Migrantische Arbeitskräfte in Deutschland: Ausbeutung mit Tradition

von Sani Meier

Wir alle erinnern uns sicherlich noch an den Corona-Ausbruch im Werk des Fleischproduzenten Tönnies im Juni 2020. Nachdem sich dort innerhalb kürzester Zeit fast 1400 Angestellte infiziert hatten, rückten die Arbeitsbedingungen des
Konzerns zunehmend in den Fokus der Öffentlichkeit: Die meist aus Osteuropa (Rumänien, Bulgarien, Polen) stammenden Arbeitskräfte wurden durch Subunternehmen beschäftigt, wodurch es möglich wurde, deutsche Standards wie den Mindestlohn zu umgehen und den internationalen Markt mit Billigfleisch „Made in Germany" zu überschwemmen. Diese Subunternehmen locken Menschen mit überzogenen Versprechungen von hohen Löhnen, günstigen Unterkünften und geregelten Arbeitszeiten nach Deutschland, nur um sie dann für überteuerte Transporte und heruntergekommene Sammelunterkünfte zahlen zu lassen. Als Reaktion auf diesen Skandal sind Werk- und Leiharbeitsverträge in der Fleischbranche seit dem 1. Januar 2021 verboten, doch verbessert hat sich dadurch für die Arbeiter_Innen nicht viel: Die Konzerne beschäftigen sie nun zwar direkt, reduzierten aber dafür die Anzahl der Angestellten drastisch beim gleichen Arbeitsaufwand, was die Belastung und den Druck nur weiter steigen ließ. Die Fleischindustrie steht hierbei exemplarisch für ein rassistisches System der Ausbeutung migrantischer Arbeiter_Innen in Deutschland mit jahrzehntelanger Tradition.

"Gastarbeiter_Innen": Ausbeutung auf Zeit

Diese Tradition nimmt ihren Anfang durch den Mangel an Arbeitskräften in der expandierenden Nachkriegswirtschaft der BRD in den 1960er Jahren. Damals schloss die Bundesregierung Anwerbeabkommen mit Italien,

Spanien, Griechenland, Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien ab. Da diese Anwerbung aber keinen dauerhaften Aufenthalt der Arbeiter_Innen in Deutschland vorsah, bezeichnete man diese als „Gastarbeiter_Innen“. Diesen teilte man dann vor allem niedrig qualifizierte Tätigkeiten zu und ließ sie im Akkord am Fließband, Baugewerbe oder Bergbau arbeiten und zahlte ihnen meist niedrigere Löhne als den deutschen Kolleg_Innen. Da die sogenannten „Gastarbeiter_Innen“ sich nicht durch die deutschen Gewerkschaften repräsentiert und inkludiert fühlten und die meisten deutschen Gewerkschaften sie auch nicht unterstützten, organisierten sie sich schließlich unabhängig von diesen gegen die rassistische Benachteiligung in „wilden Streiks“. Im Jahr 1973 streikten mindestens 275.000 Arbeiter_Innen in rund 335 Betrieben. Auch heute, fast 50 Jahre später, ist die Einbindung migrantischer (Leih-) Arbeiter_Innen immer noch eine große Baustelle für die Verbindung von Arbeitskämpfen, und prekäre Beschäftigungsverhältnisse gehören zur grausamen Realität auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Zeitarbeitsjob vs. Abschiebung

Heute werden migrantische Arbeiter_Innen gezielt durch Zeitarbeitsfirmen angeworben, um in Bereichen wie der Landwirtschaft, dem Bauwesen oder den Lieferdiensten möglichst kostengünstig zu arbeiten. Besonders Frauen trifft es hier hart, da diese meist als Pflegekräfte und Haushaltshilfen eingesetzt werden, also in einem Sektor, der ohnehin schon kaputt gespart wurde, und dann noch zusätzlich durch Geschlecht und Herkunft diskriminiert werden. Konzerne wie Amazon werben gezielt mit Stellen „ohne erforderliche Deutschkenntnisse“: Sie nennen es Vielfalt, wir rassistische Ausbeutung. Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung steigt der Anteil an Migrant_Innen unter den Menschen, die trotz Vollbeschäftigung Geringverdiener_Innen sind, stetig an: Zwischen 2013 und 2020 hat er sich sogar verdoppelt. Die Beschäftigung im Zeitarbeitsverhältnis bedeutet auch eine hohe finanzielle Unsicherheit für die Arbeiter_Innen: Die Beschäftigungen sind immer befristet und man kann nie sicher sein, im Anschluss eine neue Stelle zu erhalten oder muss dafür ständig den Standort wechseln. Dass dieses Arbeitsverhältnis auch heute noch meist die Realität

