

Arbeitsbedingungen von Migrant*innen in Sachsen- Anhalt

Abschlussbericht BemA
2018 - 2022



Impressum

Herausgeber:

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH
Stresemannstr. 18/19
30104 Magdeburg

Redaktion:

„BemA“- Beratung migrantischer Arbeitskräfte

Ein Projekt von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt.

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes Sachsen-Anhalt und aus Mitteln der Stiftung Neue Länder finanziert.

Laufzeit: 01.02.2018 -30.09.2022

Koordination, Gestaltung und Umsetzung:

Mundpropaganda Media, Gina Maria Mund

Druck: Wirmachendruck GmbH

Kontaktadresse für Printbroschüre und Download (kostenlos):

Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Stresemannstraße 18/19, 39104 Magdeburg

info@aul-lsa.de

Diese Publikation wird vom Projekt BemA im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos herausgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Arbeit und Leben

SACHSEN-ANHALT

Die Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH trägt mit ihren vielfältigen Angeboten in der politischen und sozialen Bildung dazu bei, dass Menschen ihr Lebensumfeld jeden Tag aktiv und demokratisch mitbestimmen können – sei es am Arbeitsplatz oder in der eigenen Nachbarschaft. Unsere Arbeit folgt dem Leitbild sozialer Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Solidarität. Ziel unseres Handelns ist die Stärkung demokratischer Kultur und gesellschaftlicher Teilhabe. Über Wissensvermittlung, Netzwerkarbeit und Ermutigung unserer Teilnehmenden stoßen wir Bildungsprozesse an und tragen mit unserer Arbeit zu mehr Chancengerechtigkeit und zum Recht auf lebenslanges Lernen bei. Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt ist der Bildungspartner der Gewerkschaften und öffentlich anerkannter Träger der Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt. Getragen von Arbeit und Leben Niedersachsen ist unser Dachverband der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben ein starkes Netzwerk mit vielen Partner*innen im ganzen Land.

BemA
Beratung migrantischer
Arbeitskräfte

Aufgabe der Fachstelle BemA ist es, Menschen mit Migrationshintergrund, die sich in Sachsen-Anhalt zum Zwecke der Arbeit aufhalten, Informationen zum deutschen Arbeits- und Sozialrecht zu vermitteln. Dies erfolgt präventiv in Form von Bildungs- und/ oder problemzentriert durch Beratungsangebote. Auf Basis unserer langjährigen Erfahrung in der Beratungsarbeit klären wir unsere Ratsuchenden fundiert über ihre Möglichkeiten zu Durchsetzung deren Rechte auf. Wir geben Handlungsempfehlungen aus oder werden unterstützend tätig.

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	3
<hr/>	
Vorwort	5
<hr/>	
Geschichte einer Auswanderin	fortlaufend
<hr/>	
Erkenntnisse aus der Beratung	7
<hr/>	
Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland	9
<hr/>	
Sprache ist der Schlüssel zur Integration	11
<hr/>	
Herkunft der ratsuchenden Personen	13
<hr/>	
Zeitarbeit zur Integration in den Arbeitsmarkt	15
<hr/>	
Branchen der ratsuchenden Personen	17
<hr/>	
Infomaterialien der Fachstelle BemA	19
<hr/>	
Beratungsthemen	23
<hr/>	
Mittel der Beratung	25
<hr/>	
Testimonial	26

Grußwort



Susi Möbbeck, Staatssekretärin im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt sowie Integrationsbeauftragte der Landesregierung

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Vergleich zu deutschen Arbeitskräften sind Migrant*innen wegen fehlender Sprach- und Rechtskenntnisse und unsicherer Aufenthaltsperspektive eher gefährdet, in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse zu geraten. Zu oft sind Migrant*innen bspw. in der fleischverarbeitenden Industrie, bei Paketdiensten oder im Baugewerbe von Rechtlosigkeit und schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen betroffen. Vielfach stellen auch die Schulden der Arbeitsmigrant*innen gegenüber ihren Rekrutierungsagenturen eine Belastung dar. Die Vermittlungskosten für Stellen im Ausland betragen teilweise ein Mehrfaches des Monatslohns der Arbeitnehmenden, was zur Folge hat, dass selbst miserable Arbeitsbedingungen stillschweigend akzeptiert werden. Um dieses Schweigen zu brechen, steht migrantischen Beschäftigten seit 2018 „BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte“ in Trägerschaft von „Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt“ zur Verfügung.

