



»Ich bin hier nur ein Geflüchteter, das passt schon so«

Von Nikolai Huke und Doreen Bormann*

In: *express* 5/2019

Rechtswidrige Praktiken gehören in vielen Betrieben zum Alltag. Sprachliche Schwierigkeiten, fehlende Kenntnisse über das deutsche Arbeitsrecht, prekäre Aufenthaltstitel, aber auch Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes erschweren es Geflüchteten in besonderem Maße, dagegen vorzugehen.

Rechtswidrige Praktiken, berichtet uns ein Mitarbeiter des DGB in Niedersachsen, gehören in vielen Betrieben zum Alltag: »Als der Zoll hier eine große Überprüfung im Gastronomie- und Nahrungsmittelgewerbe gemacht hat, sind sie überall fündig geworden, in jedem Betrieb. Strafrechtlich relevant waren dann nur sechzig Prozent, den Rest haben sie im Ermessen als Bagatelle eingestuft. Aber in jedem Betrieb haben sie was gefunden. Es gibt also keine weißen oder schwarzen Schafe. Das ist systemisch angelegt. Das ist das Problem.«¹ Von uns interviewte Beratungsstellen begleiteten unter anderem Fälle, in denen nach dem Ende der Beschäftigung Urlaubsansprüche nicht ausgezahlt, Überstunden nicht bezahlt, Praktika missbraucht oder Lohnzahlungen verweigert wurden. Der Inhaber einer Tankstelle, erzählt der Mitarbeiter des DGB in Niedersachsen, habe »gerne Flüchtlinge genommen, die dann seine Nachtschichten gemacht haben für ihn. Die konnten die Sprache nicht, sind als Praktikanten gelaufen, haben ab und zu mal ein Taschengeld gekriegt und mussten für Klobenutzung zahlen«. In Leiharbeitsfirmen gebe es »häufiger Menschen, die Werkverträge unterschreiben, ohne zu wissen, was sie da unterschreiben. Sie sind dann plötzlich Subunternehmer, die sich nicht sozialversicherungspflichtig angemeldet haben, weil sie gar nicht wissen, dass sie das müssen. Sie denken ja, sie haben einen Arbeitsvertrag geschlossen. Sie werden auch behandelt wie Arbeitnehmer, haben aber einen Werkvertrag. Die haben Vorarbeiter und Weisungen, und hast Du nicht gesehen: Das ist überhaupt gar kein Werkvertrag. Solche Sachen werden häufig gemacht.« Leiharbeitsfirmen, berichtet die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle aus Niedersachsen, kündigten zudem häufig fristlos, ohne Kündigungsfristen einzuhalten.

Typisch, so die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle in Baden-Württemberg, sei ihrer Erfahrung nach, dass Löhne nicht bezahlt würden: »Die Geflüchteten werden eingestellt, arbeiten zwei, drei Monate, bekommen kein Geld, und sobald sie das ansprechen, werden sie gekündigt in der Probezeit. Das geht eben ganz einfach.« Unbezahlte Überstunden seien ebenfalls ein Problem. Geflüchtete bekämen teilweise einen 20-Stunden-Vertrag, müssten aber 40 bis 50 Stunden pro Woche arbeiten. Bezahlt werde das nicht. Ihrer Meinung nach sei das »schon auch systematisch geschehen. Ein Unternehmer kennt ja seinen Bedarf. Wenn man mal fünf Stunden mehr arbeitet die Woche ist das etwas Anderes, als wenn Leute eingestellt werden, die eigentlich 20 Stunden arbeiten sollen, aber dauerhaft 40, 50 Stunden arbeiten«. Ein Fall habe sie besonders beschäftigt: »Ein Geflüchteter, der mindestens 50, 60 Stunden die Woche arbeitet, aber unter dem Strich eigentlich nur 400 netto rausbekommt, weil irgendwie sein