für migrantische Arbeiter_Innen ist, zeigt auch, dass der deutsche Staat kein Interesse daran hat, diesen Menschen einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland zu ermöglichen. Ähnlich wie in den 1960ern soll man solange bleiben, wie man wirtschaftlich verwertbar ist und danach wieder gehen. Diese Logik zeigt sich besonders deutlich daran, dass man die wirtschaftlich schwache Lage bestimmter Länder ausnutzt, um deren Arbeiter_Innen mit minimal besseren Bedingungen nach Deutschland zu holen, diesen Menschen aber in Asylverfahren das Bleiberecht verwehrt. Mit der Bezeichnung der „Wirtschaftsflüchtlinge“ macht man seit 2016 klar, dass Menschen, die aus wirtschaftlicher Not aus ihrer Heimat fliehen, keinen Anspruch aus Sozialleistungen haben sollen und wieder in ihre Herkunftsländer abgeschoben werden. Dieselbe wirtschaftliche Not nutzt man dann aber gerne wieder aus, um die Menschen unter untragbaren Bedingungen auf deutschen Erdbeerfeldern arbeiten zu lassen. Menschen aus Rumänien, Polen und Italien bilden momentan den größten Anteil an migrantischen Arbeitskräften in Deutschland, während diese Länder gleichzeitig in den Top 10 der Zielstaaten deutscher Abschiebungen sind. Im Kampf gegen diese Verhältnisse haben es migrantische Arbeiter_Innen auch immer noch schwer. Viele sozialchauvinistische Gewerkschaften sind in Leiharbeitsbranchen nicht vertreten, weil sie der Meinung sind nur für deutsche Arbeiter_Innen zuständig zu sein. Gleichzeitig kümmern sich auch die Gewerkschaften der Herkunftsländer nicht um die Leiharbeiter_Innen in Deutschland, immerhin haben sie auch gar keine Verhandlungsmacht gegenüber dem deutschen Staat.

Auch nicht Deutsche mit Migrationshintergrund werden immer noch in Gewerkschaften diskriminiert, und arbeiten oft in schlecht bezahlten Branchen mit sehr wenig gewerkschaftlicher Organisierung. Auch heute noch ist der Kampf gegen solche Arbeitsverhältnisse nur im „wilden Streik“ möglich. Am Ende des Tages entscheidet also das Interesse der Kapitalist_Innen darüber, wer auf dem deutschen Arbeitsmarkt besonders hart ausgebeutet wird, denn nur sie profitieren davon, indem sie ihre Gewinne durch die Einsparung von Lohnkosten und Arbeitssicherheitsmaßnahmen maximieren. Zudem wird immer wieder durch rassistische Vorurteile versucht, die Arbeiter_Innen gegeneinander auszuspielen. Wir aber lassen uns als internationale Arbeiter_Innenklasse

nicht spalten und stehen solidarisch mit den Ausgebeuteten und Unterdrückten aller Länder, um unseren gemeinsamen Feind, den Kapitalismus zu überwinden…

..und fordern deshalb schon jetzt:

- Tarifverträge in allen Branchen! Gegen ungleiche Bezahlung und rassistische und sexistische Diskriminierung im Betrieb – Gleiches Geld für gleiche Arbeit!
- Für ordentlichen Arbeitsschutz und das Einhalten von Verträgen, in bisherigen Leiharbeitsbranchen, stärkere Kontrolle dessen!
- Gewerkschaften müssen die Organisierung migrantischer Arbeiter_Innen (vor allem Leiharbeiter_Innen) gezielt angehen und deren Interessen vertreten! Für einen internationalen Kampf der Arbeiter_Innenklasse!
- Schluss mit Zeitarbeitsverhältnissen, befristeten Verträgen & Co!
- Keine weiteren Abschiebungen – Staatsbürger_Innenrechte für Alle

