

Migration und Gute Arbeit in der Pandemie – Erkenntnisse aus der Arbeit des BEMA 2020

Dass die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie mobile und eingewanderte Arbeitnehmer*innen besonders hart trafen, konnten wir in unserer Beratung täglich feststellen. Mit Beginn des ersten Lockdowns im März und April kam es zu einem deutlichen Anstieg des Beratungsaufkommens. Innerhalb weniger Tage organisierten wir unsere Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit um. Uns riefen zahlreiche Menschen an, denen fristlos gekündigt worden war oder denen Aufhebungsverträge vorgelegt worden waren. Hinzu kamen Fragen zu Kurzarbeit, Arbeitslosengeld oder Aufenthaltsrecht. Viele Beschäftigte standen plötzlich vor komplett neuen Herausforderungen wie Grenzschließungen oder Quarantänemaßnahmen, dem Wegfall der Kinderbetreuung und damit verbundenen arbeitsrechtlichen Fragen und nicht zuletzt die Angst um die eigene Gesundheit am Arbeitsplatz oder den mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufenthaltstitel.

Um trotz der Kontaktbeschränkungen auch präventive arbeitsrechtliche Grundbildung anzubieten, entwickelte unser Schulungsteam zudem neue Konzepte für digitale Schulungen sowie Schulungen mit Fokus auf aktuelle Themen wie Kurzarbeit und Kündigungen. Um diese Information einem noch größeren Kreis an Menschen zugänglich zu machen und insbesondere auch für Personen ein präventives Bildungsangebot zu schaffen, die keinen Zugang zu digitalen Schulungen haben, haben wir zudem drei arbeitsrechtliche Erklärvideos produziert: [„Kurzarbeit“](#), [„Deine Rechte bei der Arbeit \(Yoko\)“](#), [„Deine Rechte bei der Arbeit \(Michael\)“](#).

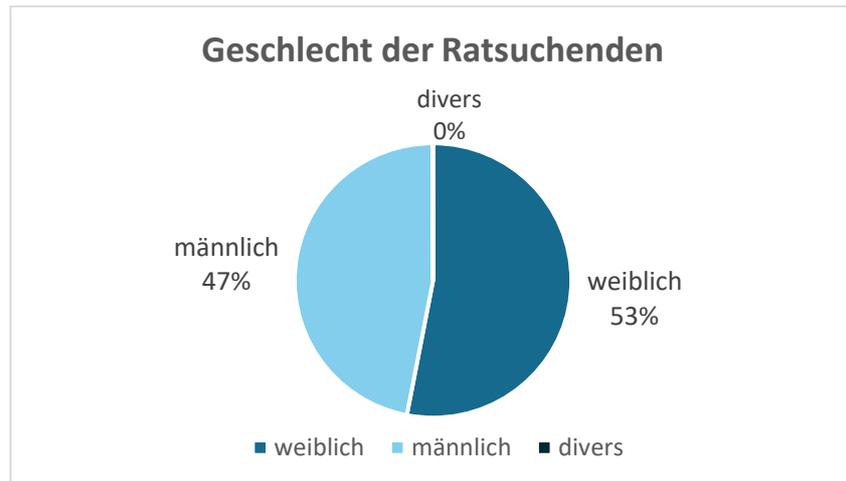
Da in Berlin besonders Beschäftigte in Gastronomie und Hotellerie von Jobverlust und Kurzarbeit betroffen sind, stand beim BEMA-Aktionstag am Welttag für menschenwürdige Arbeit die Tourismusbranche Berlins im Mittelpunkt. Insbesondere die Gastronomie hat einen hohen Anteil mobiler oder eingewanderter Arbeitnehmer*innen. Gemeinsam mit Vertreter*innen aus Gewerkschaften und Initiativen suchten wir deshalb am 7. Oktober Restaurants, Cafés, Hotels und Hostels auf, um vielsprachig mit Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen und ihre Rechte zu sprechen und sie zu einer englischsprachigen Schulung zu Arbeitsrechten in der Gastronomie einzuladen. Auch unsere online-Fachgespräch "Die Arbeitsbedingungen migrantischer und mobiler Beschäftigter während der Corona-Pandemie – Eine Zwischenbilanz" stand im Zeichen der Corona-Auswirkungen. Gemeinsam mit der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und über 80 Teilnehmenden diskutierten wir über arbeits- und sozialrechtliche Probleme und die Situation einzelner besonders betroffener Branchen.

Das BEMA ist Teil des Beratungsnetzwerks GUTE ARBEIT, dem Netzwerk von arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsstellen von ARBEIT UND LEBEN, das mittlerweile 14 Beratungsstandorte in ganz Deutschland umfasst.

