er eine Ausbildung als Berufskraftfahrer an. Neben seinem Ausbildungsvertrag, unterschrieb er auch einen Fortbildungsvertrag mit seinem Arbeitgeber. Der Fortbildungsvertrag regelte die Kostenübernahme des Führerscheines für Berufskraftfahrer durch den Ausbilder, und enthielt eine Klausel, die besagt, dass der Auszubildende im Falle eines Ausbildungsabbruches die Kosten

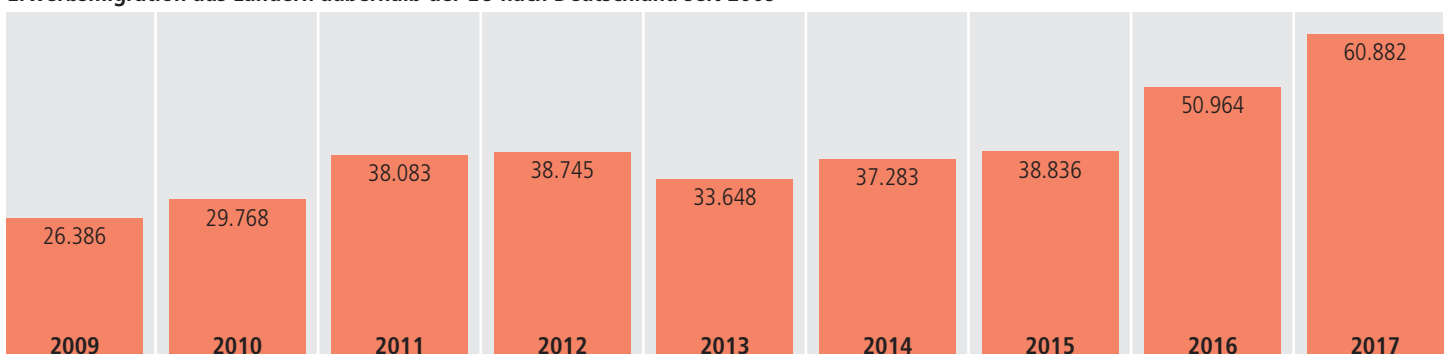
für den Führerschein zurückbezahlen muss. Während seiner Ausbildungszeit im Betrieb wurde Herr K. lediglich für das Tragen von Säcken bis zu 20 kg eingesetzt und machte oftmals Überstunden. Sein Ausbilder war dabei selten ansprechbar. Die Fahrschule besuchte er nicht während seiner Ausbildungszeit, sondern während seiner Frei- und Urlaubszeit. Er bestand die theoretische Prüfung für seine Ausbildung. Am Anfang des zweiten Ausbildungsjahres fing Herr K. an, an Rückenschmerzen zu leiden. Ein Arzt attestierte ihm eine Überlastung, sodass er krankgeschrieben wurde. Herr K. wollte diese Art der Ausbildung nicht fortsetzen, hatte aber Angst, dass er das Geld für den Führerschein zurückzahlen muss. Darüber hinaus war die Ausbildung eine Art Absicherung im Falle eines ablehnenden Bescheides seines


Asylantrages. In Zusammenarbeit mit der IHK, beriet die Beratungsstelle Faire Integration im IQ Landesnetzwerk Hessen, durchgeführt vom Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), den Auszubildenden über seine Möglichkeiten und vermittelte auch mit dem Ausbilder, der zunächst auf die Rückzahlung der Kosten bestand. Herr K. kündigte sein Ausbildungsverhältnis, woraufhin der Ausbilder die Hälfte seines letzten Monatslohnes einbehält. Während die Rückzahlung der Ausbildungskosten abgewendet werden konnte, steht der halbe Monatslohn weiter aus. Die Beratungsstelle Faire Integration unterstützt den Ratsuchenden bei der Geltendmachung seines Geldes.