Das mehrsprachige und kompetente Beratungsangebot trägt dazu bei, dass die Beschäftigten ihre Rechte kennen und aktiv wahrnehmen. Dank BemA konnten Beschäftigte in Sachsen-Anhalt rund 450.000 Euro an berechtigten Lohnansprüchen geltend machen. Dabei fokussiert BemA nicht nur auf Beschäftigte, sondern stärkt Multiplikator*innen und Fachkräfte der Regelstrukturen, arbeits-, sozial- oder strafrechtliche Verstöße zu erkennen und effektiv an die zuständigen Behörden zu verweisen.

Mit der Unterstützung von BemA setzen wir als Arbeitsministerium ein klares Zeichen: faire und gesunde Arbeitsbedingungen sind nicht verhandelbar – und dürfen nicht abhängig sein von Herkunft und Sprachkenntnissen. Das Projekt leistet im Zusammenhang mit der EU- Arbeitnehmerfreizügigkeit und der wachsenden Zahl von Personen aus Drittstaaten eine unverzichtbare Arbeit. In Sachsen-Anhalt sind rund 50.000 Ausländer*innen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, davon stammt fast die Hälfte aus einem EU-Mitgliedsland. Sachsen-Anhalt ist auf diese Zuwanderung angewiesen, um als Wirtschaftskraft zukunftsfähig zu bleiben. Ohne ausländische Fach- und Arbeitskräfte können Unternehmen nicht bestehen und Aufträge nicht bedient werden.

Die internationale Mobilität von Arbeitenden und Arbeitssuchenden ist daher eine wichtige Chance für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Zur Ausschöpfung dieses Potenzials braucht es die unverrückbare Garantie, dass Migrant*innen die geltenden Arbeitnehmer*innenrechte gewährt werden. Nur ein fairer Arbeitsmarkt ist ein guter und zugleich nachhaltig attraktiver Arbeitsmarkt! Bei der Gestaltung eines fairen Arbeitsmarktes ohne Lohndumping und ohne Ausbeutung ist BemA ein wichtiger Partner der Landesregierung.

Ich bin froh, dass diese – auch aus der vorliegenden Broschüre ersichtliche – wichtige Arbeit auch in den nächsten Jahren fortgesetzt werden kann. Allen am Projekt und am Projektbeirat Beteiligten, allen Arbeitsmarktakteur*innen, allen Netzwerkpartner*innen – möchte ich an dieser Stelle für ihre unermüdliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit danken.

Susi Möbbeck

Vorwort

Benjamin Gehne, Regionalleiter von Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt

Seit dem Jahr 2018 unterstützt die Fachstelle „Bema - Beratung migrantischer Arbeitskräfte“, die zugewanderten Arbeitnehmer*innen zu Fragen rund um die Themenfelder Arbeits- und Sozialrecht. Die Fachstelle hat sich in Sachsen-Anhalt als kompetenter Partner etabliert. Sie unterstützt migrantische Arbeitskräfte durch Beratung, Sensibilisierung, Prävention und Vernetzung. Während des Integrationsprozesses von Zuwanderern können Sprachprobleme, Missverständnisse und Unkenntnisse auftreten. Den Beratungen im Rahmen der Fachstelle ist daher nach wie vor ein hoher Stellenwert zuzurechnen. Die praktische Arbeit der Berater*innen zeichnet sich dadurch aus, dass demokratische Werte wie Faire Beschäftigung, Gleichberechtigung, Humanität und Solidarität vor Ort gelebt werden und sichtbare Umsetzung finden. So konnten seit 2018 mehr als 3500 Menschen informiert und beraten werden. Die Fachstelle spielt eine zentrale Rolle beim Schutz und der Gleichbehandlung aller Arbeitsmigrant*innen – und das unabhängig von ihrem Status. Sie bietet Unterstützung beim Zugang zum Sozialschutz, im Kampf gegen die Ausbeutung und Gefährdung von Arbeitsplätzen sowie bei der Förderung der fundamentalen Arbeitsrechte und Sozialrechte für alle Migrant*innen.



Abbildung 1: Das Bema Team

Marija wuchs in einer Familie mit zwei weiteren Geschwistern in einer kleinen Stadt im Südosten Rumäniens auf. Nach 1989 war die Gegend für ihre Perspektivlosigkeit bekannt:

Die Bevölkerung schrumpfte bis heute kontinuierlich und es gab immer weniger Arbeitsplätze. Als Marijas Eltern Anfang der 1990er Jahre ihre Arbeitsplätze in einer Fabrik verloren, gingen sie für die Zeit, in der ihre Kinder in der Schule waren, verschiedenen Tagesjobs nach.

