

**Diakonie**   
Hamburg

Landesverband der  
Inneren Mission e.V.

Studie: „Lebenssituation  
von Menschen ohne  
gültige Aufenthaltspapiere  
in Hamburg“

Arbeitspapier Nr. 5  
Stand: August 2009

# Arbeiten in der Illegalität

Autorin: Emilija Mitrović

Emilija Mitrović  
Projektbüro  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

Tel. 040-28584161  
[emilija.mitrovic@verdi.de](mailto:emilija.mitrovic@verdi.de)

Inhalt:	Seite
1. Gesellschaftliche Dimension: Migration und Arbeit in der Globalisierung	3
1.1. Internationales Arbeits- und Sozialrecht (ILO)	4
1.2. EU-Richtlinie 2009 : Sanktionen gegen Arbeitgeber	5
1.3. Die Position des europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses	7
1.4. Die Wanderarbeitnehmerkonvention	7
2. Arbeitsrechtliche Situation in der Bundesrepublik Deutschland	9
2.1. Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland	9
2.2. Rechte der ArbeitnehmerInnen: Lohn gegen Arbeit	11
2.3. Mindesturlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Arbeitsunfall	12
2.4. Schwarzarbeit	13
3. Rechtliche Hinderungsgründe für eine legale Arbeitsaufnahme	14
3.1. Aufenthaltsgesetz	14
3.2. Verweigerung der Arbeitserlaubnis	15
4. Situation in Hamburg - Ergebnisse und Befunde aus den Interviews	16
4.1. Branchen mit illegalisierten ArbeitnehmerInnen	16
4.2. Lohnhöhe – Unfallschutz – Urlaubsanspruch	19
4.3. Migrationskontrollen in Hamburg	20
5. Gewerkschaftliche Initiativen zur Unterstützung irregulärer Arbeitnehmer/-innen	22
5.1. Der Europäische Wanderarbeiterverband	22
5.2. Anlaufstelle MigrAr in Hamburg	23
5.3. Anlaufstelle für undokumentierte Arbeitnehmer/-innen in Berlin	27
6. Empfehlungen für die Hamburger Praxis	29
6.1. Arbeitsgerichte und Meldepflicht	29
6.2. Schaffung aufenthaltsrechtlicher Möglichkeiten	30
6.3. Information über Arbeitsrechte in Deutschland	31
7. Literatur	32
8. Anhang	34

## 1. Gesellschaftliche Dimension: Migration und Arbeit in der Globalisierung

Weltweit leben nach Schätzungen der GCIM etwa 200 Millionen Menschen außerhalb ihrer Herkunftsländer.<sup>1</sup> Als eine der wichtigsten Ursachen für die Zuwanderung nach Europa werden die Arbeitslosigkeit und die geringe Verdienstmöglichkeit in den Herkunftsländern gesehen. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) waren im Jahre 2004 etwa 185 Millionen Menschen arbeitslos. Etwa 60 % der Migration findet vor diesem Hintergrund aus den Ländern des Südens in die nördlichen Industrieländer statt.

Deutschland ist eines der größten Aufnahmeländer von Migrantinnen und Migranten. Eine der wichtigsten Motivationen von Menschen aus den armen Ländern, in die Industrieländer zu migrieren, ist die Erwartung besserer Arbeits- und Lebensbedingungen sowie besserer Verdienstmöglichkeiten.

*„Migranten, die aus den Ländern mit niedrigem Einkommen in die Länder mit höheren Einkommen abwandern, können dort oft Löhne erhalten, die 20 bis 30 mal höher liegen als die, die sie in ihrem Heimatland erhalten könnten. Auch wenn die Lebenshaltungskosten in den Zielländern in der Regel weit höher sind, können dennoch die meisten Zuwanderer genug verdienen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern und gleichzeitig Rücküberweisungen nach Hause an die Mitglieder ihres Haushalts und ihrer Gemeinschaft zu schicken.“* (GCIM 2005: 12)

Damit ist die Arbeitsaufnahme ein zentrales Element der globalen Migration. Für MigrantInnen ohne Aufenthaltsstatus ist der Zugang zu informellen Arbeitsmärkten überlebenswichtig. Nicht nur für die Sicherung der eigenen Existenz in Deutschland, sondern häufig auch, um Familienmitglieder in den Heimatländern zu unterstützen.

Trotz zunehmender Diskussion über Menschenhandel und erzwungener Migration in die Sexindustrie und andere Arbeitsverhältnisse ist davon auszugehen, dass die Arbeitsmigration in der Regel freiwillig stattfindet, auch wenn sich die MigrantInnen häufig der Fluchthelfer und Schlepper bedienen, die sie zu überhöhten Preisen und unter teilweise menschenunwürdigen und lebensgefährlichen Bedingungen in die Aufnahmeländer bringen. In diesen Fällen machen sich die Täter den Umstand zu nutze, „dass ihre Opfer von der Polizei keine Hilfe erwarten.“ (Cyrus 2006:212)

ZuwandererInnen ohne Aufenthaltsstatus müssen aufgrund ihrer Statuslosigkeit den Zugang zu informellen Arbeitsmärkten suchen, dabei hat auch die Arbeitgeberseite ein Interesse an

---

<sup>1</sup> Global Commission of International Migration (GCIM). Diese Kommission wurde im Jahr 2003 von 32 Staaten gegründet, um die weltweite Migration zu analysieren und Lösungsansätze zur Unterstützung der UN zu entwickeln. Im Jahr 2005 legt sie ihren Bericht vor. Für Deutschland war Dr. Rita Süßmuth in die Kommission entsandt.

der Beschäftigung dieser MigrantInnen. Der Bericht der GCIM geht auch auf die Frustration von Arbeitgebern über die Zuwanderungsbeschränkungen ein: „ In vielen Teilen des Privatsektors werden solche Kontrollen als Einschränkung der Produktivität und Erweiterung des Markts angesehen. Vertreter des Privatsektors beschwerten sich darüber, dass sie nicht in der Lage sind, die von ihnen erwarteten Dienstleistungen anzubieten, da sie daran gehindert werden, die Lücken im Arbeitsmarkt mit zugelassenen Migranten zu schließen.“ (GCIM 2005: 15)

Die Kommission geht davon aus, dass „einige Industriestaaten ihren Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften (insbesondere an billigen und flexiblen Arbeitskräften, die dazu eingesetzt werden können, Arbeiten zu verrichten, die einheimische Bürger nicht übernehmen wollen) dadurch gedeckt haben, dass sie bei der Einstellung von irregulären Arbeitsmigranten ein Auge zudrücken.“ Hintergrund für diese Einschätzung war der gewachsene Umfang und die teilweise Toleranz irregulärer Einwanderung von staatlicher Seite sowie die Einführung regelmäßiger Legalisierungsprogramme für Arbeitskräfte ohne Arbeitserlaubnis als eine de-facto-Liberalisierung des globalen Arbeitsmarktes ansehen.

Die Richtlinie des europäischen Parlamentes über Mindeststandards von Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, vom 18. Juni 2009 spricht eine andere Sprache:

„Ein wichtiger Anreiz für die rechtswidrige Einwanderung in die EU besteht darin, dass es in der EU möglich ist, eine Beschäftigung zu finden, auch ohne den erforderlichen Rechtsstatus zu besitzen. Die Bekämpfung von rechtswidriger Einwanderung und rechtswidrigem Aufenthalt muss daher auch Maßnahmen zur Verringerung dieses Anreizes einschließen.“ (EU 2009:1)

### **1.1 Internationales Arbeits- und Sozialrecht (ILO)**

Auf internationaler Ebene sind vor allem die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation mit Sitz in Genf (International Labour Organisation - ILO) normsetzend für die Rechtsprechung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts.

Die vier Grundprinzipien, die das Selbstverständnis der ILO bestimmen, sind:

1. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
2. Beseitigung der Zwangsarbeit
3. Abschaffung der Kinderarbeit

#### 4. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Diese Grundprinzipien wurden in acht Übereinkommen, die als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, konkretisiert. Deutschland hat alle Kernarbeitsnormen ratifiziert. (ILO 1999)

Damit sind sie geltendes Recht in Deutschland, auch wenn dies in der Rechtsprechung noch nicht ausreichend Berücksichtigung findet. In aller Regel liegen die in Deutschland geltenden Arbeits- und Sozialstandards über den Mindeststandards, wie sie in den ILO Übereinkommen festgeschrieben sind. Das Interesse an der Normen setzenden Tätigkeit der ILO ist jedoch auch für Deutschland von Bedeutung. Zum einen aus der sozial-ethisch orientierten Grundsatzposition, dass es ein Anliegen der ILO und ihrer Mitgliedsländer sein muss, für die arbeitende Bevölkerung in aller Welt ein Mindestmaß an materieller und sozialer Sicherung zu erreichen. „Daneben ist es für Deutschland mit seinen starken weltwirtschaftlichen Verflechtungen von erheblicher Bedeutung, dass der Wettbewerb um Märkte und Standorte im Zeichen der Globalisierung nicht in einen destruktiven Prozess des Abbaus von Arbeits- und Sozialstandards ausartet.“ (ILO 2009)

##### **1.2 EU-Richtlinie 2009: Sanktionen gegen Arbeitgeber**

Am 18. Juni 2009 wurde eine EU-Richtlinie über die Mindeststandards für Sanktionen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, erlassen. Hintergrund dafür ist das Übereinkommen im Europäischen Rat auf seiner Tagung vom Dezember 2006, nach dem die Zusammenarbeit bei der „Bekämpfung der rechtswidrigen Einwanderung“ verstärkt werden sollte. Vorgesehen sind insbesondere Maßnahmen gegen die illegale Beschäftigung von Migranten ohne Aufenthaltsstatus aus den Drittländern.

*„Als zentrales Element dieser Maßnahmen sollte ein allgemeines Verbot der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt in der EU eingeführt werden; dieses Verbot sollte durch Sanktionen gegen Arbeitgeber, die ihm zuwiderhandeln, ergänzt werden.“* (EU 2009:1)

Die Arbeitgeber sollen nun vor der Einstellung eines Nicht-EU-Bürgers verpflichtet werden, dessen Aufenthaltserlaubnis zu überprüfen. Als angemessene Sanktionen gegen Arbeitgeber zur Durchsetzung des Verbots illegaler Beschäftigung werden Geldbußen und die Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten für die Rückführung bzw. Abschiebung

genannt. Für Arbeitgeber, die eine Person zu privaten Zwecken eingestellt haben (z.B. private Haushalte), werden ausdrücklich „geringere finanzielle Sanktionen“ vorgesehen.

Als weitere Sanktion ist der Ausschluss von öffentlichen Zuwendungen bis hin zu Betriebsschließung vorgesehen.

Grundsätzlich wird in Artikel 6 auch das Recht des Arbeitnehmers auf die vereinbarte oder angemessene Entlohnung festgestellt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sowohl die ausstehenden Vergütungen für geleistete Arbeit zu zahlen als auch die fälligen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Kosten zu tragen, die durch die Überweisung ausstehender Vergütungen in das Land entstehen, in das der illegal Beschäftigte zurückgekehrt ist oder abgeschoben wurde.

