

## Mobile Beschäftigte in Deutschland zwischen prekärer Beschäftigung und Ausbeutung

4. MAI 2016 | PATRICK SCHREINER

Im europäischen Kontext hat Arbeitsmigration in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Dabei spielte die Osterweiterung der EU eine zentrale Rolle. Auch Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren zu einem Zielland von Arbeitsmigrant/innen aus Osteuropa entwickelt. Ein Grund dafür ist das wirtschaftliche Gefälle zwischen West- und Osteuropa. Zeitweise gewann auch die Einwanderung aus Südeuropa an Bedeutung, insbesondere aus Spanien. Prekäre Beschäftigung und Ausbeutung sind weit verbreitet.

Mobile Beschäftigte sind Staatsangehörige aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die sich im Rahmen von Arbeitsmigration vorübergehend in einem anderen Land aufhalten, um dort zu arbeiten. Entscheidend ist dabei, dass diese Beschäftigten nicht notwendigerweise ihren Lebensmittelpunkt dorthin verlegen. Und selbst wenn die mobilen Beschäftigten eine dauerhafte Wohnsitznahme beabsichtigen, so ist aufgrund der prekären Lebens- und Arbeitssituation eine erneute Migration oder eine Rückkehr ins Herkunftsland nicht unwahrscheinlich.

Branchen, in denen mobile Beschäftigte in Deutschland überwiegend arbeiten, sind die Bauwirtschaft (Bauhaupt- und -nebergewerbe), der Pflegebereich (einschließlich 24-Stunden-Pflege in Privathaushalten), die Landwirtschaft (insbesondere Erntehelfer), die Industrie, Schlachtereien und Fleischverarbeitung, der Bereich Transport und Logistik (Lagerei sowie insbesondere LKW-Fahrer) sowie die Gebäudereinigung.

Mit der aktuellen Arbeitsmigration mobiler Beschäftigter ist eine Problematik verbunden, die sich aus dem Umstand ergibt, dass diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Lebensmittelpunkt nach wie vor in ihrem Herkunftsland haben und/oder erst seit kurzer Zeit im Zielland leben. Ihr Aufenthalt im Zielland ist zudem oft zeitlich begrenzt. Eine dauerhafte Wohnsitznahme streben sie entweder nicht an, oder er ist nur unter großem Aufwand zu verwirklichen. Ihre prekäre soziale Situation macht sie in hohem Maße erpressbar. Hierdurch sind mobile Beschäftigte eher bereit, suboptimale Lebens- und Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Herkunftsland im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich sind.

Hinzu kommt eine weit verbreitete Unkenntnis hinsichtlich der eigenen Rechte am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der eigenen sozialrechtlichen Ansprüche. Geringe Kenntnisse der deutschen Sprache wirken als zusätzliche Barriere, wenn es darum geht, sich über diese Rechte zu informieren und sie durchzusetzen.

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören sehr verschiedenen Beschäftigtengruppen an. Schon die schiere Vielfalt dieser Gruppen macht deutlich, welche Vielfalt an Problemen und sozialen Lagen mit der temporären Arbeitsmigration verbunden ist. Die drei wichtigsten Gruppen mobiler Beschäftigter sind:

**Beschäftigte mit Arbeitnehmerfreizügigkeit:** Staatsangehörige der EU-Staaten können im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit uneingeschränkt eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Nicht selten sind diese Beschäftigten über einen Werkvertrag bei einem deutschen Unternehmen angestellt, das sie wiederum – ähnlich wie bei der Leiharbeit – für ein anderes Unternehmen (Auftraggeber) arbeiten lässt.

**Solo-Werkvertragsunternehmer/innen (oft scheinselfständig):** Im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit und der EU-Niederlassungsfreiheit können EU-Bürger/innen im EU-Ausland eine selbständige Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertrags ausüben. Der/die Beschäftigte schließt als formell Selbständige/r einen Werkvertrag mit einem Unternehmen. Die Vergütung erfolgt pauschal für die Erstellung des Werks. Sozialversicherungspflicht liegt – mit wenigen Ausnahmen – nicht vor, das Arbeitsrecht greift nicht. Faktisch liegt in vielen Fällen Scheinselbständigkeit vor (die freiwillig oder unfreiwillig sein kann, siehe unten).

