



Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen, Teil 2

»Tu schön artig das, was ich von dir verlange – oder du musst zurück in dein Herkunftsland«

Nikolai Huke* im Gespräch mit

Christoph Cramer (Berater im cuba – Beratungsstelle Arbeit)

In: *express* 1/2025

Die Beratungsstellen Arbeit in Nordrhein-Westfalen werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes gefördert. Ein Schwerpunkt der Beratungsarbeit ist Arbeitsausbeutung. Die Beratungsstelle Arbeit im cuba (ehemals cuba-Arbeitslosenberatung) in Münster entspringt der Bewegung von Selbstorganisation und Selbsthilfe. Sie bietet Unterstützung für arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen und Menschen in schwierigen Arbeitsverhältnissen an.

Nikolai Huke: Welche Arbeitsrechtsverletzungen sind in eurer Beratungsarbeit typisch?

Christoph Cramer: Beispielsweise Probleme mit der Arbeitszeiterfassung: Das ist ja Pflicht, funktioniert aber häufig nicht transparent für die Arbeitnehmer:innen. Bei elektronischen Systemen wird zum Beispiel der Zugang für Arbeitnehmende teilweise einfach gesperrt, wenn die Person gekündigt wird. Teilweise ist auch intransparent, wie die Zeiten eingetragen werden. Ich kann mich an ein Verfahren erinnern, wo ein Installateur in einer Zehn-, Zwölf-Mann-Bude gearbeitet hat. Er war der einzige Migrant, alle anderen waren ›deutsch‹. Und ihm ist immer eine Stunde weniger aufgeschrieben worden vom Chef, das konnte der Arbeitnehmer belegen, dadurch, dass seine Kolleg:innen einfach sehr kollegial waren und ihre Stundenzettel ausgehändigt haben. Mit diesem Missverhältnis ist er dann zum Arbeitsgericht gegangen und hat gesagt: »Mein Chef ist ein Rassist. Ich habe ihn jetzt ein paar Mal darauf angesprochen und er hat gesagt, das wäre einfach so, ich könnte ja woanders hingehen. Das tue ich jetzt auch, aber vorher soll er mir die geleisteten Stunden nachträglich bezahlen.« Das war ein angesehenes Unternehmen hier in Münster.

In der Gastronomie erleben wir häufiger, dass es aus Sicht der Arbeitnehmenden keine richtige Arbeitszeiterfassung gibt: »Mein Chef schreibt das immer auf«. In der Gastro arbeiten zum Beispiel viele Menschen, die in irgendeiner Form migrantisiert sind. Als Kund:in nimmt man das häufig gar nicht wahr, weil die Menschen beispielsweise in der hintersten Ecke in der Küche arbeiten. Sie machen dort einen hammerharten Job, werden systematisch verarscht und ausgebeutet, das kann man nicht anders sagen. Ich komme hier in Münster keine hundert Meter weit, ohne an einem Betrieb vorbeizukommen, bei dem ich sagen kann: Hier wird ausgebeutet, da wird verarscht. Das ist völlig unabhängig, ob das eine Kebab-Bude ist oder irgendwie ein Fünf-Sterne-Restaurant – wobei: das gibt es, glaub ich, in Münster gar nicht, egal. Was ich meine, ist: Es ist egal, ob es einen biedereren, ökonomisch ausgeglichenen Eindruck macht oder runtergekommen ist, das findet einfach überall statt.

Ein anderes Problem sind nicht durchdringbare Lohnabrechnungen. Mit teilweise bis zu fünf Abrechnungen pro Monat, die aber nicht in einem Monat ausgestellt werden, sondern es gibt

eine Abschlagszahlung, die ist fast immer gleich und dann gibt es eine Nachberechnung Eins, Nachberechnung Zwei, Nachberechnung Drei, teilweise viele Monate später, und dort wird etwas abgezogen oder zugezählt und in Rechnung gestellt. Es ist wirklich undurchsichtig. Wir haben Verfahren im Arbeitsgericht begleitet, wo die Richterin oder der Richter dort gesessen hat und gesagt hat: »Okay, Arbeitgeber, erklären Sie mir das bitte.« Ausflüchte: »Mein Steuerbüro ist jetzt nicht da, darauf bin ich nicht vorbereitet.« Das hat System und das ist beispielsweise in der Leiharbeit ganz krass oder in der Reinigungsbranche. Es ist sehr selten, dass die Leute ihre Zeit selbst erfassen.

N.H.: Wodurch ist es Arbeitgebern möglich, Arbeitsrechte systematisch zu verletzen?

C.C.: Viele Menschen, die neu sind in Deutschland, haben eine hohe Leistungsbereitschaft, unabhängig von ihrer gesundheitlichen Situation. Viele, die als Geflüchtete über die klassischen Fluchtrouten gekommen sind, sind psychisch stark belastet. Sie wollen aber trotzdem was leisten, sich eine Existenz aufbauen oder überhaupt erstmal ihren Aufenthalt sichern. Häufig muss auch das Überleben der Familie hier oder im Herkunftsland gesichert werden. Einige Arbeitgeber sind darauf spezialisiert, genau diese Arbeitskräfte anzufragen und zu nehmen. Fürs Putzen muss man nicht die deutsche Sprache sprechen. Für andere Hilfstätigkeiten etwa in der Küche auch nicht. Das sind einfache Anlern Tätigkeiten, die aber körperlich sehr anspruchsvoll sind.