Nach der Richtlinie sollen die Mitgliedstaaten zwar dafür sorgen, „dass Drittstaatsangehörige ihre Ansprüche geltend machen oder geltend machen können“. Allerdings werden sie ausdrücklich nicht verpflichtet, ihre Botschaften oder Vertretungen in den Drittstaaten in diese Verfahren einzubeziehen. Das bedeutet, dass ein abgeschobener Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, seine Lohnansprüche aus dem Heimatland über die deutsche Botschaft anzumelden. (EU 2009: 2)

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bezweifelte bereits in seiner Stellungnahme vom 10. September 2007 zum Vorschlag für die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Sanktionen gegen Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthaltsstatus beschäftigen, dass der Richtlinienentwurf neben den restriktiven einwanderungspolitischen Aspekten ein sinnvolles Instrument darstelle. Aus Sicht des DGB sollte der Schwerpunkt auf die Bekämpfung von Schwarzarbeit und die illegale Einreise gelegt werden sowie auf den Schutz der Beschäftigten vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

Darüberhinaus kritisiert der DGB, dass der Richtlinienentwurf Auswirkungen auf die Politik der Mitgliedstaaten zur Regularisierung des Aufenthalts Drittstaatsangehöriger hat. Denn der Entwurf enthalte keine Öffnungsklausel für Mitgliedsstaaten wie Spanien und Portugal, damit diese – wie in den vergangenen Jahren - auch weiterhin Maßnahmen zur Legalisierung von ArbeitnehmerInnen ohne gültigen Aufenthaltsstatus vornehmen könnten. (Vgl. DGB 2009:15)

Eine schärfere Position nahm der Europäische Gewerkschaftsbund (European Trade Union Confederation – ETUC) mit seiner Presseerklärung vom 4. Februar 2009 ein. Darin wird die EU-Richtlinie als kontraproduktiv bezeichnet und als gefährlich und nicht hilfreich im Umgang mit undokumentierter Arbeit von irregulär Beschäftigten abgelehnt. Cateleone Passchier, die

zuständige Sekretärin in Brüssel: „It will drive vulnerable migrant workers further underground and not provide them legal bridges out of illegality.“ (ETUC 2009)

### **1.3. Position des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) hat in einer Stellungnahme zur „Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament über eine Migrationspolitik der Gemeinschaft“ aus dem Jahr 2001 Vorschläge für eine gerechte Behandlung von Drittstaatsangehörigen in der EU entwickelt. MigrantInnen aus Drittstaaten sollen danach Grundrechte in Anspruch nehmen können in den Bereichen: des Privat- und Familienlebens;

- der Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit;
- der Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit;
- des Rechtes auf Bildung, Berufsfreiheit, Nichtdiskriminierung,
- der Arbeitsrechte und sozialen Sicherheit;
- der Rechte auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht.

Darüber hinaus sollen für illegalisierte MigrantInnen in der EU die Menschenrechte zur Geltung gebracht werden, wie sie in den gemeinsamen internationalen Verträgen der Mitgliedstaaten und der Genfer Flüchtlingskonvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten verankert sind.

Der Ausschuss fordert außerdem, die sozialen Rechte wie Gesundheitsversorgung, Ausbildung für Minderjährige und Sozialhilfe zu gewährleisten. Der EWSA befürwortet in seiner Stellungnahme Regularisierungsmaßnahmen von illegalisierten Personen in der EU und fordert die Ausarbeitung entsprechend flexibler Verfahren. Es wird darauf hingewiesen, dass Legalisierungen nicht nur den betroffenen Personen zugute kommen, sondern sie würden auch positive Auswirkungen auf den gesamten Arbeitsmarkt haben, da dadurch der Schattenwirtschaft der Nährboden entzogen würde. (EWSA 2001)

### **1.4 Die Wanderarbeiternehmerkonvention der Vereinten Nationen**

Das Internationale Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller WanderarbeitnehmerInnen und ihrer Familienangehörigen (International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of Their Families) wurde 1990 von der UN-Vollversammlung verabschiedet. Ziel der Wanderarbeitnehmerkonvention ist die Verbesserung der rechtlichen Situation für MigrantInnen mit Arbeitnehmerstatus, Saison-

und GelegenheitsarbeiterInnen sowie deren Familienmitgliedern. Die Konvention legt fest, wie die allgemeinen Menschenrechte für Wanderarbeiter anzuwenden sind.

Nach der Ratifizierung durch 20 Staaten trat die Konvention im Jahr 2003 in Kraft. Allerdings sind unter den Unterzeichnern keine europäischen Zielländer vertreten. Auch Deutschland hat die Wanderarbeitnehmerkonvention bis heute nicht unterzeichnet.

Die Konvention schreibt die Gewährleistung fundamentaler Rechte für alle MigrantInnen, die sich im Land aufhalten, fest - also auch für MigrantInnen ohne Aufenthaltsstatus. Aber sie unterscheidet grundsätzlich zwischen den Rechten für reguläre und irreguläre MigrantInnen. Während für reguläre MigrantInnen die weitgehende Teilhaberechte an staatlichen Leistungen vorgesehen ist, bleibt die Wanderarbeitnehmerkonvention zurückhaltend, wenn es um die Rechte irregulärer MigrantInnen geht und „definiert lediglich ein menschenrechtliches Minimum“. (Spieß 2007:11)

In vielen Bereichen greift die Wanderarbeitnehmerkonvention bestehende Rechte auf, wie sie bereits in anderen internationalen Menschenrechtsverträgen verbürgt sind. Neu ist jedoch Informationspflicht der Vertragsstaaten, die diese gegenüber den MigrantInnen vor ihrer Einreise, während ihres Aufenthalts und nach der Ausreise haben.

## **2. Arbeitsrechtliche Situation in der Bundesrepublik Deutschland**

Die arbeitsrechtliche Situation von ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltspapiere unterscheidet sich von der rechtlichen Situation sich legal aufhaltender Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland durch die fehlende Arbeitserlaubnis. Das bedeutet aber nicht, dass ihnen keine Rechte aus der geleisteten Arbeit zustünden und sie diese nicht geltend machen könnten. Die rechtliche Situation kann kurz zusammenfassend folgendermaßen beschrieben werden: Nach heute wohl überwiegender Auffassung führt eine fehlende Arbeitserlaubnis nicht zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrages, sondern nur zu einem absoluten Beschäftigungsverbot für den Arbeitgeber (Schaub 2009:Rn. 33). Hielte man den Arbeitsvertrag wegen des Verstoßes gegen ein Gesetz – das Erfordernis einer Arbeitserlaubnis – für unwirksam, stünden die ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltspapiere auch nicht völlig rechtlos da. Ist der Arbeitsvertrag vollzogen worden, werden die Leistungen nach den getroffenen Vereinbarungen oder den gesetzlichen Regelungen abgewickelt (sog. faktisches Arbeitsverhältnis) (vgl. Müller-Glöße/Preis/Schmidt 2009, Rn:145 ff.). Dennoch ist es für illegalisierte ArbeitnehmerInnen sehr viel schwieriger ihr Recht durchzusetzen, weil

1. die Abhängigkeit von den ArbeitgeberInnen durch den fehlenden Aufenthaltsstatus objektiv höher ist
2. das Aufenthaltsrecht und die aktuelle Politik den illegalen Aufenthalt mit Ausweisung und Abschiebung verfolgen
3. das subjektive Empfinden der ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltspapiere das eines insgesamt rechtlosen Zustandes ist, der sich auf alle Lebensbereiche erstreckt.

Wenn ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltspapiere ihre Arbeitsrechte einklagen wollen, ist es im Rahmen des Arbeitsgerichtsverfahrens möglich, „dass der Richter, wenn er erfährt, dass der Arbeitnehmer kein Aufenthaltsrecht / keine Duldung hat, diese Information an die Ausländerbehörde weiterleitet“ (Saga 2007: 2). Damit wäre dann auch der Zugriff durch die Polizei und die sofortige Abschiebung möglich.

### **2.1. Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland**

Im Jahre 2005 wurde in Deutschland das Gesetz gegen den Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung verschärft. Im gleichen Jahr hat die ILO eine Studie von Norbert Cyrus zu den Themen „Zwangsarbeit, Menschenhandel und irreguläre Migration“ veröffentlicht, in der die Situation in Deutschland als einem der wichtigsten Zielländer für

MigrantInnen aus aller Welt untersucht wird. „Sie reisen über illegale Wege oder als Asylbewerber, Saisonarbeiter, Touristen oder Studenten ein. Obwohl der Zugang zum Arbeitsmarkt beschränkt ist, schätzen Experten, dass in Deutschland zurzeit knapp eine Million Migranten beschäftigt sind.“ (Cyrus 2006:1) Cyrus beschreibt, dass viele dieser MigrantInnen unterhalb der Arbeitsnormen, wie sie von der ILO festgelegt wurden, arbeiten. In diesen Beschäftigungsverhältnissen seien Täuschungen, Drohungen, Missbrauch, Betrug und Nötigung an der Tagesordnung, um die WanderarbeitnehmerInnen zur Unterordnung zu zwingen und die Gewinne zu erhöhen. In der Studie werden Verhältnisse von Zwangsarbeit in verschiedenen Wirtschaftszweigen konstatiert. (ebda: 44)

Lediglich im Bereich des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung (§ 233 StGB) ist eine befristete Aufenthaltsgenehmigung im Rahmen eines Zeuginnenschutzprogrammes vorgesehen, die es den Opfern erlaubt, sich für den Zeitraum des Prozesses legal in der Bundesrepublik aufzuhalten: „Sprechen konkrete Tatsachen oder andere Anhaltspunkte dafür, dass eine ausreisepflichtige Person von Menschenhandel betroffen ist, so ist grundsätzlich eine Frist zur freiwilligen Ausreise von mindestens vier Wochen vorzusehen. Die Betroffenen werden über die Möglichkeit informiert, sich durch spezielle Beratungsstellen betreuen und helfen zu lassen. Die Ausreisefrist soll darüber hinaus dem Ausländer die Möglichkeit geben, seine persönlichen Angelegenheiten zu regeln“ (Bundesministerium des Innern 2004: 211).

Und selbst in diesen Fällen der eklatanten Menschenrechtsverletzungen ist es sehr schwierig, den Betroffenen die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen. So beklagt der bundesweite Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess, dass es in der Praxis schwer ist, die gesetzliche Definition von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung, nämlich das Vorliegen „eines auffälligen Missverhältnisses zu den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen“ nachzuweisen, weil hier noch keine entsprechenden Rechtsauslegungen vorliegen. (KOK 2007:1) Zur Schaffung von mehr Rechtssicherheit fordert der KOK in seiner Presseerklärung vom 11. Dezember 2007 die „Einführung von gesetzlichen branchenspezifischen Mindestlöhnen“, um ein Vergleichskriterium zur Feststellung eines auffälligen Missverhältnisses zu haben. Gesetzliche Mindestlöhne würden den Betroffenen in allen Arbeitsverhältnissen eine Erkennungshilfe geben, ob sie sich in extremen Ausbeutungsverhältnissen befinden. Darüberhinaus können sie eine wichtige Hilfe bei der Beweisführung bei Schadensersatz- und Arbeitsgerichtsprozessen sein. (ebda)

## **2.2 Rechte der ArbeitnehmerInnen: Lohn gegen Arbeit**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Oktober 2007 mit der Gemeinschaftsinitiative Equal eine Broschüre für ArbeitnehmerInnen herausgegeben, in der die Rechte ausländischer ArbeitnehmerInnen „ohne Papiere“ gegenüber dem Arbeitgeber aufgeführt werden. An erster Stelle steht das Recht auf Lohnzahlung, „ auch wenn der Arbeitnehmer kein Aufenthaltsrecht/ keine Duldung bzw. keine Beschäftigungserlaubnis hat“. (Saga 2007:2)

Dafür gilt in erster Linie die getroffene Vereinbarung. Fehlt eine solche oder kann sie nicht bewiesen werden, weil z.B. keine schriftliche Vereinbarung vorliegt, kann auf die gesetzliche Regelung zurückgegriffen werden. Die gesetzliche Grundlage für das Recht auf Arbeitslohn ist im Arbeitsvertragsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) in den §§ 611 und 612 festgeschrieben: „Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.“ (Müller-Glöge/Preis/Schmidt 2009:Rn 2). Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, ob die Dienstleistung in der Bauwirtschaft, der Gastronomie oder in privaten Haushalten erbracht wird.

