

SNOW FOKUS FAIR



FAIR GEHT ANDERS

Warum Arbeitsausbeutung Realität ist
→ Seite 8

NOCH EIN WEITER WEG

Ein Jahr Begleitung der arbeitsrechtlichen Anlaufstellen
→ Seite 36

GASTBEITRAG

Migrantische Arbeitswelten als Herausforderung für Gewerkschaften
→ Seite 36

SIEBEN JAHRE UNTERSTÜTZUNG

Die Berater*innen im Fokus
→ Seite 40

Die Realität
in Thüringen:
Arbeitskräfte
willkommen.

 **FAIRE
INTEGRATION**
www.faire-integration.de

***Ausbeutung und
Angst inklusive.***



FAIR GEHT ANDERS!
Warum Arbeitsausbeutung Realität ist
→ Seite 8



NOCH EIN WEITER WEG
Ein Jahr Begleitung der arbeitsrechtlichen Anlaufstellen
→ Seite 16



JUBILÄEN
→ Seite 32



EDITORIAL
→ Seite 6

Inhalt



EMPFEHLUNGEN
zum Lesen, Sehen und Hören
→ Seite 54



GASTBEITRAG
Migrantische Arbeitswelten als Herausforderung für Gewerkschaften
→ Seite 36



KOMMENTAR
→ Seite 52



FORDERUNGEN
Wie der Arbeitsmarkt fairer werden kann
→ Seite 51



SIEBEN JAHRE UNTERSTÜTZUNG
Die Berater*innen im Fokus
→ Seite 40

Die Anlauf- und Beratungsstelle „Faire Mobilität in Thüringen“ ist ein Projekt des DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. und wird mit Mitteln des Freistaats Thüringen finanziert.

Liebe Lesenden,

seit über sieben Jahren arbeiten die Anlaufstellen Faire Integration und Faire Mobilität in Thüringen unter dem Dach des DGB-Bildungswerks Thüringen e.V. (bwt). Seitdem beraten die Kolleg*innen beider Beratungsstellen migrantische Beschäftigte in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen – Jahre voller Lernprozesse, arbeitsrechtlicher Fragen und Konflikte, kleinerer und größerer Erfolge, aber auch Frust und Ohnmacht. Jahre, die für hunderte Ratsuchende aus circa 50 Ländern einen Unterschied gemacht und vielen von ihnen geholfen haben, ihre Ansprüche durchzusetzen. Jahre, in denen es aber auch immer wieder Momente des Frusts gab und Kopfschütteln über die kreative Dreistigkeit, mit der ausbeuterische Arbeitsverhältnisse bisweilen gegen jeden

gesetzlichen Rahmen umgesetzt und Abhängigkeiten von Beschäftigten ausgenutzt werden. Jahre, die das bwt verändert haben und in denen die Beratungsstellen mit dafür gesorgt haben, die Arbeitsrealitäten und Herausforderungen migrantischer Beschäftigter in gewerkschaftlichen Kreisen und einer breiteren Öffentlichkeit bekannt(er) zu machen.

Wir wollen auf diese Jahre zurückblicken und aus unserer Arbeit berichten. Auf diese Weise wollen wir weiter auf die Situation migrantischer Beschäftigter aufmerksam machen, deren spezifische Herausforderungen außerhalb der betroffenen Kreise und ihrer Unterstützer*innen vielfach noch nicht ausreichend bekannt sind. Der Blick auf besonders vulnerable Gruppen offenbart viele Missstände und Schieflagen des (Thüringer) Arbeitsmarkts.

Wir laden euch in diesem Magazin ein auf eine Reise durch die Arbeit der Fairen Integration und der Fairen Mobilität in Thüringen und die Realitäten ihrer Ratsuchenden. Begleitet auf den kommenden Seiten die Berater*innen u.a. durch ein Jahr ihrer Tätigkeit oder verfolgt einen konkreten, aber in vieler Hinsicht typischen Beispielfall ihrer Beratungsarbeit.

Die Berater*innen der beiden Anlaufstellen schauen aus mindestens zwei Perspektiven auf das Thema: neben ihrer professionellen Perspektive in der Beratungsarbeit haben sie zum überwiegenden Teil selbst die Erfahrung gemacht, sich in einer neuen Arbeitswelt zurecht finden zu müssen, als sie nach Deutschland gekommen sind. Davon und von besonders prägnanten Erfahrungen in ihrer Beratungsarbeit berichten sie in einem großen Gruppeninterview. Lest, wel-

che Begebenheiten sie sprachlos oder frustriert zurückgelassen haben, worin sie den Sinn ihrer Arbeit sehen und was für sie die wichtigsten Erfolge waren.

Der Weg zu einem für alle Beteiligten fairen Arbeitsmarkt und dem Abbau von ausbeuterischen Strukturen ist noch weit. Wir hoffen, mit diesem Magazin einen kleinen weiteren Schritt auf diesem Weg gehen zu können und laden euch ein, uns zu begleiten.

Wir wollen unsere Erfahrungen mit euch vor Ort teilen. Hierzu könnt ihr unsere Ausstellung „Wir haben was gegen Arbeitsausbeutung“ buchen. Gerne kommen wir auch zu einer Diskussion hinzu. Mehr dazu auf Seite 35.



**Der Fall Magda und Wojtek K. als
Brennglas für strukturelle Probleme**

Eigentlich hatte alles vielversprechend begonnen. Das Ehepaar Magda und Wojtek K. kommt aus Polen und findet im März 2021 einen neuen Job in Deutschland.

Sie werden als Kurierfahrerin und Kurierfahrer bei einem kleinen Logistikunternehmen angestellt, obwohl sie noch nicht so gut Deutsch sprechen. Aber das ist für diese Arbeit kein Problem. Sie verdienen – wie in der Branche üblich – zwar nur etwas mehr als Mindestlohn, aber mit zwei Einkommen und ohne Kinder werden sie über die Runden kommen. Außerdem können sie eine Mitarbeiterwohnung in der Nähe des Einsatzgebietes nutzen und gemeinsam zur Arbeit fahren. Auch das sehen sie als Vorteil, erleichtert es ihnen doch die Lebensorganisation ganz erheblich.

Schnell verstehen sie, dass ihr Unternehmen im Auftrag einer größeren Firma unterwegs ist. An den Fahrzeugen steht ein anderer Name als auf ihren Lohnunterlagen.

weiter →



ZUNÄCHST LÄUFT

Aber das finden sie nicht problematisch. Für sie ist wichtig, einen Ansprechpartner zu haben und geregelte Verhältnisse. Zunächst läuft alles glatt. Sie bekommen regelmäßig ihren Lohn und auch

die schriftlichen Abrechnungen. Beide fahren ihre jeweils 40 Stunden und manchmal auch mehr pro Woche im Auftrag für das größere Unternehmen und wissen, was sie am Monatsende auf dem Konto haben werden.

ALLES

GLATT.

Die Arbeit ist stressig, keine Frage, und sie sind abends sehr müde. Aber sie haben von Bekannten schon ganz andere Geschichten gehört und sind grundsätzlich erst einmal zufrieden.

Im November 2021 kündigen sich jedoch erste Schwierigkeiten an. Sie erhalten keine schriftlichen Lohnabrechnungen mehr. Da das Geld aber weiter gezahlt wird und auch regelmäßig und pünktlich auf dem Konto erscheint, haken Magda und Wojtek bald nicht mehr nach. So genau haben sie die vielen Zahlen auf dem Zettel eh nicht verstanden und ihn immer nur abgeheftet.

Dennoch ziehen sie im April aus der Mitarbeiterwohnung aus. Sie haben eine passendere Bleibe gefunden und vielleicht macht sich auch ein erstes Gefühl von Sorge breit. Die für die Wohnung gezahlte Kautions von 600 Euro erhalten sie trotz Aufforderung nicht von ihrem Arbeitgeber zurück.

Ihre Sorglosigkeit verschwindet endgültig im Juni 2022. Zum Monatsende erfolgt keine Zahlung auf ihr Konto, weder für Magda, noch für Wojtek. Sie wenden sich an ihren Arbeitgeber und werden getröstet. Als im Juli immer noch kein Geld da ist, werden Magdas und Wojteks Nachfragen drängender. Doch statt zu zahlen, wird der Arbeitgeber zunehmend aggressiver und macht dem Paar Vorwürfe, weil sie nach ihrem Lohn fragen. Als Magda und Wojtek im August wieder wegen der ausstehenden Lohnzahlungen bei ihrem Arbeitgeber vorstellig werden, teilt dieser ihnen mit, zum Monatsende werde ihr Arbeitsverhältnis beendet. Ohne Einhaltung von Fristen und ohne etwas Schriftliches. Ende August wird ihnen zwar Lohn für den laufenden Monat überwiesen, eine Zahlung für Juni oder Juli gibt es aber weiterhin nicht.

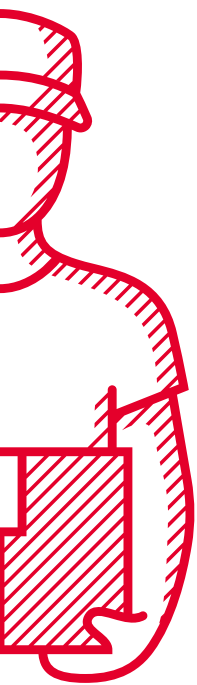
Als Magda in einer Arztpraxis abgewiesen wird und keine Behandlung erhält, stellt sich auch noch heraus, dass ihre Krankenversicherungskarte nicht funktioniert.

Was tun? Das Geld wird knapp, die Behandlung ist wichtig. Aber weder Magda noch Wojtek kennen sich in Deutschland gut aus. Ihre Sprachkenntnisse sind nach wie vor schwach, denn bei ihrem Job lernt man nicht viel Deutsch. Die meiste Zeit sitzen sie allein im Transporter, maximal bei den kurzen Kontakten bei der Anlieferung wird gesprochen. Abends sind sie zu müde, um noch Deutsch zu lernen. Wie sie jetzt ihre diversen Problemlagen klären sollen, wohin sie sich wenden und was sie tun können, wissen sie nicht. Wojtek tut das für ihn Naheliegendste: Wenn sein Chef ihren Lohn und ihre Kautions behält, dann behält er eben seinen Transporter. Dann wird es schon zu Verhandlungen und Gesprächen kommen.

Aber Wojtek unterschätzt seinen Chef. Als sie nach einem Einkauf wieder aus dem Supermarkt kommen, ist der Transporter, den sie vor dem Laden geparkt hatten, weg. So stehen sie mit ihren Einkäufen auf der Straße – und in wenigen Monaten vielleicht endgültig, denn ohne Geld droht auch die Kündigung der Mietwohnung. Auch Magdas gesundheitliches Problem ist nicht gelöst. Sie hat Schmerzen.

weiter →





Magda und Wojtek sind leider kein Einzelfall – weder in Thüringen, noch anderswo in Deutschland oder in Europa und in der Welt schon gar nicht. Wie sie erhalten zahlreiche Menschen ihren Lohn nicht, werden in unfairen Arbeitsverhältnissen ausgebeutet und stehen am Ende mit einer Reihe von Problemen vor dem Nichts oder reisen frustriert in ihr Herkunftsland zurück – wenn es denn möglich ist –, ohne ihre Ansprüche einfordern zu können. Davon sind nicht nur Beschäftigte in der Kurierbranche betroffen, sondern in allen möglichen Beschäftigungsfeldern. Nicht alle teilen Magdas und Wojteks Sprachprobleme, aber gerade für Menschen aus anderen Ländern ist es besonders schwer, sich gegen solche Arbeitsstrukturen zu schützen und sich zu wehren. Sie kennen nicht alle Regeln und Gesetze, wissen nicht, wo man Hilfe bekommen kann.

Besonders krasse Fälle von Arbeitsausbeutung erregen durchaus mediale Aufmerksamkeit. Bundesweit war 2023 wochenlang eine Auseinandersetzung polnischer LKW-Fahrer mit ihrem Auftraggeber in Gräfenhausen in den Medien, der neben der Unterschlagung von Lohn auch gewaltsam mit der Anwerbung eines Securitytrupps den Streik seiner Beschäftigten brechen wollte. In Thüringen waren bereits 2021 neun Fahrer eines Logistik-Subunternehmens in ihren Transportern in den Wald geflüchtet, nachdem ihnen monatelang der Lohn unterschlagen wurde und der Arbeitgeber ihnen als Reaktion auf ihren Protest schließlich den Zugang zur Firmenwohnung verwehrte.

Wie vielen Menschen in Thüringen Arbeitsausbeutung widerfährt, ist nicht bekannt. Es gibt keine zusammenführende Erhebung

dazu und die Dunkelziffer dürfte hoch sein. Erfassbar werden solche Fälle nur, wenn sie in irgendeiner Form Behörden bekannt werden, beispielsweise dem Zoll oder dem Amt für Arbeitsschutz. Oder wenn sich Betroffene an Unterstützungsstrukturen wenden, wie die Ende 2017 bzw. Anfang 2018 in Thüringen eingerichteten Anlaufstellen Faire Mobilität und Faire Integration. Erstere klärt EU-Bürger*innen, die in Thüringen arbeiten, über ihre Rechte auf und hilft mit konkreten Hilfestellungen, wenn der arbeits- und sozialrechtliche Rahmen verletzt wird. Gleiches leistet die Faire Integration für sogenannte Drittstaatsangehörige, die aus Ländern außerhalb der EU stammen, nicht der EU-Freizügigkeit unterliegen und damit oft zusätzlich vor komplizierten aufenthaltsrechtlichen Fragen stehen. Beide Anlaufstellen haben in den sieben Jahren ihres Bestehens in insgesamt über 5.760 Anfragekontakten Beschäftigte individuell informiert und beraten. Hinzu kamen 2.611 Teilnehmende in Informationsveranstaltungen zu grundlegenden Fragen des Arbeitsrechts. An jedem Arbeitstag in den vergangenen sieben Jahren wurde also im Schnitt rund 4,6 Mal ganz konkret weiter geholfen.