Beratungsstatistik 2020

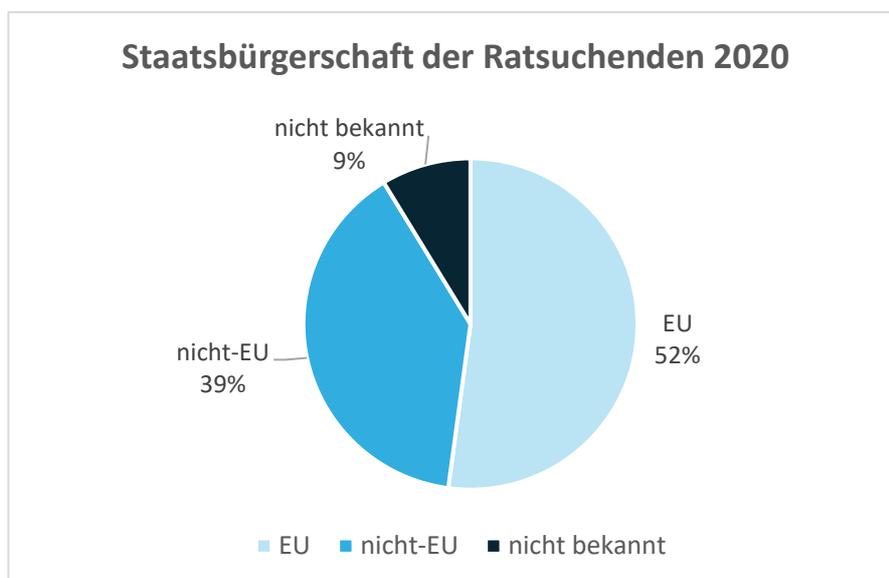
Ratsuchende in der Beratung

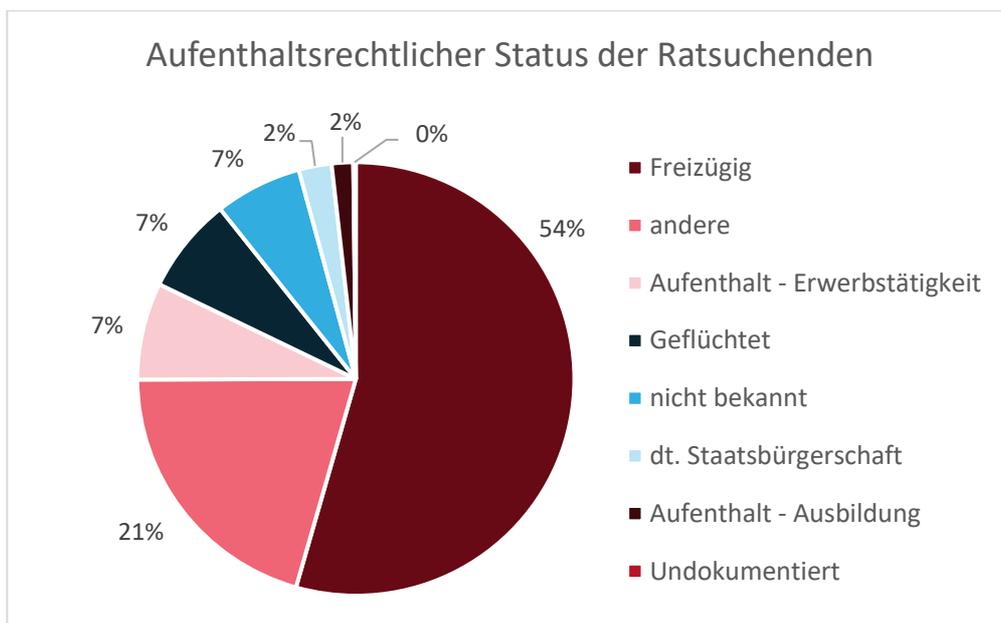
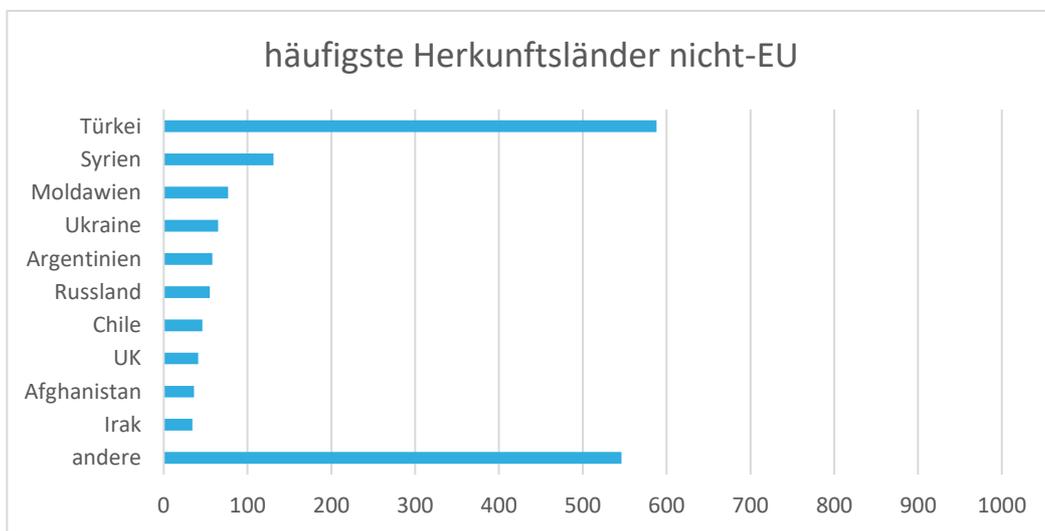
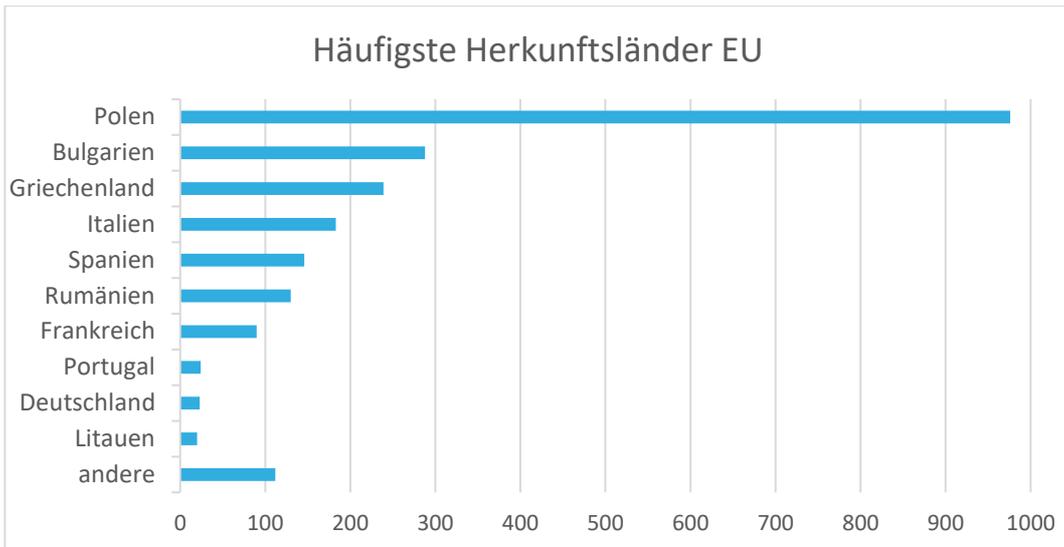
Die Menschen, die sich 2020 an das BEMA gewandt haben, kamen aus insgesamt 110 Ländern. In diesem Zeitraum hat das BEMA-Team insgesamt 6.478 Beratungsgespräche zu sozial-, aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Themen mit insgesamt 4.280 Ratsuchenden geführt. Etwas mehr als die Hälfte der Ratsuchenden waren Frauen. Der Frauenanteil unter den Ratsuchenden mit Fluchterfahrung betrug 31 Prozent.