Wenn die Höhe der Vergütung nicht im Vertrag ausdrücklich vereinbart wurde, richtet sie sich nach der in der Branche üblichen Vergütung. Das können die Tariflöhne sein. Die Verpflichtung zur Zahlung des vereinbarten Lohnes ist unabhängig von dem Aufenthaltsstatus der Beteiligten. Der fehlende Aufenthaltsstatus wird allerdings häufig von Arbeitgebern ausgenutzt, um Stundenlöhne weit unter dem Tariflohn zu vereinbaren und auszuzahlen. In Einzelfällen kann dann gegen Arbeitgeber wegen eines „sittenwidrigen Lohnwuchers“ vorgegangen werden. Dieser kann nach einer jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dann vorliegen, wenn weniger als 70 % der üblichen Vergütung ein „auffälliges Missverhältnis“ begründen. (ebda: Rn 3)

Für den Vertragsabschluss ist eine mündliche Vereinbarung ausreichend. Allerdings ist der Arbeitgeber gesetzlich gehalten, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die Absprache schriftlich zu fixieren und sie dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In dieser schriftlichen Mitteilung, die in § 2 des Nachweisgesetzes gefordert wird und als Nachweispflicht des Arbeitgebers formuliert ist, müssen u.a. neben Namen und Anschrift der Vertragsparteien auch Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, eine Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit, die Arbeitszeit sowie die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs aufgenommen werden.

(Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen [Nachweisgesetz – NachweisG] vom 20. Juli 1995)

Bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne Aufenthaltspapiere wird ein schriftlicher Vertrag in der Regel in beiderseitigem Einverständnis nicht schriftlich formuliert. In diesem Fall gilt der mündliche Vertrag. Will der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Lohn nachträglich einklagen, muss er seinerseits in der Lage sein, durch Unterlagen oder Zeugenaussagen nachzuweisen, wie viele Stunden er für den Arbeitgeber tätig war. Während für ein Dienstverhältnis die schriftliche Form des Vertrages nicht notwendig ist, muss eine Kündigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nach § 623 BGB schriftlich erfolgen, um rechtswirksam zu sein. Ansonsten besteht das Arbeitsverhältnis formal weiter, wenn der Arbeitnehmer über die mündliche Kündigung hinaus seine Arbeitskraft weiter anbietet.

### **2.3. Mindesturlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Arbeitsunfall**

Die gesetzliche Regelung in Bezug auf den zu gewährenden Erholungsurlaub ist ebenso unabhängig vom Aufenthaltsstatus wie das Recht auf den vereinbarten Lohn, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die Unfallversicherung für ArbeitnehmerInnen. Im Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer ist geregelt, dass jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat. Dieser beträgt nach § 3 des Gesetzes mindestens 24 Werktage. Da im Gesetz von einer 6-Tage-Woche ausgegangen wird, kann von einem jährlichen Mindesturlaub von vier Wochen ausgegangen werden (Bundesurlaubsgesetz, 1963). Ist der Mindesturlaub während eines Kalenderjahres beansprucht, aber nicht gewährt worden, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Schadensersatz beanspruchen.

Entgeltzahlungen sind auch für Feiertage gesetzlich vorgeschrieben. Der Arbeitgeber muss nach § 2 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall „für Arbeitszeit, die infolge eines Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte“.

In diesem Gesetz ist in § 3 auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt: wenn ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt und dadurch die Arbeitsleistung ausfällt, ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen verpflichtet. (Entgeltfortzahlungsgesetz, 1994)

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten - unabhängig vom Aufenthaltsstatus - an ihrem Arbeitsplatz und auf dem direkten Arbeitsweg über die gesetzliche Unfallversicherung

versichert (§ 2 SGB VII). Dieses Gesetz gilt sowohl für die Tätigkeit in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen als auch in privaten Haushalten. Dass dieses in der Praxis so gut wie nie umgesetzt wird, liegt zum einen an der Weigerung der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer bei der Berufsgenossenschaft anzumelden und die Beiträge für ihn zu entrichten, zum anderen auch an der Unwissenheit der ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltspapiere. Im Falle eines Arbeitsunfalls, der medizinische Behandlungskosten verursacht, müsste davon ausgegangen werden, dass zunächst die Unfallversicherung der Berufsgenossenschaft einspringt und sich dann über den Arbeitgeber die Beiträge einholt.

#### **2.4. Schwarzarbeit**

Am 1.8.2004 ist das Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung in Kraft getreten. "Zweck des Gesetzes ist es, ein neues Unrechtsbewusstsein gegenüber Schwarzarbeit zu schaffen und durch die Bündelung von Prüfungs- und Ermittlungsrechten bei der Zollverwaltung leistungsfähige Strukturen zu Bekämpfung der gewerblichen Schwarzarbeit zu bilden." (Küttner 2009:2145)

Ungeachtet der verstärkten Bemühungen um Aufdeckung und Verfolgung der Schwarzarbeit bleiben die Rechtsansprüche der Arbeitnehmer – wie sie in vorhergehenden Kapiteln beschrieben sind – bestehen.

### **3. Rechtliche Hinderungsgründe für eine legale Arbeitsaufnahme**

Wie im vorhergehenden Kapitel dargelegt unterscheidet sich die arbeitsrechtliche Situation von ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltspapiere grundsätzlich von der rechtlichen Situation sich legal aufhaltender Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland: zum einen durch das Verbot der illegalen Einreise und die Kriminalisierung des illegalen Aufenthalts, welche im Aufenthaltsgesetz geregelt sind, zum anderen durch die fehlende Arbeitserlaubnis, die aus dem Fehlen gültiger Aufenthaltspapiere resultiert.

#### **3.1. Das Aufenthaltsgesetz**

Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ist 2005 in Kraft getreten. Es regelt und steuert die Ein- und Ausreise, den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von MigrantInnen in der BRD.

Für Menschen ohne legalen Aufenthalt ist vor allem die im Aufenthaltsgesetz vorgeschriebene Meldepflicht von Bedeutung: § 87 Abs. 2 AufenthG schreibt als Grundsatz die Pflicht öffentlicher Stellen vor, bei Kenntniserlangung von dem fehlenden legalen Aufenthaltsstatus eines Ausländers die zuständige Ausländerbehörde zu informieren. Wichtig für die Weiterleitungspflicht ist, dass die Kenntnisnahme im Rahmen der Aufgabenerfüllung erlangt wurde. Wenn sie im privaten Kontext erhalten wurde, gilt die Meldepflicht hingegen nicht. Das Bundesministerium des Innern hat im Februar 2007 einen Prüfbericht „Illegal aufhältige Migranten in Deutschland – Datenlage, Rechtsgrundlage, Handlungsoptionen“ vorgelegt. Darin wird die bestehende Übermittlungspflicht im Aufenthaltsgesetz noch einmal betont. Laut Prüfbericht ist das jeweilige Aufgabenfeld der öffentlichen Stelle ausschlaggebend dafür, ob Informationen weitergeleitet werden müssen oder nicht. (BMI 2007)

Grundsätzlich wird die Übermittlungspflicht nach § 87 vom BMI als unverzichtbares Mittel der Migrationskontrolle angesehen, obwohl der Prüfbericht zeigt, dass die tatsächliche Übermittlung irregulär Aufhältiger von öffentlichen Stellen an Ausländerbehörden gering ist und nicht den erhofften Zweck erreicht. Sie soll als Abschreckungsmittel gegen illegale Einwanderung beibehalten bleiben. Der Effekt ist, dass illegalisierte Menschen den Kontakt mit öffentlichen Stellen vermeiden, um der Offenlegung ihrer Statuslosigkeit zu entgehen. Dies geschieht mit der Konsequenz, dass sie ihre grundlegenden sozialen Rechte, wie den Zugang zu gesundheitlicher Grundversorgung, Zugang zu Bildung oder Arbeitsschutznormen nicht wahrnehmen

oder einfordern.

### **3.2. Verweigerung der Arbeitserlaubnis**

Seit der Einführung des Aufenthaltsgesetzes im Januar 2005 benötigen Drittstaatsangehörige zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, der eine Arbeitserlaubnis beinhaltet (§ 4 Abs. 3 AufenthG, § 284 SGB III). Die Arbeitserlaubnis muss bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden und wird von dieser nach Prüfung der Voraussetzungen u.a. dem Aufenthaltstitel erteilt. Dies gilt wegen der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch noch bis 2011 für die EU-Bürger aus den neuen Mitgliedsstaaten (NMS)-8-Staaten und aus Bulgarien und Rumänien.

Für Menschen ohne Aufenthaltsstatus ist es unmöglich, einen legalen Zugang zum Arbeitsmarkt durch eine Arbeitserlaubnis zu erlangen. Entsprechend können sie eine bezahlte Beschäftigung nur auf dem informellen Arbeitsmarkt bzw. in der Schattenwirtschaft finden.

#### **4. Situation in Hamburg – Ergebnisse und Befunde aus den Interviews**

Grundsätzlich war in allen Interviews mit betroffenen MigrantInnen das Thema Arbeitsrechte als ArbeitnehmerIn ohne Aufenthaltsstatus von großer Unsicherheit geprägt. Häufig wurde zwar deutlich, dass die ArbeitnehmerInnen ein subjektives Bewusstsein entwickeln, ungerecht behandelt zu werden. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn der vereinbarte Lohn vom Arbeitgeber zurückgehalten oder vorenthalten wird. Der fehlende Aufenthaltsstatus bewirkt jedoch grundsätzlich, dass die MigrantInnen davon ausgehen, dass sie nicht die gleichen Rechte wie ihre regulären KollegInnen haben und deshalb auch nicht gleich behandelt werden müssen. Das bezieht sich zum einen auf die Lohnhöhe: häufig wissen sie gar nicht wie hoch der Tariflohn in der Branche ist und sie gehen davon aus, dass sie in der Regel weniger verdienen als die ArbeitnehmerInnen mit Aufenthalts- und Arbeitspapieren. Da sie nicht als „SchwarzarbeiterIn“ auffallen wollen, kommunizieren sie mit nur wenig mit ihren KollegInnen über Lohnhöhe und Arbeitsrechte. So ist auch der Wissensstand über die gesetzlichen Ansprüche auf Mindesturlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die Inanspruchnahme der Unfallversicherung sehr gering.

Erst seit der Einrichtung der gewerkschaftlichen Anlaufstelle MigrAr bei ver.di ist deutlich geworden, wie hoch der Bedarf an Information und Beratung von irregulären Migranten im Arbeitsleben ist. Seit bestehen der Anlaufstelle, die am 1. Mai 2008 eröffnet und über das MigrantInnen-Beratungsnetzwerk in Hamburg bekannt gemacht wurde, waren bereits mehr als 60 Menschen ohne Arbeitserlaubnis in der wöchentlichen offenen Sprechstunde. Deutlich wurde aus den Interviews, dass ein großer Bedarf an Informationen über die Rechte von ArbeitnehmerInnen in den jeweiligen Muttersprachen vorhanden ist.

##### **4.1. Branchen mit illegalisierten ArbeitnehmerInnen**

Als ein Ergebnis aus den Befragungen ist festzuhalten: Arbeitsmärkte für Illegalisierte gibt es nahezu in allen Branchen. Sie arbeiten in privaten Haushalten, in der Gastronomie, im Reinigungs- und Hotelgewerbe, in der Sexarbeit, auf Baustellen, im Hafen. Die Mitarbeiter der Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) in Hamburg gehen davon aus, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ohne gültige Aufenthaltspapiere in der Gastronomie und dem Reinigungsgewerbe zu finden ist. Das bestätigt teilweise auch die Erfahrung der gewerkschaftlichen Anlaufstelle MigrAr. Nach ihrer Statistik kamen 21 % der Ratsuchenden aus dem Reinigungsgewerbe und 5 % aus der Gastronomie. Es kann

allerdings auch bedeuten, dass in diesen Branchen besondere Ausbeutungsbedingungen herrschen oder die Arbeitgeber sich nicht an die vereinbarten Bedingungen halten.