---

Überausbeutung, Betrügereien und Klassenjustiz: Die Praxis der „Leiharbeit“ (2)

Bericht eines jungen Leiharbeiters – Teil 2

Da ich als 18jähriger von der Arbeitsagentur Esslingen weder einen Ausbildungs- noch einen regulären Arbeitsplatz angeboten bekam, begann ich Mitte Februar eine Beschäftigung bei der Leiharbeitsfirma „persona service“ als „ungelernte Arbeitskraft“. Bei dieser Tätigkeit wurde

ich ständig auf wechselnden Stellen eingesetzt. Jedes Mal immer nur wenige Tage bei demselben Entleiher, bis der nächste „Einsatz“ kam. Häufig kam es aber vor, dass es gar keinen Einsatz für mich gab. Man sagte mir dann jedes Mal, ich solle mich bereit halten. Die Leihfirma hätte mich also jedes Mal bezahlen müssen, da ja nicht ich, sondern der „Arbeitgeber“ für die Ausfallzeiten verantwortlich war. Tatsächlich wurde die Zeit jedoch als „Unentschuldigtes Fehlen“ vom Lohn abgezogen. Ende April kündigte ich das Arbeitsverhältnis fristlos und forderte meinen vorenthaltenen Arbeitslohn zunächst bei der Leiharbeitsfirma ein. Nachdem dies erfolglos blieb verklagte ich die Leiharbeitsfirma beim Arbeitsgericht.

„Gütetermin“

Am 26. August war „Gütetermin“. Nachdem zwischenzeitlich die Leihfirma Klageabweisung beantragte und nebenbei 9 (!) „Abmahnungen“ wegen „unentschuldigten Fehlens“ aus dem Hut zauberte, ließ der Richter durchblicken, dass ich ganz schlechte Karten hätte, da ich einerseits für Februar und März meine Entgelt-Reklamation nicht schriftlich belegen konnte, andererseits die Beweislast generell bei demjenigen liegt, der vom andern etwas fordert.

In meinem Fall hätte ich also „beweisen“ müssen, dass die Leiharbeitsfirma tatsächlich keinen Einsatz für mich gehabt hatte. Ich frage mich allen Ernstes, wie ich das hätte beweisen sollen. Wahrscheinlich hätte ich sämtliche telefonischen Gespräche mit der Leihfirma mitschneiden müssen…

Vor diesem Hintergrund schlossen wir einen „Gerichtlichen Vergleich“. Da für Februar und März die Reklamationsfrist (diese beträgt nur 1 Monat) abgelaufen war, bekomme ich für diese Monate nichts mehr. Für April bekomme ich nachträglich 80 % meines eigentlichen Entgelts – immerhin ein „Teilerfolg“.

Mein Rechtsempfinden bleibt allerdings erschüttert. Vorsätzlicher Betrug gilt ja normalerweise als Straftat. Andererseits gelten jedoch zweifellos unterschiedliche Maßstäbe darin, wer wen betrügt. Betrügt z.B. ein abhängig beschäftigter „Arbeitnehmer“ seinen „Arbeitgeber“, drohen ihm schnell

saftige Geldstrafen oder Gefängnis – in jedem Fall aber die Kündigung – was durchaus den Verlust der Existenz bedeuten kann. Betrügt dagegen ein „Arbeitgeber“ seinen Beschäftigten, droht ihm allerhöchstens die Nachzahlung des eigentlich „korrekten“ Entgelts. Etwas Schlimmeres als vielleicht noch einen gewissen Imageverlust braucht insbesondere eine Leiharbeitsfirma ja wohl nicht zu fürchten. Klassenjustiz pur!

Ich bezweifle, dass ich ein Einzelfall bin. Jedenfalls müssen die Praktiken von Leiharbeitsfirmen bekannt werden. Die Methoden, sich auf Kosten der Schwächsten am Arbeitsmarkt zusätzlich zu bereichern, sind das Letzte!

Mein eigener Fall bestätigt mehr denn je meine Meinung:

Leiharbeit gehört generell abgeschafft und verboten!