Herkunftsländer und Aufenthaltsstatus

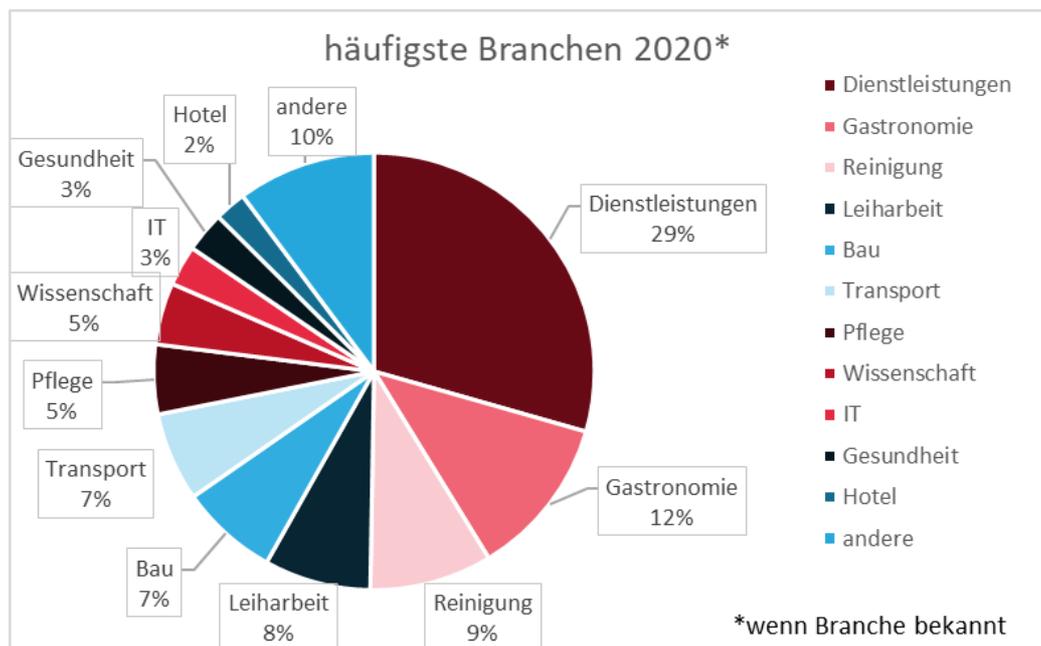
52 Prozent der Ratsuchenden kam aus EU-Staaten, wobei Ratsuchende aus Polen, Bulgarien und Griechenland am stärksten vertreten waren. Unter Ratsuchenden aus nicht-EU-Staaten stellten Personen aus der Türkei den deutlich größten Anteil, gefolgt von Personen aus Syrien und Moldawien.





