



Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen, Teil 3

»Die Beschäftigten gehen bei Konflikten häufig leer aus«

Ein Gespräch mit Šejla Vojić* von Faire Mobilität Stuttgart

In: *express* 2-3/2025

Nikolai Huke: Welche Beschäftigten kommen zu Ihnen in die Beratung?

Šejla Vojić: Da ich die BKS-Sprachen – also Bosnisch, Kroatisch und Serbisch – beherrsche, habe ich häufig mit Beschäftigten aus diesen Ländern zu tun. Es gibt wesentliche Unterschiede zwischen entsandten Beschäftigten aus Slowenien oder Kroatien und Werkvertragsarbeiter:innen aus Serbien, insbesondere im Fall von Werkverträgen, die auf Grundlage des bilateralen Abkommens zwischen Serbien und Deutschland geschlossen werden. Die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen im Rahmen von Werkverträgen setzt voraus, dass der Auftraggeber ein in Deutschland oder in der EU ansässiges Unternehmen ist. Die entsandten Beschäftigten aus Staaten außerhalb der EU benötigen einen Aufenthaltstitel, um in der EU arbeiten zu dürfen. Andere sind über die Westbalkanregelung in Deutschland tätig, über die Angehörige bestimmter Staaten des Westbalkans unter vereinfachten Bedingungen ein Arbeitsvisum in Deutschland erhalten. Ihr Aufenthaltstitel ist an den Arbeitsplatz gebunden, sie sind daher vom Arbeitgeber abhängig.

N.H.: Mit welchen Fragen und Problemen sind Sie bei entsandten Beschäftigten konfrontiert?

Š.V.: Charakteristisch sind komplexe Subunternehmerketten, an denen zahlreiche Unternehmen beteiligt sind. Es gestaltet sich häufig schwierig, das Generalunternehmen sowie alle weiteren involvierten Unternehmen und den jeweiligen Auftraggeber zu identifizieren. Die Generalunternehmerhaftung im Baugewerbe, nach der der Generalunternehmer für Subunternehmen haftet, läuft dadurch ins Leere. Die Beschäftigten sind die Letzten in der Kette und gehen bei Konflikten häufig leer aus. Sie wissen teilweise nicht, für wen sie gearbeitet haben und welche Unternehmen alle involviert sind. Ein typisches Beispiel ist ein Gruppenfall, den ich aktuell bearbeite. Es geht um 24 Arbeitnehmer, die in der Glasfaserverlegung beschäftigt waren. Dieser Bereich ist bekannt für zahlreiche Missstände wie etwa die unvollständige Auszahlung von Löhnen. Da Arbeitnehmer:innen häufig auf Straßenbaustellen eingesetzt werden, fehlt ihnen oft die notwendige Information über die beteiligten Unternehmen und das verantwortliche Generalunternehmen – insbesondere, wenn kein entsprechendes Baustellenschild vorhanden ist. In diesem und in ähnlichen Fällen erklären viele beteiligte Unternehmen, dass sie nicht zuständig seien. Häufig liegen uns keine entsprechenden Nachweise vor – beispielsweise gibt es im genannten Fall keinen Vertrag zwischen den Unternehmen und in der Regel auch keine Arbeitszeitnachweise.¹

N.H.: Wie wirkt sich die aufenthaltsrechtliche Situation aus?

¹ Auf der Homepage der Fairen Mobilität (<http://www.faire-mobilitaet.de/>) findet sich ein ausführlicher Beitrag zur Arbeitssituation im Glasfaserausbau: Glasfaserausbau. Prekäre Bedingungen und Lohnbetrug, November 2024 sowie eine ausführliche Fallsammlung: Fallsammlung Glasfaserausbau 2024. Prekäre Arbeitsbedingungen, Abhängigkeit und Missbrauch, November 2024. *Anm. d. Red.*

Š.V.: Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation in ihrem Herkunftsland unterzeichnen viele Arbeitnehmer:innen Unterlagen der entsendenden Unternehmen, ohne diese im Detail zu prüfen. Sie gehen davon aus, dass sich ihre Situation verbessern wird, sobald sie in Deutschland sind, und legen den Fokus hauptsächlich darauf, nach Deutschland zu gelangen und dort Geld zu verdienen. Teilweise fehlen dann die Anmeldung, die A1-Bescheinigung oder andere relevante Unterlagen, was problematisch werden kann, wenn der Zoll eine Baustellenkontrolle durchführt.