Auch Magda und Wojtek finden den Weg zur Anlaufstelle. Ein Bekannter, der ebenfalls Kurierfahrer ist, gibt ihnen einen Flyer, der auf polnisch kostenfreie und vertrauliche Unterstützung in Fällen von Arbeitsrechtsverletzungen verspricht. Sie sind skeptisch, aber ihr Bekannter versichert, er habe dort gute Hilfe bekommen. Außerdem spräche die Frau dort Polnisch.

Ihr erster Besuch in der Beratungsstelle findet im September 2022 statt. Schnell wird klar,

dass eine ganze Reihe von Fragen zu klären sind. Nach einem erfolglosen Anruf beim Arbeitgeber erläutert die Beraterin dem Ehepaar mögliche Schritte zur Lösung der Probleme: Schriftliche Geltendmachung des Lohnanspruchs für Juni und Juli sowie noch ausstehender Urlaubstage beim Arbeitgeber und Rückforderung der geleisteten Kautions, Antragstellung für Arbeitslosigkeit 1 und für Insolvenzgeld bei der Arbeitsagentur, Klärung des Krankenversicherungsschutzes mit der Krankenkasse. Es stellt sich

ja aber nicht vorliegt. Während Magda und Wojtek immer ungläubiger die jeweils nächste Hürde zur Kenntnis nehmen, ist die Situation für die Mitarbeiterin der Anlaufstelle Faire Mobilität nicht weiter verwunderlich. In der

LEIDER

KEIN

EINZEL-



heraus, dass die Beiträge an die Krankenkasse vom Arbeitgeber nicht bezahlt worden sind, ebenso wenig wie Abgaben an die Arbeitslosenversicherung. Die Agentur für Arbeit verlangt eine schriftliche Kündigung, die

Regel tauchen hinter den ersten Problemen weitere auf und geht es neben Lohnfragen noch um viele weitere Themen rund ums Arbeits- und Sozialrecht. Mit Tipps und Unterstützung der Anlaufstelle organisie-

FALL

weiter →

ren sich Magda und Wojtek Lebensmittel bei der Tafel des Kreises, können für Oktober die Mietübernahme durch das Jobcenter und mit der Krankenkasse die Versicherung klären. Magda kann endlich ihre Behandlung bekommen. Bald ist klar, dass die Geltendmachung beim Arbeitgeber keinen Erfolg hat – die Anlaufstelle Faire Mobilität rät zur Klage

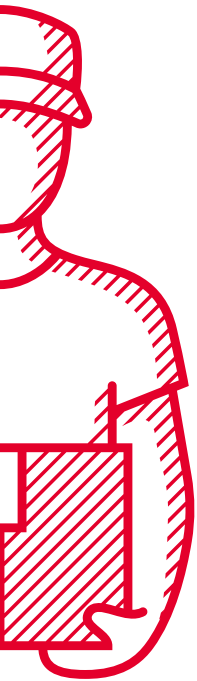
allen Forderungen, das Nachsehen haben die Beschäftigten.

Zum Glück für Magda und Wojtek gibt es die Generalunternehmerhaftung. Von der haben sie zwar noch nie etwas gehört, aber die Anlaufstelle Faire Mobilität erklärt ihnen, dass die auftraggebende Firma, für die ihr Betrieb gearbeitet hat, für sie mitverantwortlich ist.

unternehmen Fragen zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber beantworten. Auch hier hilft die Beratungsstelle.

Kurz vor Weihnachten 2022 dann die freudige Botschaft: Magda und ihr Mann bekommen den Mindestlohn gemäß ihres Vertrages für Juni und Juli 2022 nachbezahlt. Und tat-

Wojtek einigermaßen erleichtert, zumindest noch etwas Geld bekommen zu haben. In der Zwischenzeit haben sie sich auch um einen neuen Job bemüht, sind wieder in der Kurierbranche gelandet und hoffen inständig, dass es dieses Mal besser ausgeht. Aber da sie auf gar keinen Fall von Arbeitslosengeld 2 leben wollen, bleibt ihnen keine andere Option. Mit



ARBEITSAUSBEUTUNG KENNT KEINE GRENZEN

beim Arbeitsgericht. Im November ist dort Güutetermin, aber der Arbeitgeber erscheint nicht. Er erhält ein Versäumnisurteil, ist aber weder telefonisch noch per Post erreichbar. Die Firma existiert einfach nicht mehr. Unter früheren Arbeitskollegen kreist die Vermutung, der Geschäftsführer habe sich ins Ausland verabschiedet. Damit entzieht er sich

Das ist ihre letzte Chance, an den Lohn zu kommen. Magda findet das Ganze etwas unübersichtlich. Dennoch schreibt sie mit Unterstützung der Anlaufstelle an diesen Generalunternehmer und bittet um die Prüfung ihrer Ansprüche. In der Folge muss sie ihre und Wojteks Unterlagen einreichen sowie in einem online Gespräch mit dem General-

sächlich ist einige Tage später das Geld auf dem Konto. Die 600 Euro Kautions sind verloren, der nicht genommene Urlaub auch, und ein Arbeitslosengeld 1 Anspruch ist ihnen aufgrund der nicht geleisteten Beiträge ebenfalls verwehrt. Der ehemalige Arbeitgeber hat sich also so einiges in die eigene Tasche gesteckt. Dennoch sind Magda und

ihren Sprachkenntnissen haben sie begrenzte Wahlmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Der einzige Trost: Beim nächsten Mal wissen sie, wo sie Hilfe bekommen. Und die ganzen Briefe hat sich Magda auch als Vorlagen auf ihren Computer gespeichert.

Auf dass sie sie nie wieder brauchen wird!



NOCH

1.342 BERATUNGS-
KONTAKTE

EIN

*Ein Jahr aus dem
Alltag der Anlaufstellen
Faire Integration und
Faire Mobilität*

WEITER

274 VERWEISE ZU ANDEREN
EINRICHTUNGEN

1.068 EIGENE
BEARBEITUNGEN

WEG

2024 hat Fair im Fokus ein Jahr lang die Projekte der Fairen Integration und Fairen Mobilität Thüringen bei ihrer Arbeit begleitet. Dabei konnten wir Höhen und Tiefen miterleben und am Ende gemeinsam mit den Projektkoordinator*innen Resümee ziehen: 2024 war ein beispielhaftes Jahr mit den üblichen Herausforderungen und Problemlagen.

„Unsere Leute“ – das sind Beschäftigte in Thüringen, die ursprünglich aus einem anderen Land nach Deutschland gekommen sind und hier arbeiten. Da sie alle sich erst auf dem hiesigen Arbeitsmarkt orientieren und mit Rechten und Pflichten vertraut werden müssen, sind sie besonders wenig vor unlauteren Machenschaften und ausbeuterischen Arbeitsstrukturen geschützt. Deshalb gibt es für sie Anlaufstellen für arbeits- und sozialrechtliche Themen, wo sie in ihren Muttersprachen Fragen zu Mindestlohn, Kündigungsschutz oder auch Arbeitssicherheit und Lohnberechnungen klären können. Sie arbeiten nicht nur in der Lager- und Logistikbranche, sondern auch als Kurierfahrende, auf dem Bau, in der Pflege oder in der Fleischzerlegung. Ausländische Beschäftigte sind auf zahlreichen Arbeitsplätzen in Thüringen anzutreffen. Und jedes Jahr werden es mehr.

weiter →



ENDE JANUAR 2024: SITZUNG ZUR JAHRESPLANUNG

Wir sitzen in behaglicher Runde in einem Seminarraum mit den Beschäftigten der Fairen Mobilität. Die fünf Frauen planen die Projektaktivitäten des Jahres. Auf der Pinnwand sammeln sich Ideen für sogenannte Aufklärungsaktionen. Das sind Aktionen vor Betrieben, bei denen ausländische Beschäftigte mit Flyern über das Beratungsangebot der „Fairen Projekte“, wie sie in Kurzform bei den Beschäftigten heißen, informiert werden. „Wer nicht weiß, dass er uns anrufen kann, um kostenlos arbeits- oder sozialrechtliche Fragen zu klären, kann unser Angebot natürlich nicht in Anspruch nehmen“, erläutert S. den Grund für diese Aktionen. Deshalb ist eine Hauptaufgabe, die Existenz der Anlaufstellen thüringenweit weiter bekannt zu machen. Dabei zeigt die Erfahrung

der mittlerweile sechs Projektjahre, dass neben sprachspezifischen Social Media Kanälen und Messengergruppen auch die Aktionen vor Ort eine wichtige Rolle spielen. „Die Leute haben uns dann kurz gesehen und gemerkt, dass wir wirklich ihre Muttersprache sprechen. Das senkt für viele die Hemmschwelle und auch das Vertrauen ist größer.“ Mittlerweile kommen allerdings auch sehr viele Ratsuchende aufgrund von Hinweisen von Freund*innen und Arbeitskolleg*innen.

Stück für Stück füllt sich die Pinnwand mit Vorschlägen für Aktionen. „Wir müssen genug Luft für die Beratungsarbeit lassen“, mahnt J. „Allein gestern hatte ich drei neue Anrufe, und das eine scheint eine komplizierte Sache zu sein. „Von den Zahlen her müssten wir eigentlich gar keine Aufklärungsaktionen machen, das ist Euch schon klar.“ Aber das passe nicht zum Anspruch des Projektes. Alle ausländischen Beschäftigten in Thüringen sollen Informationen bekommen können, wenn sie diese benötigen. So wird auch immer wieder diskutiert, wie gerade auch die abgelegeneren Regionen erreicht werden können und wo sich Betriebe befinden könnten, die einen hohen Grad an ausländischen Beschäftigten haben. Einige Tipps und Hinweise erhalten sie von Gewerkschaften, mit denen sie in einem engen Austausch stehen. Manchmal entdecken sie aber auch selbst Betriebe, die einen Besuch lohnen. „Ich gehe mittlerweile an keiner größeren Baustelle mehr vorbei, ohne zu schauen, ob ich Autos mit ausländischen Kennzeichen davor sehe oder ich Beschäftigte entdecke und versuche zu hören, welche Sprache sie sprechen“, lacht O. „Eigentlich landet man bei Baustellen immer einen Tref-fer. Es ist nur die Frage, welchen Sprachflyer ich einpacke bzw. welche Kollegin von uns dort hinget. Jemand aus dem Ausland ist beim Bau aber immer dabei. In der Regel sind sie die Mehrheit.“

Statistische Angaben zu Thüringen belegen diese Eindrücke. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellte 2024 in seiner Untersuchung zur „Entwicklung und Struktur der Beschäftigung von Ausländer*innen in Thüringen“ fest, dass das Beschäftigtenwachstum maßgeblich auf Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zurück geht. Zwischen 2013 und 2022 stieg die Zahl der ausländischen Beschäftigten von 13.145 auf 62.158 Personen und hat sich damit in diesem Zeitraum vervierfacht. Die Zahl der deutschen Beschäftigten ging gleichzeitig um 19.733 Personen zurück. Damit stieg der Anteil ausländischer Beschäftigter in Thüringen rasant von 1,7 % 2013 auf 7,7 % 2022. Auch bundesweit bestätigt sich dieser Trend von 8,0 % in 2013 auf 14,5 % 2022.

Die größte Gruppe der ausländischen Beschäftigten bilden die Menschen mit polnischem Pass (21,2 % bzw. 13.197 Personen), gefolgt von Menschen mit rumänischem Pass (13,1 % bzw. 8.129 Personen), mit syrischem Pass (6,6 % bzw. 4.096 Personen) und mit bulgarischem Pass (4,1 % bzw. 2.567 Personen). Die Beschäftigtenquote in Thüringen ist dabei bei Menschen mit einem Pass aus osteuropäischen EU-Ländern am höchsten: Von 100 Menschen gehen fast 86 einer Erwerbstätigkeit nach, bei Menschen mit deutschem Pass sind es gut 83.

Am Ende des Planungstreffens stehen diverse Termine auf der Pinnwand. Die betreffen zum einen Aufklärungsaktionen in den Bereichen Logistik und Transport, der Kurierbranche, aber auch beispielsweise vor einem Fleischzerlegungsbetrieb in Ostthüringen. Zudem ist eine Ausstellung geplant, um auf die Arbeitsbedingungen ausländischer Beschäftigter in Thüringen aufmerksam zu machen. Aber auch verschiedene Workshops finden sich auf dem Plan: bei einer Betriebs- und Personalrätekonferenz

soll über die innerbetriebliche Zusammenarbeit von Belegschaften mit unterschiedlichen Herkunftsn diskutiert, bei einem Bildungsurlaub mit Beschäftigten, die in den 90er Jahren aus den ehemals jugoslawischen Staaten gekommen sind, Ähnlichkeiten und Unterschiede zur Situation damals beleuchtet werden. Und neben allem läuft die konkrete Einzelfallarbeit mit den Ratsuchenden das gesamte Jahr über.