Aus den Interviews wurde deutlich, dass ein Großteil der Befragten entweder ganz oder teilweise in privaten Haushalten tätig ist oder war, sei es als Haushalts- und Reinigungshilfe, als Kindermädchen, als Gärtner oder für private Renovierungsmaßnahmen. Für einige der Befragten ist die Arbeit im Privathaushalt notwendig, um den kargen Lohn, der zum Beispiel in Reinigungsfirmen in Hotels bezahlt wird, aufzubessern.

Einen Einblick in das Arbeitsleben im Reinigungsgewerbe bietet Andrea L. aus Kolumbien: Gemeinsam mit ihrer Schwester putzte sie zunächst in privaten Haushalten für 20 DM die Stunde. Sie arbeitete auch als Babysitterin. Später, als sie eine befristete Aufenthaltserlaubnis hatte, fand sie auch Arbeit in einem Hotel auf St. Pauli. Dort verdient sie offiziell den tariflich festgelegten Stundenlohn von 8,15 Euro / Stunde. In der Realität bekommt sie für ein gereinigtes Zimmer entweder 80 Cent, wenn der Gast bleibt, oder 1,70 Euro, wenn der Gast abreist. Zu der geringen Entlohnung kommt ein immenser Druck durch die Vorgesetzte. Sie macht den Reinigungskräften viel Stress. *„Wenn du krank bist, brauchst du morgen gar nicht wieder zu kommen!“*. Da alle Angst haben wegen ihrer Aufenthaltspapiere, die an das Arbeitsverhältnis gekoppelt sind, meldet sich kaum jemand krank. Auch wenn sie, wie Andrea, massive Rücken- oder Gelenkschmerzen haben. Neben der Arbeit im Hotel, wo sie nicht mehr als 800 Euro im Monat verdient, geht sie noch schwarz in Privathaushalten putzen und Babysitten.

An diesem Beispiel wird deutlich wie die enge Koppelung des Aufenthaltes an die Arbeitserlaubnis, auch dann noch die Erpressbarkeit der Lohnabhängigen zur Folge hat, wenn sie inzwischen einen Aufenthaltstitel erwerben konnten.

Die privaten Haushalte scheinen nach den Aussagen in den Interviews der größte Arbeitgeber für illegalisierte MigrantInnen zu sein. Die Mitarbeiter der FKS hatten darauf hingewiesen, dass sie in diesem Bereich keine Kontrollen durchführen und deshalb von ihnen auch keine Aussage über das Ausmaß gemacht werden kann. Auch männlich Befragte gaben an, zumindest zeitweise in privaten Haushalten gearbeitet zu haben. Diese Arbeit findet häufig durch die Vermittlung von Freunden oder Familienangehörige statt. Da in vielen privaten Haushalten Wert darauf gelegt wird, dass zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn ein Vertrauensverhältnis entsteht, ist hier die Bezahlung – gemessen an andern Branchen - mit durchschnittlich acht bis zehn Euro relativ hoch. Solange es nicht zu Konflikten und Übergriffen kommt, ist der private Haushalt nach Aussagen in den Interviews ein durchaus angenehmer Arbeitsplatz. Allerdings gibt es auch hier extreme Ausbeutungsbedingungen. Eine Mitarbeiterin von Amnesty for women berichtet über

Philippinas, die in privaten Haushalten oft für Hungerlöhne arbeiten. Sie weiß von einem Fall, wo die Frau 400 Dollar im Monat für eine 6 Tage Woche bekommt.

Die Arbeit in der Gastronomie wird dagegen als viel schwieriger und in der Regel auch schlecht bezahlt beschrieben. Amelia aus Ecuador kam 2002 nach Hamburg. Sie hat von Anfang an gearbeitet, zunächst als Reinigungskraft in einem privaten Haushalt und nun in einem Restaurant in der Nähe der Universität. Sie arbeitet für vier Euro pro Stunde: *„Klar wusste ich, dass das wenig war, sogar Ausbeutung, aber das ist doch in Ecuador nicht anders, hier wirst du wenigstens als Mensch behandelt“.*

Sie arbeitet - bis auf sonntags - jeden Tag. Der Arbeitsplatz und die Arbeit sind für Amelia das wichtigste. Sie versteht sich auch gut mit dem Inhaber. Dieser beschäftigt hauptsächlich Leute ohne Papiere: *„Das ist eben viel billiger für ihn, er ist ja nicht blöd ... für Leute mit Papieren zahlt er mindestens das Doppelte“.* Die Arbeit im Restaurant empfindet Amelia als sehr hart: *„Man hat keine Zeit auszugehen, Freunde zu treffen oder vielleicht auch jemanden kennen zu lernen.“* Die langen Arbeitszeiten lassen ihr auch keine Zeit, einen Deutschkurs zu besuchen, nach der Arbeit ist sie so müde, *„dass man an so was nicht mal denken kann“.* In der Gastronomie arbeiten die Frauen sowohl im Service als auch in der Küche. Männer dagegen fast nur in der Küche und als Reinigungskraft nach Schließung der Lokale.

Für Männer, vor allem wenn sie als Facharbeiter kommen, lassen sich Beschäftigungsmöglichkeiten im Baugewerbe finden. Mustafa arbeitet seit 16 Jahren ohne Aufenthalts- und Arbeitspapiere auf dem Bau. Er ist gelernter Maurer und arbeitet als Kolonnenführer für einen Subunternehmer, der seine Arbeiter an große Baustellen u.a. im Hamburger Hafen verleiht. Mustafa ist mit seinem Stundenlohn von 10 bis 12 Euro die Stunde zufrieden. Davon kann er sein Leben in Hamburg und das seiner Frau und seiner drei Kinder in Mazedonien finanzieren. ( vgl. auch Hamburger Morgenpost, 18.11.2008) Für ungelernete Arbeiter ohne Papiere sind die Löhne auf dem Bau sehr viel niedriger.

Die Sexarbeit bietet vor allem Arbeitsplätze für Frauen. Nach Aussagen einer Mitarbeiterin von Amnesty for women arbeiten mindestens 100 Frauen aus Thailand ohne Aufenthaltspapiere in der Sexindustrie. Die Arbeitsbedingungen sind sehr unterschiedlich. Die Sozialarbeiterin beklagt, dass viele Frauen unter dem durchschnittlichen Preis arbeiten und/oder Geschlechtsverkehr ohne Schutz praktizieren, weshalb es zu HIV-Infizierungen komme.

Für Männer bieten sich in der Sexarbeit Verdienstmöglichkeiten vor allem in den Strickerkneipen in St. Georg, wo es eine Nachfrage im Homosexuellen Milieu gibt. Sebastian, der auch als Stricher seinen Lebensunterhalt verdient hat, hat aber auch immer

wieder andere Jobs gemacht: Umzüge, Reinigungsservice in Hotels, Gartenarbeiten in Privathaushalten.

#### **4.2. Lohnhöhe, Unfallschutz und Urlaubsanspruch**

Die Lohnhöhe differenziert nach Angaben der betroffenen MigrantInnen von 12 Euro auf dem Bau über 10 Euro für Putzen in privaten Haushalten bis zu 4 Euro in der Gastronomie.

Schwieriger ist es, die Lohnhöhe zu ermitteln, wenn zum Beispiel eine Pflegekraft 750 Euro im Monat bekommt und dafür rund um die Uhr zur Verfügung stehen muss, oder eine Haushaltshilfe 400 Dollar im Monat für eine 6-Tage-Woche verdient und dazu Kost und Logis frei hat.

Da es keinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland gibt, ist es sehr schwer für die illegalisierten ArbeitnehmerInnen zu durchschauen, welcher Tariflohn für sie in Frage käme und wie sie einen gerechten Lohn durchsetzen könnten.

Im Bereich des Unfallschutzes gehen die meisten Befragten davon aus, dass sie keinen Unfallschutz haben, wenn sie in einem illegalen Arbeitsverhältnis einen Unfall haben. Es herrscht die Auffassung vor, für die eventuellen Kosten selber aufkommen müssen. Der Fall Zoran G. ( Siehe Anlage 2) deutet darauf hin dass Angst vor Aufdeckung bei den Betroffenen eine erhebliche Rolle spielt. Offenbar passiert es dadurch, dass die Betroffenen eher auf ärztliche Hilfe verzichten und bleibende Schäden in Kauf nehmen, wenn der Arbeitgeber aus Angst vor Aufdeckung des illegalen Arbeitsverhältnisses keinen Arzt holen lässt. Bei einem Arbeitsunfall mit der Bohrmaschine wurde ihm die rechte Hand durchbohrt. Der Chef verwehrte ihm eine ärztliche Versorgung, da er Angst hatte, das illegale Arbeitsverhältnis könnte entdeckt werden. Zoran G. besorgte sich auf eigene Kosten eine Salbe und Mullbinden und ließ sich die Hand von einer Nachbarin verbinden. Von diesem Unfall ist ihm ein Finger steif geblieben.

Auch bei der Arbeit in privaten Haushalten werden Unfälle bei der Arbeit wie Verbrennungen beim Bügeln, Quetschungen und Prellungen als „Privatsache“ und eigenes Verschulden empfunden. Auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird nicht in Anspruch genommen. Selbst dann, wenn ArbeitnehmerInnen inzwischen legalisiert sind, beugen sie sich dem immensen Druck der Arbeitgeber und gehen auch krank oder mit starken Schmerzen zur Arbeit.

Der gesetzliche Mindesturlaub wird so gut wie nie in Anspruch genommen. Erstens, weil die ArbeitnehmerInnen ihr Recht nicht kennen und zweitens weil die Befürchtung besteht, dann sofort entlassen zu werden.

#### **4.3. Migrationskontrollen in Betrieben**

Zuständig für die Überprüfung von Betrieben in Hinblick auf Schwarzarbeit ist die Zollbehörde. Im Jahr 2004 nahm in Hamburg die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) ihre Arbeit auf. Inzwischen hat die Dienststelle 125 MitarbeiterInnen. Kontrollen werden in verschiedenen Branchen wie Baugewerbe, Gastronomie und Hotelgewerbe, Fleischindustrie und anderen Mittelbetrieben durchgeführt. Der Schwerpunkt der Kontrolle liegt auf der Aufdeckung von Schwarzarbeitsverhältnissen. Bei der Personenkontrolle wird bei deutschen ArbeitnehmerInnen lediglich die Identität festgestellt, bei AusländerInnen aus Nicht-EU-Staaten wird darüberhinaus auch der Aufenthaltsstatus überprüft. Wenn ein illegaler Aufenthalt festgestellt wird, leitet die FKS vor Ort ein Strafverfahren ein und nimmt den Verdächtigen fest. Wenn die Identität nicht geklärt werden kann, werden die Festgenommenen beim Landeskriminalamt (LKA) erkennungsdienstlich behandelt und einem Haftrichter vorgeführt. Die FKS informiert grundsätzlich die Ausländerbehörde, wenn ein Fall von illegalem Aufenthalt festgestellt wird. Nach Aussage eines Mitarbeiters der FKS im Interview mit Dita Vogel sind 90 % der Personen ohne Aufenthaltsstatus, die bei den Kontrollen angetroffen werden, männlich. Kontrollen werden in Hamburg in erster Linie in der Gastronomie und im Reinigungsgewerbe durchgeführt, wo die Mitarbeiter der FKS auch die größte Anzahl der Beschäftigten ohne Aufenthaltsstatus vermuten. Da im Bereich der privaten Haushalte, wo überwiegend Frauen tätig sind, keine Kontrollen durchgeführt werden, kann über den Anteil von ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltsstatus keine Aussage gemacht werden. Neben den regelmäßig durchgeführten Kontrollmaßnahmen, die als Prävention definiert sind, werden Schwerpunktkontrollen in bestimmten Branchen durchgeführt, die von der Bundesebene geplant werden. Die Feststellung von Personen ohne Aufenthaltsstatus ist dabei relativ gering. So erfolgte im Jahr 2006 eine Überprüfung von 23 Betrieben im Hotelgewerbe, bei denen 212 Personen überprüft wurden. Zwei davon wurden wegen ausländerrechtlichen Verstoßes, also wegen illegalen Aufenthaltes festgenommen. Bei einer Schwerpunktkontrolle im Jahr 2007 in der Fleischbranche wurde von 44 überprüften Personen eine wegen illegalen Aufenthaltes verhaftet. (Vgl. Vogel 2008)

Von den befragten MigrantInnen im Rahmen der Studie hatte noch keiner eine Kontrolle am Arbeitsplatz erlebt. Allerdings gab es in der Anlaufstelle MigrAr die Anfrage von acht afrikanischen Reinigungskräften, die während einer Kontrolle im Hotel zwar der Kontrolle entkommen konnten, dann aber vom Arbeitgeber um einen Monatslohn betrogen worden waren. Da sie alle mit falschen bzw. geliehenen Aufenthaltspapieren dort gearbeitet hatten, war eine Klageerhebung nicht möglich, da sonst auch diejenigen hätten genannt werden müssen, die ihnen die Papiere geliehen oder verkauft hatten.