Unter http://www.onesolutionrevolution.de/?p=1426 könnt ihr den ersten Teil lesen, in dem der jugendliche Leiharbeiter zuerst Berichtete.

Die Praxis der Leiharbeit – Bericht eines jungen Leiharbeiters

Da ich als 18jähriger mit Realschul-Abschluss von der Arbeitsagentur Esslingen keinerlei Ausbildungs- oder regulären Arbeitsplatz angeboten bekam, begann ich Mitte Februar eine Beschäftigung bei „persona Service GmbH & Co.KG“ in Esslingen am Neckar, also einer Leiharbeits- bzw. Zeitarbeitsfirma als „ungelernte Arbeitskraft“.
Mein Stunden-Entgelt betrug 7,75 € auf Basis einer 35 Stunden-Woche. Das bedeutet, dass ich monatlich maximal zwischen 1.085 und 1.193 € Brutto erreichen konnte.

Sklavenjob, Überausbeutung und Betrügereien

Es ist allgemein bekannt, dass für LeiharbeiterInnen in allen Bereichen schlechtere Bedingungen als für reguläre Arbeitsverhältnisse üblich sind: z.B. Urlaubsgeld (maximal 150 €), keine bzw. niedrigere Spät- und Nachtzulagen, deutlich weniger Urlaub usw. Dazu in meinem Fall ständig wechselnde Einsätze in einem weiten Umkreis, häufig auch körperlich schwere und sehr belastende Arbeit. Alles in allem ein Sklavenjob.

Meine Tätigkeit war vielseitig. Das klingt gut, bedeutet jedoch praktisch gerade das Gegenteil. Ich wurde ständig auf wechselnden Stellen eingesetzt: mal zum Maschinen-Putzen in einem Maschinenbau-Betrieb, dann zur Akkordarbeit (ohne Akkordzuschlag) an einer Verpackungsmaschine bei einem Lebensmittelhersteller, dann wieder als Hilfskraft bei Umzügen, dann Spätschicht (ohne Spätschichtzuschlag) in einem Metallbetrieb usw. Jedesmal jedoch war ich immer nur wenige Tage bei demselben Entleiher eingesetzt, bis dann der nächste „Einsatz“ kam.

Häufig kam es vor, dass „persona service“ gar keinen Einsatz für mich hatte. Dann sagte man mir jedesmal, ich solle mich bereit halten, man würde sich bei mir melden, sobald man wieder einen Einsatz für mich hätte. Laut Arbeitsvertrag hätte mich „persona service“ dennoch bezahlen müssen, da ja nicht ich für die Ausfallzeit verantwortlich war.

„Unentschuldigtes Fehlen“

Telefonisch und persönlich war ich immer erreichbar und einsatzbereit. Mein Handy war rund um die Uhr eingeschaltet. Zusätzlich meldete ich mich immer wieder telefonisch im Büro von „persona service“ und fragte, ob es eine Arbeit für mich gäbe. An jeweils 5 Tagen im Februar und im März sowie an 8 Tagen im April sagte man mir jedoch, sie hätten gerade keine Arbeit, ich solle mich jedoch bereit halten.

Tatsächlich verbuchte „persona service“ diese Tage jedoch als „Unentschuldigtes Fehlen“.

Ein weitgehend unbekanntes, aber bedeutendes Problem für

LeiharbeiterInnen ist, dass immer gleichzeitig zwei „Arbeitgeber“ zuständig sind: Verleih- und Entleihbetrieb. Das bedeutet z.B., dass es schwierig ist, jemanden zu finden, der einem die Entgeltabrechnungen erklären kann. Allerdings habe ich auch nicht damit gerechnet, dass die Abrechnungen meiner Verleiher-Firma auf meine Kosten so falsch sein könnten.

Die Entgeltabrechnungen kamen immer erst zum Ende des nachfolgenden Monats. Die Februar-Abrechnung erhielt ich z.B. erst Ende März, die März-Abrechnung dann Ende April usw. Der Vormonat war deshalb in der Erinnerung kaum mehr present.