Auch die Kolleg*innen des Projektes Faire Integration haben eine Jahresplanung für 2024 gemacht. Bei ihnen stehen – neben Beratung und Aufklärungsaktionen – besonders präventive Basisschulungen zum Arbeitsrecht für ausländische Beschäftigte oder Arbeitssuchende im Fokus. „Am besten ist doch, wenn die Leute in gewisse Fallen gar nicht erst hineintappen.“, betont B. aus der Fairen Integration. „Wenn wir wissen, dass in der Leiharbeit einsatzfreie Zeiten überbrückt werden, indem die Beschäftigten Aufhebungsverträge unterschreiben und wenige Wochen später neue Verträge ausgehändigt bekommen, können wir vor genau solchen Praktiken warnen. Oder wir sensibilisieren die Kolleg*innen allgemein, dass sie gar nichts direkt vor Ort unterschreiben und sich die Unterlagen in Ruhe mit nach Hause nehmen sollen. Dann können sie alles mit Sorgfalt lesen, Übersetzungsprogramme zur Hilfe nehmen und unterschreiben dann nur Dinge, die sie verstanden haben. Genau solche Hinweise geben wir in den Schulungen ‚Basiswissen Arbeitsrecht‘.“

weiter →

>100.000 € GESICHETERTE ANSPRÜCHE

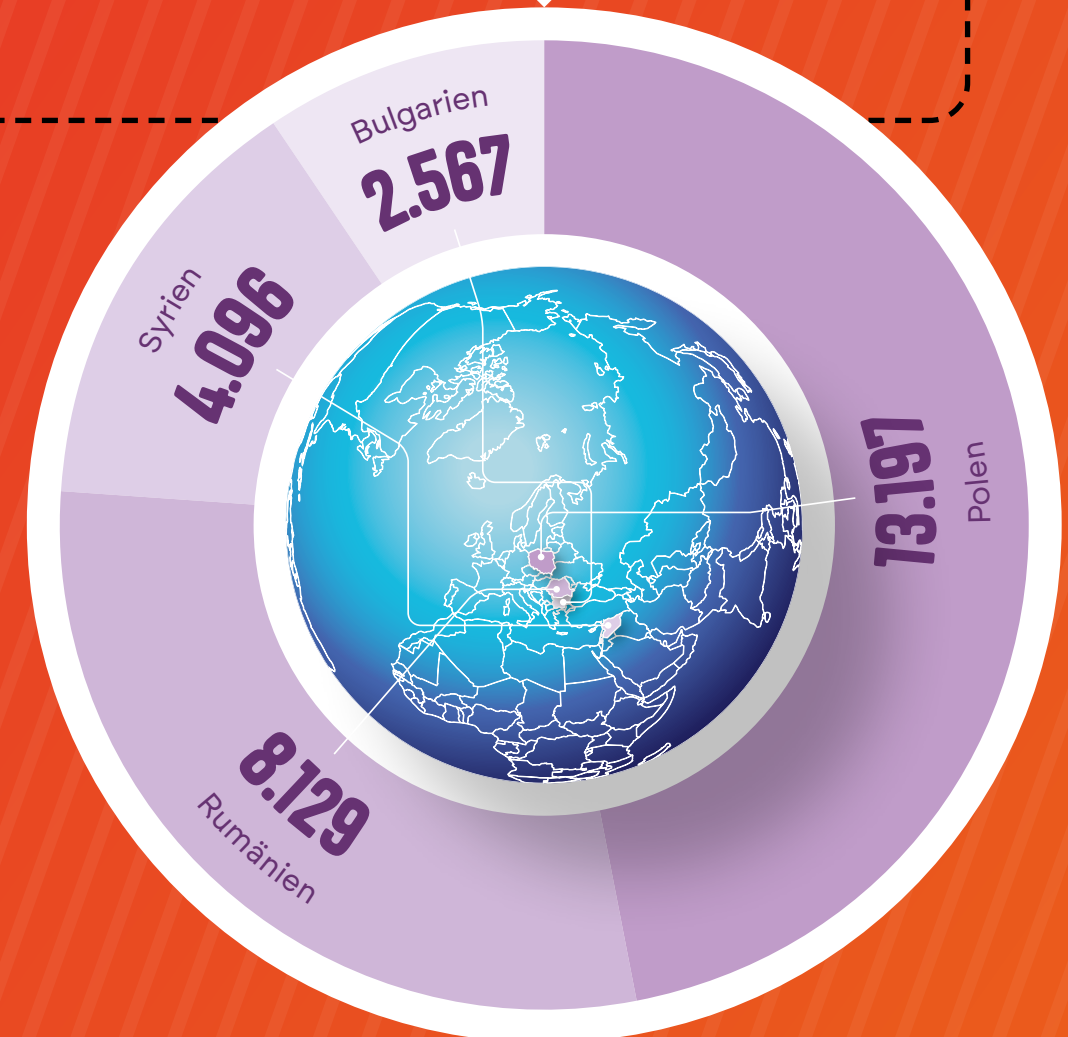
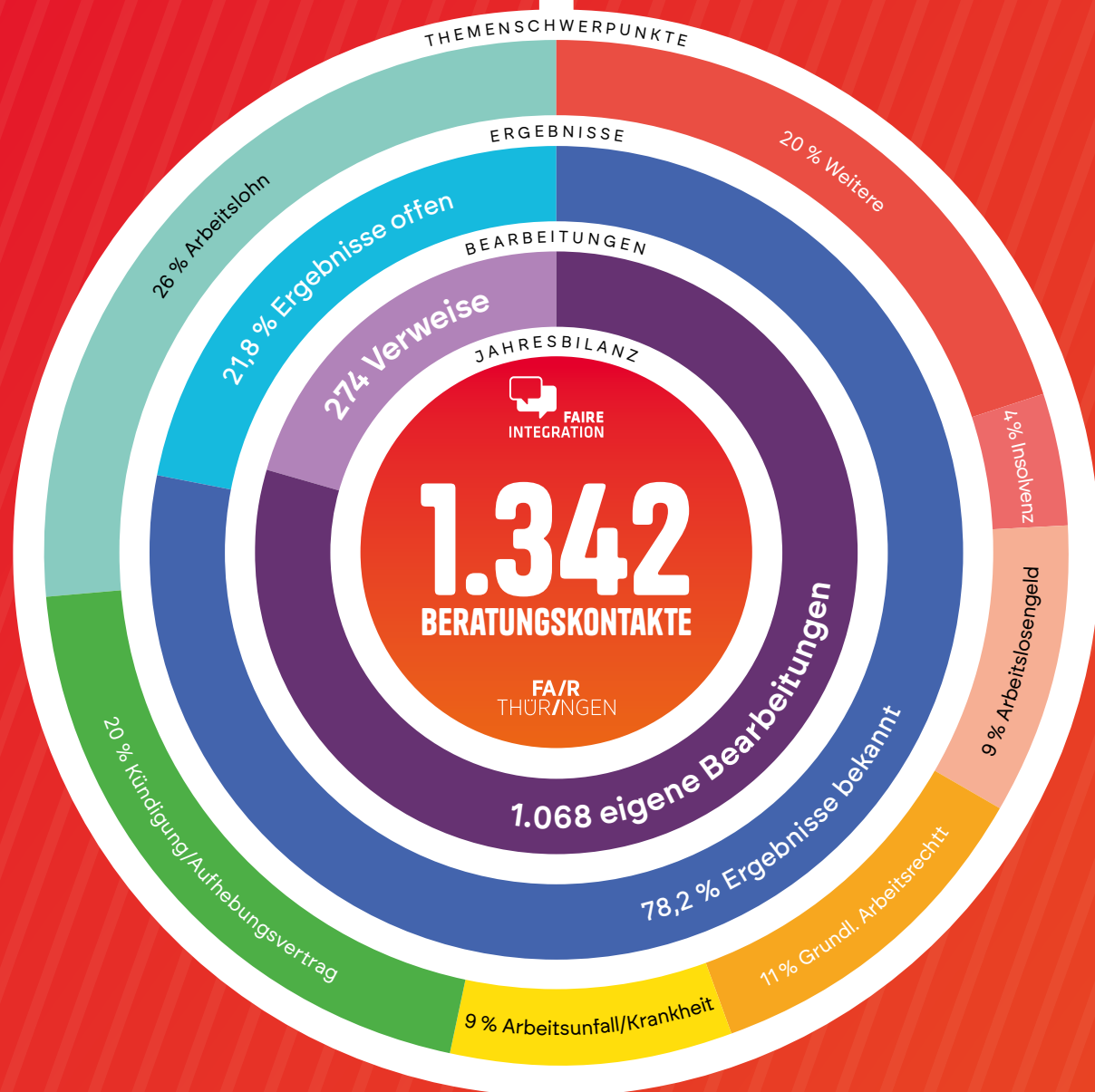
THÜRINGEN IM WANDEL

13.145 IM JAHR 2013

Wachstum ausländischer Beschäftigter 2013–2022

62.158 IM JAHR 2022

2.590 ÜBER FLYER ERREICHT



366 TEILNEHMENDE IN BASISCHULUNGEN

Zwischen Lohnklagen, Kündigungen und Anrufen im Minutentakt: Die Beratungsstellen sind Ankerpunkte für ausländische Beschäftigte – und der Arbeitsdruck wächst stetig.

SOMMER 2024: EIN TAG IN DEN ANLAUFSTELLEN

Zur Mitte des Jahres treffen wir die Kolleg*innen wieder. Es ist kurz nach den Sommerferien in Thüringen und es ist gut warm in der zweiten Etage der Schillerstraße 44. Dabei scheint die Sonne erst leicht an der Ecke durch die Fenster, es wird im Laufe des Tages definitiv noch heißer werden. Vier Büros fungieren als Anlaufstelle für die ausländischen Beschäftigten: Eines mit den beiden polnischsprachigen Kolleg*innen, eines mit den Kolleg*innen für Rumänisch, Bulgarisch und Russisch, das dritte mit Arabisch, Amharisch, Tigrinya und Englisch als Kernsprachen, das letzte mit Farsi, Dari, Urdu und Paschto sowie Deutsch als Beratungssprachen.

Im polnischen Büro ist gerade Sprechstunde, wie immer donnerstags von 9:00 bis 11:00 Uhr. In dieser Zeit können sich die Beschäftigten telefonisch melden. Die meisten Anrufer*innen bekommen die Telefonnummer von Freund*innen oder Bekannten. Die Beraterin J. war schon eine halbe Stunde vorher im Büro und beantwortet schnell noch zwei Anfragen, bei denen sie noch eine Rückmeldung bis zum heutigen Datum schuldig ist. In einem Fall geht es um eine fehlende Arbeitgeberbescheinigung bei einem Arbeitslosengeld 1-Antrag. Ein typisches Problem, wie J. uns versichert. Die zweite Rückmeldung betrifft eine Lohnklage. Eine Frau hatte noch ausstehende Lohnansprüche gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der aber nicht auf die Geltendmachung reagiert hatte. J. muss der Frau die weiteren Möglichkeiten einer gerichtlichen Klage erläutern und die nächsten Schritte erklären.

Kurz nach neun meldet sich die erste Person in der Sprechstunde. Wir verlassen den Raum während des Telefonats und J. berichtet uns im Nachhinein den Sachverhalt: Die Anruferin und ihre Freundin hatten ein Schreiben ihres Arbeitgebers mit einem Aufhebungsvertrag bekommen, da die Leihfirma für sie keine Einsätze mehr habe. Der Aufforderung, die Verträge zu unterschreiben, waren sie nicht nachgekommen und hatten daraufhin für den nächst folgenden Tag einen Einsatz in 277 km Entfernung für morgens um 5 bekommen. Ohne weitere Hinweise. Sie hatten ihre Disponentin angerufen, die ihnen geraten hatte, sich krank zu melden und abzuwarten. Das hatten die beiden Frauen in der Eile getan. Nun waren sie unsicher, ob der Rat richtig war. Die Disponentin war nicht zu erreichen, die Krankschreibung lief noch. J. hatte mit den beiden Frauen einen Termin Anfang der Woche in der Anlaufstelle vereinbart, um sich alle Unterlagen genau ansehen zu können.

Die kurze Zusammenfassung von J. für uns wird zwei Mal unterbrochen. Das eine Mal steckt Kollege A. von der Fairen Integration den Kopf durch die Tür. Der Input für den Bildungsurlaub ist noch abzustimmen. Die beiden können jedoch nicht einmal einen Termin vereinbaren, da das Telefon bereits wieder klingelt und wir wieder den Raum verlassen. Das Telefonat dauert über eine halbe Stunde. Später erfahren wir, dass es der Fall einer Lagerarbeiterin ist, deren Arbeitssituation sich seit einem Arbeitsunfall im Herbst deutlich verschlechtert hat. Die Frau fühlt sich gemobbt, mit den schwersten Aufgaben konfrontiert und unter Druck gesetzt, bloß nicht noch einmal eine Krankschreibung einzureichen. Jetzt war sie aber doch erkrankt. Zunächst hatte sie noch versucht, über kurzfristig eingereichten Urlaub eine Krankschreibung zu verhindern. Nun gibt es Streit über beides: den zu kurzfristig eingereichten Urlaub und die Krankschreibung. J. erklärt uns, dass der Betrieb in den beiden Anlaufstellen bestens bekannt ist, da es dort immer eine Reihe von Unregelmäßigkeiten gäbe.