Branchen

In der Beratung waren im Projektzeitraum Fälle aus der Dienstleistungsbranche am häufigsten, gefolgt von der Gastronomie, Reinigung, Leiharbeit, Baubranche, Transportbranche und Pflege. In einigen Branchen betrug der Anteil der weiblichen Ratsuchenden deutlich über 50 Prozent. Dies betrifft die Branchen Reinigung, Dienstleistungen, Pflege, Gesundheit, Wissenschaft und verwandte Berufe, Hotel/Zimmerpersonal und Öffentlicher Dienst. In der Baubranche und der Transportbranche lag der Frauenanteil der Ratsuchenden hingegen bei jeweils unter 20 Prozent. In 35 Prozent der Fälle liegen keine Daten zur Branche vor. Hierbei handelt es sich insbesondere um Fälle von nicht erwerbstätigen Ratsuchenden oder Rentner*innen, die sich sozialrechtlich beraten lassen oder um arbeitsrechtliche Beratungen, in denen die Branche von den Ratsuchenden nicht genannt wurde.



Themenschwerpunkte in der Beratung

Bei den Beratungsbedarfen konnten wir insbesondere zu Beginn der Krise einen deutlichen Corona-Effekt sehen: Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum haben sich die Fragen zu Kündigungen im ersten Halbjahr verdoppelt. Entlassungen häuften sich vor allem in der Gastronomie und Tourismusbranche. Ebenso gab es einen enormen Anstieg von Fragen zu Kurzarbeit und damit verbundenen Themen. So reicht in prekären Branchen das Kurzarbeitergeld oftmals nicht zur Existenzsicherung aus, sodass im Einzelfall auch Möglichkeiten wie die Beantragung von Wohngeld oder des Kinderzuschlags mit den Ratsuchenden besprochen wurden. Unsere Beratung wurde auch von Arbeitnehmer*innen in Anspruch genommen, deren die Arbeitgeber*innen das Instrument Kurzarbeit nutzten, um die Arbeitnehmer*innen oder die Bundesagentur für Arbeit zu betrügen oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu umgehen.

In einer Beratung wurden durchschnittlich 2,3 unterschiedliche Themen behandelt. Das zeigt, dass arbeits-, sozial und aufenthaltsrechtliche Problemlagen eng miteinander verknüpft sind und dass die Ratsuchenden selten nur in einem Lebensbereich Information und Unterstützung brauchen. Die Verbindung der spezialisierten und ganzheitlichen Beratungsansätze im BEMA erweist sich hierbei als vorteilhaft.