 Beratungsstellen Faire Integration: <https://bit.ly/2UIU552>

Mehr Fachkräfte aus Drittstaaten kommen

Erwerbsmigration aus Ländern außerhalb der EU nach Deutschland seit 2009




 Quelle: Bertelsmann-Stiftung, „Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten nach Deutschland 2017“, November 2018



News + Termine

UN-Migrationspakt angenommen

Die Nein-Sager blieben in der Minderheit: Vertreter_innen von 164 UN-Mitgliedsstaaten, darunter Deutschland, haben am 10. Dezember bei einer Konferenz in Marrakesch den Globalen Pakt für sichere, geordnete und geregelte Migration angenommen. Auch Bundeskanzlerin Merkel war zu dem Gipfel gereist. UN-Generalsekretär Antonio Guterres wies zum Auftakt der Konferenz darauf hin, dass Migration heute in erster Linie zwischen den Staaten des globalen Südens stattfindet. Die Industriestaaten seien aber umso stärker auf Zuwanderung angewiesen: „Wo die Geburtenrate sinkt und die Lebenserwartung steigt, werden Volkswirtschaften schrumpfen und die Bevölkerungen leiden, wenn keine Migration stattfindet,“ so Guterres.

 Den vollständigen Text des Paktes und eine Einschätzung von Expert_innen hat die taz dokumentiert: <https://bit.ly/2ruksgz> sowie: www.dgb-bildungswerk.de/migration/aktuelles

Frontex: Illegale Migration in die EU steuert auf Fünf-Jahres-Tief zu

Die Zahl illegal in die EU einreisender Migrant_innen steuert nach Angaben der EU-Grenzschutzagentur Frontex 2018 auf ein Fünf-Jahres-Tief zu. Aktuelle Prognosen zufolge habe es zuletzt 2013 so wenig illegale Grenzübertritte gegeben. Bis Oktober seien es 118.900 Fälle gewesen – rund ein Drittel weniger als 2017 zu diesem Zeitpunkt. Vor allem über die zentrale Mittelmeerroute zwischen Libyen und Italien kämen inzwischen deutlich weniger Menschen. Im Jahresverlauf sei die Zahl hier um 81 Prozent auf 21.600 zurückgegangen. Stattdessen kommen die meisten Migrant_innen mittlerweile in Spanien an. Fast 60 Prozent der illegal in die EU eingereisten Migrant_innen kamen den Angaben zufolge im Oktober über die westliche Mittelmeerroute. Bei ihrem Treffen Anfang Dezember in Brüssel entschieden die EU-Innenminister_innen, den Ausbau der Grenzschutzagentur auf über 10.000 Mitarbeiter_innen erst 2025, statt wie bislang geplant 2020 abzuschließen.

 <https://bit.ly/2PDe5Bv>

Kirchenasyl: EKD protestiert gegen härtere Regeln

Die Evangelische Kirche in Deutschland hat gegen die im Sommer vom Bund verschärften Regeln für das Kirchenasyl protestiert. Die Synode rief den Rat der EKD zu Gesprächen mit dem Bundesinnenministerium und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) auf, um zur bisherigen Praxis zurückzukehren. Unter anderem kritisiert die Kirche, dass die Frist für eine Überstellung eines

Flüchtlings in ein anderes EU-Land, das eigentlich für seinen Asylantrag zuständig ist, in einigen Konstellationen des Kirchenasyls von 6 auf 18 Monate verlängert wurde. Die EKD fordert außerdem, dass seitens des BAMF der direkte Kontakt zu den kirchlichen Ansprechpartnern für Fälle von Kirchenasyl wieder gesucht wird. Zu den Flüchtlingen von der Kirche eingereichte Dossiers sollten nicht allein formal, sondern unter dem Gesichtspunkt der geschilderten besonderen humanitären Härte im Einzelfall beurteilt werden. Außerdem müsse das Bundesamt den Kirchengemeinden angemessene Fristen für die Begründung der besonderen humanitären Härte im Einzelfall einräumen.

 <https://bit.ly/2EcjRaQ>

IG BAU: Handreichung gegen rechte Hetze

Die IG BAU hat in einer Handreichung fünf „Grundsätze gegen Rechts“ festgehalten. „Wir stellen uns entschlossen einer Politik der Abschottung, Ausgrenzung und Kriminalisierung von Geflüchteten entgegen“, die mit den „Menschenrechten nicht in Einklang zu bringen sind – Rassismus tötet; eine rassistische Gesetzgebung tut es auch“, heißt es darin. Die IG BAU Betriebsrätinnen und Betriebsräte übernehmen „Verantwortung, um ein solidarisches Klima in den Betrieben zu schaffen“, ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre stehen in den IG BAU-Gremien „für eine Kultur des Miteinanders“.