Und tatsächlich ist auch das nächste Telefonat eine Beschäftigte aus dem gleichen Unternehmen: Die Frau arbeitet dort seit 10 Jahren, hat nun aber eine Kündigung erhalten. Sie ist in der zuständigen Gewerkschaft organisiert, spricht aber kein Deutsch. Deshalb meldet sie sich in der Anlaufstelle mit der Frage, wie sie vorgehen soll. J. verweist sie dennoch an die Gewerkschaft mit dem Hinweis, dass sie dort nicht nur rechtliche Hinweise bekommt, was sie machen kann, sondern im Zweifel auch Rechtsschutz für eine gerichtliche Auseinandersetzung.

weiter →

Das ist etwas, was die Fairen Projekte nicht leisten dürfen und können. Bei der Kontakt-herstellung unterstützt J. sprachlich. Dann müssen beide Seiten sehen, wie sie mit on-line Übersetzungsunterstützung oder anderen Hilfen die Verständigung gewährleisten. Erst langsam bauen die Gewerkschaften gerade in Ostdeutschland eine größere sprachliche Vielfalt in ihren Reihen auf.

Auch nach Ende der Sprechzeit klingelt das Telefon weiter. Ab jetzt übernimmt der Anruf-beantworter und bietet die Möglichkeit, Be-ratungsanfragen zu hinterlegen. J. hat noch offene Anfragen aus den letzten Wochen, die erst einmal weiter abgearbeitet werden müs-sen. Außerdem überlegt sie bereits, ob die Lagerarbeiterin mit dem kurzfristig einge-reichten Urlaub sich vielleicht auf eine übliche Praxis im Betrieb berufen könnte. J. macht sich eine Notiz, bei nächster Gelegenheit ein-mal die Rechtsprechung zu recherchieren. Aber da bliebe ja auch noch die Frage, wie sie die betriebliche Übung nachweisen könnte...

In den Büros der Fairen Integration stecken die Beschäftigten gerade die Köpfe wegen eines größeren Falls mit mehreren Ratsu-chenden zusammen. Insgesamt 9 Leute ha-ben sich gemeldet, da sie ihren Lohn nicht geregelt ausgezahlt bekommen. Alle sind sie beim gleichen Leiharbeitsunternehmen beschäftigt, das jetzt Insolvenz angemeldet hat. Für die Unterstützung der Ratsuchen-den bei der Beantragung des Insolvenzgel-des muss die Faire Integration die Lohnzet-tel genauestens prüfen:

Mit den meisten Beschäftigten hat das Un-ternehmen lediglich 8 Stunden Monatsar-beitszeit vereinbart. Dennoch arbeitet die Mehrheit deutlich mehr, bis zu 124 Stunden im Monat. Die letzten vier Monate wurde in den meisten Fällen gar kein Lohn ausge-zahlt, in Einzelfällen Löhne bis zur Höhe der Minijobgrenze. Restliche Stunden wurden offenbar auf einem Arbeitszeitkonto gut-

geschrieben. Für die Beantragung des Insol-venzgeldes müssen alle geleisteten Arbeits-stunden aufgeführt werden. Zudem wird in den Arbeitsverträgen der Ratsuchenden auf den Tarifvertrag Leiharbeit BAP/DGB verwie-sen, so dass auch Zuschläge für Mehrarbeit zu zahlen sind. Diese finden sich nicht auf den Lohnscheinen, wurden wohl unterschla-gen. Für die Insolvenzgeldberechnung sollen sie mit einfließen.

Die Kolleg*innen diskutieren die Berech-nungen und das weitere Vorgehen. Alle Be-schäftigten müssen erneut kontaktiert und das Verfahren zur Insolvenzgeldbeantra-gung mit ihnen besprochen werden, denn alle müssen individuell tätig werden. „Das ist oft das Problem“, erläutert uns Kollegin E. „Die Menschen kennen das System hier nicht und wissen nicht, was sie tun müssen. Viele denken auch, in Deutschland geht alles mit rechten Dingen zu, es gibt keinen Betrug durch Arbeitgeber. Dann sind sie völlig ent-setzt, wenn wir ihnen sagen, dass ihr Arbeit-geber sie um die Zuschläge betrogen hat. Und auch so einen Insolvenzgeldantrag be-kommen die Leute nicht allein hin. Stellen Sie sich das mal in einem anderen Land in einer Fremdsprache vor. Damit bleiben dann viele Forderungen auf der Strecke.“ „Die Betroffe-nen haben uns erzählt, dass die Firma rund 70 Beschäftigte hat, überwiegend arabisch-sprachige Kolleg*innen“, ergänzt B. „Entwe-der, die schaffen den Insolvenzgeldantrag ir-gendwie selbst, kommen die nächsten Tage noch zu uns oder verlieren irgendwann halt ihre Ansprüche.“

Der restliche Tag vergeht hier damit, für die einzelnen Betroffenen die Ansprüche genau auszurechnen und die Insolvenzgeldanträ-ge vorzubereiten. Die Besprechung soll aus Effektivitätsgründen möglichst mit allen gleichzeitig geschehen. „Das ist oft nicht möglich, da viele unserer Ratsuchenden in Schichtarbeit eingesetzt sind. Aber viel-leicht klappt es mit zwei Durchgängen“, hofft

E. „Dann muss ich nicht alles 9 Mal erklären.“ Ein Prinzip der Anlaufstellen ist, dass die Ratsuchenden selbst entscheiden müssen, wie sie vorgehen wollen. „Wir skizzieren die Möglichkeiten, die es aufgrund der Sachlage gibt – die Menschen selbst müssen wählen, was sie tun“, erklärt S. von der Fairen Mobili-tät. „Manchmal entscheiden sich Ratsuchen-de, auf Ansprüche zu verzichten, weil sie keinen Ärger haben wollen. Oder weil sie den Gang vor Gericht scheuen, wenn wir keine Ei-nigung mit der Arbeitgeberseite hinbekom-men. Oder wenn sie nur kurz in Deutschland sind und wieder in ihr Land zurückkehren. Andere sind kämpfe-risch und empfinden vorenthaltenen Lohn als Ungerechtigkeit, die sie aus der Welt schaffen wollen. Oder sie wollen damit auch andere schützen und den Arbeitgebern zei-gen, dass sie nicht mit allem durchkommen. Aber wichtig ist, dass die Beschäftigten im-mer selbst bestim-men, was in ihrem Fall passiert.“ Als letzte Aufgabe für den heutigen Tag will S. noch einen Fall abschließen, bei dem es um eine fehlende Krankenversicherung geht, da der Arbeitgeber den Beschäftigten offensicht-lich nicht gemeldet hat. „Leider auch über-haupt kein Einzelfall...“, seufzt S.

Ob fehlende Krankenversiche-rung, nicht gezahlte Löhne oder dubiose Verträge: Für viele Ratsuchende entschei-det die Unterstützung der Pro-jekte über Gerechtigkeit und Sicherheit im Arbeitsalltag.

weiter →

DONNERSTAG VOR WEIHNACHTEN 2024

Während R. und ihre Kolleg*innen noch ihre Aktionstaschen auspacken, sitzen wir bereits mit den beiden Projektleiter*innen zusammen und wollen auf die Jahresbilanz 2024 schauen. Bevor wir uns aber mit den Gesamtzahlen des abgelaufenen Jahres befassen, interessiert uns natürlich, was aus dem größeren Fall im Sommer mit den 9 Beschäftigten bei der insolventen Leiharbeitsfirma geworden ist. Schon bei der Frage rollt B. mit den Augen: „Das hat ein ganz schönes Hin und Her gegeben. Der Insolvenzverwalter hat die ganze Zeit nicht die gesamten geleisteten Arbeitsstunden der Leute bescheinigt und auch die verwehrten Zuschläge nicht berücksichtigt. Wir haben zwischenzeitlich mit der Bundesagentur für Arbeit Kontakt gehabt, mit der Schlichtungsstelle Leiharbeit, mit dem Insolvenzverwalter sowieso und immer wieder mit den Ratsuchenden. Aber diese Woche hat sich einer gemeldet, der einen Bescheid über die von uns errechnete Summe hat. Das Geld soll noch bis Weihnachten überwiesen werden. Wenn es bei einem klappt, sollte es bei den anderen auch so sein.“

Also ein Erfolg auf ganzer Linie? „Na ja“, schränkt B. ein, „für die Leute erst einmal schon. Die haben ihr Geld für den Insolvenzzeitraum bekommen. Allerdings hatten einige noch Ansprüche aus der Zeit davor, das Unternehmen hat ja bereits vor der Insolvenz mit dem Arbeitszeitkonto getrickst und den Leuten nicht immer allen Lohn ausbezahlt. Die haben jetzt also einiges verloren. Und am Ende kommt die Allgemeinheit für den Schaden auf, denn das Insolvenzgeld der Leute kommt nicht aus der Insolvenzmasse – dafür war das Unternehmen zu schlecht aufgestellt – sondern aus den Sozialkassen. Die vorher von eben dem gleichen Unternehmen nicht regulär gefüllt wurden, da dieses mit Arbeitsverträgen von 8 Stunden im Monat und dann Auszahlungen nur in Höhe der Minijobgrenze Sozialabgaben umging.“ „Es braucht in dem Bereich mehr Überprüfungen“, ergänzt T. von der Fairen Mobilität. „Die Einhaltung des Tarifvertrags muss kontrolliert werden und auch die Arbeitsagentur muss schärfer auf die Geschäftsmodelle von Leiharbeitsfirmen schauen, die sie ja immerhin vor Erteilung der Zulassung überprüfen. Die Firma, über die wir jetzt sprechen, hatte noch bis Dezember ihre Zulassung als Leiharbeitsfirma. Das ist etwas, was ich nicht verstehen kann. Und das sind ja alles keine Einzelfälle. Arbeitsverträge mit 8 Stunden im Monat kennen wir jedenfalls in der Beratung bei der Fairen Mobilität auch zur Genüge.“

UND DAS SONSTIGE FAZIT FÜR DAS JAHR 2024?

Die beiden Koordinator*innen schätzen 2024 als ein typisches Jahr in der Arbeit der Projekte ein. Gemeinsam schauen wir auf die Ergebnisse in Zahlen und Daten:

1.342 Beratungskontakte
1.068 eigene Bearbeitungen
274 Verweise zu anderen Einrichtungen

HÄUFIGSTE THEMEN / BLICK AUF DIE ERGEBNISSE DER BERATUNGEN

Faire Integration und Faire Mobilität Thüringen haben 2024 zusammen 1.342 Beratungskontakte absolviert. Kommen Menschen mit Fragen zu den Anlaufstellen, die sich nicht auf das Arbeits- oder Sozialrecht beziehen, verweisen die beiden Einrichtungen an andere Beratungsstellen, die das Thema bearbeiten und eine kompetente Auskunft geben können. Damit leisten die Projekte eine wichtige Scharnierfunktion für andere Einrichtungen bis hin zur Arbeitsagentur oder dem Jobcenter. Das Angebot, in der eigenen Muttersprache mit den Mitarbeitenden der Fairen Mobilität und Fairen Integration zu sprechen, senkt die Hürde doch beträchtlich, eine Anlaufstelle für die eigenen Fragen in Anspruch zu nehmen und Unterstützung zu suchen.

In 1.068 Kontakten wurden die fairen Beratungsstellen 2024 selbst direkt tätig und informierten die Ratsuchenden über den angefragten Sachverhalt und benannten bei Bedarf verschiedene Handlungsoptionen für die Betroffenen. Bei 835 Anfragen (rund 80 %) sind die Ergebnisse bekannt, in 233 nicht. Das hängt in der Regel damit zusammen, dass manchmal Ratsuchende zwar eine generelle Anfrage stellen, aber im folgenden nicht immer alle notwendigen Unterlagen senden. Oder dass der Kontakt abreißt, weil Menschen in ihr Herkunftsland zurückgekehrt sind und das Anliegen nicht mehr weiter verfolgen.

In den 835 dokumentierten Fällen für 2024 ging es in 218 Situationen oder rund einem Viertel der Anfragen (26,11%) um Fragen rund um den Arbeitslohn. Fast immer hieß das, dass der Lohn gar nicht oder zu gering ausbezahlt wurde und die Ratsuchenden Unterstützung suchten. Die Anlaufstellen informierten hier zum Verstehen von Lohnabrechnungen, zum Instrument der Geltend-

machung und auch zu Klagemöglichkeiten vor Gericht. Oft wurde auch versucht, im Kontakt mit den Arbeitgebern strittige Fragen zu klären und die Angelegenheit auf diesem Weg zu lösen. (Insgesamt konnten die Ratsuchenden mit Unterstützung der Fairen Integration und der Fairen Mobilität so in Summe über 100.000 Euro an berechtigten Ansprüchen in 2024 geltend machen.)

In rund einem Fünftel der Fälle (170 Mal oder in 20,36 % der Anfragen) ging es 2024 um Kündigungen und Aufhebungsverträge. Das umfasste sowohl Unterstützung der Ratsuchenden, wenn sie selbst eine Arbeitsstelle verlassen wollten, als auch bei Kündigungen seitens der Arbeitgeber. Die Betroffenen wurden über einzuhaltende Fristen, Kündigungsschutzklagen, Vertragsstrafen und die Folgen von Aufhebungsverträgen informiert und teilweise bei den anstehenden nächsten Schritten unterstützt.