**Entsandte Beschäftigte:** Dies sind Personen, die im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit auf Weisung eines

entsendenden Unternehmens aus einem EU-Land vorübergehend in ein anderes EU-Land geschickt werden, um dort für das Unternehmen eine Beschäftigung auszuüben. Dabei schließt das entsendende Unternehmen im Regelfall einen Werkvertrag mit einem Unternehmen (Auftraggeber) im Zielland.

Die Datenlage zu mobiler Beschäftigung ist äußerst schlecht. Die wenigen Zahlen, die überhaupt vorliegen, sind zudem aus verschiedenen Gründen mit Vorsicht zu betrachten. Gleichwohl legen sie nahe, dass es zwischen der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Ost- und auch Südeuropa und prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen einen gewissen Zusammenhang gibt. So gilt zumindest tendenziell: In jenen Branchenbereichen, in denen prekäre und atypische Beschäftigung überdurchschnittlich weit verbreitet ist, gibt es überdurchschnittlich viele nicht-deutsche und mobile Arbeitnehmer/innen.

### **Zur Lebens- und Arbeitssituation mobiler Beschäftigter**

Es gibt mittlerweile mehrere Beratungsstellen in Deutschland, die sich gezielt an mobile Beschäftigte wenden. Die allermeisten von ihnen wurden gewerkschaftlich initiiert und werden von gewerkschaftsnahen Einrichtungen geführt. Die Beratungspraxis in diesen Einrichtungen zeigt, dass die Strukturen und Mechanismen, durch die viele mobile Beschäftigte in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse geführt bzw. gezwungen werden, über die verschiedenen Herkunftsländer und Branchen hinweg eine erstaunliche Einheitlichkeit aufweisen. Im Nachfolgenden werden einige immer wiederkehrende Strukturen und Mechanismen kurz und knapp dargestellt.

1.) Die Anwerbung im Herkunftsland erfolgt in den meisten Fällen über Dritte aus dem Herkunftsland, über Sub-Sub-Unternehmen sowie insbesondere über Agenturen. In manchen Fällen inserieren deutsche Firmen auch direkt im Herkunftsland. Generell werden bevorzugt Menschen aus ländlichen Regionen geworben.

Für die meisten der Vermittler steht das eigene Wohl im Vordergrund, nicht selten werden Gebühren für die Vermittlung oder überteuerte Transferkosten veranschlagt. Eine umfassende und inhaltlich korrekte Information der mobilen Beschäftigten über den Arbeitsmarkt in Deutschland, über Beschäftigungsmöglichkeiten, Rechte und Pflichten erfolgt nicht. Den mobilen Beschäftigten werden allerdings immer gleiche Versprechungen gemacht: ein im Vergleich zum Herkunftsland relativ guter Lohn, eine bezahlte Unterkunft, geregelte Arbeitszeiten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie geregelter Urlaub und geregelte Wochenenden.

In einigen Fällen reisen mobile Beschäftigte auf eigene Faust nach Deutschland. Sie informieren sich über das Internet, über Bekannte oder Verwandte. Spätestens in Deutschland sind allerdings auch sie darauf angewiesen, über Vermittler oder ähnliches an Arbeit zu kommen. Hier fallen, wie auch für andere "Dienstleistungen" fragwürdiger Anbieter, oft hohe Gebühren an (siehe unten).

2.) Mobile Beschäftigte in Deutschland benötigen eine Arbeit und eine Wohnung. Sie haben Papierkram im Umgang mit Behörden zu erledigen, etwa Kindergeld zu beantragen. Sie müssen sich Versicherungen und Handys besorgen und gegebenenfalls die Betreuung ihrer Kinder sicherstellen. Im Falle von Krankheiten oder Unfällen müssen sie sich mit Krankenkassen auseinandersetzen. Soweit es sich um Scheinselbständige handelt, benötigen sie eine Firmenadresse. Gerade, wenn die Migrantinnen und Migranten erst kurze Zeit hier leben, sind sie für diese und andere Dinge auf Dritte angewiesen. So hat sich ein Markt für entsprechende Dienstleistungen herausgebildet. (Das Phänomen ist keineswegs neu: Schon zu Zeiten der "Gastarbeiter" der 1960er Jahre gab es "Dienstleister" für die neu eingewanderten Arbeitssuchenden aus der Türkei, Italien, Jugoslawien usw.) Diese Dienstleistungen, etwa das Vermitteln von Arbeit, das Schreiben von Briefen oder das Ausfüllen von Formularen, sind kostenpflichtig und teuer. Seriös sind diese Anbieter nicht, die Grenzen zu Kriminalität und Wucher sind fließend. Ihre Qualität, gerade wenn es um Rechtsfragen im Umgang mit Behörden geht, ist schlecht.