## **5. Gewerkschaftliche Initiativen zur Unterstützung irregulärer ArbeitnehmerInnen**

Die Sicherung und Durchsetzung von grundlegenden Arbeitnehmerrechten auch bei illegalem Aufenthalt ist ein Thema, das bei Menschenrechtsorganisationen und Unterstützergruppen seit längerem diskutiert wird. Bei den Gewerkschaften als den größten ArbeitnehmerInnenorganisationen ist das Thema erst seit kurzem Gegenstand von Beschluslagen und konkreten Angeboten und löst immer noch innergewerkschaftliche Widersprüche aus. Dennoch sind gewerkschaftliche Initiativen zur Unterstützung irregulärer MigrantInnen der Schwerpunkt dieses Kapitels. Zum einen, weil die Interessenvertretung auch illegalisierter ArbeitnehmerInnen zum originären Aufgabenbereich von Gewerkschaften gehören, zum anderen, weil die im folgenden dargestellten Initiativen – insbesondere das Hamburger Beispiel MigrAr - Modellcharakter haben und noch weiterentwickelt werden müssen.

Eine der größten und ersten Branchen, in der illegalisierte männliche Arbeitskräfte beschäftigt wurden, war die Baubranche. Entsprechend suchte die zuständige Gewerkschaft Industriegewerkschaft Bau, Agrar, Umwelt (IG BAU) Lösungsansätze, zunächst, um gegen Dumpinglöhne ins Feld zu ziehen und die Tarife der legalen Beschäftigten zu schützen. Später – nachdem ZAPO, ein Verband zur solidarischen Unterstützung polnischer Bauarbeiter aktiv geworden war - wurde der Europäische Wanderarbeiterverband zur Unterstützung illegalisierter Arbeitskräfte auf dem Bau gegründet.

Die Gewerkschaften taten sich viele Jahre schwer mit dem Thema illegalisierte ArbeitnehmerInnen. Die „Illegalen“ wurden mehr als Konkurrenz denn als KollegInnen wahrgenommen. Seit wenigen Jahren gibt es auch innerhalb der Gewerkschaften, vor allem bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die Initiative auch papierlose ArbeitnehmerInnen in ihren Rechten zu bestärken und diese auch als Mitglieder aufzunehmen und vor den Arbeitsgerichten zu vertreten.

### **5.1. Der Europäische Wanderarbeiterverband**

Der Europäische Wanderarbeiterverband (EVW) war am 4. September 2004 auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG BAU gegründet worden. Die Hoffnung, dass sich 10.000 Wanderarbeiter in dem Verband organisieren und ihn bis zur Streikfähigkeit stärken würden, hatte sich nach vier Jahren als Illusion herausgestellt. Die IG BAU, die 1,5 Mio. Euro vorgeschossen hatte, um die Wanderarbeitergewerkschaft auf eigenständige Beine zu stellen, gab im Oktober 2008 bekannt, dass der (EVW) in Zukunft nur noch als Verein arbeiten wird, aber nicht mehr als eigenständiger Berufsverband. Die operative Tätigkeit des

Verbandes, die Vertretung der in Deutschland eingesetzten osteuropäischen Wanderarbeiter in der Baubranche, in der Landwirtschaft und im Gemüseanbau, übernehme die IG BAU. (LabourNet 2008)

Die Einstellung der Arbeit des EVW durch die IG BAU wurde von vielen Seiten bedauert. „Was für einige von Anfang an eine reine Imageaufbesserungsmaßnahme für die IG BAU war, stellte für andere einen Schritt in Richtung neuer Umgangsformen mit Illegalisierten und MigrantInnen dar.“ (Berger/Meyer 2008)

Mit dem organisatorischen Neuzuschnitt reagiert die IG BAU auf die zurückhaltende Mitgliederentwicklung des EVW. Entgegen den ursprünglichen Erwartungen sei es nicht gelungen, die osteuropäischen Wanderarbeiter in größerem Umfang in einem eigenen Verband zu organisieren. Um die vorhandenen Ressourcen besser zu nutzen, wird die IG BAU die Interessenvertretung der vorübergehend hier arbeitenden osteuropäischen Gewerkschaftsmitglieder wieder selbst übernehmen. Trotzdem wird die Arbeit des EVW grundsätzlich positiv bewertet:

„Der Europäische Verband der Wanderarbeiter hat wesentlich dazu beigetragen, dass die oft prekäre soziale Situation der in Deutschland tätigen Wanderarbeiter in den letzten Jahren überhaupt ins öffentliche Bewusstsein gelangt ist. Diese Arbeit wird der Verband fortsetzen.“ (IG BAU 2009)

## **5.2. Die Anlaufstelle für Papierlose in Hamburg: MigrAr bei ver.di**

Im Arbeitskreis „Undokumentierte Arbeit“ bei ver.di arbeiten Initiativen und Beratungsstellen zusammen, die Menschen ohne gesicherten Aufenthalt unterstützen und in ihren Beratungen immer wieder mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert werden. Zu den Berufsgruppen, in denen häufig Papierlose beschäftigt sind, gehören Reinigungskräfte/ Haushaltshilfen, Pflegekräfte, HafenarbeiterInnen, SexarbeiterInnen, gastronomische Berufe, SaisonarbeiterInnen, BauarbeiterInnen, Hilfskräfte.

Dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Aufenthaltspapiere in besonderem Maße der Ausbeutung im Arbeitsverhältnis ausgesetzt sind, führte zu der Projektidee, eine gewerkschaftliche Anlaufstelle für Papierlose einzurichten. Ziel war, Menschen ohne Papiere über ihre Rechte aufzuklären und ihnen einen Zugang zu ihren Rechten zu ermöglichen. Bestehende Rechte im Arbeitsverhältnis können durch eine gewerkschaftliche Vertretung geltend gemacht werden. Die Anlaufstelle arbeitet in Kooperation mit anderen

Einrichtungen zusammen und berät ausschließlich zu Themen des Arbeitsrechts (wie Geltendmachung, Lohnersatzleistungen und Prozessvorbereitung) und des Sozialrechts (wie Renten-, Unfall- und Wegeversicherung). Wird ein solches Problem in der Anlaufstelle thematisiert, wird dort der „Fall“ aufgenommen und erste arbeitsrechtlich relevante Punkte abgeklärt. Danach wird gegebenenfalls der Arbeitgeber des/r Illegalisierten und / oder das Arbeitsgericht angeschrieben.

Hierbei findet eine enge Zusammenarbeit mit den in Aufenthalts- und Arbeitsrecht geschulten AnwältInnen im DGB-Haus statt. Eventuell auftauchende Sprachprobleme werden durch die Kooperationspartner gelöst, die sich bereit erklärt haben DolmetscherInnen zu stellen. Bei Fragen, die nicht auf Arbeits- oder Sozialrecht bezogen sind, wird je nach Thema zu den entsprechenden Kooperationspartnern vermittelt, um so eine professionelle Unterstützung der Papierlosen sicherzustellen.

Die Anlaufstelle arbeitet mit folgenden Initiativen bzw. innergewerkschaftlichen Gruppen und Gremien zusammen: ver.di Fachbereich 13, ver.di AK Migration, Ver.di Jugend, Ver.di Frauen, DGB Abteilung Migration, Verikom, Cafe Exil, Kofra (Koordination gegen Frauenhandel), Preklab, Kein Mensch ist illegal, Flüchtlingszentrum Hamburg (Caritas/AWO/DRK), Diakonie, Flüchtlingsbeauftragte der Nordelbischen Kirche, Amnesty for women, Mujeres sin fronteras, Bürgerinitiative für ausländische ArbeitnehmerInnen (Wilhelmsburg), Medizinisches Beratungsbüro für Flüchtlinge und MigrantInnen.

Die gewerkschaftliche Anlaufstelle hat seit dem 1. Mai 2008 jeden Dienstag von 10 – 14 Uhr offene Sprechstunden; zusätzlich können Termine vereinbart werden. Das kleine Büro befindet sich im Verdi-Center (Besenbinderhof 56, 20097 Hamburg) und wird, ebenso wie die Beratungstätigkeit der beiden Studenten, die die Anlaufstelle betreiben, vom Landesbezirk Hamburg als Modell- und Pilotprojekt finanziert.

Die Themen, die in der Anlaufstelle bearbeitet werden, beziehen sich ausschließlich auf das Arbeitsrecht (wie Lohnansprüche, Lohnersatzleistungen etc.) und Sozialrecht (wie Rentenversicherungsfragen, Unfallversicherung etc.). Bei der Komplexität der Probleme, die in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität relevant sein können, ist diese Beschränkung notwendig um handlungsfähig zu sein.

Wird ein arbeits- oder sozialrechtliches Problem von Betroffenen in der Anlaufstelle thematisiert, findet eine Erstberatung statt. Wenn dies gewollt ist, wird der Fall aufgenommen und eine arbeitsrechtliche Vorprüfung durchgeführt. In dieser werden erste arbeitsrechtlich relevante Punkte abgefragt und auf mögliche hieraus resultierende Ansprüche überprüft.

Den Betroffenen kann so in ihrem konkreten Fall direkt eine Einschätzung über die Art und

EmMitrov 24.8.09 18:07

Gelöscht:

EmMitrov 24.8.09 18:06

Gelöscht:

Weise und die Höhe der bestehenden Ansprüche gegeben werden sowie darüber, welche Belege oder Nachweise gegebenenfalls benötigt werden.

Anschließend werden die Betroffenen darüber informiert, wie diese Ansprüche gegenüber der / dem ArbeitgeberIn geltend gemacht werden können. Dadurch wird ihnen unmittelbar ersichtlich, welche Möglichkeiten sie in ihrem Fall haben.

Bei der Geltendmachung wird üblicherweise in drei Schritten vorgegangen. Wenn die / der ArbeitgeberIn nicht reagiert, oder den Forderungen nicht nachkommt, kann der jeweils nächste Schritt eingeleitet werden:

1. Die schriftliche Geltendmachung gegenüber der / dem ArbeitgeberIn mit konkreter Forderung und Fristsetzung
2. Eventuell ein Mahnbescheidsverfahren vor dem Arbeitsgericht
3. Die gerichtliche Geltendmachung vor dem Arbeitsgericht

Will die betroffene Person diesen Weg einschlagen, um die eigenen Ansprüche durchzusetzen, wird der Fall von der Anlaufstelle an die DGB-Rechtsabteilung weitergeleitet.

Die Anlaufstelle nimmt KollegInnen ohne Papiere als Mitglieder der Gewerkschaft auf. Die Erstberatung und die arbeitsrechtliche Vorprüfung, die in der Anlaufstelle stattfinden, sind ohne Mitgliedschaft möglich. Wenn sie sich von der Gewerkschaft vertreten lassen wollen, müssen sie Mitglied werden, damit der Rechtsschutz greift und die DGB-Rechtsabteilung die Geltendmachung übernimmt. (vgl. Wollborn/Wolze 2009:2)

### **Ausgewählte Fallbeispiele für arbeitsrechtliche Anfragen bei MigrAr**

Im Folgenden werden einige Fallbeispiele vorgestellt, wie sie bei der gewerkschaftlichen Anlaufstelle aufgetreten sind. Das Datum bezieht sich auf den Erstkontakt. Häufig konnte nur festgestellt werden, dass mit juristischen Mitteln für die Vergangenheit nicht viel ausgerichtet werden kann. Aber es können wichtige Hinweise für die Zukunft gegeben werden, damit eine spätere Geltendmachung von ausstehendem Lohn auch nachgewiesen werden kann.