 <https://bit.ly/2PuJwO6>

Termine

MENTO-Basisqualifizierung. Kollegiale_r Ansprechpartner_in für Grundbildung und Alphabetisierung werden Baden-Württemberg und Bayern

24. bis 26. Januar 2019

Veranstaltungsort: Gewerkschaftshaus Ulm

Berlin-Brandenburg und Sachsen

14. bis 16. Februar 2019

Veranstaltungsort: DGB Bundesvorstand Berlin

NRW

08. bis 16. März 2019

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt und Nord: Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern

22. bis 30. März 2019

Veranstaltungsort: Hannover

Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland

22. bis 24. Mai 2019

Veranstaltungsort:

Bildungszentrum der Arbeitskammer, Kirkel

MENTO-Modul Nachhaltigkeit. Grundbildung in den Betrieb einbringen und verstetigen

Nord: Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt

05. bis 06. April 2019

Veranstaltungsort:

DGB Bildungszentrum Besenbinderhof, Hamburg

MENTO-Modul Netzworke. Kreativ und effektiv netzwerken

Bund

10. April 2019

Veranstaltungsort:

DGB Tagungszentrum Hattingen

NRW

18. Mai 2019

Veranstaltungsort:

DGB Tagungszentrum Hattingen

MENTO-Modul Lernen. Lernprozesse begleiten und verstehen Berlin-Brandenburg und Sachsen

04. Mai 2019

Veranstaltungsort: Berlin

Bayern und Baden-Württemberg

18. Mai 2019

Veranstaltungsort: DGB Bildungswerk Bayern

Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland

29. Juni 2019

Veranstaltungsort: Erfurt

NRW

29. Juni 2019

Veranstaltungsort:

DGB Tagungszentrum Hattingen

MENTO-Modul Beratung. Beratungsprozesse initiieren und gestalten (BUND)

21. bis 23. Februar 2019

Veranstaltungsort:

DGB Bundesvorstand Berlin

Gewerkschaftliche Partizipation für Menschen mit Migrationsgeschichte

21. Februar 2019

Veranstaltungsort:

DGB Bildungswerk BUND


Ausbildung zu Trainer_innen für (kulturelle) Vielfalt in der Arbeitswelt

04. bis 07. April 2019

17. bis 20. Mai 2019

Veranstaltungsort:

ver.di Bildungszentrum Berlin

 Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen:

<https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/bildungsprogramm>



Ein Geschäft ohne Risiko

© Foto: Deutsches Institut für Menschenrechte/Anke Illing



Kommentar von Heike Rabe (Foto), stellvertretende Abteilungsleitung und Lisa Fischer, wissenschaftliche Mitarbeiterin Menschenrechtspolitik Inland/Europa, beim Deutschen Institut für Menschenrechte

Menschenrechte erscheinen zwar heute in Deutschland selbstverständlich, in der Lebenswirklichkeit vieler Menschen sind sie es jedoch keineswegs. Die Qualität des Menschenrechtsschutzes in einem Staat misst sich aber gerade daran, ob die Rechte der Schwächsten in Gesetzen verankert und auch in der Praxis geachtet und geschützt werden. Für die, die sich politischen Diskurs nur schwer Gehör verschaffen können, gilt das nur bedingt.

Deutschland ist ein EU-Land, in dem aufgrund von Zuwanderung, Entsendung und auch Flucht viele Migrant_innen leben und arbeiten. Sie erleben hier trotz gesetzlicher Änderungen und einer wachsenden Unterstützungsstruktur nach wie vor teils schwere Ausbeutung bis hin zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Sie arbeiten bisweilen für zwei bis drei Euro die Stunde, mit vielen Überstunden und ohne soziale Absicherung, denn ihre Arbeitgeber_innen führen häufig keine Sozialabgaben ab. Oft sind die Beschäftigten mit Drohungen und Gewalt konfrontiert.

In solchen Fällen liegt „schwere Arbeitsausbeutung“ vor. Das ist kein strafrechtlicher Begriff, doch er ist angelehnt an die strafrechtliche Definition der „ausbeuterischen Beschäftigung“. Diese definiert das Gesetz als Beschäftigung, die „aus rücksichtslosem Gewinnstreben zu Arbeitsbedingungen erfolgt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen solcher Arbeitnehmer stehen“, die einer vergleichbaren Beschäftigung nachgehen.