3.) Die Wohnverhältnisse mobiler Beschäftigter sind überwiegend einfach bis katastrophal. In Regionen und Branchen, in denen eine größere Zahl mobiler Beschäftigter tätig ist, sind Sammelunterkünfte weit verbreitet: ehemalige Kasernen, ehemalige Hotels, Scheunen (in der Landwirtschaft) oder Container (in der Bauwirtschaft). Dabei leben nicht selten mehrere Personen in einem Zimmer, teilt sich eine große Anzahl Bewohner/innen eines oder wenige Bäder. Privatsphäre ist in diesen Sammelunterkünften nicht gegeben.

4.) Immer schon war und ist der Arbeitsmarkt in Deutschland (wie auch in anderen Ländern) von Hierarchien nach "ethnischen" Kriterien geprägt. Solche Hierarchien werden erkennbar etwa am Ausmaß der Prekarität, das in den Arbeitsverhältnissen einzelner "ethnischer" Beschäftigtengruppen zu finden ist, am Ausmaß schlechter Bezahlung oder auch am Ausmaß unbeliebter Tätigkeiten. Oder mit anderen Worten: Menschen ausländischer Herkunft sind besonders häufig von prekärer Beschäftigung und von Niedriglöhnen betroffen. Zudem üben sie in

besonders hohem Maße unbeliebte, insbesondere körperlich anstrengende Tätigkeiten aus. Dabei finden sich tendenziell Migrant/innen jener Nationalitäten, aus denen später als bei anderen Nationalitäten größere Migrant/innen-Gruppen nach Deutschland kamen, weiter unten in dieser sozialen Hierarchie. Dafür gibt es mehrere Gründe. So bilden sich mit längerer Aufenthaltsdauer Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung heraus, und die Vertrautheit mit Rechten, Pflichten, Gepflogenheiten und Beratungsmöglichkeiten am deutschen Arbeitsmarkt nimmt zu.

5.) Angst ist ein ständiger Begleiter vieler mobiler Beschäftigter. Sie resultiert zum einen aus der äußerst prekären Lebenssituation, die selbst die schlechteste Arbeit immer noch als etwas Gutes erscheinen lässt. Die Bereitschaft, auch Schikanen, Lohnprellerei oder unmenschliche Arbeitszeiten zu akzeptieren, ist vor diesem Hintergrund oft groß. Angst resultiert zum anderen aber auch aus Abhängigkeit von Vermittlern, Agenturen oder sonstigen Dritten. Die Möglichkeiten, auf mobile Beschäftigte Druck auszuüben, sind groß und umfassen im Extremfall auch die Drohung mit körperlicher Gewalt. Letztere kann sich auch gegen die Familie im Herkunftsland richten.

6.) Die Liste der Tricks und Kniffe vieler Arbeitgeber, um bei mobilen Beschäftigten den Lohn zu drücken oder die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, ist lang. Hier seien im Nachfolgenden einige häufig wiederkehrende Beispiele aufgeführt:

Das teilweise oder gar vollständige Nichtzahlen von Löhnen oder Lohnbestandteilen, auf die mobile Beschäftigte Anspruch haben. In diesen Fällen spekulieren Arbeitgeber (leider oft genug mit Erfolg) darauf, dass die Beschäftigten mangels Alternative nicht darauf bestehen, ihre Ansprüche durchzusetzen. Es sind auch Fälle bekannt, in denen ein Unternehmen schlicht Insolvenz angemeldet hat, nachdem eine größere Zahl der Arbeitnehmer/innen ihre Löhne einzuklagen versuchte.