20.5. 2008

Eine Frau aus Chile hat den vereinbarten – ihr versprochenen – Lohn nicht in Gänze erhalten. Der Arbeitgeber ist inzwischen in Chile. Es ist kaum möglich, an den ausstehenden Lohn heranzukommen. Die Frau möchte auch keine großen Umstände machen, zumal es keine hohe Summe war, die noch ausstand. Sie wird an eine Beratungsstelle vermittelt, die sie in Aufenthaltsfragen zur Legalisierung beraten kann.

12. 6. 2008

Eine 41jährige Frau aus Togo hat in einem Hotel auf der Reeperbahn eine 30-Wochenstunden-Stelle als Zimmermädchen von einer Agentur vermittelt bekommen. Deren Ansage war klar: 8,15 Euro die Stunde – der tariflich vorgeschriebene Mindestlohn für Reinigungskräfte. Nach drei Wochen Arbeit erhielt sie ihren Arbeitsvertrag, einen Leistungslohn von 1,70 Euro/brutto (Abreise) und 0,5 Euro/brutto (Bleibe) pro Zimmer. Das Ergebnis: Für eine Woche Arbeit im Juni bekam sie 98 Euro brutto berechnet, für den Juli 535,60 Euro brutto. Da die Frau nicht Gewerkschaftsmitglied werden wollte, wurde sie über die Anlaufstelle MigrAr zu Rechtsanwältin im DGB-Haus vermittelt. Die errechneten Lohnansprüche für Juni von 342,30 Euro brutto und für Juli 1059,50 Euro brutto – zusammen also mehr als das Doppelte. Auf ein erstes Schreiben von Mitte September reagiert die Reinigungsfirma zunächst nicht. Nachdem sich jedoch das Obdachlosenmagazin Hinz und Kunzt mit einer Nachfrage eingeschaltet hatte, ließ der Arbeitgeber über eine Anwältin mitteilen, es handele sich um ein „Missverständnis“, da „die Endabrechnung ... noch nicht erfolgt“ sei. Die Firma versicherte schriftlich, dass sie „keine Mitarbeiter unter dem entsprechenden Mindestlohn beschäftigt“. Kurz darauf überwies sie 1254,49 Euro.

1.7.2008:

Eine Frau erkundigt sich für ihre Schwester aus Südamerika, die kaum deutsch spricht und in einem privaten Haushalt arbeitet, danach, ob der Arbeitgeber Lohn einbehalten darf für einen Fehler der Hausarbeiterin in einem privaten Haushalt. In den ersten beiden Monaten hatte sie 500 Euro für ihre Arbeit bekommen. Für den 3. Monat bekam sie nichts, weil sie beim Bügeln Wäsche verbrannt hat. Sie möchte ihr Geld einfordern. Nach der Erstberatung kommt sie jedoch nicht zum vereinbarten Termin in die Anlaufstelle.

18.11.2008

Nach einem Vortrag bei Amnesty for women bei einer ecuadorianischen Gruppe kommt Ricardo in die Beratung. Er hat eine Woche in einem Privathaushalt mit seinem Neffen zusammen gearbeitet (renoviert). Der Arbeitgeber ist ebenfalls Ecuadorianer und hat den Ruf, schon mehrfach Landsleute betrogen zu haben. R. hätte wohl nachweisen können, dass und wie viel er gearbeitet hat, aber sein Neffe, der das hätte bezeugen können, ist selbst ohne Aufenthalt und letztendlich hatte er zu viel Angst, seinen Lohn einzufordern, weil er befürchtet, der Arbeitgeber würde dann ihn und seine Familie bei der Polizei anzeigen / denunzieren. R. wollte eigentlich einen Hinweis an das LKA wegen Wirtschaftskriminalität geben, hat es dann aber doch unterlassen.

24.2.09:

Murat, Kurde aus der Türkei, hat 1996 Asylantrag gestellt, wurde 2002 abgelehnt, danach abgeschoben. Er ist 2004 mit falschem Visum wieder eingereist und lebt seither ohne Papiere in Hamburg. Er arbeitet seit einem Jahr bei einem Subunternehmer in der Bauindustrie. Murat hat keine Probleme im Arbeitsverhältnis, sondern braucht Unterstützung bei der Legalisierung. Vermittlung an Fluchtpunkt und Rechtsanwälte mit Spezialgebiet Türkei.

21.4.2009:

Jaqueline aus Kenia kommt in Begleitung einer Sozialpädagogin. Sie kam Ende 2008 mit einem Au-Pair-Visum und begann in einem Privathaushalt. Am 8.12.2009 wurde ihr schriftlich mit zweiwöchiger Frist gekündigt. Mündliche Begründung war ihre Schwangerschaft. Im Dezember war sie im 6. Monat. Seit dem 22.12.2008 hält sie sich illegal in Hamburg auf. Die Überprüfung des Vertrages ergab, dass die Kündigung rechtmäßig war. Ein Kündigungsschutz für Schwangere gilt im Rahmen der Au-Pair-Verträge nicht.

### **5.3. Anlaufstelle für undokumentierte Arbeitnehmer/innen in Berlin**

Nach dem Vorbild von MigrAr in Hamburg eröffnete im März 2009 die Anlaufstelle für undokumentierte Arbeitnehmer/innen im ver.di-Haus in Berlin. In der Begründung heißt es:

*„Arbeitnehmer/innen ohne Aufenthalts- und Arbeitspapiere sind besonders schutzlos, sie werden besonders häufig von Arbeitgeber/innen ausgebeutet. Darum will die Anlaufstelle über die Rechte aufklären und diesen Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit geben, sich in ver.di zu organisieren, um ihre Rechte besser wahrnehmen zu können.*

*Der AK „undokumentierte Arbeit“ des ver.di Landesfachbereichs Besondere Dienstleistungen hat daher eine Anlaufstelle für Menschen, die ohne gültige Papiere arbeiten gegründet. Da ihnen die gleichen Arbeitsrechte zustehen wie allen anderen Arbeitnehmer/innen auch, werden sie dort über ihre Rechte aufgeklärt und informiert, wie sie Lohnbetrug vorbeugen können. Bei Bedarf wird auch juristische Unterstützung gem. der ver.di Rechtsschutzrichtlinie gewährt.“ (ver.di 2009)*

Die Anlaufstelle für undokumentierte Arbeitnehmer/innen ist zweimal im Monat für jeweils zwei Stunden in den Räumen des ver.di Landesbezirks geöffnet. Die Erstberatung wird von Barbara Miranda, einer Mitbegründerin des AK Undokumentierte Arbeit durchgeführt. Sie

kam selber vor sieben Jahren als Touristin aus Chile nach Deutschland, blieb ohne Papiere hier und arbeitete als Kindermädchen. Sie wurde aktiv im europäischen Netzwerk Respect, das Migrantinnen - vor allem Hausangestellte – unterstützt und von den Gewerkschaften forderte, sich für die Rechte der illegalisierten Frauen einzusetzen.

„Wir waren immer die Armen, die Opfer, immer die mit den vielen Problemen“, sagt sie, „weil wir illegal hier leben, kann jeder alles mit uns machen. Aber wir drehen jetzt die Tortilla um und kämpfen. Erst neulich kam eine Frau zu ihr und erzählte, sie sei von ihrem Chef sexuell belästigt worden, dem Inhaber einer Pizzeria. „Zur Polizei gehen konnte sie nicht. Der Typ hätte schlicht gesagt: Wieso, die hab ich nie gesehen. Und die Frau wäre die Kriminelle gewesen, weil sie illegal in Deutschland lebt. Aber wenn Verdi dem Mann einen Brief schreibt, – unser Mitglied ... ist von Ihnen belästigt worden – dann spürt der: Er kann nicht alles machen. Das ist ein Anfang.“ (DBG Bildungswerk 2009:3)

Ein Nachteil der Anlaufstelle in Berlin gegenüber der Hamburger Anlaufstelle für Papierlose ist: die Arbeit der Beraterin ist rein ehrenamtlich, während in Hamburg das Honorar für die zwei Studenten, die die Anlaufstelle einmal wöchentlich besetzen, von der Gewerkschaft zur Verfügung gestellt wird.

## **6. Empfehlungen für die Hamburger Praxis**

Es gibt eine Reihe von migrationspolitischen Forderungen, die aus Sicht von Menschenrechtsorganisationen und UnterstützerInnen von ArbeitnehmerInnen ohne gültige Aufenthaltspapiere unumgänglich sind, um die Verletzbarkeit dieser Bevölkerungsgruppe zu reduzieren. Dazu gehört der Abbau von besonders repressiven Migrationskontrollen an den Grenzen Deutschlands, Bewegungsfreiheit für Asylbewerber, Regularisierungen nach einer bestimmten Aufenthaltsdauer nach dem spanischen Vorbild, Legalisierung von ZeugInnen in Prozessen gegen Menschenhändler und ausbeuterische Arbeitgeber und die Legalisierung eines Zugangs zum Arbeitsmarkt. Darüberhinaus besteht die Forderung von verschiedenen Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften an die Bundesregierung die Wanderarbeitnehmerkonvention zu unterzeichnen.

All diese Maßnahmen können jedoch nur auf der Bundesebene entschieden werden. In den Empfehlungen für die Hamburger Praxis sind lediglich drei Maßnahmen aufgeführt, die auch auf Landesebene entschieden und umgesetzt werden können:

1. Regularien für den Umgang mit der Meldepflicht nach § 87 Aufenthaltsgesetz bei Kenntnisnahme des illegalen Aufenthaltes durch die Arbeitsrichter. Entsprechende Maßnahmen könnten durch eine Anordnung des Justizsenators in die Wege geleitet werden.
2. Die Schaffung aufenthaltsrechtlicher Legalisierungsmöglichkeiten für die Dauer einer Geltendmachung des ausstehenden Lohnes oder eines Arbeitsgerichtsverfahren, um den betroffenen Arbeitnehmerinnen überhaupt die Chance zu geben, die ihnen zustehenden Rechte einzufordern und einzuklagen. Darüberhinaus sollten Menschen ohne Aufenthaltspapiere Aufnahme in das ZeugInnenschutzprogramm, wie es in Hamburg für die Opfer von Frauenhandel angewandt wird, finden
3. Die Ausstattung der Öffentlichen Rechtsauskunft und Vergleichsstelle (ÖRA) zur Unterstützung der illegalisierten ArbeitnehmerInnen in ihren Arbeitsrechten.

### **6.1. Keine Meldepflicht durch Arbeitsgerichte**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert, dass Gerichte und insbesondere Arbeitsgerichte ausdrücklich von der Melde- und Übermittlungspflicht ausgenommen werden, damit illegalisierte Menschen ihren Lohnanspruch tatsächlich vor Gericht einklagen können und die Rechtsunsicherheit beseitigt wird. (DGB 2009:19)

Zu prüfen wäre, ob analog zur Klarstellung der Hamburger Schulsenatorin, dass SchulleiterInnen und Pädagogen in staatlichen Schulen keiner Meldepflicht im Sinne des §

87 Aufenthaltsgesetz unterliegen, der Justizsenator gegenüber den Arbeitsgerichten klarstellen kann, dass von Meldungen abzusehen ist, sofern und weil die Feststellung des Aufenthaltsstatus in Arbeitsgerichtsverfahren nicht prozessrelevant ist.

Die Frage nach dem Aufenthaltsstatus der KlägerInnen ist im Verfahren selbst nicht erforderlich und sollte im Interesse einer gerechten Prozessführung nicht gestellt werden.