In knapp 10 % der Anfragen (78 in absoluten Zahlen) ging es 2024 um Fragen rund um das Thema Arbeitsunfall, Krankheit/Krankenversicherung und Lohnfortzahlung. Gerade hier fehlen den ausländischen Beschäftigten in der Regel Kenntnisse über das Funktionieren des Sozialversicherungssystems und das Zusammenspiel verschiedener Akteure. Das zeigt sich auch in weiteren Anfragen zu den Themen Rente, Schwangerschaft und Elternzeit oder ergänzenden Sozialleistungen (zusammen auch noch einmal rund 8 % der Anfragen 2024).

weiter →

Grundsätzliche Fragen zum Arbeitsrecht (Mindestlohn, Arbeitszeit, Urlaub, Pausen...) und zum eigenen Arbeits- bzw. mitgeltenden Tarifvertrag gab es 2024 in 94 Fällen bzw. über 11% der Anfragen. Damit wird ein allgemeiner Beratungsbedarf zu grundlegenden Themen des Arbeitsrechts sichtbar, den offensichtlich Informationsmöglichkeiten im Netz oder diverse Broschüren und andere Materialien nicht ausreichend abdecken können.

In ca. 9% der Fälle (75 Mal) waren Arbeitslosengeld bzw. damit zusammenhängende Themen (notwendige Bescheinigungen fürs Ausland, Sperren, fehlende Unterlagen von Arbeitgebern) Inhalte der Anfragen an die Anlaufstellen Faire Mobilität und Faire Integration. Im Kontakt mit der Arbeitsverwaltung (Jobcenter oder Agentur für Arbeit) konnten Missverständnisse oder auch Gründe für fehlende Unterlagen geklärt werden. Wenn Ratsuchende keine Unterlagen von ihren Arbeitgebern bekommen, können sie sie auch nicht einreichen – gerade bei kleinen Sub-Subunternehmen im Logistikbereich oder der Leiharbeit keine Einzelfälle.

In 37 Fällen halfen die Anlaufstellen 2024 beim Thema Insolvenz weiter. Auch das ist eine Sondersituation für Beschäftigte, die schwer zu überschauen ist und bei der Informationen fehlen. Insbesondere ausländische Beschäftigte haben es aufgrund der Sprachbarriere schwer, hier ihre noch ausstehenden Lohnansprüche geltend zu machen.

Die restlichen Anfragen in 2024 decken ein weites Themenspektrum ab. Es gab Unsicherheiten zu speziellen Beschäftigungsverhältnissen (Minijob, Befristungen, (Schein-) Selbstständigkeit), zur Arbeitserlaubnis (bei Geflüchteten), aber auch zu Abmahnungen, zu Problemen mit der vom Arbeitgeber gestellten Wohnung oder zu gewerkschaftlicher Unterstützung.

Es gab 366 Menschen, die über Aufklärungsveranstaltungen grundlegende Informationen zum Arbeitsrecht bekommen haben und 2.590 Menschen, die über Verteilaktionen von Flyern und Informationsmaterial auf die Anlaufstellen aufmerksam gemacht werden konnten und nun wissen, an wen sie sich bei Fragen und Unsicherheiten wenden können.

Nicht zuletzt informierten die Anlaufstellen immer wieder über die Arbeitsrealität ausländischer Beschäftigter in Thüringen und leisteten mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag dazu, dass einige Beispiele ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse stärker ins allgemeine Blickfeld gelangten.

WAS BRINGT ES?

„Wenn wir nur das zusammenrechnen, von dem wir ganz konkret wissen, kommen wir schon auf über Hunderttausend Euro in 2024, die die einzelnen Beschäftigten mit Hilfe unserer Aufklärung und Beratung erstritten haben“, sagt B. „Neben den Fällen, in denen andere Fragen geklärt wurden wie Kranken- oder Unfallversicherung, zurückgenommene Kündigungen, Stundenkorrekturen oder Urlaubsansprüche.“ Ein gewisser Stolz ist dem Projektleiter anzumerken. „Und bei den meisten bekommen wir das Ergebnis ja gar nicht mit“, ergänzt T., „weil sich die Leute nicht immer zurück melden bei uns. Gerade, wenn alles geklappt hat, ist die Sache für sie erledigt und wir hören nichts mehr. Dennoch wäre der eigentliche Erfolg unserer Arbeit, wenn es uns nicht mehr bräuchte. Wenn es gewisse Strukturen, ausbeuterische Konstrukte und Trickserien nicht mehr gäbe. Oder die Leute so viel Wissen und finanzielle Unabhängigkeit hätten, dass sie manche Stellen zu gewissen Bedingungen nicht mehr annehmen. Deshalb arbeiten wir ja auch so viel im Bereich Aufklärung und Information für die Ratsuchenden, aber auch für andere,

um auf diese Strukturen und die Rahmenbedingungen des Thüringer Arbeitsmarktes aufmerksam zu machen. Aber da haben wir wohl noch einen weiten Weg vor uns.“

Zwischen Erfolgen und offenen Baustellen: Viele Ratsuchende haben ihr Recht durchgesetzt, doch Trickserien der Arbeitgeber, Lücken in der Kontrolle und strukturelle Probleme bleiben bestehen.

Das Jahr ist fast um, über die Weihnachtszeit werden erfahrungsgemäß kaum Anfragen eingehen. Manchmal gibt es Kündigungen zum Jahresende. In den Büros ist eine gewisse Jahresendstimmung zu spüren. N. gesteht uns, sie sei doch etwas erschöpft, O. freut sich auf zwei Wochen Ruhe, A. speichert gerade noch die letzten Unterlagen eines Falles.

WIR WERDEN DRAN BLEIBEN!

10 JAHRE MINDESTLOHN IN DEUTSCHLAND*

Erfolgsgeschichten für Arbeitnehmer*innen sind ein Grund zum Feiern. Eine dieser Geschichten ist der Mindestlohn. Anfang 2015 wurde er in Deutschland eingeführt. Mit damals 8,50 Euro pro Stunde galt er als gesetzliche Lohnuntergrenze für fast alle Beschäftigten. Damals schon wurden bestimmte Gruppen auf Druck der Arbeitgeberseite ausgenommen. So galt der Mindestlohn für Zeitungszusteller*innen erst zwei Jahre später.

Stufenweise stieg er seither auf aktuell 12,82 € pro Stunde. Er ist eine gewerkschaftliche Errungenschaft und dennoch bemerken wir auch heute, dass Mindestlöhne umgangen werden. Daher sind die 10 Jahre Mindestlohn ein Ansporn für 10 weitere Jahre Verbesserungen für Arbeitnehmer*innen.

Renate Licht,
DGB-Regionsgeschäftsführerin in Thüringen

* außer für Zeitungszusteller*innen. Die bekamen erst zwei Jahre später den Mindestlohn.

25 JAHRE ERFURT IM NS

Die Projektgruppe Erfurt im Nationalsozialismus kann auf ein Viertel Jahrhundert Engagement zurück blicken. 25 Jahre mit intensiver Auseinandersetzung zur Erfurter Stadtgeschichte zur Zeit des Nationalsozialismus, dutzenden Stadtrundgängen und vor allem herausragendem ehrenamtlichem Engagement.

Ein herzliches Dankeschön sagt das Team des DGB-Bildungswerk Thüringen

30 JAHRE DESERTEURS- DENKMAL

Anlässlich des 80. Jahrestages der Befreiung Europas von den Nationalsozialisten gründet sich vor 30 Jahren ein Bündnis, um in einer Ausstellung und in zahlreichen Veranstaltungen die Auseinandersetzung mit den Themen Krieg, Frieden und Menschenrechte zu fördern. Auf dem Petersberg Erfurt wurde das „DenkMal für den Unbekannten Wehrmachtsdeserteur“ errichtet. Seit 30 Jahren ist dieses DenkMal in Veranstaltungen und Stadtrundgänge eingebunden.

35 JAHRE BWT

Das DGB-Bildungswerk Thüringen feiert 35 Jahre Bestehen, das ist gewerkschaftliche und politische Bildungsarbeit vor Ort und hier in Thüringen. Das sind mehr als drei Jahrzehnte Unterstützung für abhängig Beschäftigte bei der Vertretung ihrer Interessen in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft. Nur, wer die wirtschaftlichen und politischen Machtstrukturen durchschaut, kann sie auch verändern. Damit kann es gelingen in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen aktiv zu werden und mutig zu Handeln. Danke an alle Kolleginnen und Kollegen des bwt für ihr Engagement, die Kreativität und ihre kämpferische Energie.

Michael Rudolph
DGB Hessen-Thüringen, Vorsitzender

Renate Sternatz
DGB Hessen- Thüringen, stv. Vorsitzende

10 JAHRE BILDUNGS- FREISTELLUNG IN THÜRINGEN

Für ein funktionierendes Miteinander braucht eine Gesellschaft Menschen, die sich einbringen und mitdiskutieren. Menschen, die sich mit politischen, sozialen, ökonomischen Fragen befassen und genau hierfür immer mal den Kopf frei haben können. Dafür braucht es Möglichkeiten und Zeit. Schon 1974 beschloss die Internationale Arbeitsorganisation, dass Beschäftigte bezahlten Urlaub bekommen sollten, um sich bilden zu können. Seit 10 Jahren ist dieses Recht auf Bildungsfreistellung auch für Beschäftigte in Thüringen gesetzlich verankert.

35 JAHRE THÜNINGER ERWACHSENEN- BILDUNGS- GESETZ

Ende 1991/ Anfang 1992 beschloss Thüringen als erstes neues Bundesland ein Erwachsenenbildungsgesetz. An dieser Entwicklung war das DGB BWT (damals noch: Verein für Arbeitnehmerbildung Thüringen) als Teil der LAG Erwachsenenbildung maßgeblich beteiligt. Auch der Dachverband der Freien Träger der Erwachsenenbildung e.V. (LOFT e.V.) wurde 2006 vom DGB BWT mitgegründet. So hat das DGB Bildungswerk Thüringen die Rahmenbedingungen für Erwachsenenbildung in Thüringen maßgeblich mitgestaltet und sich dabei immer für faire Arbeitsbedingungen, Planungssicherheit der Träger und ein breites und vielfältiges Angebot der Erwachsenenbildung für Menschen von 16 Jahre bis ins hohe Alter in Thüringen eingesetzt. Vielen Dank sagt die Geschäftsstelle von LOFT.

Lisa Schwörer
Geschäftsführerin der Landesorganisation
der Freien Träger der Erwachsenenbildung

Zukünftige Gründe zum Feiern?

2030

THÜRINGEN GRÜNDET DIE FAIRE ARBEITS- KAMMER

Seit Anfang der 2020er Jahre wurde in Thüringen immer wieder über das Thema Arbeitskammer diskutiert. Es folgten Exkursionen zur Arbeitskammer nach Bremen, Austausch mit österreichischen Kolleg*innen und in Thüringen ein Meinungsbildungsprozess, der auch durch den DGB mit vorangetrieben wurde. Ausschlaggebend war auch die Erkenntnis, dass Interessen von Arbeitnehmer*innen in Thüringen wenig Gehör fanden. Mitte der 2020er Jahre wurden strukturelle Probleme immer gravierender. Die ohnehin schon geringe Tarifbindung sank, der Niedriglohnsektor wuchs aber weiterhin.

Die 2029 neu gewählte Landesregierung war der Meinung, dass nur eine konsequente Veränderung diesem Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen etwas Wirksames entgegen setzen könne. So konnte schon ein Jahr nach der Regierungsbildung die Schaffung der Fairen Arbeitskammer beschlossen werden.

WANDERAUSSTELLUNG

WIR HABEN WAS GEGEN



Die Ausstellung wirft einen unbequemen Blick hinter die Kulissen des Thüringer Arbeitsmarktes aus der Perspektive migrantischer Beschäftigter. Keine Fachjargons; wenige Statistiken. Dafür echte Geschichten von echten Menschen.

Renate Sternatz, stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen

Bestellen Sie die Wanderausstellung für Ihre Einrichtung, Stadt oder Region!

ARBEITS- AUSBEUTUNG



bwt
DGB-Bildungswerk
Thüringen e.V.

FA/R
THÜRINGEN

Migrantische Arbeitswelten als Herausforderung für Gewerkschaften

Deutschland ist ein Einwanderungsland und das zeigt sich auch in der Arbeitswelt. Bundesweit sind mehr als zwölf Millionen Menschen mit Migrationsgeschichte erwerbstätig. Ein Drittel von ihnen arbeitet in Helfer- und Anlernertätigkeiten, etwa 17% von ihnen sind befristet. Dieser Text fokussiert sich daher auch auf die Kolleg*innen im Niedrig- und Mindestlohnsektor mit unsicheren Arbeitsplätzen. Es sollte jedoch allen bewusst sein, dass es verschiedene migrantische Arbeitsrealitäten in Deutschland gibt und sich kaum verallgemeinernde Aussagen treffen lassen. Auch nicht im Osten der Bundesrepublik.

Doch was bedeutet migrantische, prekäre Arbeit? Als häufigste Hürde wird die Sprache im Betrieb benannt. Nicht nur der Betrieb, sondern auch wir als Gewerkschafter*innen leben von der Kommunikation. Wir beschweren uns, finden Gemeinsamkeiten und Gegensätze – und entscheiden uns, dass wir uns organisieren. Für eine bessere Arbeitswelt.