Das Nichtzahlen ausstehender Löhne, nachdem ein/e mobile Arbeitnehmer/in gekündigt hat. Der Wechsel des Arbeitgebers wird damit für mobile Beschäftigte zu einem Risiko. Auch in diesem Fall spekulieren Arbeitgeber darauf, dass die Beschäftigten nicht darauf bestehen, ihre Ansprüche durchzusetzen.

Das Nichtbezahlen von Überstunden. Auf diese Weise lassen sich nicht zuletzt auch Mindestlöhne umgehen: Die Arbeitnehmer/innen arbeiten während der regulären Arbeitszeit zum Mindestlohn. Darüber hinaus aber erbringen sie unbezahlte Überstunden, wodurch der durchschnittliche Gesamt-Stundenlohn unter dem Mindestlohn liegt.

Ein überhöhter Lohnabzug für zur Verfügung gestellten Wohnraum. Ganz gleich, ob ein Bett in einer Sammelunterkunft oder eine Wohnung: Oft stellt der Arbeitgeber (oder ein/e mit diesem verbundene/r Vermieter/in) Wohnraum für mobile Beschäftigte zur Verfügung. Wenn hierfür eine überhöhte Miete berechnet und vom Lohn abgezogen wird, so wird damit faktisch der Lohn gedrückt. – Einen Mietvertrag erhalten die Menschen oft nicht, sodass sie jederzeit auf die Straße gesetzt werden können.

Ein überhöhter Abzug für seitens des Arbeitgebers zur Verfügung gestellter Kost.

Das verspätete Bezahlen des Lohnes. Neben dem Zinsvorteil, der den Arbeitgebern dadurch entsteht, kann dies zur Disziplinierung von Arbeitnehmer/innen eingesetzt werden.

Das Auszahlen des Lohns in bar. Dies erschwert die nachträgliche Kontrolle von Lohnzahlungen durch Arbeitnehmer/innen, Behörden oder Gerichte.

Das Nichtausstellen eines Arbeitsvertrags, eines Zeugnisses, einer Arbeitsbescheinigung oder einer Lohnabrechnung. Dies erhöht die Abhängigkeit vom Arbeitgeber und erschwert es, Hilfe von außen zu suchen. Auch das Beantragen bestimmter Sozialleistungen oder das Einklagen ausstehender Löhne wird damit erschwert oder unmöglich gemacht. Zudem können die Arbeitsbedingungen jederzeit einseitig vom Arbeitgeber zu Lasten des/der Beschäftigte/n geändert werden.

Das Ausstellen eines Arbeitsvertrags in einer Sprache, die der/die betroffene Arbeitnehmer/in nicht versteht. Selbst wenn es sich um einen deutschsprachigen Arbeitsvertrag handelt, ist dies zu Beginn des Aufenthalts in Deutschland problematisch, wenn der/die mobile Beschäftigte den Vertrag nicht verstehen kann. Noch problematischer ist es, wenn Arbeitsverträge in einer Drittsprache ausgefertigt sind.

Das Unterschreiben einer Gewerbeanmeldung in deutscher Sprache durch eine/n mobile/n Beschäftigte/n, dem/der allerdings gesagt wird, er/sie unterschreibe einen regulären Arbeitsvertrag. Er/sie arbeitet dann im

Glauben, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Tatsächlich aber ist er/sie ohne eigenes Wissen als Scheinselbständige/r ohne soziale Absicherung tätig. Diese Konstruktion fällt spätestens dann auf, wenn der/die mobile Beschäftigte einen Unfall hat oder krank wird und kein Krankenversicherungsschutz vorliegt. Dieses Modell ist im Baubereich sowie bei LKW-Fahrern recht weit verbreitet.

Das wiederholte Schließen eines immer wieder befristeten Arbeitsvertrags entsprechend der Dauer eines immer wieder neu geschlossenen, gleichfalls befristeten Werkvertrags, bei dem der Arbeitgeber als Auftragnehmer auftritt. Der/die mobile Arbeitnehmer/in befindet sich mit jedem Vertrag erneut in der Probezeit; hinzu kommt die Kettenbefristung. Eine dauerhafte Perspektive wird auf diese Weise verweigert. Wenn Werkvertrag und Arbeitsvertrag immer neu auf sechs Monate geschlossen werden, können Arbeitnehmer/innen sogar täglich mit einer 14-tägigen Frist gekündigt werden – dauerhaft. Dieses Modell findet sich beispielsweise häufig in der Fleischindustrie.