In diesem Sinne ist schwere Arbeitsausbeutung in bestimmten Bereichen weit verbreitet – und heute in Deutschland oft ein risikoloses Geschäft. Denn die Menschen haben faktisch kaum eine Möglichkeit, ihre Lohnansprüche gerichtlich durchzusetzen.

Sie befinden sich in einem Teufelskreis: Durch die äußerst prekären Lebensumstände sind sie von Obdachlosigkeit bedroht und gezwungen, immer wieder schlechte Jobs ohne Absicherung anzunehmen.

Fälle von schwerer Arbeitsausbeutung sind aus vielen Branchen, beispielsweise der fleischverarbeitenden Industrie, dem Transportwesen oder der häuslichen Pflege bekannt. Fehlende Sprach- und Rechtskenntnis, Abhängigkeit vom Arbeitgeber, fehlende Beweismittel sowie ein erschwerter Zugang zu Beratung führen zu einer strukturellen Unterlegenheit der Betroffenen gegenüber ihren Arbeitgebern. In den arbeitsgerichtlichen Verfahren, wie sie aktuell angelegt sind, kann diese nicht behoben werden.

Verschiedene Studien haben sich bereits mit Erscheinungsformen von Ausbeutung, den Strategien der Arbeitgeber_innen, rechtliche Vorgaben zu umgehen, sowie Risikofaktoren für Ausbeutung auf Seiten der Betroffenen und der anfälligen Branchen beschäftigt. Eine breite rechtspolitische Auseinandersetzung mit Maßnahmen, die das Einfordern von Lohn erleichtern würden, hat bisher jedoch kaum stattgefunden.


Andere europäische Länder hingegen haben reagiert. Sie begegnen diesem Machtgefälle und haben zum Teil den kollektiven Rechtsschutz über ein Verbandsklagerecht von Gewerkschaften eingeführt. Andere Länder gehen noch darüber hinaus und verleihen Behörden die Befugnis, individuelle Lohnansprüche stellvertretend für Arbeitnehmer_innen einzuklagen. Entsprechende Instrumente gibt es im deutschen Recht nur vereinzelt.

Was würde in Deutschland helfen? Es braucht ein Gesamtkonzept, um die Unterlegenheit der Betroffenen abzubauen. Die Diskussion und Entwicklung eines solchen Gesamtkonzeptes könnte zum Beispiel die Bund-Länder-Arbeitsgruppe Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung vorantreiben. Diese hat sich bereits unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales den Auftrag gegeben, zu überprüfen, „wie der Zugang zu

arbeitsrechtlichen Ansprüchen für Betroffene in der Praxis verbessert werden kann“.

Hierbei sollte ein besonderes Augenmerk auf solche Instrumente gelegt werden, die im deutschen Recht zwar bereits existieren, für die Zielgruppe aber kaum zugänglich sind. Zu überdenken ist beispielsweise eine Veränderung der Beweislastregelungen: Arbeitnehmer_innen würden so dabei unterstützt, auch Rechte aus solchen Arbeitsverhältnissen einzufordern, deren Existenz und Umfang schwer zu belegen sind.

Insgesamt muss das Ziel sein, die Durchsetzung von Lohnansprüchen für die Betroffenen zu erleichtern. Dazu muss ein Bündel von Maßnahmen geschnürt werden, zum Beispiel die Verbandsklagemöglichkeiten gegen ausbeuterische Arbeitgeber, stellvertretende Klagen und bessere Möglichkeiten für Betroffene, prozessrelevante Daten von Kontrollbehörden zu bekommen.

 Den Menschenrechtsbericht 2018 des Deutschen Instituts für Menschenrechte mit dem Schwerpunkt „Schwere Arbeitsausbeutung und die Lohnansprüche betroffener Migrant_innen“ können Sie hier herunterladen: <https://bit.ly/2LezmR8>

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Daniel Weber
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Christian Jakob, Berlin
Layout/Satz: ideaal, Essen
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 88
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Artikel zum Themenfeld Anerkennung im Rahmen des Projektes ANERKANNT gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