Doch wie soll dies wirkungsvoll geschehen, wenn in einem Betrieb 30 Sprachen gesprochen werden? Dies ist eine Frage, die wir so noch nicht beantworten können. Wir schaffen es bereits vereinzelt durch mehrsprachige Kolleg*innen oder mehrsprachige Ansprache-Teams bestimmte Zielgruppen zu erreichen – jedoch bei weitem nicht alle Kolleg*innen in allen Sprachen. Trotzdem

gibt es Organisationserfolge: der DHL Hub in Leipzig, Zalando in Erfurt oder Kaufland Logistik in Magdeburg und viele weitere Betriebe. Doch der Übergang in die Regelarbeit, also bspw. Gremien, Schulungen und Konferenzen, gestaltet sich schwierig. Simultandolmetscher*innen sind nicht nur ein Kosten- und Logistikfaktor, sondern auch vom Organisationsaufwand kaum bis in die letzte Gliederung von ver.di umsetzbar. Und daraus folgt eines der größten Probleme. Eine Gewerkschaft ist eine Mitmachorganisation. Nicht nur im betrieblichen Arbeitskampf, sondern auch in unseren Entscheidungen und politischen Beschlusslagen sind wir von unseren ehrenamtlichen Mitgliedern abhängig. Es ist ihr Recht sich einzumischen und sich zu beteiligen. Davon leben wir. Doch wie können wir das ermöglichen, wenn wir nicht miteinander sprechen können? In den alten Bundesländern konnte diese Herausforderung für die gewerkschaftliche Praxis teilweise gelöst werden. Dies hängt nicht nur mit einer größeren Zahl mehrsprachiger Gewerkschaftskolleg*innen zusammen, sondern auch mit einer anderen Migrationsgeschichte: die Veränderung der Arbeitswelt durch migrantische Arbeitskräfte liegt in Westdeutschland im Schnitt weiter zurück.

Dieser Zeitfaktor ist ein großer, nicht zu unterschätzender Unterschied. Viele Kolleg*innen haben sich in einer Region ein zu

Hause aufbauen können, sind in unbefristeten Arbeitsverträgen und in der dritten oder vierten Generation in Deutschland. Die regionale Bindung, die Anerkennung von Abschlüssen und die emotionale Frage nach dem „gefundenen Platz“ unterscheidet sich häufig.

Kolleg*innen, egal ob sie als Geflüchtete oder über die EU-Freizügigkeit nach Ost-Deutschland gekommen sind, bewegen sich meist zwischen Leiharbeitsfirmen, Kettenbefristungen und häufigen Arbeitsplatzwechseln. Selten aus eigenem Wunsch, häufig weil sie von Arbeitgebern als verschiebbares Humankapital angesehen werden. Auch das erschwert die betriebliche Organisation von Gewerkschaften. Befristete Mitglieder streiken seltener, sind selte-

**Kolleg*innen
bewegen sich oft
zwischen Leiharbeit,
Kettenbefristung und
Angst um den Job.**

ner dazu bereit in die betriebliche Interessenvertretung zu gehen oder sich offen zur Gewerkschaft zu bekennen. Zu groß ist die Angst, den Job, in dem Löhne knapp über Mindestlohn gezahlt werden, zu verlieren. Und nicht selten hängt an der Arbeitsstelle auch die Existenz der Familie oder gar der Aufenthaltsstatus.

All diese Probleme sind die eigentlichen Herausforderungen, neben dem vordergründigen der Sprache. ver.di versucht diesen an

unterschiedlichen Stellen gerecht zu werden. Seit dem Bundeskongress 2023 wird intern stärker an der Einbeziehung migrantischer Kolleg*innen gearbeitet. Migrantische Empowerment Trainings für Funktionär*innen, mehrsprachige Materialien zu BR-Wahlen und zu Gewerkschaft, Sprachkurse für Gewerkschaftssekretär*innen, mehrsprachige Hauptamtliche, neue Bezirksmigrationsausschüsse, die gezielte Organisation migrantischer Kolleg*innen und deren Einbeziehung in die Tarifarbeit. Wir diskutieren, ob aufenthaltsrechtliche Fragen Teil des Rechtsschutzes sein müssen, wenn der Aufenthaltstitel an den Arbeitsplatz gebunden ist. Und wie wir mit Kolleg*innen umgehen, die als sogenannte Saisonbeschäftigte oder Wanderarbeiter*innen tätig sind.

All das sind wichtige Schritte, die zeigen, dass wir den migrantischen Kolleg*innen gerecht werden wollen. Doch auch wir wissen, dass all dies in einem politischen Kontext stattfindet. Solange unsere migrantischen Kolleg*innen nicht wählen dürfen, von neuen Abschiebeoffensiven gesprochen wird, Rassismus und rechte Gewalt zunehmen und der Verteilungskonflikt mit einem Herkunftskonflikt weggeredet wird, müssen wir auch politisch aktiv bleiben. Unsere migrantischen Kolleg*innen können sich sicher sein, dass wir dabei an ihrer Seite stehen. Auch wenn es manchmal vielleicht etwas länger dauert und der Lernprozess anstrengend ist, in dem wir uns als Gewerkschaft ver.di befinden.

Oliver Preuss ist Landesbildungssekretär im ver.di Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Neben der ehrenamtlichen, gewerkschaftlichen Bildung beschäftigt er sich auch mit den Themen extreme Rechte und Migration im gewerkschaftlichen Kontext.



Warum Bildungs- freistellung?

Für ein funktionierendes Miteinander braucht eine Gesellschaft Menschen, die sich einbringen und mitdiskutieren. Menschen, die sich mit politischen, sozialen, ökonomischen Fragen befassen und genau hierfür immer mal den Kopf frei haben können.

Dafür braucht es Möglichkeiten und Zeit.

Deshalb beschloss die Internationale Arbeitsorganisation ILO bereits 1974, dass Beschäftigte bezahlten Urlaub bekommen sollten, um sich bilden zu können. In über 30 Ländern gibt es seitdem das Recht auf Bildungsfreistellung, in Deutschland in 14 Bundesländern. Seit 2016 auch in Thüringen.

Bildungsfrei- stellung – für wen?

In Thüringen können Beschäftigte seit 2016 Bildungsfreistellung für anerkannte Maßnahmen beantragen.

Einen Anspruch hast Du, wenn Du

- in einem Betrieb mit mehr als 5 Beschäftigten arbeitest,
- seit mindestens 6 Monaten dort beschäftigt bist,
- Deine Arbeitsstätte in Thüringen ist oder Dein Betrieb hier seinen Sitz hat,
- Du Arbeitnehmer*in, Landesbeamte, Auszubildende oder eine arbeitnehmerähnliche Person bist.

Die Freistellungsmöglichkeit beträgt 5 Tage im Jahr, für Auszubildende 3 Tage. Dein Arbeitgeber zahlt Dir den Lohn weiter, Du trägst die Kosten für das konkrete Bildungsangebot.

Bildungsfrei- stellung – für was?

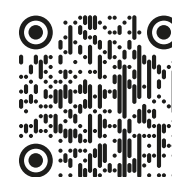
Grundsätzlich gibt es anerkannte Angebote für Thüringen im Bereich der gesellschaftspolitischen, arbeitsweltlichen und ehrenamtsbezogenen Bildung.

Dabei ist die Auswahl groß, zum Beispiel:

- Wohnen ist Menschenrecht
- Das Biosphärenreservat Rhön – ein Erfolgskonzept
- Vorschulpädagogik in Reggio Emilia
- Arabisch Intensiv-Sprachkurs
- Trainerlizenz für den Vereinssport
- Zukunft der Arbeit
- Vom Beruf in die Rente
- Sicher und authentisch auftreten
- Staatlich anerkannter Techniker
- Psychische Belastung am Arbeitsplatz

... und vieles mehr.
Im Ausland oder ganz in Deiner Nähe.

Scannen und
schlau machen!





„Wir haben oft eine Vermittlungs- und Aufklärungsfunktion in alle Richtungen“

In den Projekten Faire Integration und Faire Mobilität arbeiten insgesamt 8 Berater*innen in Teilzeit, um Menschen aus anderen Herkunftsländern in ihrem Arbeitsleben in Deutschland zu unterstützen. Was haben die Berater*innen in den vergangenen Jahren in ihrer Tätigkeit erlebt? Was waren Höhepunkte, aber auch schwierige Situationen in ihrer Arbeit? Und wie sehen sie die Zukunft des Arbeitsmarktes in Thüringen für Menschen, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen? Fair im Fokus im Gespräch mit 6 von ihnen:

Fair im Fokus: Seit mittlerweile sieben Jahren gibt es nun diese Projekte, die ausländische Beschäftigte hier bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in Deutschland unterstützen. Einige von Euch sind bereits seit mehreren Jahren in den Anlaufstellen tätig, andere noch nicht ganz so lange dabei. Fangen wir mit dem Positiven an. Was waren im Laufe der Zeit besondere Momente in eurer Arbeit? Augenblicke, in denen Ihr gedacht habt „Deshalb machen diese Anlaufstellen Sinn!“

Ella: Konkrete Erfolge für Einzelne sind immer gut. Das baut auf. Aber darüber hinaus besteht für mich der Wert der Projekte darin, dass sie Leuten, die sonst am Rand stehen in der Gesellschaft hier, das Gefühl geben: Ihr gehört auch dazu. Ihr habt auch Rechte. Auch für Euch geht was! Ich rede jetzt mit Gedanken an die arabischen Leute, die ich überwiegend berate.

Sophie: Manchmal klappt es sogar, dass wir in der Lage sind, die Leute so zu stärken, dass sie das Problem selbst klären können. Das ist für mich immer ein tolles Gefühl. Ich erinnere mich an eine Frau, die zuviel gezahlten Lohn an den Arbeitgeber zurückzahlen musste. Das hat sie auch getan und die Vereinbarung erfüllt, aber dann gab es eine neue Berechnung und weitere Forderungen des Arbeitgebers, die sich aber als zu hoch herausstellten. Wir haben hier alles vorbesprochen und die Frau selbst hat das Gespräch mit ihrem Arbeitgeber geführt und konnte das Problem klären. Am Ende hat sie den Teil des Geldes zurück bekommen, den sie bereits zu viel zurück gezahlt hatte.

Arash: Manchmal müssen wir aber auch die Ratsuchenden aufklären. Sie kennen manche Regeln nicht. Da haben wir ebenfalls eine Vermittlungsfunktion. Ich hatte jemanden, der selbst kündigen wollte, aber nicht verstand, dass er dafür eine Frist einhalten muss und auch nicht einfach nicht mehr zur Arbeit kommen kann. Aber zu den besonderen Momenten: Ich freue mich immer, wenn Leute sich wehren und nicht alles hinnehmen. Ich hatte einen Fall, wo jemand darüber klagte, rassistisch behandelt zu werden bei der Arbeit und an einem Tag wurde er sogar geschlagen. Danach hat er selbst eine außerordentliche Kündigung bekommen, weil ihm nicht geglaubt wurde. Er kam zu uns und war total mutlos und deprimiert. Wir haben ihn über die Klagemöglichkeiten gegen die Kündigung aufgeklärt und zusätzlich von der Antidiskriminierungsberatungsstelle erzählt, die es in Thüringen gibt. Wir kümmern uns ja in erster Linie um die arbeitsrechtlichen Fragen, bei den anderen Sachen verweisen wir immer an die zuständigen Stellen. Die rassistischen Übergriffe werden nun dort bearbeitet. Der Mann hat tatsächlich die Klage gegen die außerordentliche Kündigung erhoben und hat sich mit dem Arbeitgeber dann auf eine ordentliche Kündigung mit einem Monat Abfindung verständigt. Das hat mich gefreut, dass er diesen Weg gegangen ist.

Nikol: Ach, das stimmt aber für die EU-Leute auch. Die haben auch oft das Gefühl, mit ihnen kann man alles machen. Bei uns sehen sie dann, sie haben auch Rechte. Manchmal braucht das Zeit. Aber letztens zum Beispiel war ein Mann bei mir, der schon öfter mit Fragen da war. Und nun hatte er eine Kündigung und noch offene Forderungen und wir konnten die Sache nicht mit einem Kontakt zum Arbeitgeber klären. Aber nun hat er sich getraut zu klagen und hat noch vor dem ersten Gerichtstermin die ihm noch zustehenden Zahlungen vom Arbeitgeber bekommen. Er weiß jetzt, dass er auch Rechte hat.

Olivia: Ich finde es insgesamt immer sehr erfreulich, wenn wir Gerichtsverfahren ersparen und gleich mit dem Arbeitgeber noch offene Fragen und Probleme klären können. Manchmal gibt es dann eine Entschuldigung und es heißt „die Dinge seien nicht so rund gelaufen.“ Dann gibt es eine diplomatische Lösung und für alle weniger Stress.

Julia: Aber auch bei den Behörden haben wir eine Vermittlungs- und Erklärungsfunktion. Es gibt Fälle, die wirklich sehr kompliziert sind. Dann wird oft etwas abgelehnt und wir können den Behörden die Situation genauer erklären. Das können die Ratsuchenden oft nicht selbst, entweder aus sprachlichen Gründen oder weil der Fall wirklich auch kompliziert ist. Da kommen dann wir ins Spiel.

Fair im Fokus: Neben den positiven Punkten klangen da jetzt schon einige Schwierigkeiten an, die die ausländischen Arbeitskräfte hier begleiten oder mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. Was waren denn in der Vergangenheit Beispiele, wo Ihr den Kopf geschüttelt habt oder gedacht habt: Das kann doch wohl nicht sein. Wo wart ihr besonders schockiert?