N.H.: *Wie ist die Situation derjenigen, die über die Westbalkanregelung in Deutschland arbeiten?*

Š.V.: Ihr Aufenthaltstitel ist an den Arbeitsplatz gebunden, sie sind daher vom Arbeitgeber abhängig. Das Problem ist: Sie können nicht einfach den Arbeitgeber wechseln, sondern brauchen eine Zustimmung von der Agentur für Arbeit, die über die Ausländerbehörde beantragt wird. Dafür brauchen sie eine andere Arbeitsstelle, für die ihnen der neue Arbeitgeber ein Formular ausfüllen muss, sie brauchen also bereits einen Arbeitsvertrag mit dem neuen Unternehmen. Das reichen sie dann bei der Ausländerbehörde ein und müssen auf deren Zustimmung warten. Manchmal geht das schnell, aber häufig waren die Ausländerbehörden in letzter Zeit überlastet, es dauerte sehr lange, manchmal mehr als zwei Monate. Das macht das Timing für die Beschäftigten schwierig: Sie müssen ja auch Kündigungsfristen beim bisherigen Job einhalten. Bis Ende 2020 war es im Rahmen der Westbalkanregelung so, dass Arbeitnehmer:innen, die seit mindestens zwei Jahren versicherungspflichtig tätig waren, keine erneute Zustimmung beim Arbeitgeberwechsel mehr beantragen mussten. Seit 2021 gilt diese Regelung leider nicht mehr, das heißt die Beschäftigten müssen weiterhin für jeden Jobwechsel eine Zustimmung beantragen. Viele Betroffene zögern, Maßnahmen zu ergreifen, beispielsweise wenn sie ihren Lohn nicht erhalten, da ihr Aufenthaltsstatus damit verknüpft ist. Darüber hinaus sind sie auf die Zustimmung für einen Wechsel des Arbeitgebers angewiesen, was ihre Situation im Hinblick auf den Aufenthaltstitel zusätzlich erschwert. Sie informieren sich zwar bei mir über Arbeitsrechte hier in Deutschland, machen aber nichts.

N.H.: *Welche Möglichkeiten haben die Beschäftigten, ihren Aufenthalt in Deutschland zu vertiefen?*

Š.V.: Für diejenigen, die nicht aus der EU kommen, ist das schwierig. Sie haben häufig Familie im Herkunftsland, die sie nach Deutschland holen wollen. Sie müssen dafür aber eine Wohnung finden und gut verdienen. Da ihr Lohn nicht ausreicht, um die Bedingungen zu erfüllen, nehmen viele noch einen weiteren Job neben dem Vollzeitjob an. Um eine Niederlassungserlaubnis zu bekommen, braucht man gleichzeitig ein B1-Sprachzertifikat. Aufgrund ihrer belastenden Beschäftigungsbedingungen ist es für die Ratsuchenden meist schwierig, einen Sprachkurs zu absolvieren, um das Level B1 zu erreichen, obwohl sie gerne besser Deutsch lernen würden. Sie haben keine Zeit dafür. Sie müssen daher ihren Aufenthaltstitel auch nach fünf Jahren weiterhin regelmäßig verlängern lassen.

N.H.: *Welche Rolle spielen Rassismuserfahrungen im Alltag der Ratsuchenden?*

Š.V.: Viele sagen, dass sie gemobbt werden vom Arbeitgeber oder von Arbeitskolleg:innen, weil sie nicht gut Deutsch sprechen, aufgrund ihrer Herkunft oder aufgrund ihrer Religion. Dass sie häufig Sprüche deswegen zu hören bekommen. Eine muslimische Ratsuchende war beispielsweise als Verkäuferin tätig. Ihre Vorgesetzte hat ihr gesagt, sie soll Wurst aus Schweinefleisch essen, statt sie wegzuerwerfen. Sie wusste, dass die Ratsuchende muslimisch ist.

* Šejla Vojić arbeitet als Beraterin bei Faire Mobilität in Stuttgart.

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