Lohn schon nur 800, 900 Euro beträgt. Dann zieht ihm der Arbeitgeber jeden Monat fast 300 Euro ab wegen Fahrtkosten und 300 Euro für Miete, obwohl ursprünglich laut den Unterlagen dafür nur rund 50 Euro ausgemacht waren.« Der Geflüchtete mache das seit zwei Jahren mit. Es gebe auch Unternehmen, die »ohne böse Absicht etwas Falsches machen«, aber in Fällen wie diesem handele es sich um eine gezielte, systematische Rechtsverletzung: »Der Arbeitgeber weiß doch ganz genau, dass man nicht 60 Stunden arbeitet und dann am Ende nur 300 Euro rausbekommt.« Bei Entlassungen oder nach dem Ende eines befristeten Vertrags seien häufig noch Urlaubsansprüche nicht abgegolten: »Viele haben keinen Urlaub genommen und wissen nicht, dass sie ihren Urlaub auszahlen lassen können. Das macht der Arbeitgeber nicht von sich aus.« Zudem werde teilweise das letzte Monatsgehalt nicht ausgezahlt: »Oft zahlt der Arbeitgeber den letzten Monatslohn nicht. Er setzt darauf, dass die Geflüchteten sich nicht wehren und das einfach akzeptieren.« Es sei auch vorgekommen, dass Geflüchteten unrechtmäßig eine Vertragsstrafe auferlegt worden sei: »Das ist jetzt dreimal in einem Unternehmen vorgekommen. Die Geflüchteten wurden gekündigt und haben ihren letzten Lohn nicht bekommen. In der Lohnabrechnung war der Lohn zwar ausgewiesen, in der Kündigung stand aber, dass eine Vertragsstrafe in Höhe von zweitausend Euro festgelegt wurde, weil der Geflüchtete angeblich unentschuldigt gefehlt habe, was laut dem Geflüchteten nicht stimmte.«

Nach der Kündigung scheitere der Antrag auf Arbeitslosengeld bei der Arbeitsagentur teilweise daran, dass dafür erforderliche Unterlagen des Arbeitgebers nicht vorlägen (z.B. eine schriftliche Kündigung). Der Geflüchtete könne diese nicht vorlegen, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nur mündlich ausspreche und anschließend nicht mehr reagiere. Das Jobcenter verweigere gleichzeitig die Grund-sicherung mit der Begründung, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehe. Die Geflüchteten wären in der Folge mittellos. Die rechtswidrigen Praktiken der Arbeitgeber seien dadurch für sie existenzbedrohend: »Bekommen sie für zwei oder drei Monate kein Geld vom Arbeitgeber – die meisten lassen sich ja so lange hinhalten –, stehen sie mit nichts da. Sie gehen zum Jobcenter und bekommen für die Monate, in denen sie angestellt waren, rückwirkend kein Geld.« Zudem dauere es, bis nach der Antragstellung das Geld ausbezahlt werde, insbesondere, wenn Unterlagen fehlten. In der Folge wüssten die Geflüchteten nicht, wie sie ihre Miete oder ihr Essen zahlen sollten. Wenn am Ende »jemand zwei-, dreimal die Erfahrung gemacht hat, dass er am Ende fast auf der Straße stand, weil der Vermieter natürlich sein Geld wollte, dann kann ich irgendwie verstehen, dass er sagt: ›Okay, dann bleibe ich beim Jobcenter. Da habe ich wenigstens sicher das Existenzminimum.« Man müsse sich das einmal vorstellen, drei oder vier Monate ohne Geld leben zu müssen: »Freunde und Bekannte verstecken sich auch schon alle vor ihm, weil sie Angst haben, dass er sie wieder anpumpt.« Geflüchtete seien frustriert, dass es solche Ungerechtigkeiten in Deutschland gebe und sähen die Behörden teilweise als Teil des Problems. Man müsse daher darüber informieren, dass das nicht normal sei, aber passieren könne und dass es Zeit brauche, um seine Ansprüche durchzusetzen.