Man kann diese Leistungsbereitschaft sehr gut ausbeuten, indem ein kollegiales Miteinander dargestellt wird. Wenn es möglicherweise einen muttersprachlichen Kontakt gibt, etwa dass der Chef dieselbe Muttersprache spricht. Und die Leute fühlen sich angenommen und sind bereit, ganz viel Negatives hinzunehmen, weil sie gutgläubig sind und denken, nein, mir kann ja hier nichts passieren, das ist ja hier alles ganz super. Ich erinnere mich an Kurierfahrer, bei denen der Chef gesagt hat: »Wir bauen hier gerade die Firma auf. Toll, dass du mit dabei bist. Toll, dass du einen Führerschein hast, der in Deutschland gilt. Hier ist die Tankkarte, damit kannst du deutschlandweit überall tanken.« Der erste Lohn wurde ganz ordnungsgemäß abgerechnet und dann fing die Geschichtenerzählerei an: »Wir haben ein Problem, mein Schwager, meine Familie. Kannst du die Kosten für das Tanken vielleicht vorstrecken? Wir haben gerade einen Engpass.« Die Leute machen das, weil sie loyal und gutgläubig sind. Sie sind bereit, das über Monate zu tun, also auf Gehalt zu verzichten, das Unternehmen zu subventionieren, sich das Geld dafür teilweise überall zu leihen. Dadurch sind sie irgendwann krass überschuldet. Am Ende wird das Unternehmen dann ohne Insolvenz einfach abgewickelt, gehört auf einmal dem Bruder oder dem Cousin oder dem Wem-auch-immer des Arbeitgebers. Es gibt kein Insolvenzgeld und es gibt quasi nichts, was die Leute dagegen tun können. Das gibt es nicht nur im Kurierwesen, sondern auch in anderen Bereichen.

N.H.: Sind Arbeitsrechtsverletzungen für Arbeitgeber mit einem finanziellen Risiko verbunden?

C.C.: Die Arbeitgeber wissen, dass die Menschen arglos und schon auch hilflos sind, weil sie mit dem Recht, der Sprache nicht vertraut sind, nicht wissen, wo sie Hilfe bekommen können. Teilweise gibt es die Erfahrung, dass es besser ist, nicht zu einer Behörde, zur Polizei oder zum Gericht zu gehen. Und um eine Beratungsstelle wie uns zu finden, die auch Dolmetscher:innen anbieten kann, muss man erstmal wissen, dass es so etwas gibt. Arbeitnehmer:innen, die es tatsächlich schaffen, zu uns oder zu einer anderen Beratungsstelle zu kommen, und die sich dann trauen, in ein Arbeitsrechtsverfahren einzusteigen, haben sehr gute Chancen, Geld oder Vergleichbares vom Arbeitgeber zu bekommen. Der Arbeitgeber kann das aber häufig in Kauf nehmen: Der hat beispielsweise als Gastronomiebetrieb 30 bis 40 Leute, die für ihn arbeiten. Zwei davon gehen vor das Arbeitsgericht. Er hat keine Anwaltpflicht, das heißt, er kann da selber hingehen oder kann das einfach aussitzen und gar nicht erst hingehen. Er weiß vielleicht auch: Selbst wenn es dann ein vollstreckbares Urteil gibt, wo es um 1.000 bis 2.000 Euro geht, die muss der Arbeitnehmer am Ende erstmal durchsetzen. Ein positives Urteil zu bekommen ist relativ leicht, aber ein Zwangsvollstreckungsverfahren als Nicht-Deutschsprechender zu betreiben – und das ist notwendig, um Geld zu erhalten, wenn der Arbeitgeber trotz Urteil nicht zahlt – ist

nahezu unmöglich. Es gibt deshalb Arbeitgeber, die sitzen das einfach aus. Das Risiko ist also gering, wenn überhaupt vorhanden. Das wissen Arbeitgeber.

N.H.: Welche Rolle spielt das Aufenthaltsrecht im Rahmen eurer Arbeit?

C.C.: Es gibt einen relativ großen Kreis von Migrant:innen, bei denen der Aufenthalt in Deutschland an Arbeit geknüpft ist. Sie haben die Pflicht, gegenüber dem Staat nachzuweisen, dass sie eine Arbeit haben, mit der sie ihr Leben selbst finanzieren können. Davon kann man teilweise auch ein paar Monate abweichen und sagen: »Temporär habe ich keine Arbeit«, aber grundsätzlich gibt das dem Arbeitgeber einen mächtigen Hebel in die Hand. Er kann sagen: »Tu schön artig das, was ich von dir verlange – oder du musst zurück in dein Herkunftsland.« Leute kommen zu uns, sitzen hier, weinen, sind richtig sichtbar krank und sagen: »Ich war gerade bei meinem Arbeitgeber, ich habe eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgegeben, die hat er in der Luft zerrissen, dann hat er mich am Arm gepackt, hat mich rausgeschmissen, hat mir nachgerufen: ›Du gehst sofort zu deiner Einsatzstelle arbeiten oder brauchst morgen nicht wieder kommen, dann kannst du schon mal die Koffer packen.« Das ist natürlich ein massiver Rechtsbruch des Arbeitgebers, angefangen mit mangelnder Fürsorgepflicht über Nötigung bis hin zu Körperverletzung.

** Nikolai Huke leitet an der Universität Hamburg das Forschungsprojekt »Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen«.*

*express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de*

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12