## **6.2. Schaffung aufenthaltsrechtlicher Möglichkeiten zur Durchsetzung der Rechte**

Analog zu den Verfahrensweisen in Prozessen gegen Menschenhandel im Zusammenhang mit Sexarbeit und Arbeitsausbeutung sind Legalisierungsmöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen zu schaffen, die ihren Lohn und die ihnen zustehenden Sozialleistungen vor einem Arbeitsgericht einklagen. Eine Legalisierung des Aufenthaltes sollte zumindest für die Dauer des Arbeitsgerichtsprozesses ermöglicht werden. Im Interesse des gesellschaftlichen Schutzes von Arbeitsrechten und auch im Interesse der Behörden, die gegen Schwarzarbeit vorgehen (Landeskriminalamt, Zoll, Arbeitsgerichte), sollen zur Motivierung von Zeugenaussagen gegen ArbeitgeberInnen die betroffenen ArbeitnehmerInnen in das ZeugInnenschutzprogramm aufgenommen werden.

Das ZeugInnenschutzprogramm ist für die Opfer von Frauenhandel in die Prostitution bzw. Sexindustrie entwickelt und später auf die Opfer von Menschenhandel in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse ausgedehnt worden. Es beinhaltet eine Überlegungsfrist von vier Wochen, ob ein Opfer als Zeugin im Prozess aussagen oder im Laufe der vier Wochen mit Unterstützung von Beratungsstellen seine freiwillige Ausreise bzw. Rückreise in das Herkunftsland möchte. Dabei können auch finanzielle Hilfen in Anspruch genommen werden. Im Falle der Bereitwilligkeit als Zeugin auszusagen wird eine Duldung bzw. ein befristeter Aufenthalt mit Arbeitserlaubnis erteilt. In Einzelfällen ist auch ein Bleiberecht über die Prozessdauer hinaus möglich.

Zu prüfen wäre, inwieweit analog zu diesen Prozessen gegen Menschhandel auch für Arbeitsgerichtsprozesse eine ähnliche Regelung erfolgen kann, um den besonderen Ausbeutungsstrukturen im Bereich der irregulären Beschäftigung mit der geltenden Rechtssprechung zu begegnen.

## **6.3. Information über Arbeitnehmerrechte**

Der Hamburger Senat sollte Beratung und Information in den jeweiligen Muttersprachen der MigrantInnen in Hamburg zum Thema Arbeitnehmerrechte anbieten, die auch von Menschen ohne regulären Status anonym und kostenlos genutzt werden können.

Die Öffentlichen Rechtsauskunft und Vergleichsstelle (ÖRA) der Freien und Hansestadt Hamburg ist im Grunde die geeignete staatliche Stelle, um den ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthaltspapiere auch schriftliche Informationen über ihre Rechtslage in Deutschland in den verschiedenen Muttersprachen zukommen zu lassen (z.B. bei den Kontrollen der FKS und der Polizei in Betrieben) und sie im Rechtsstreit um ihre Rechte zu unterstützen.

Balan, Mihai u.a. 2008, EWV am Ende ? [www.labournet.de](http://www.labournet.de), 16.10.2008

Berger, Rainer/ Meyer, Malte 2008, Neues im Anti-Dumping-Kampf: der Europäische Verband der Wanderarbeiter ist am Ende, in: express 11/08

Bundesministerium des Innern 2004, Vorläufige Anwendungshinweise des BMI zum Aufenthaltsgesetz und zum Freizügigkeitsgesetz/EU., in: Cyrus 2006

Bundesministerium des Innern, 2007: Bericht des Bundesministeriums des Innern zum Prüfauftrag "Illegalität": Illegal aufhältige Migranten in Deutschland - Datenlage, Rechtslage, Handlungsoptionen, Februar 2007, Ausschussdrucksache 16(4)306 des Innenausschusses des Deutschen Bundestages, Berlin.

Bundesurlaubsgesetz § 3 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer vom 8. Januar 1963 zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. Mai 2002

Cyrus, Norbert 2004: Aufenthaltsrechtliche Illegalität in Deutschland. Sozialstrukturbildung - Wechselwirkungen - Politische Optionen. Bericht für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, Nürnberg: BAMF.

Cyrus, Norbert, 2006: Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland, Internationale Arbeitsorganisation, Genf.

Deutscher Gewerkschaftsbund 2009: Diskussionspapier zur Situation von Menschen ohne regulären Aufenthaltsstatus in Deutschland, Berlin 14. April 2009

DGB Bildungswerk, Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, Dezember 2002

DGB Bildungswerk Bund, Nord/Süd News, Newsletter II/2009EU 2009, Amtsblatt der Europäischen Union vom 30.6.2009, Brüssel

ETUC 2009, Sanctions against employers of irregular migrants, Pressemitteilung Brüssel 4.2.2009

EWSA 2001, Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses 2001 zu den Mitteilungen der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament über eine Migrationspolitik der Gemeinschaft (KOM 757 endg.)

Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall [Entgeltfortzahlungsgesetz] 1994, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23.12.2003)

Global Commission of International Migration (GCIM) 2005: Migration in einer interdependenten Welt: Neue Handlungsprinzipien, Bericht der Weltkommission für internationale Migration. Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen, Berlin.

IG BAU 2009, <http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl> , 12.08.2009

ILO 1999, <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>

ILO 2009: <http://www.ilo.org/sapfl/Informationsresources/ILOPublications>

Kluth, Winfried/Czernota, Dennis 2006: Der Rechtsstatus illegal aufhältiger Personen in der deutschen Rechtsordnung in rechtsvergleichender Betrachtung. Rechtsgutachten,

Unknown

Gelöscht: -

EmMitrov 24.8.09 19:04

Gelöscht:

erstellt im Auftrag des Bundesministeriums des Innern, unv. Ms., Halle: Universität Halle.

Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess 2007, Pressemitteilung, 11.12.2007

Küttner, Wolfdieter 2009, Personalbuch Arbeitsrecht – Lohnsteuerrecht – Sozialversicherungsrecht, München

Müller-Glöge, Rudi, Preis, Ulrich, Schmidt, Ingrid 2009: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 9. Auflage, Beck-Verlag München

ver.di 2009: Undokumentierte Arbeit, Pressemitteilung des ver.di Landesbezirks Berlin-Brandenburg, vom 09.03.2009

Saga 2007, Arbeitsrechtliche Information [Va], Equal und Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Osnabrück

Schaub, Günther 2009, Arbeitsrechtshandbuch 13. Auflage, München

Sozialgesetzbuch SGB VII vom 7. August 1996

SGB – Sozialgesetzbuch, Bücher I – XII 2009, 37. Auflage München

Spieß, Katharina 2007: Die Wanderarbeitnehmerkonvention, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin

Vogel, Dita 2008: Interview mit Mitarbeitern der Finanzkontrolle Schwarzarbeit am 3.7.2008

Wollborn, Tobias und Wolze, Fredrik, 2009: MigrAr -Migration und Arbeit ver.di Arbeitsmaterial im Landesbezirk Hamburg

## 8. Anhang

### Anlage 1: Der Fall Ana S.

Ana S. kam 2004 als Au-Pair-Mädchen mit einer reichen Familie nach Hamburg. Nach einem Jahr war ihr Visum abgelaufen. Seitdem lebte und arbeitete sie weiterhin bei der Familie als Haushaltshilfe. Insgesamt 39 Monate arbeitete sie oft mehr als 10 Stunden am Tag an 7 Tagen in der Woche, sie hütete die Kinder – auch nachts - putzte im Haushalt, reinigte den Swimmingpool etc. Dafür bekam die Familie von Ana in Kolumbien 8.200 Dollar überwiesen und Ana ein kleines Taschengeld. Insgesamt waren es ca. 14.000 Euro.

Ende 2007 hat Ana mit Hilfe einer Beratungsstelle, die in dem Arbeitskreis undokumentierte Arbeit vertreten ist, die Familie verlassen. Sie wurde Mitglied bei ver.di und klagte den ihr noch zustehenden Lohn für die 39 Monate Arbeit von der Familie bzw. dem Arbeitgeber ein. Am 30. Januar 2008 fand beim Arbeitsgericht die Güteverhandlung statt, bei der sich die beiden Parteien nicht einig wurden. Der Arbeitgeber schlug die Summe von 12.500 Euro vor und führte an, dass Kost und Logis für die 39 Monate frei waren. Die Richterin schlug ein Mediationsverfahren vor und leitete anschließend die Akte an die Staatsanwaltschaft weiter. Trotz der Gefährdung, nun als Person ohne legalen Aufenthaltsstatus aufgegriffen und abgeschoben zu werden, setzte Ana mit ihrem Anwalt und ver.di das Arbeitsgerichtsverfahren fort.

Im März 2008 fand das Verfahren vor dem Arbeitsgericht Hamburg mit einer Mediation sein Ende. Ana S. bekam von ihrem Arbeitgeber eine angemessene finanzielle Abfindung.

Ana S. arbeitet nun in privaten Haushalten mit einem Stundenlohn von 10 Euro für Reinigungsarbeiten und 8 Euro für Kinderbetreuungen. Sie arbeitet dreimal pro Woche insgesamt 20 Stunden bei einer Familie mit zwei kleinen Kindern und 14tägig bei zwei älteren Damen in Blankenese. Von diesem Lohn kann sie selbst in Hamburg ihren Lebensunterhalt bestreiten und ihrer Familie in Kolumbien soviel Geld überweisen, dass ihre beiden Kinder, die bei den Großeltern leben, davon ausreichend leben und zur Schule gehen können.

## **Anlage 2: Der Fall Zoran G.**

Zoran G. ist 48 Jahre alt, verheiratet, hat zwei Töchter und stammt aus der serbischen Kleinstadt Uzice. Um den Lebensunterhalt der Familie sowie das Studium der Tochter in Belgrad finanzieren zu können, musste Zoran G. eine Arbeit im Ausland finden. In Serbien war der gelernte Schlosser mehrere Jahre arbeitslos. Zuvor hatte er viele Jahre in einem Aluminiumwerk mit ehemals 4500 Beschäftigten gearbeitet. Seit 1990 mit der aufkommenden Inflation wurden die Löhne nicht mehr bezahlt. Im Jahr 2000 wurden alle ArbeitnehmerInnen des Werks endgültig entlassen. Während der Wirtschaftskrise in Serbien ging ein Drittel der Männer aus Uzice ins Ausland um dort zu arbeiten.

Zoran G. fuhr im August 2001 mit verschiedenen Zügen über Belgrad, Zagreb, Slowenien, Österreich nach Hamburg. Er reiste ohne Visum ein. In Hamburg lernte er den Besitzer einer Leiharbeitsfirma kennen.

Dieser brachte ihn als Schlosser und Schweißer zu einer Firma in Bispingen. Deren damaliger Inhaber besorgte Zoran G. eine Wohnung und behandelte ihn - nach Zoran G.s Ansicht - korrekt. Er arbeitete 13 - 14 Stunden pro Tag, montags bis samstags. Von den vereinbarten 8 Euro pro Stunde hat er 7,50 bekommen.

2004 wurde Zoran G. von der Metallarbeitsfirma übernommen. Mit dem neuen Chef wurde ebenfalls ein Stundenlohn von anfangs 7,50 und später 8 Euro vereinbart. Außerdem wurden Zoran G. legale Aufenthaltspapiere versprochen. Tatsächlich bekommen hat Zoran G. weder die Papiere noch den abgemachten Lohn. Anstatt dessen bekam er geringe, unregelmäßige Abschlagszahlungen und Sachwerte.

Bis zum Juni 2008 blieb ihm der Chef 50.000 Euro des vereinbarten Lohns schuldig.

Nachdem er mehrmals nach dem ausstehenden Lohn gefragt hatte, beendete Zoran G. nach einer erneuten Auseinandersetzung mit dem Chef im Juni 2008 die Arbeit und verließ die Wohnung.