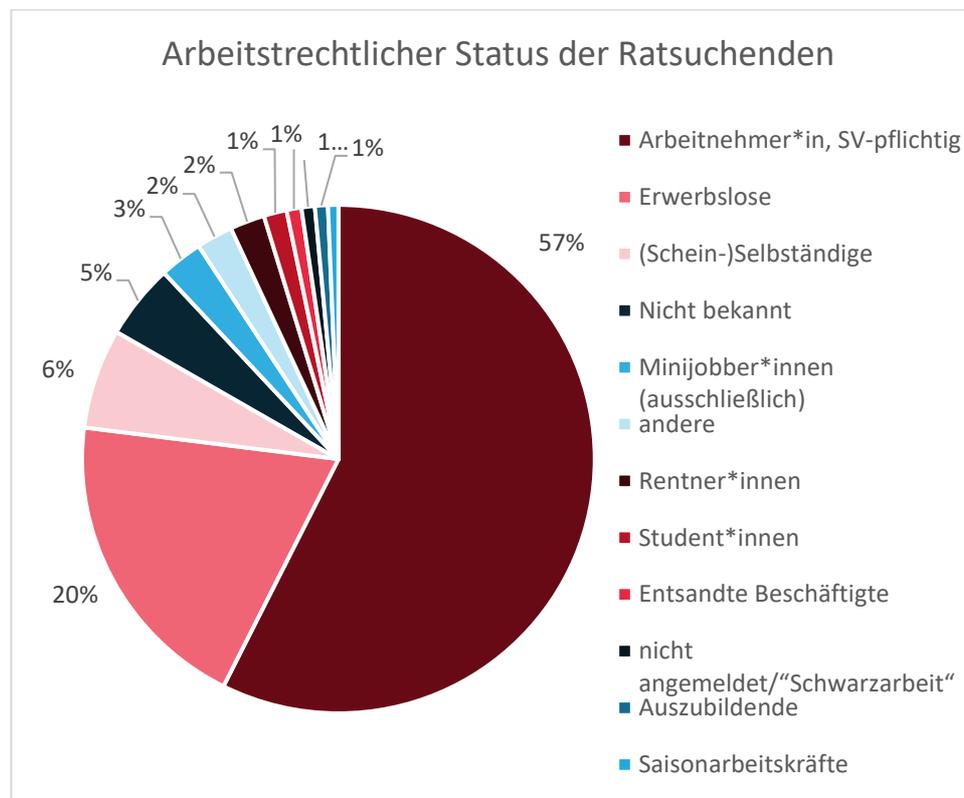
Häufigste Beratungsthemen

sozial- und aufenthaltsrechtlich	Arbeitsrechtlich
Arbeitslosengeld II	Kündigung
Koordinierung der sozialen Systeme	Entgelt
Krankenversicherung	Arbeitsvertrag
Aufenthaltsstatus	Arbeitslosengeld I
Aufstockende Leistungen	Arbeitszeit
Wohnung/Wohnungsnot	Kurzarbeit*
Arbeitsunfähigkeit	Urlaub
Schwerbehinderung	Krankengeld
Rente	Lohnbetrug
Kindergeld	Selbständigkeit
Arbeitserlaubnis	Arbeitssuche

*statistische Erfassung seit 30.03.2020

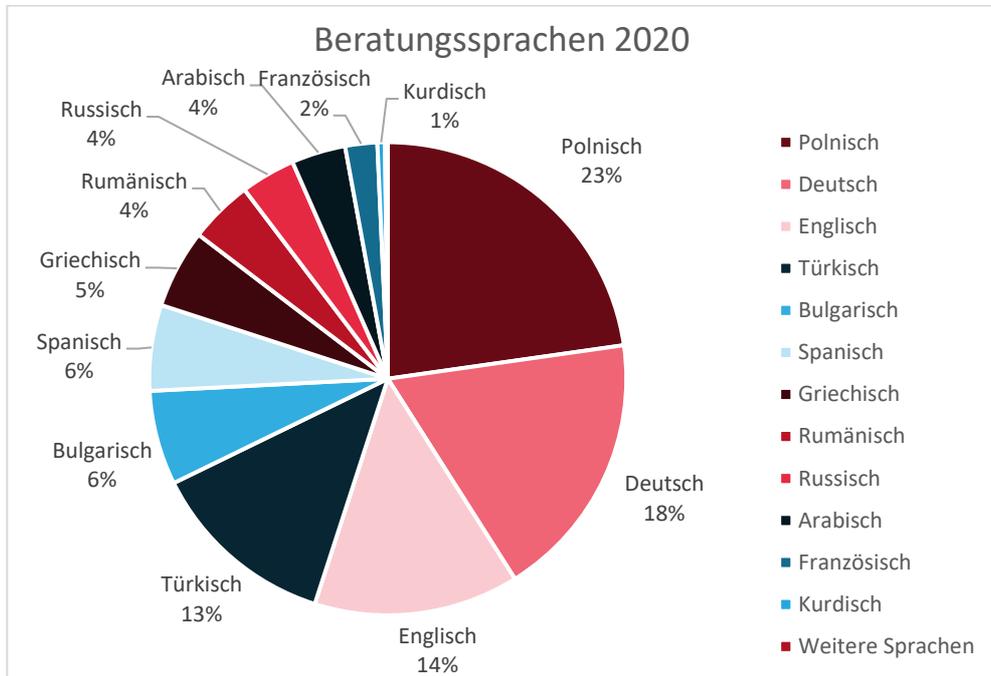
Arbeitsrechtlicher Status

Die große Mehrheit unserer Ratsuchenden waren Arbeitnehmer*innen. Die Hälfte waren in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Ein Fünftel war zum Zeitpunkt der Beratung erwerbslos.



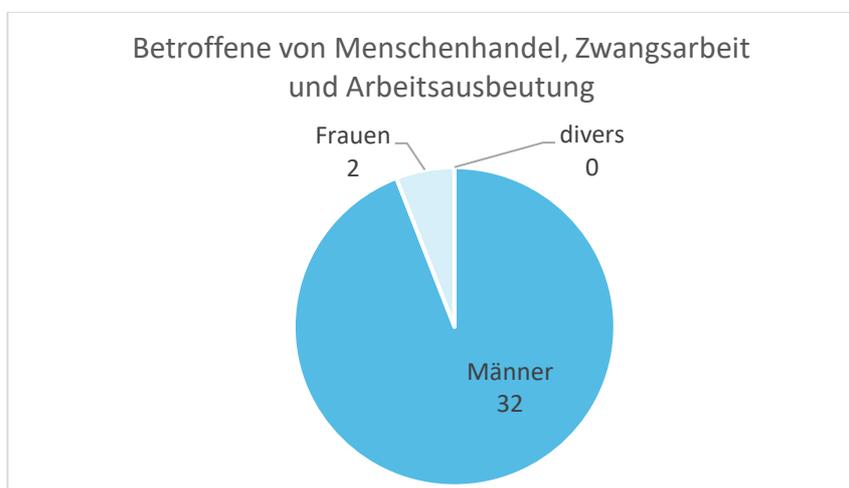
Beratungssprachen

Die arbeits- und sozialrechtliche Beratung findet – soweit möglich und gewünscht – in der Erstsprache der Ratsuchenden statt. Im Bedarfsfall zieht das BEMA Sprachmittler*innen für die Beratung hinzu.