Für mich waren die Abrechnungen außerdem ziemlich unverständlich. Mein Problem war jedoch, dass ich leider meinem Arbeit“geber“ bei den Zahlenkolonnen vertraute – was dieser schamlos ausnutzte.

Vermutlich behauptet „persona service“, ich hätte tatsächlich unentschuldigt gefehlt. Dann müsste „persona service“ jedoch diejenigen Betriebe und die Arbeitsplätze mit den exakten Tagen nennen können, bei denen ich angeblich „unentschuldigt“ nicht zur Arbeit erschienen sein soll! Für „persona service“ müsste dies ein Leichtes sein, denn jeder Personaleinsatz wird mit dem Entleiher schließlich exakt abgerechnet. Fehlzeiten müssten dann auch dokumentiert sein.

Außerdem: Weshalb bekam ich nicht sofort beim ersten Mal „unentschuldigten Fehlens“ irgendwelche Konsequenzen zu spüren – noch nicht mal eine Abmahnung?!

Was geschieht denn üblicherweise mit einem Arbeit“nehmer“, der bereits in den ersten 3 Monaten seiner Beschäftigung dermaßen häufig „unentschuldigt“ fehlt!? Es gibt genügend Fälle, bei denen selbst entschuldigtes Fehlen während der Probezeit zur sofortigen Kündigung führt. Was dann erst bei „unentschuldigtem“ Fehlen?

Ich behaupte: LeiharbeiterInnen sind Beschäftigte zweiter Klasse. Bezahlung und Arbeitsbedingungen sind deutlich schlechter als in regulären Arbeitsverhältnissen. Die Not von Leiharbeitern wird besonders von den Personalagenturen schamlos ausgenutzt – selbst dann, wenn die

Arbeitsverträge und die Bezahlung korrekt eingehalten werden. Was aber, wenn auf Kosten der Leiharbeiter getrickst und betrogen wird? Nicht nur ich empfinde dies persönlich als kriminell!

Vorsätzlicher Betrug gilt normalerweise als Straftat. Allerdings gelten wohl unterschiedliche Maßstäbe dabei, wer wen betrügt. Betrügt z.B. ein abhängig Beschäftigter seinen Arbeit"geber", drohen ihm schnell Gefängnis, mindestens aber saftige Geldstrafen, in jedem Fall aber die Kündigung – was durchaus den Verlust der Existenzgrundlage bedeuten kann.

Betrügt dagegen ein Arbeit"geber" seine Leute, droht ihm allerhöchstens die Nachzahlung des eigentlich „korrekten" Entgelts. Etwas Schlimmeres als vielleicht noch einen Imageverlust braucht insbesondere eine Leiharbeitsfirma ja wohl nicht zu fürchten.

Ich selbst habe, nachdem ich schließlich Ende Mai meine April-Abrechnung mit den dann angeblichen 8 Fehltagen erhielt, umgehend fristlos gekündigt. Denn obwohl ich dadurch kurzfristig ohne Beschäftigung und ohne Einkommen war, konnte ich unter diesen Bedingungen unmöglich weiterarbeiten.

Meinen vorenthaltenen Arbeitslohn habe ich nachträglich bei „persona service" eingefordert – erfolglos. Also ging ich zum Arbeitsgericht. Dort wurde für mich ein „Gerichtliches Mahnschreiben" aufgesetzt, wogegen „persona service" jedoch Widerspruch einlegte. Also verfasste ich ein Klageschreiben.

Am 26. August 2011 um 10:30 ist „Gütetermin" beim Arbeitsgericht Stuttgart.

Der Termin ist öffentlich. Ich hoffe, dass viele UnterstützerInnen kommen!

Ich weiß nicht, ob ich ein Einzelfall bin – für mich persönlich ist dies letztendlich egal. Was ich jedoch erreichen will, ist neben der Nachzahlung meines ausstehenden Lohnes, dass die Vorgehensweisen von Leiharbeitsfirmen wie „persona service" öffentlich bekannt werden. Denn solchen Methoden, sich auf Kosten der Schwächsten am Arbeitsmarkt

zusätzlich zu bereichern, sind das Letzte!

Mein persönlicher Fall bestätigt jedoch meine Meinung zutiefst: Leiharbeit gehört generell abgeschafft und verboten!