

Faire und gleiche Bedingungen

Johanna Frank,
Projekt „Faire Integration Schleswig-Holstein“ im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Arbeitsmarktintegration in Deutschland

Arbeitsmarktintegration hat viele Gesichter. Es gibt zahlreiche gute Beispiele für eine gelungene Integration in die Arbeitswelt, aber es gibt leider auch eine Vielzahl von Fällen, in denen eine erfolgreiche Integration durch Probleme auf struktureller Ebene erschwert oder gar verhindert wird.

Eine abschließende Aufzählung dieser Hindernisse ist kaum möglich, da sie sehr vielfältig sind und sich in immer wieder neue Gewänder kleiden. Um einen Teil der Problematiken gleichwohl besser erfassen zu können, zeigt dieser Artikel Hürden auf, denen wir täglich in unserer Beratungstätigkeit des Projekts „Faire Integration Schleswig-Holstein“ begegnen.

Dieses Beratungsprojekt startete bundesweit im Herbst 2017. Es bietet Geflüchteten und Drittstaatenangehörigen eine Beratung zu Mindeststandards auf dem Arbeitsmarkt, zum deutschen Arbeitsrecht und den damit verbundenen sozialrechtlichen Fragen an. Träger des IQ Teilprojektes ist der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V. mit Sitz in Kiel. Ziel ist es, die Verletzung von Arbeitsrechten und die Ausbeutung der Arbeitnehmenden zu verhindern, die Betroffenen in Ihren Rechten zu stärken und sie bei deren Durchsetzung zu unterstützen.

In einer Vielzahl von Fällen birgt schon der erste Schritt der Arbeitsaufnahme, die Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag, viele Gefahren. Mit einer Ausnahme in der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) ist es gesetzlich nicht geregelt, dass ein Arbeitsvertrag in der Muttersprache der Arbeitnehmenden auszuhändigen ist. Vielmehr ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2014 (BAG 19.03.2014 Aktenzeichen: 5 AZR 252/12) höchstrichterlich anerkannt, dass ein unterschriebener Arbeitsvertrag selbst dann rechtlich wirksam ist, wenn die unterzeichnende Person aufgrund sprachlicher Differenzen nicht in der Lage war, den Inhalt zu verstehen.

Schwierigkeiten ergeben sich immer dann, wenn den Arbeitnehmenden nicht verständlich gemacht wurde, welche Rechte und welche Pflichten sich aus dem

Arbeitsvertrag ergeben. Dies kann dazu führen, dass die Beschäftigten regelrecht ausgebeutet werden, da von ihnen unter Vorhaltung des unterschriebenen Vertrages das Ableisten zahlreicher Überstunden gegen eine Vergütung unter dem Mindestlohn verlangt wird. Folge kann aber auch sein, dass Mitarbeiter*innen fristlos gekündigt werden, weil sie wiederholt arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen und sich beispielsweise krankmelden, ohne eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Grund dafür kann sein, dass diese Verpflichtung nur durch den Arbeitsvertrag mitgeteilt, aber nicht verstanden wurde. Im schlimmsten Fall enthält der Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel, nach der alle gegenseitigen Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Werden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu spät eingeklagt, dann sind sie schlichtweg nicht mehr existent, was zu hohen Verlusten führen kann. Je geringer die Sprachkompetenz in der deutschen Sprache ausgeprägt ist, desto angreifbarer sind die Betroffenen.

Faire Integration für Frauen

Ein weiteres strukturelles Problem zeigt sich bei einem Blick auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen. Die Anzahl erfolgreich in Beschäftigung gelangender Frauen im Vergleich zu den Männern ist leider deutlich geringer. Das erklärt sich zum Teil damit, dass viele Frauen zunächst Integrations- und Sprachkurse besuchen, bevor sie eine Arbeit aufnehmen. Ein weiterer wesentlicher Grund sind die hohen spezifischen Barrieren für den Arbeitsmarktzugang von Frauen. Da ein Großteil der Männer so schnell wie möglich in den Arbeitsmarkt eintritt, um den Familienunterhalt sichern zu können, bleibt die Kinderbetreuung oft zunächst Aufgabe der

**... strukturelle Problematiken führen dazu,
dass eine Arbeitsmarktintegration stattfindet, die
jedoch in einer Vielzahl von Fällen nicht als „faire Inte-
gration“ bezeichnet werden kann.**

Frauen. Weil es für sie schwierig ist, für eine Kinderbetreuung außerhalb der Familie zu sorgen, sind Frauen oft gezwungen, vermehrt zu Hause zu bleiben. Hinzu kommt, dass durch das Aufenthaltsgesetz der Aufenthaltsstatus einiger Frauen von ihren Ehepartnern abhängig gemacht wird, sodass diese in Sorge um mögliche – gegebenenfalls aufenthaltsgefährdende – Konflikte nicht offensiv für ihr Recht auf eigene berufliche Verwirklichung dringen.