Fehlende Sprachkenntnisse erschweren es Geflüchteten, rechtswidrige Praktiken zu erkennen, stellt ihr Kollege fest: »Ich hatte einen Fall, das war ein schwarzer Mitarbeiter aus Nigeria. Er hat kaum Deutsch gesprochen, eher Englisch. Er hat in der Systemgastronomie gearbeitet. Nach fünf oder sechs Wochen bei der Arbeit wollte er wissen: Was steht eigentlich in meinem Arbeitsvertrag? Er hat ihn unterschrieben, ohne dass er ihn lesen konnte.« Alle anderen Mitarbeiter seien auch tagsüber ein-gesetzt worden, er nur in der Nachtschicht: »Dann in den Arbeitsvertrag geschaut, ob das vermerkt ist. Dort stand nur, dass er völlig flexibel einsetzbar ist an sechs Tagen die Woche. Es war nicht definiert, wann und wie, sondern es kam darauf an, welche Schicht ihm zugeteilt wird.« Im nächsten Schritt habe der Geflüchtete dann gefragt: »›Wenn schon Nachtschicht, müsste ich dann nicht Nachtschichtzuschlag bekommen?‹ Das war auch nicht vermerkt und nicht ausgezahlt worden.« Vielen Geflüchteten fehlen Kenntnisse über das Arbeitsrecht. Sie sähen dadurch rechtswidrige Praktiken nicht als Problem. »Ich bin hier nur ein Geflüchteter, das passt schon so«, paraphrasiert die Mitarbeite-

rin der baden-württembergischen Beratungsstelle die Einstellung der Geflüchteten. Arbeitgeber nutzten dies teilweise gezielt aus. So habe ein Geflüchteter zwei Jahre auf einer Baustelle gearbeitet und sein Arbeitgeber habe ihm sei sein Gehalt ausgezahlt und ihm gesagt: »Dein Gehalt ist 1.300 Euro«. Er habe jedoch 500 Euro vom Nettogehalt einbehalten und gesagt: »Das ist Steuer, weil du Flüchtling bist«. Aufklärung über Arbeitsrechte sei daher wichtig, so die Beraterin: »Ihr habt die gleichen Rechte wie alle anderen. Es ist in Deutschland, grundrechtlich gesehen, egal wo ihr herkommt, was diese Rechte angeht«.

Prekäre Aufenthaltstitel machen es für Geflüchtete noch schwieriger, gegen Rechtsverletzungen vorzugehen: »Ein Geflüchteter, der einen unsicheren Status hat, soll sich auf einen Prozess einlassen, der möglicherweise erst in einem dreiviertel Jahr beginnt. Möglicherweise hat die Gegenseite auch noch einen von diesen Drecksanwälten engagiert, die eine riesige Show abziehen. Das heißt, er braucht einen Anwalt, der sich drauf einlässt, sich mit astronomischen, schwachsinnigen Schriftsätzen auseinanderzusetzen. Das ist unheimlich schwierig«. Hänge der Aufenthaltsstatus am Arbeitsplatz, wie im Falle der Ausbildungsduldung, sei Rechtsschutz kaum gegeben, kritisiert der Mitarbeiter der baden-württembergischen Beratungsstelle: »Es ist dann viel schwieriger, sich zu beschweren oder seine Rechte wahrzunehmen, den Arbeitgeber zu konfrontieren und zu sagen, ich wehre mich jetzt. Durch diesen Aufenthaltsdruck entsteht die Situation, dass Personen ganz viel akzeptieren müssen, was sie sonst nicht akzeptieren würden.« Daraus resultiere das Problem, ergänzt seine Kollegin, dass »viele sich nicht wehren, solange sie arbeiten. Wenn sie gekündigt werden, ist es anders. Aber so lange sie arbeiten und dadurch ihr Aufenthalt gesichert ist, ist es schwierig.« Nähmen die Geflüchteten eine Beratung in Anspruch, während sie noch arbeiteten, sei »immer die Frage da, ›was passiert, wenn ich das jetzt mache?‹ Die Angst schwingt dann mit, dass der Arbeitgeber natürlich nicht gerade begeistert ist«. Ein Geflüchteter, erzählt ein dritter Mitarbeiter der Beratungsstelle, »sollte abgeschoben werden, aber ihm wurde gesagt: ›Wenn du arbeitest, dann kannst du hierbleiben«. Er hat gearbeitet, egal was. Er hat in sieben Firmen gearbeitet und wurde dort ausgebeutet. Ein- oder zweimal wurde er nicht bezahlt und so weiter. Das war vor sieben Jahren und bis jetzt versucht er immer zu arbeiten, egal unter welchen Bedingungen, damit er hierbleiben kann. Er hat das Gefühl, alles akzeptieren zu müssen, was sein Arbeitgeber sagt, weil er Angst hat, dass er die Arbeit verliert und damit seine Chance, hier zu bleiben. Er fühlt sich wirklich unter Druck. Sein aktueller Arbeitgeber gibt ihm nur wenige Urlaubstage. Ich habe ihm gesagt: ›Das ist nicht erlaubt.« Er hat gesagt: ›Kein Problem, ich möchte keinen Stress, weil ich meine Arbeit nicht verlieren möchte.«