Die Entlassung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder wegen eines Unfalls. Wenn durch eine Konstruktion aufeinanderfolgender Werkverträge mit daran gekoppelten Arbeitsverträgen der Kündigungsschutz faktisch ausgehebelt wird, ist eine Kündigung binnen 14 Tagen ohne Weiteres möglich, solange dem Arbeitgeber nicht nachgewiesen werden kann, dass er wegen des krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsausfalls kündigt. Doch selbst, wenn die rechtliche Situation der mobilen Arbeitnehmer/innen günstiger ist, sind solche Kündigungen keine Ausnahmen. In vielen Fällen sind sie erfolgreich, weil die Beschäftigten ihre Ansprüche nicht durchsetzen können oder wollen.

In der Pflegebranche sind seit einigen Jahren Beschäftigungsmodelle verbreitet, bei denen Arbeitgeber ihre neu angeworbenen Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland (oft Spanien) zunächst für einen Sprachkurs freistellen und in dieser Zeit geringer entlohnen. Im Gegenzug müssen die mobilen Beschäftigten einen mehrjährigen Arbeitsvertrag unterschreiben. Aus diesem können sie nur gegen Zahlung einer Strafe an den Arbeitgeber vorzeitig aussteigen. Geld, das die meisten nicht haben. Ein zusätzliches Problem ist, dass die Freistellung für den Sprachkurs oft zu kurz ausfällt, um die nötigen Sprachkenntnisse erwerben zu können. Eine Verlängerung der Freistellung ist oft mit zusätzlichen Lohneinbußen für die Beschäftigten verbunden. Es sind auch Fälle bekannt, bei denen die Lohnzahlungen dann zeitweise eingestellt wurden.

In der häuslichen 24-Stunden-Pflege werden Pflegerinnen (meist aus dem osteuropäischen EU-Ausland) angeworben, um für einige Monate Intensivpflege in Privathaushalten zu leisten. Diese Beschäftigungsverhältnisse, oft als Haushaltshilfen getarnt, sind insofern rechtswidrig, als es für diese Frauen kaum Freizeit und oft auch keine geregelten Schlafzeiten gibt. Die Pflegerinnen befinden sich in einer hohen Abhängigkeit. Es gibt grundsätzlich drei Möglichkeiten, wie die Frauen eingestellt werden: Der Privathaushalt kann erstens selbst als Arbeitgeber auftreten. Zweitens kann ein "Dienstleister" als Arbeitgeber auftreten, was im Grunde eine illegale Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit bedeutet. Oder drittens wird eine selbständige Pflegekraft im Rahmen eines Werkvertrags beauftragt.

Mobile Beschäftigte sind in hohem Maße von prekärer Beschäftigung bis hin zur Arbeitsausbeutung betroffen. Allem Gerede von "Willkommenskultur" zum Trotz und alle Erfahrungen ignorierend, die in den 1960er Jahre im Zuge der Einwanderung damals so genannter "Gastarbeiter/innen" gemacht wurden, finden sich Menschen nichtdeutscher Herkunft heute einmal mehr in äußerst prekären Arbeitsverhältnissen wieder. Diese Zustände verletzen die Menschenwürde der Betroffenen; sie sind einer modernen, demokratischen Gesellschaft unwürdig.

Dieser Artikel beruht auf einer Broschüre des DGB-Bezirks Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt zum Thema mobile Beschäftigte bzw. temporäre Arbeitsmigration mit dem Titel "Gleiche Arbeit - Gleiche Rechte?".

---

*Patrick Schreiner ist Gewerkschafter und Publizist aus Bielefeld/Berlin. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehören Wirtschaftspolitik, Verteilung, Neoliberalismus und Politische Theorie.*

URL: <https://www.blickpunkt-wiso.de/post/mobile-beschaeftigte-in-deutschland-zwischen-prekaerer-beschaeftigung-und-ausbeutung-1477.html>

PDF erstellt am: 16.07.2018