Ella: Ich fange mal auf der strukturellen Ebene an: Für mich ist es absolut unverständlich, dass Arbeitgeber die Leute zur Krankenversicherung anmelden oder eben nicht. Ich hatte mehrere Fälle, wo Leute zum Arzt gegangen sind und dort erst festgestellt haben, dass sie nicht versichert sind, weil sie nicht gemeldet wurden. Mir ist unbegreiflich, warum der Arbeitgeber diese Macht hat. Es gibt so viele Fälle mit monatelangem Hin und Her mit den Krankenkassen. Und die Leute wissen es nicht und können ja auch nicht viel machen, wenn sie einfach nicht vom Arbeitgeber gemeldet werden.

Olivia: Mich schockieren einzelne Fälle. Ich hatte mal einen Fall eines 62-jährigen Mannes auf einer Baustelle. Er hat für eine türkische Firma gearbeitet. Er war nie krank. Dann wurde ihm einmal schlecht und er hat sich zum Arzt abgemeldet. Als er vom Arzt kam, waren alle Arbeitsunterlagen aus seiner Wohnung genommen, die er vom Arbeitgeber gestellt bekommen hat. Ein paar Tage später hat er eine fristlose Kündigung bekommen. Der Mann kann nicht klagen, da er keinerlei Beweise für seine Anstellung hat. Der Fall liegt derzeit bei der Polizei. Oder ein anderer, der drei Wochen nach seiner Anstellung ins Krankenhaus gekommen ist. Ein paar Tage später kam ein Freund mit allen Sachen aus der Wohnung. Der Arbeitgeber hatte gesagt, er brauche gar nicht wieder kommen. Lohn für die drei Wochen hat er nicht bekommen. Er stand bei uns ohne Geld und Rat und wollte nur noch zurück nach Rumänien.

Sophie: Ich habe bei einem Mann aus einer Zeitarbeitsfirma den Kopf geschüttelt: Er wurde krank und ist zum Arzt gegangen. Am nächsten Tag hat er den Krankenschein geschickt. Ihm wurde gekündigt. Er wollte erst nichts dagegen tun. Dann kamen noch 800 Euro Vertragsstrafe wegen des zu spät eingereichten Krankenscheins. Ich habe ihn daraufhin zu seinem Arbeitgeber begleitet, um in einem Gespräch zu klären, dass 800 Euro für einen Tag Krankenschein zu spät nicht verhältnismäßig seien. Die Antwort der Personalverantwortlichen vor Ort war wörtlich: „Wissen Sie was, wenn ich das so will, mache ich einen Abzug auf Null.“ Also mit anderen Worten: Dass sie meint, die Vertragsstrafe auch einfach so hoch setzen zu können, dass der Mann gar keinen Lohn mehr bekommt. Das hat mich wirklich mehrere Wochen beschäftigt. Wie sie so – na ja – dreist sein kann, und wie sie meint, sie kann machen, was sie will. Ich habe echt gedacht: „Wo sind wir denn hier?“ Mein zweites Beispiel kommt auch aus der Zeitarbeit: Eine Schwangere sollte einen Aufhebungsvertrag unterschreiben und nach Hause gehen. Dann sei alles gut. Die Frau hat das geglaubt und gemacht, hatte dann aber natürlich kein Geld und keine Krankenversicherung. Wir haben wieder den Weg gewählt, das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. Es ging ewig nicht voran. Erst als mein Kollege andeutete, man könne solche Beispiele auch mal an die Medien zur Veröffentlichung geben, wie in Thüringen mit Beschäftigten umgegangen würde, gab es ein zögerliches: „Na ja, vielleicht haben wir uns nicht gut verstanden...“ Manches ist einfach schamlos.

Julia: So was in die Richtung habe ich aber auch oft: Mit dem Arbeitsvertrag muss gleichzeitig ein Aufhebungsvertrag unterschrieben werden, sonst bekommen sie den Arbeitsvertrag nicht. Eine Frau wurde dann schwanger und dann wurde der Aufhebungsvertrag „gezogen“ und das entsprechende Datum eingetragen. Ich sehe, Ihr nickt. Das kennen wir wohl alle.

Nikol: Bei der Leiharbeit gibt es oft auch keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Arbeitgeber sagen einfach: Kranktage bezahlen wir nicht und damit ist es das dann. Viele machen mit den Leuten, was sie wollen.

Ella: Da sind wir wieder bei strukturellen Fragen. Dazu fällt mir die Baubranche ein: Da werden die Leute regelrecht geschult. Die bekommen gesagt, wenn der Zoll kommt, sollen sie sagen „Heute ist mein erster Tag“. Einen hatte ich mal, der dann aber doch aussagen wollte beim Zoll, als ihm bewusst wurde, dass das alles illegal ist. Er wurde daraufhin mit einem Messer bedroht und durfte zunächst seine Unterkunft beim Arbeitgeber nicht verlassen. Als er weiter arbeitete und einen Arbeitsunfall hatte, stellte er fest, dass er nicht krankenversichert war. Mit dem Unfall verlor er die Arbeit und seine Unterkunft. Da er ursprünglich ein Visum für Italien hatte, wollte er nur noch dorthin zurück. In solchen Fällen können wir dann wenig tun. Es ging alles sehr schnell und die Leute haben zum Teil riesige Angst. Der Baufirma ist natürlich nichts passiert. Da arbeiten immer noch viele Menschen. Die müssten eigentlich geschlossen werden.

Nikol: Das mit den Arbeitgeber-Unterkünften ist eh ein Problem. Auch da schüttel ich immer wieder den Kopf. Oft sind da mehrere in einem Zimmer und alle bekommen die Miete direkt vom Lohn abgezogen. Damit bekommt der Arbeitgeber für ein Zimmer insgesamt oft über 1.000 Euro. Das ist absolut zu viel!

„Er wurde daraufhin mit einem Messer bedroht...“

Manches ist einfach schamlos.“

Fair im Fokus: Okay, das waren jetzt viele Einzelbeispiele in Euren Beschreibungen über die Dinge, die Euch erfreuen, aber auch verärgern oder ratlos machen. Aber Ihr habt auch schon grundsätzliche Fragen angesprochen. Wie würdet Ihr grundsätzlich die Lage für ausländische Beschäftigte in Thüringen einschätzen? Verbessern sich die Arbeitsbedingungen? Geht es voran für ausländische Beschäftigte? Das wäre ja eigentlich wichtig, wenn gerade auch viel über Arbeits- und Fachkräftemangel gesprochen wird.

Nikol: Das ist schwierig zu sagen. Viele Abhängigkeiten bestehen doch weiterhin. Im Einzelnen mag es mal kleine Verbesserungen geben: In der Kurierbranche ist mittlerweile wenigstens die vorgeschriebene Pause einigermaßen durchgesetzt.

Arash: Ich bin auch nicht so optimistisch, dass die Situation für die Leute anders wird. Ich glaube wir machen immer weiter das Gleiche. Vielleicht kommen die, die wir schon beraten haben, etwas besser allein klar. Ansonsten aber werden wir immer die gleichen Fragen haben, wenn weiterhin Zuwanderer nach Deutschland kommen und hier arbeiten. Sie brauchen weiterhin Hilfe und Informationen, gerade auch kostenlose Beratung, um sich bei Bedarf wehren zu können. Oft stellen die Leute gar nicht in Frage, ob in Deutschland alles richtig läuft. Für viele ist Deutschland das Paradies und alles wird hier schon richtig sein.

Sophie: Das kann ich bestätigen. Dem deutschen System wird zu viel vertraut. Das Bild ist wirklich, dass hier alles rechtmäßig sei. Aber das passt nicht. Außerdem bekommen die Leute zu viel zum Unterschreiben bei der Einstellung, ohne dass ihnen die Unterlagen erklärt werden. Dann ist es so leicht, da gleich einen Aufhebungsvertrag mit drunter zu schieben.

Nikol: Auch viele Deutsche sind oft überrascht über das, was wir über unsere Arbeit berichten. Sie glauben bei manchen Arbeitsbedingungen kaum, dass es so etwas hier gibt.

„Das wurde schon Anfang der 90er so gemacht, was ihr hier erzählt, und es ist so geblieben.“

Julia: Aber ich denke schon, dass die einzelnen Leute im konkreten Fall weiterkommen und zunehmend mehr wissen. Beim nächsten Mal machen sie manche Fehler nicht noch einmal oder erkennen Arbeitsbedingungen, die falsch sind. Aber strukturell ändert sich wenig, da diese Beschäftigtengruppen wenig Lobby haben. Es gab mal gesetzliche Verbesserungen für die Leute in der Fleischindustrie, weil bundesweit die Kolleg*innen von Faire Mobilität gemeinsam mit den Gewerkschaften Druck gemacht haben, insbesondere in der Coronazeit.

Olivia: Als positive Gesetze fallen mir die Generalunternehmerhaftung und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ein. Die sind schon wichtig. Gerade wir können damit was machen und es den Leuten an die Hand geben. Damit werden Ansprüche definiert und sind in konkreten Fällen einforderbar!

Julia: Aber wir müssen fordern, dass man mit gutem Beispiel voran geht. Wenn zum Beispiel Thüringen Leute hierhin lockt, um hier zu arbeiten, dann muss es weiter nach diesen Leuten schauen und kann sie nicht einfach sich selbst überlassen. Es muss genau geschaut werden und es braucht Unterstützung: Was kann ich zum Beispiel machen, wenn der Arbeitgeber nicht die Unterkunft bezahlt, wie in der Anwerbung versprochen? Und eigentlich wäre es wünschenswert, wenn eine Firma zum zehnten Mal die Leute veräppelt hat, dass sie dann eine Strafe bekommt.

Ella: Dem würde ich zustimmen. Es gibt immer mal positive Entwicklungen: Die Leute werden sich bewusster über ihre Rechte und es gibt immer mal Verbesserungen durch Gesetze und auch z. B. durch Tarifverträge. Die Realität sieht dann oft leider immer noch ganz anders aus.

Sophie: Ich glaube, die Probleme wird es immer geben. Wir haben bei einem Bildungsurlaub mit Leuten aus dem ehemaligen Jugoslawien unsere Arbeit vorgestellt und berichtet. Die Seminarteilnehmenden sind in den 90ern nach Deutschland gekommen. In der Pause kam einer zu mir und sagte: „Das wurde schon Anfang der 90er so gemacht, was ihr hier erzählt, und es ist so geblieben.“ Es ist eben eine große Verführung, die Schwäche von anderen zu nutzen, um selbst Geld zu machen.

„Die Realität sieht dann oft leider immer noch ganz anders aus.“

Fair im Fokus: Das klingt jetzt nach einem gemischten Ausblick: Viel Optimismus für die einzelnen Menschen, aber strukturell gesehen doch eher ein deutlicher Pessimismus, dass sich was ändert. Deshalb vielleicht als abschließende Frage: Wo seht Ihr Euch selbst und als Projekte in fünf Jahren?

Nikol: Man braucht schon ein Herz für diese Arbeit und eine gewisse Überzeugung. Für mich bleibt insbesondere motivierend, wenn ich schlechte Situationen für die Menschen präventiv verhindern kann. Aber einen Traum habe ich doch: Die Leihfirmen abzuschaffen. Oder wenigstens, dass sie die Menschen nicht wie Puppen hin und her schubsen.

Ella: Und Subunternehmen abschaffen. Da hat man auch den Eindruck, die Beschäftigten dort haben keinen Wert.

Julia: Und Sub-Sub-Unternehmen. Und so weiter! Da gibt es so viele, die sich immer mal auflösen und dann unter einem anderen Namen wieder auftauchen. Und die Beschäftigten haben nichts als Ärger.

Ella: Oh, und einen weiteren Traum oder Wunsch habe ich für das System hier: ich wünsche mir, dass alle Migrant*innen von Anfang an ein Teil der Gesellschaft hier sind. Mit einem wirklichen Welcome-Center mit allen Anlaufstellen. Dort werden die Leute über alles gut informiert und kommen dann gar nicht in doofe Situationen. In der Arbeitssprache würde man sagen: Ein klares Onboarding für Migrantinnen!

*„Ich wünsche mir, dass alle Migrant*innen von Anfang an ein Teil der Gesellschaft hier sind.“*

Olivia: Ja, präventiv müsste viel mehr laufen. Es könnte viel mehr Kooperation geben, auch durchaus mit den Arbeitgebern. Es sollte eine Pflicht geben, die Leute zu Beginn über Rechte und Pflichten aufzuklären. Wobei es eigentlich schön wäre, wenn es freiwillig mehr unternehmerische Verantwortung gäbe. Und auch die Zusammenarbeit mit den Behörden könnte noch vertieft werden. Da läuft schon einiges ganz gut, aber da könnten alle noch mehr profitieren.

Arash: Wir können da einiges beitragen, weil wir selbst diese Ankommenssituation durchgemacht haben und vieles kennen. Da können wir gut vermitteln. Und arbeitsrechtliche Themen müssten stärker Thema in den Integrationskursen sein.

Julia: Ich glaube, auch in fünf Jahren motivieren mich noch die kleinen Impulse: Eine Kündigung geht nicht so einfach durch. Oder Dinge werden noch einmal geprüft. Dann müssen wir noch weiter unsere Kräfte bündeln und Missstände laut thematisieren. Dafür müssen wir noch besser vernetzt sein mit anderen Behörden, die für die Arbeitswelt zuständig sind. Insbesondere mit dem Zoll und dem Amt für Arbeitsschutz. Ideal wäre eine allgemeine Arbeitsinspektion, die die Arbeitsbedingungen untersucht und überwacht beziehungsweise wo alles zusammen fließt. Die könnte die Standards verbessern. Im Moment ist da noch zu viel in individueller Verantwortung der Leute, die selbst für gute Bedingungen kämpfen müssen. Dafür kennen sie sich aber zu wenig aus.