Die Arbeit mit dem Schweißgerät hat bei Zoran G. zu gesundheitlichen Schäden geführt; Kopfschmerzen, Augenentzündungen, Beeinträchtigung des Sehvermögens waren die Folge. Bei einem Arbeitsunfall mit der Bohrmaschine wurde ihm die rechte Hand durchbohrt. Der Chef verwehrte ihm eine ärztliche Versorgung, da er Angst hatte, das illegale Arbeitsverhältnis könnte entdeckt werden. Zoran G. besorgte sich auf eigene Kosten eine Salbe und Mullbinden und ließ sich die Hand von einer Nachbarin verbinden. Von diesem Unfall ist ihm ein Finger steif geblieben.

Über einen Anwalt ist Zoran G. schließlich zu der Anlaufstelle MigAr bei ver.di Hamburg gekommen. Er ist Gewerkschaftsmitglied geworden und versucht, mit Hilfe von MigrAr und den Anwälten im DGB-Haus seinen ausstehenden Lohn in Höhe von knapp 50.000 Euro vom Firmeninhaber einzufordern.

Zu Beginn stritt dieser das Arbeitsverhältnis komplett ab. Er gab an, Zoran G. nur auf dem Firmengelände geduldet zu haben. Später behauptete der Chef, Zoran G. hätte zwar in der Firma gearbeitet, wäre aber bei einer externen Leiharbeitsfirma angestellt, die auch seinen Lohn zahlen müsse. Momentan wird behauptet, Zoran G. hätte nicht für die Firma, sondern nur für den Firmeninhaber privat als Hausmeister und Gartenpfleger gearbeitet.

Aber es gibt Belege für das Arbeitsverhältnis. Zoran G. hat die Stempelkarten für die gesamte Arbeitszeit aufgehoben. Kollegen von ihm sind bereit, als Zeugen vor Gericht für ihn auszusagen. NachbarInnen der Firma können bezeugen, dass Zoran G. auch samstags gearbeitet hat, da sie ihm oft Essen vorbei gebracht haben.

Trotzdem weigert sich der Firmeninhaber nach wie vor, den vorenthaltenen Lohn zu zahlen.

Im Dezember 2008 hat ver.di deshalb im Auftrag von Zoran G. - der mittlerweile nach Serbien zurückgekehrt ist - beim Arbeitsgericht Klage gegen ihn eingereicht. Mittlerweile steht für den 23. September 2009 ein Gerichtstermin beim Arbeitsgericht in Celle fest.

Die Erfolgsaussichten von Zoran G. sind nur schwer abzuschätzen. Ebenso ist unklar, ob er wegen „illegalen Aufenthalt“ oder „illegaler Erwerbstätigkeit“ strafrechtlich belangt werden wird.

### **Anlage 3: Fragebogen zur Feststellung der Ansprüche (MigrAr)**

#### **I. Abfrageliste**

##### **Fragen zur Beschäftigung und zur Person**

Beschäftigungsbeginn:

(bei wechselnden Jobs: lief das über die gleichen Kontakte, Netzwerke? )

Tätigkeitsbeschreibung (als was?)

Grobe Beschreibung. In welcher Branche? Welcher Tarifvertrag gilt? Mit oder ohne Maschinen?  
Verschiedene Tätigkeiten?

##### **Arbeitgeber**

Namen, Firma, Anschrift, Telefonnummer, KFZ-Kennzeichen, Beschreibung von ArbeitgeberIn

(oder von Subunternehmer / VorarbeiterIn / Kontaktleute)

##### **Arbeitsort**

Wo wurde gearbeitet? Gleicher oder wechselnder Arbeitsort? Anfahrtswege? Wie sahen diese aus?

Gibt es zur Tätigkeit etwas Schriftliches?

Arbeitsvertrag, Stundenzettel, Dienst/ Schichtpläne, Auftrags-, Anweisungszettel, Handschriftliches,  
Lohnzettel?

Tatsächliche Arbeitszeit seit Arbeitsbeginn

dokumentierbar :

Kollegen (Name, Anschrift, Tel.)

Stundenzettel, Dienst/ Schichtpläne (Kopien machen!)

eigene Aufzeichnungen, Kalender etc. (Kopien machen!)

Anrufe, SMS

Seit wann besteht das Arbeitsverhältnis tatsächlich? Gab es evtl frühere Tätigkeiten beim selben  
Arbeitgeber? Können diese zusammen als *ein* Arbeitsverhältnis gelten?

Gezahltes Arbeitsentgelt

Stundenlohn vereinbart oder pauschale Monatsvergütung?

Zahlungsmodus: Überweisung oder Barzahlung? Verrechnungsscheck? (Kopie!)

Wurde bezahlter Urlaub gewährt?

(muss vom Arbeitnehmer gefordert werden; falls der Urlaub nicht gewährt wurde/wird, kann dieser als  
Geldwert gefordert werden; evtl. wichtig für Höhe der Forderungen)

Wie wurde die Tätigkeit beendet?

Wurde die Tätigkeit beendet?

Kündigung oder einfache Nichtbeschäftigung?

Liegt Kündigungsschreiben vor? Kündigungsschutzvertrag?? (Kündigung muss schriftl. sein, ohne Kündigung ist das Arbeitsverhältnis nicht beendet – weiter Lohnanspruch, Arbeit muss aber weiter (telefonisch o persönlich) angeboten werden und muss innerhalb der 3-Wochen-Frist ans Gericht gegeben werden, sonst erlischt der Lohnanspruch)

Wie viele Kolleginnen und Kollegen gibt es? Betriebsrat?

- Können eventuell die Beschäftigung belegen, oder Informationen über Arbeitgeber etc. liefern

Gibt es Möglichkeiten Druck auf den Arbeitgeber aufzubauen?

Besitzt der Arbeitnehmer wertvolle Arbeitsmittel, Generalschlüssel

Sonstiges zum Arbeitsverhältnis

Arbeitsschutz, Arbeitsunfälle oder gesundheitsschädliche Arbeit, Rentenansprüche, Schadensersatzansprüche, Versicherungsleistungen -> können wir wahrscheinlich nicht bearbeiten

Kontaktdaten des / der ArbeitnehmerIn

Pseudonym, ggf. Name, Telefon, Adresse (von der Gewerkschaft) andere Kontaktmöglichkeiten

Aufenthaltsrechtlicher Status

Aufenthaltsstatus? Duldung? Ohne Papiere?

Wie soll vorgegangen werden?

Wie offensiv kann vorgegangen werden? Welche Möglichkeiten ergeben sich? Worauf muss Rücksicht genommen werden?

Klären wie die Leute ihre Situation behandelt sehen wollen (privat, öffentlich)?

## **II. Prüfungsliste**

### **Arbeitsentgelt**

Höhe des tatsächlich gezahlten Stundenlohns:

Generelle Höhe des zustehenden Lohnes:

Welcher Tarifvertrag kann zum Vergleich herangezogen werden? Wie hoch sind die ortsüblichen Löhne in dieser Branche?

Wenn der gezahlte Lohn weniger als  $\frac{2}{3}$  bzw.  $\frac{1}{2}$  des Tariflohns oder der ortsüblichen Vergütung beträgt (dies ist der Richtwert - eine starre Grenze gibt es nicht - letztlich Einzelfallumstände entscheidend), liegt Lohnwucher vor (d.h. der gezahlte Lohn ist sittenwidrig)

Rechtsfolge: Anspruch auf Tariflohn

Bestimmung des Zeitraums für Lohnansprüche

Wie lange wurde sittenwidrig gearbeitet?

Zu welchen Arbeitszeiten wurde gearbeitet?

Für Überstunden, Wochenend- und Nachtarbeit muss mehr gezahlt werden.

Wurde Unterkunft und / oder Essen gezahlt?

Für Kost und Logis werden ortsübliche Preise berechnet.

Differenzberechnung:

Geleistete Arbeitsstunden – tatsächlich erhaltener Lohn – Differenz zum zustehenden Lohn nach Pkt1

(z.B. 1000 € erhalten für 500 Stunden – Tariflohn 8 € -> Differenz 3000 €)

Urlaubsabgeltung (wahrscheinlich verfallen, sonst in Forderungen mit aufnehmen, für Höhe der Forderungen)

Tatsächliche Beschäftigung (wenn jmd. keine Arbeit mehr vom AG kriegt – hingehen, die Arbeitskraft weiterhin anbieten, am besten mit Zeugen, dann Anspruch auf Lohn)

Wenn es Unfälle / Gesundheitsschädigungen gab, prüfen ob Ansprüche entstehen?

#### Anlage 4: Statistik von MigrAr von Mai 2008 bis Mai 2009

ArbeitnehmerInnen	Kontakte Mai '08 bis Mai '09	tel.	pers.	schriftl.	Kontakte gesamt	Prozent	Beratungen
<b>nach Berufsgruppen:</b>							
ohne Angaben / oft wechselnde Jobs		12	4		16	26%	1
Reinigungskraft (über Reinigungsfirma in Hotels etc.)		1	12		13	21%	10
Haushalt (privat)		2	5		7	11%	6
Bau			4		4	6%	4
Frucht Union / Lagerarbeiten / Nahrung und Logistik			4		4	6%	4
Gastronomie (Cafe/Restaurant)		1	2		3	5%	3
Aupair			2		2	3%	1
Studierende		2			2	3%	
Friseur			2		2	3%	
Renovierungsarbeiten			2		2	3%	2
Werft/ Hafen (Elektroinstallation)			1		1	2%	1
Zeitarbeit (Gabelstaplerfahrer)			1		1	2%	1
Pflege (privat)		1			1	2%	
Schweißer			1		1	2%	1
Chemiearbeiten			1		1	2%	1
Erntehelfer/in			1		1	2%	1
arbeitslos			1		1	2%	1
<b>insges.</b>		19	43		62	100%	36

Organisationsbereich	nach Einzelgewerkschaften	Kontakte gesamt	Prozent
ver.di		21	34%
NGG		12	19%
IG Bau		8	13%
IG Metall		2	3%
IG BCE		1	2%
ohne Angaben, Arbeitslose, Studierende		18	29%
<b>insges.</b>		62	100%

Kooperationen	Kontakte Mai '08 bis Mai '09	tel.	pers.	schriftl.	Kontakte gesamt
von Organisationen u. In dem Bereich berufl. Tätigen		13	17	21	51
von communities		3	5	1	9

#### Kommentar

- Es gab insgesamt 62 Kontakte, davon 19 telefonische und 43 direkte persönliche Kontakte
- Es haben sich daraus 36 Beratungen ergeben mit folgenden Schwerpunkten:
  - Arbeitsrechte generell,
  - die Arbeit von MigrAr
  - Klärung der persönlichen Situation
  - Handlungsmöglichkeiten
- 20 mal wurden daraus „Fälle“ bzw. wurden die Betroffenen gewerkschaftlich vertreten z.B bei
  - Kontaktaufnahme mit der/dem ArbeitgeberIn (telefonisch oder schriftlich)
  - Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat

- Begleitung des Falles, Erörterung von Handlungsmöglichkeiten und ggf. Umsetzung
- Bisher ist es in zwei Fällen zu Prozessen gekommen
  - Ana S.: gütliche Einigung mit Arbeitgeber – zufriedenstellendes Ergebnis für Ana
  - Zoran G.: Arbeitsgerichtstermin am 23. September in Celle
- Die Betroffenen, die Kontakt mit MigrAr aufgenommen haben, liegen in Zuständigkeitsbereichen von fünf DGB-Gewerkschaften:
  - ver.di: Haushalt, Reinigung.
  - NGG: Gastronomie, Frucht-Union, Erntehilfen
  - IG-BAU: Baustellen
  - IG-Metall: Schweißer Kabelverleger im Hafen
  - IG BCE: Schifflackierer
- Außerdem gibt es allgemeine Anfragen von Organisationen, Communities und Presse bzw. Studierenden, die zu diesem Thema recherchieren.