Unterstützung von Betroffenen von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung

Das BEMA bietet eine spezialisierte Beratung zu den Themen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Betroffene werden unabhängig von ihrer Aussagebereitschaft in einem möglichen Strafverfahren beraten. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 34 Personen im BEMA beraten, bei denen der Verdacht bestand, dass sie Opfer von Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Arbeitsausbeutung im Sinne des Strafrechts geworden sind. Der Großteil der Betroffenen war hierbei männlich. Die Zahlen geben die Fallzahlen in unserer Beratung wieder. Tatsächliche Opferzahlen lassen sich daraus nicht ableiten. Viele Betroffene finden nicht den Weg in unsere Beratung.



Betroffene wurden entweder vom LKA oder anderen Beratungsstellen an uns verwiesen oder die Berater*innen des BEMA stellten in der „regulären“ arbeits- oder sozialrechtlichen Beratung fest, dass Hinweise für eine strafrechtlich relevante Arbeitsausbeutung vorlagen. Das gesamte Beratungs- und Schulungsteam ist geschult, Kennzeichen von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu identifizieren. Erstmals wurde ein vom BEMA unterstützter Mann als unverzichtbarer Opferzeuge für das Strafverfahren gegen den Arbeitgeber eingestuft. Verbesserungsbedarf besteht aus unserer Sicht weiterhin in Bezug auf die Umsetzung der dreimonatigen Bedenk- und Stabilisierungsfrist, während der die Betroffenen entscheiden können, ob sie als Zeug*in im Strafprozess aussagen wollen.

Beispiele von arbeits- und sozialrechtlichen Verstößen bis hin zur Arbeitsausbeutung:

Migrantische Arbeitskräfte, insbesondere diejenigen ohne Papiere, gehören zu den am wenigsten geschützten. Sie arbeiten oftmals im Niedriglohnsektor und in besonders prekären Beschäftigungsformen. Durch die COVID-19-Krise haben sich viele Probleme noch weiter verschärft: schlechte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, unhygienische Unterkünfte, schlechterer Zugang zu Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder zu Sozialleistungen.

Mindest- und Tariflohngehungen/Lohnbetrug:

- Gefälschte Arbeitszeiterfassung
- Falsche Einstufungen in niedrigeren Lohngruppen
- Unbezahlte Überstunden
- Als Probearbeit getarnte tatsächliche Arbeit
- Lohnabzüge für verursachte Schäden (real oder fiktiv)

Verstöße gegen das Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht:

- Unwirksame Kündigungen (mündlich, per WhatsApp, Mail, SMS)
- Nichteinhaltung der Kündigungsfristen
- Kündigungen aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft, Arbeitsunfall
- Arbeitnehmer*innen werden gedrängt, Eigenkündigungen zu unterschreiben

Kurzarbeitergeld

- Abweichungen der Lohnabrechnungen von der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit
- Risiken für die Arbeitnehmer (evtl. Beihilfe zum Subventionsbetrug)
- Intransparente Vereinbarungen über die Einführung der Kurzarbeit und damit verbundene Unsicherheit bezüglich der Rechtmäßigkeit der Arbeitsanweisungen
- Schwierigkeiten bei der Prüfung der Lohnabrechnungen
- Rechtliche Unsicherheit bezüglich des Urlaubsanspruchs für die Kurzarbeit und Höhe der Vergütung nach der Kündigung während der Kurzarbeit

Sozialversicherungsbetrug:

- Keine Pflichtanmeldung an Krankenkasse
- Teilanmeldung bei der SV und sonstige Bezahlung „auf die Hand“

Arbeitnehmerfragen im Zusammenhang mit der Reiseeinschränkungen

- Arbeitsrechtlichen Konsequenzen der Reise in die Risikogebiete
- Anspruch auf Lohnfortzahlung bei der Erkrankung mit Covid-19

Arbeitnehmerfragen im Zusammenhang mit der Reiseeinschränkungen

- Arbeitsrechtlichen Konsequenzen der Reise in die Risikogebiete
- Anspruch auf Lohnfortzahlung bei der Erkrankung auf Covid 19

Schwierigkeiten beim Zugang zu Leistungen im Fall der Arbeitslosigkeit und -unfähigkeit

- Unangemessen hohe Mitwirkungspflichten, die im Widerspruch zur Arbeitsrealität der prekär Beschäftigten stehen
- Unbegründete Verweigerung der Leistungen (z.B. von Krankengeld durch die Krankenkasse bei fristloser Kündigung, Probleme beim Transfer der Leistungen ins Ausland)

Zeitarbeit: Umgehung von Standards des AÜG:

- Dauerhafte Beschäftigung bei dem gleichen Entleiher über 18 Monate hinaus
- Vorenthalten des Garantielohns, Zahlung nur für die tatsächlich geleistete Stunden
- Besonders viele Fälle von Missbrauch von Kurzarbeitergeld

Verstöße gegen das Bundesurlaubsgesetz oder tarifliche Urlaubsregelungen:

- Keine Urlaubsabgeltung am Ende des Arbeitsverhältnisses
- Unbezahlter Urlaub anstelle des gesetzlichen Mindesturlaubs
- Falsche Berechnung zustehender Urlaubstage bei unregelmäßigen Arbeitstagen/Woche
- In Baubranche: Betrug bei der Urlaubskasse der SOKA-BAU

Fallbeispiel

Erfolgreiche grenzüberschreitende Rechtsdurchsetzung: Eine bulgarische Pflegekraft erstreitet Lohn und Sozialabgaben

Neben Ratsuchenden, die sich direkt an das BEMA wenden, konsultieren uns auch immer wieder Netzwerkpartner*innen in komplizierten oder grenzüberschreitenden Fällen. So auch im Fall einer bulgarischen Pflegekraft, wegen der die bulgarische Arbeitsinspektion Kontakt zu uns aufnahm. Die Frau hatte im Zeitraum von Februar bis April 2020 in vier Pflegeheimen und Krankenhäusern in Deutschland gearbeitet und keinen Arbeitslohn erhalten.

Arbeitgeber der Frau war eine Firma mit Sitz in Spanien. Die Krankenpflegerin wurde jedoch weder in Spanien noch in Deutschland zur Sozialversicherung angemeldet. Der Arbeitgeber schloss für sie lediglich eine Reisekrankenversicherung ab. In den Pflegebetrieben war die Krankenpflegerin voll in die Betriebsstruktur eingebunden: Sie erhielt Weisungen vom Stammpersonal, ihre Arbeitszeiten sowie die Art und Weise der Durchführung der Arbeiten wurden ausschließlich von den Einsatzbetrieben bestimmt. Der spanische Arbeitgeber hatte weder Weisungsbefugnis noch organisierte er die Arbeitsabläufe. Die bulgarische Arbeitsinspektion

kontaktierte das BEMA, um zu klären, welche Institutionen für die Prüfung des Falles zuständig sind und bat um Unterstützung bei der Geltendmachung der Lohnforderungen der Frau.

In Absprache mit der Ratsuchenden nahm die BEMA-Beraterin Kontakt zur zuständigen Agentur für Arbeit in Nürnberg auf. Da sich aus den gesamten Umständen ergab, dass es sich in dem Fall um eine faktische Arbeitnehmerüberlassung handelte, sollte überprüft werden, ob die spanische Verleihfirma hierfür eine Erlaubnis nach §1 Abs. 1 AÜG hatte. Die Agentur stellte fest, dass die spanische Firma über keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügte. Es lag somit eine illegale Arbeitnehmerüberlassung vor. Hinzu kam, dass im Arbeitsvertrag der Ratsuchenden die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet wurde. Nach § 9 Abs.1a AÜG war der Vertrag mit dem Verleiher dadurch unwirksam. Die Beschäftigte konnte sich darauf berufen, dass aufgrund der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Einsatzunternehmen zustande gekommen ist – im konkreten Fall also mit den vier Krankenhäusern bzw. Pflegeheimen. Das BEMA kontaktierte daher die Einsatzunternehmen und forderte diese zur Zahlung der ausstehenden Löhne und Begleichung der Sozialbeiträge für die Ratsuchende auf. Die Unternehmen kontaktierten daraufhin ihren spanischen Vertragspartner und übten Druck auf diesen aus. Ein Teil der Geldforderungen wurde von der spanischen Firma daraufhin innerhalb von einer Woche beglichen.

Zwei der vier vom BEMA kontaktierten Einsatzunternehmen – ein Krankenhaus und ein Pflegeheim – lehnten die Haftung mit der Begründung ab, dass sie mit der spanischen Firma einen ordentlichen Überlassungsvertrag abgeschlossen hätten und ihnen eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vorläge. Die BEMA-Mitarbeiterin überprüfte die Erlaubnis und stellte dabei fest, dass es sich um eine Fälschung handelte. Dies bestätigte später auch die Bundesagentur für Arbeit. Konfrontiert mit diesen Informationen zahlten beide Betriebe sofort die restlichen Lohnforderungen und Sozialversicherungsabgaben. Eines der Unternehmen erstattete Strafanzeige gegen die spanische Firma. Das BEMA legte zudem eine Beschwerde wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein. Weiterhin wurde in Absprache mit der bulgarischen Arbeitsinspektion eine Anzeige gegen den Arbeitgeber aufgrund von Vorenthaltung der Sozialversicherungsbeiträge an die zuständige Stelle der Finanzkontrolle Schwarzarbeit verschickt.