Sophie: Ja, bei den kleinen Impulsen, da machen wir für die Leute einen Unterschied in der Welt. Und gerade auch die Aufklärung und Information wird wichtig bleiben. Es ist ja zum Beispiel auch nicht immer so, dass die Leute diskriminiert werden, weil sie zum Beispiel Polen sind. Manchmal sind die Bedingungen und Regeln auch für alle so. Wenn man das dann erklärt, wird so manches klar und anders eingeordnet. Was ich mir aber auch wünschen würde, ist das, was Julia vorhin gesagt hat: Konsequenzen für Arbeitgeber, wenn sie etwas falsch machen, denn im Moment riskieren sie nichts. Im Zweifel müssen sie nur nachbezahlen, was sie eh schon hätten bezahlen müssen. Wenn ich als Einzelperson etwas falsch oder nicht mache, bekomme ich eine Strafe. So ist es in der Regel und so sollte es auch für die Arbeitgeber sein.

„Träume von Gerechtigkeit: Abschaffung von Leihfirmen, Subunternehmen & Co.“



SEMINARE



Jetzt Seminar finden & anmelden.
mitbestimmung.dgb-bwt.de

Betriebs-, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen setzen sich für die Interessen der Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen ein. Damit ihr Euch hierfür das nötige Wissen aneignen könnt, bieten wir Seminare zu allen relevanten Themen der Arbeit der Interessenvertretungen an. Für alle unsere Angebote gilt: Die Perspektive und die Interessen der Arbeitnehmer*innen stehen im Mittelpunkt.

WIR SCHLIEßEN WISSENS

- branchenspezifische Information ausländischer Beschäftigter vor oder im Betrieb
- mehrsprachige Workshops zum Thema „Arbeitnehmer*innenrechte in Deutschland“ sowie zu anderen aktuellen arbeitsrechtlichen Themen für Beschäftigte
- Vorstellung der Anlauf- und Beratungsstelle im Betrieb, bei Gewerkschaften, in der Arbeitsverwaltung oder anderen Netzwerken
- Seminare für Multiplikator*innen zu unterschiedlichen Themen, z.B.:

- *arbeitsrechtliche Grundlagen in Deutschland*
- *arbeits- und sozialrechtliche Realität von Unionsbürger*innen*
- *Einblick in das Nachweisgesetz*
- *Probleme in der Kurier- und Paketdienstbranche u.A.*

LÜCKEN

faire-mobilitaet.dgb-bwt.de



KOLLEG*INNEN AUS DRITTSTAATEN IM BETRIEB?

Wir unterstützen bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit der Arbeit – auch bei sprachlichen Herausforderungen. Meldet euch bei der Fairen Integration und besprecht, welche Unterstützung hilfreich sein kann.



faire-integration.dgb-bwt.de



FAIRE
INTEGRATION

ERINNERN VERSTEHEN EINMISCHEN.



Du willst mehr über die Geschichte deiner Stadt erfahren und wie sie bis heute wirkt? Die Projektgruppe bietet Stadtrundgänge zu „Erfurt im NS“ – historisch fundiert und im Austausch miteinander.

📷 Folge uns auf Instagram @stadtrundgaenge_erfurtimns
🌐 Infos & Buchungen: erfurt-im-ns.dgb-bwt.de



Kommentar

Jetzt mal ehrlich: Sind die Leute nicht selbst schuld, wenn sie eine Arbeit aufnehmen, die schlechte Bedingungen hat und bei der am Ende gar der Lohn nicht gezahlt wird? Und auch bei Kündigungen oder anderen Schwierigkeiten ist man doch selbst verantwortlich, sich um das Problem zu kümmern und eine Lösung zu finden. Oder man geht eben in die Gewerkschaft und erhält dort Unterstützung rund um Fragen zum Job. Abgesehen davon, dass man sich eben auch informieren muss, welche Regeln und Gesetze gelten, wenn man zum Arbeiten in ein anderes Land geht.

Aber so einfach ist es eben nicht. Geflüchtete haben ihre gewohnte Umgebung nicht freiwillig verlassen und müssen oft lange um ihr Aufenthaltsrecht bangen und Einschränkungen in Kauf nehmen. Arbeitsmigrant*innen, die häufig im Rahmen der Freizügigkeit aus anderen Ländern der EU nach Deutschland zum Arbeiten kommen, tun dies zwar freiwillig, oft aber aufgrund eines ökonomi-

schen Drucks und mit oft unvollständigen, in manchen Fällen sogar bewusst falschen, Informationen von Vermittlungsagenturen, Firmen oder Privatpersonen. Sind dann auch noch die Deutschkenntnisse nicht so ausgeprägt – vielleicht passend für den auszuübenden Job, aber nicht für das Lesen von teils komplizierten Arbeitsverträgen – ist es nicht so leicht, sich in einer fremden Arbeitswelt mit anderen Gesetzen zurecht zu finden. Zum Problem wird dies dann, wenn diese Menschen auf Arbeitgeber treffen, die genau diese Schwäche zu ihrem Vorteil ausnutzen und unfaire Bedingungen schaffen. Die beispielsweise erklären, eine Krankschreibung gebe es bei ihnen nicht. Die 300 Euro Miete für einen Schlafplatz in einem Mehrbettzimmer kassieren. Oder Arbeitgeber, die zu Beginn gleich einen Aufhebungsvertrag mit zur Unterschrift unterschieben, der im Zweifel eingesetzt werden kann, um die Beschäftigten wieder loszuwerden. Das ist bei weitem nicht die Mehrheit der Arbeitgeber in Thüringen, aber am Ende genug, um viel zu vielen ausländischen Beschäftigten ihre Rechte vorzuenthalten. Damit schaden sie allen: Den Beschäftigten selbst, aber auch jenen Unter-

nehmen, die sich an das geltende Arbeitsrecht halten. Sie sind es, die am Ende bei Ausschreibungen nicht mithalten können, weil sie gegen Angebote konkurrieren müssen, die aufgrund der genannten unfairen Tricks viel kostengünstiger ausfallen. Mit einem fairen Arbeitsmarkt hat das dann nichts mehr zu tun.

Die Erfahrungen der Projekte Faire Mobilität und Faire Integration in Thüringen zeigen – wie auch die von vergleichbaren Projekten in anderen Bundesländern – dass ein besonderer Schutz von ausländischen Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt in Form von Aufklärung, Information und Beratung nötig ist. Die strukturellen Bedingungen sind aktuell nicht so, dass Einzelne die Möglichkeit haben, ohne Beratung und Unterstützung bei Missständen Abhilfe zu schaffen. Auch deutsche Beschäftigte können von ausbeuterischen Verhältnissen bei ihrer Arbeit betroffen sein. Sie haben aber in der Regel nicht mit Sprachproblemen oder der fehlenden Anerkennung ihrer Ausbildungsabschlüsse zu kämpfen. Damit ist für sie auch der Weg in die Gewerkschaften zur Unterstützung leichter. In zwei Bundesländern – in Bremen und dem Saar-

land – gibt es aber auch für sie in Form von Arbeitnehmer*innenkammern eine Einrichtung in Ergänzung zu den Gewerkschaften. Ähnlich den Sozialversicherungen sind alle Beschäftigten Mitglied, und alle erhalten unter anderem eine rechtliche Erstberatung zu diversen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Vielleicht auch eine Idee für Thüringen?!

Die Arbeit der Projekte Faire Mobilität und Faire Integration in Thüringen zeigt aber auch, dass die individuelle Unterstützungsebene allein nicht ausreicht, um Missständen am Arbeitsmarkt Einhalt zu gebieten. Oft landen ausländische Beschäftigte nach einer unfairen Anstellung gleich in der nächsten, da ihnen beispielsweise aufgrund fehlender Anerkennung von Abschlüssen bessere Arbeitsplätze versperrt bleiben. Letztlich braucht es also auch auf der strukturellen Ebene Verbesserungen zum Schutz der Beschäftigten: Schnellere Anerkennung von Abschlüssen, effizientere Kontrollen zur Einhaltung des Arbeitsrechts (insbesondere des Mindestlohngesetzes und des Arbeitsschutzes) und Aufdeckung illegaler Beschäftigung. Um nur ein paar Beispiele zu nennen.

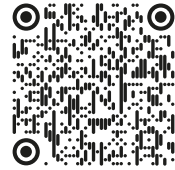
PODCASTS



Forum Neue Politik der Arbeit

Democratize Work!

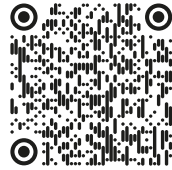
Podcast über faire Arbeit, Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit



Hans-Böckler-Stiftung

Systemrelevant

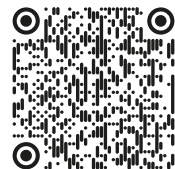
Gespräche über Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft im Wandel.



Die Zeit

Frisch an die Arbeit

Menschen erzählen von ihrem Job, Alltag & Träumen



Barmer

Gesund@Work

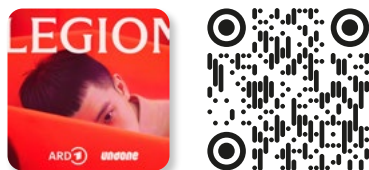
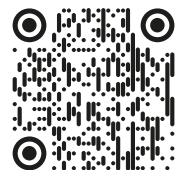
Praxistipps & Trends für Gesundheit im Job



Deutschlandfunk

Deutsches Denken

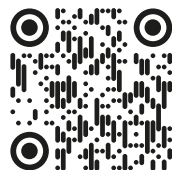
Analyse rechter Intellektueller und Ideologien in Deutschland



ARD + Undone

Legion. House of Scam

Investigative Doku über globale Online-Scams und moderne Sklaverei



SOCIAL

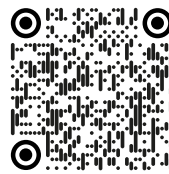


DGB Bildungswerk Thüringen

Rana Alnawa

Rana Alnawa ist Bildungsreferentin beim DGB Bildungswerk Thüringen. Sie arbeitet in den Bereichen faire Integration und betriebliche Interessenvertretung und setzt sich für gerechte Arbeitsbedingungen in Thüringen ein.

Folge ihr auf Instagram für Einblicke in Engagement und Bildungsarbeit.



LESESTOFF



James Suzman

Sie nannten es Arbeit.

Eine andere Geschichte der Menschheit



Peter Birke

Grenzen aus Glas.

Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland



Julia Friedrichs

Working Class

Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können



Johannes Greß

Ausbeutung auf Bestellung

Österreichs 'findest' für die Arbeit keine.



Sascha Lübke

Ganz unten im System

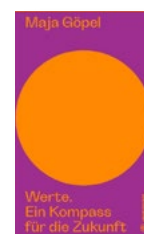
Wie uns Arbeitsmigrant*innen den Wohlstand sichern



Martyna Linartas

Unverdiente Ungleichheit

Wie der Weg aus der Erben-gesellschaft gelingen kann



Maja Göpel

Werte.

Ein Kompass für die Zukunft



Patrice G. Poutrus

Umkämpftes Asyl

Vom Nachkriegsdeutschland bis in die Gegenwart



Interne Bestseller
DGB-BWT

Baustein

Materialsammlung für die politische Erwachsenenbildung



Interne Bestseller
DGB-BWT

Basiswörter Arbeitsrecht

Wörterbuch mit wichtigen Begriffen aus der Arbeitswelt



Interne Bestseller
DGB-BWT

Ich war voller Fragen

Tolle Einblicke in die Perspektiven von Migrant*innen in Thüringen



Interne Bestseller
DGB-BWT

Online-Spielplatz

Vom Arbeitsrechts-Quiz bis zum Guide Erfurt im NS und Argumentieren gegen Parolen



FILME



Sozialdrama

Sorry, we missed you



Sozialdrama

Heldin



Reportage

Die Unverzichtbaren



ARD-Film

Geliefert

Impressum

Vi.S.d.P.
Renate Sternatz,
DGB Hessen- Thüringen, stv. Vorsitzende

Herausgeber
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.,
Schillerstraße 44, 99096 Erfurt

Redaktionsteam
Volker Land, Tina Morgenroth, Melanie Pohner

Gestaltung
Andreas Hoschke-Eck,
Erfurt, Insta: @gemacht_von_eck

Druck
Fehl Druck GmbH,
Erfurt, fehl Druck.de

Bildnachweise

Titel, S. 18: Wavebreak Media – Freepik.com
S. 11: perfectlab – Freepik.com
S. 13: Anna Tolipova – Freepik.com
S. 19: rezaazmy – Freepik.com
S. 23: abial – Freepik.com
S. 35: Boris Hajdukovic
S. 38: Freepik – Freepik.com
S. 40 ff.: mentalhealth – Freepik.com
S. 48: Anna Tolipova – Freepik.com
S. 51: iwat1929 – Freepik.com
S. 54: Rana Alnawa
S. 55: studiogstock – Freepik.com



Faire Mobilität dgb-bwt.de/projekte/faire-mobilitaet-in-thueringen

Faire Integration dgb-bwt.de/projekte/faire-integration

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. dgb-bwt.de