Die Mitarbeiterin der niedersächsischen Beratungsstelle hat ähnliche Erfahrungen gemacht: »Ich hatte einen Fall, da wurde eine wirklich tyrannisiert vom Arbeitgeber. Sie wollte aber nicht, dass man an den Arbeitgeber herantritt. Sie sagte: ›Ich muss erst hier raus, es wird nur noch schlimmer, ich suche mir erst eine neue Arbeit, und dann, wenn ich hier raus bin, dann können wir schauen, wie wir das regeln.« In prekären Beschäftigungsverhältnissen wie Minijobs seien entsprechende Schwierigkeiten jedoch nicht unbedingt fluchtspezifisch oder flüchtlingspezifisch, sondern ein allgemeines Problem: »Jeder deutsche Student arbeitet unter diesen Bedingungen, macht unter diesen Bedingungen einen Minijob. Wenn er nicht arbeiten gehen kann, weil er krank ist, kriegt er kein Geld. Dann einem Geflüchteten zu raten, sich dagegen aufzulehnen, finde ich persönlich schwierig, weil es letztendlich darauf hinauslaufen wird, dass man den Minijob verliert. Es gibt einfach genug andere, die das machen können.« Um die Arbeitsrechte von Geflüchteten zu wahren, sind in der Folge nicht nur langfristige Bleibeperspektiven und ein flächendeckendes Netzwerk von Beratungsstellen notwendig, auch die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und prekär Beschäftigten muss überwunden werden. Zwar wurden im Rahmen des Förderprogramms »Integration durch Qualifizierung (IQ)« unter dem Label »Faire Integration für Geflüchtete« in den vergangenen Jahren in allen 16 Bundesländern spezifische Arbeitsrechts-Beratungsstellen für Geflüchtete eingerichtet. Ihre personellen Ressourcen reichen jedoch bei Weitem nicht aus, um flächendeckend

tätig zu werden. Vielen Geflüchteten fehlt dadurch bis heute die Möglichkeit, die notwendige Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen, um gegen rechtswidrige Praktiken von Arbeitgebern vorgehen zu können.

Weiterführende Informationen: Faire Integration für Geflüchtete: www.faire-integration.de

* *Doreen Bormann und Nikolai Huke arbeiten an der Eberhard Karls Universität Tübingen im Projekt »Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland« (www.welcome-democracy.de).*

Anmerkung:

1 Die Zitate sind Interviews entnommen, die im Rahmen des durch das BMBF geförderten Forschungsprojekts »Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland« (www.welcome-democracy.de, Laufzeit: 10/2017-09/2020) geführt wurden. Sie wurden sprachlich geglättet.

express im Netz unter: www.express-afp.info