Die Pflegekraft kam zu ihrem Recht: Sämtliche Lohnforderungen wurden beglichen sowie die Sozialabgaben für den Großteil des Arbeitseinsatzes. Die Pflegerin unterstützte das BEMA später bei der Präventionsarbeit und wird an einem Aufklärungsvideo für entsandte Beschäftigte aus Bulgarien mitwirken.

Handlungsbedarf

Die Beratungserfahrung des BEMA macht deutlich, dass noch immer politischer Handlungsbedarf besteht, um eingewanderte Menschen und mobile Arbeitnehmer*innen effektiv vor Arbeitsausbeutung zu schützen und die Durchsetzung grundlegender sozialer Rechte zu gewährleisten.

Positive Entwicklungen gab es 2020 durchaus: Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde u.a. das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie auf den Weg gebracht. Wie viele Akteure fragen wir uns jedoch auch: Warum nur in der Fleischbranche? Werkverträge haben negativen Einfluss auch in anderen Branchen, besonders Bau und Logistik. Europaweit gibt es Bemühungen und Erfolge, Subunternehmer-Ketten durch gesetzliche Beschränkungen zu verkürzen. Unter anderem in Spanien und Italien gibt es bereits eine Begrenzung der Zahl der Kettenglieder. Der positive Einfluss auch auf den Arbeitsschutz ist nachgewiesen, die Zahl der Arbeitsunfälle nimmt ab.

Auch bei der Klärung des arbeitsrechtlichen Status' von entsandten Pflegekräften sehen wir Fortschritte: Kürzlich bestätigte die Deutsche Rentenversicherung den abhängigen Arbeitnehmerstatus einer Ratsuchenden, was uns nun ermöglicht, die vorenthaltenen Sozialversicherungsbeiträge und Urlaubsansprüche einzufordern. Jedoch besteht auch in diesem Bereich weiterhin politischer Handlungsbedarf. Wir begrüßen auch die dauerhafte Finanzierung der Beratungsstellen der Fairen Mobilität als ein klares Signal, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter eine zentrale und dauerhafte öffentliche Aufgabe ist. Auf der Berliner Landesebene ist die Benennung von bezirklichen Beauftragten für Gute Arbeit – bisher in Friedrichshain-Kreuzberg und in Lichtenberg – ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Weitere Handlungsbedarfe sind aus unserer Sicht:

- Stärkere **Regulierung des Niedriglohnssektors** und der prekären Beschäftigung
- **Mehr koordinierte Kontrollen** von Arbeitsbedingungen und eine bessere Zusammenarbeit von Kontrollbehörden national sowie international. Kontrolle von Unterkünften als Teil der Beschäftigungsverhältnisse.
- **Unabhängige Beschwerdestellen** bei Jobcentern und Arbeitsagenturen
- Vereinfachung der **Durchsetzung von Lohnansprüchen** (Kosten für Anwälte und Dolmetscher oder ein unsicherer Aufenthaltsstatus stellen eine große Hürde für viele Beschäftigte dar)
- **Stärkung von Opferrechten** für Betroffene von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung
- Wiederaufnahme der Arbeit in der **Fachkommission Menschenhandel** zwecks besseren Austausches zwischen Beratungsstellen, Strafverfolgungsbehörden und Verwaltung
- **Stärkung von Arbeitnehmerrechten** und der praktischen Rechtsdurchsetzung: Institutionalisierung auch der landesfinanzierten arbeitsrechtlichen Beratungsstellen; das aktuelle System der Rechtsdurchsetzung birgt zu viele Hürden, die die Rechtsdurchsetzung besonders für migrantische und mobile Arbeitnehmer*innen in prekären Lebenslagen schwierig bis unmöglich machen
- **Beendigung des Missbrauchs von kurzfristiger Beschäftigung:** Insbesondere aber nicht ausschließlich aus der Landwirtschaft kontaktieren uns Ratsuchende, die jahrelang in der Saisonarbeit tätig waren, mit Fragen nach ihrer Rente. Vor diesem Hintergrund halten wir

die aktuell diskutierte Erweiterung auf 115 Tage beitragsfreie Beschäftigung für katastrophal.

Aktuelle Veröffentlichungen des BEMA

- BEMA-Kurzinformation in 9 Sprachen: [Corona: Wichtige Hinweise für Arbeitnehmer*innen](#)
- Broschüre für Geflüchtete: [Arbeiten in Berlin. Meine Möglichkeiten, meine Rechte, meine Möglichkeiten](#)
- Erklärvideo 1: [Deine Rechte bei der Arbeit \(Yoko\)](#)
- Erklärvideo 2: [Deine Rechte bei der Arbeit \(Michael\)](#)
- Video: [Kurzarbeit, einfach erklärt](#) (s. Videos)
- Weitere Materialien: www.bema.berlin/flyer-und-materialen

Kontakt

Anna-Katharina Dietrich
Referentin Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation und Analyse
dietrich@berlin.arbeitundleben.de
Tel. +49 (0) 30 5130 192 77



*Das BEMA wird gefördert von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
Träger ist ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.*