Regelmäßig stehen wir vor der Schwierigkeit, dass die von Arbeitsausbeutung Betroffenen zwar durch die Beratung über ihre Rechte aufgeklärt werden, vor einer Geltendmachung ihrer Rechte jedoch in letzter Konsequenz zurückscheuen. Auch hinter diesem Verhalten versteckt sich ein tiefgreifendes strukturelles Problem. Eine große Anzahl der Arbeitnehmenden befindet sich in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu den Arbeitgebenden. Ausgelöst wird diese Abhängigkeit durch zahlreiche gesetzliche Regelungen und Vorschriften. Für viele Betroffenen „steht und fällt“ ihre gesamte Existenz mit einem regelmäßigen Arbeitseinkommen. Dieses ist wichtig und erforderlich für den Aufenthaltsstatus, die Wohnung, die Ernährung der Familie sowie gegebenenfalls auch den Abbau von Fluchtschulden.

Die Betroffenen befinden sich in einer solch festgefahrenen Zwangslage, dass sie, selbst wenn sie ihre Rechte kennen und wissen, wie sie diese einfordern können, nicht die Kraft und den Mut aufbringen, um auch tatsächlich zu ihrem Recht zu kommen. Viele sehen ihr Arbeitsverhältnis in Gefahr und befürchten Sanktionen in Form einer Kündigung. Selbst wenn die Betroffenen ihre Rechte durchsetzen, nachdem das Arbeitsverhältnis beendet wurde, befinden sie sich noch immer in derselben Abhängigkeitsschleife und drohen wieder in prekäre Arbeitsverhältnisse zu geraten.

Ein regelrechter Teufelskreis

Darüber hinaus bleiben einige der Betroffenen in prekären oder gar rechtswidrigen Beschäftigungsverhältnissen, weil aufgrund der Regelungen der Sozialgesetzbücher eine Mitwirkung an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zum Beispiel durch Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag, mit einer dreimonatigen Sperre für Sozialleistungen „bestraft“ werden kann. Tritt dieser Fall ein, stehen die Menschen ohne Arbeit und ohne soziale Leistungen da.

Betrachtet man solche Verhältnisse aus der Perspektive der Arbeitgebenden fällt auf, dass noch immer zu „lasche“ Sanktionen bei Verstößen gegen die Rechte der Arbeitnehmer*innen erfolgen. Wehren sich zwei von zehn Arbeitnehmenden, so werden diese ganz einfach durch neue Arbeitskräfte ausgetauscht und das anfallende Bußgeld gezahlt.

Doch eine Kontrolle prekärer Arbeitsverhältnisse und der Verstöße gegen die Vor-

schriften des deutschen Arbeitsrechts sind nur eingeschränkt möglich. Zwar wurde bundesweit eine Abteilung des Zolls, die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“, eingerichtet, jedoch sind diese Stellen personell nicht ausreichend besetzt, um der Vielzahl fragwürdiger Beschäftigungsverhältnisse nachgehen zu können. Eine personelle Unterbesetzung der Kontrolleinrichtungen und die im Verhältnis zu geringen Strafen für Arbeitgebende erhöhen die Attraktivität der Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht.

All diese strukturellen Problematiken führen dazu, dass eine Arbeitsmarktintegration stattfindet, die jedoch in einer Vielzahl von Fällen nicht als „faire Integration“ bezeichnet werden kann. Die Vielfalt der strukturellen Hürden für eine gelungene Arbeitsmarktintegration bewirkt, dass Menschen sich gezwungen sehen, jede Arbeit – egal zu welchen Bedingungen – anzunehmen, ohne diese unter Umständen ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse wieder beenden zu können. Gerade in diesem sensiblen Bereich ist daher ein Umdenken der Verantwortlichen zwingend notwendig und geboten. Die bestehenden strukturellen Gegebenheiten müssen verändert und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die nicht nur den Arbeitsmarktzugang vereinfachen, sondern einen fairen Umgang mit den Arbeitnehmenden garantieren und sichern. Denn ein wesentlicher Aspekt gelingender Arbeitsmarktintegration sind faire und gleiche Bedingungen für alle Menschen.



Vielen Dank!

Wir bedanken uns herzlich bei allen Autor*innen, Fotograf*innen und allen anderen, deren Engagement dazu beiträgt, dass dieses Magazin regelmäßig eine breite Palette von Themen der Migration und Flüchtlingssolidarität im nördlichsten Bundesland und weit darüber hinaus behandeln kann.

Als kleiner Verein sind wir auf die Mitarbeit der zahlreichen Ehren- und Hauptamtlichen angewiesen, die ihre Zeit für das Magazin Der Schlepper verwenden. Daher möchten wir an dieser Stelle ausdrücklich dafür werben, sich an der Gestaltung von Der Schlepper zu beteiligen. Vorstellungen von besonderen Initiativen, Berichte über aktuelle Entwicklungen und Essays über spannende (Flucht-)Geschichten sind uns stets willkommen.

Die Redaktion von Der Schlepper
schlepper@frsh.de



Flüchtlingsrat
Schleswig-Holstein e.V.