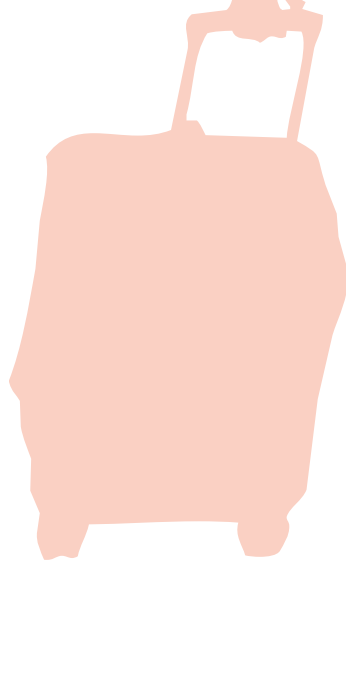
Die Einkünfte der Familie waren sehr begrenzt.

Marija lernte sehr viel, weil sie es eines Tages besser haben wollte. Als Marija in der Oberstufe war, fasste sie den Entschluss, an der Universität in der größeren Nachbarstadt Finanz- und Wirtschaftswissenschaften zu studieren.

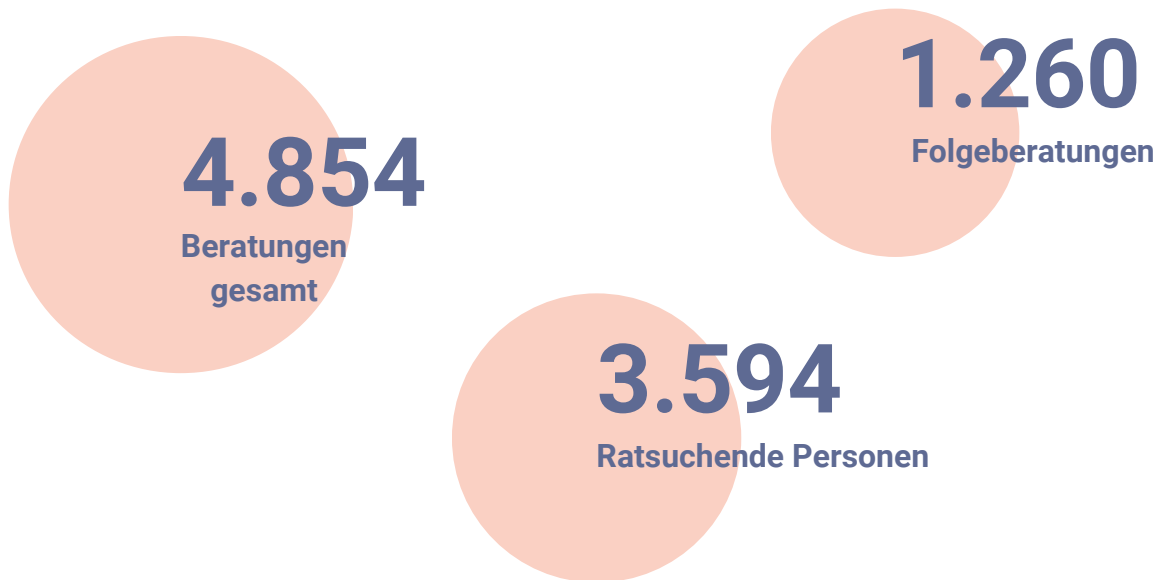
Die finanzielle Lage von Marijas Familie verschlechterte sich, weshalb sie gezwungen war, neben dem Studium einen Job als Kassiererin in einem Supermarkt anzunehmen.

Studium und Vollzeitarbeit waren eine anstrengende Kombination, aber Marija konnte den Studienabschluss erfolgreich erreichen. Leider waren ihre Aussichten auf dem rumänischen Arbeitsmarkt trotz Studium sehr begrenzt.

Daher beschloss sie im Alter von 25 Jahren, im Ausland Geld zu verdienen, um sparen zu können und um irgendwann wieder nach Rumänien zurückzukehren. Von Freunden und Bekannten hörte sie immer wieder, wie leicht, unkompliziert und sicher man in den wirtschaftsstarken west- und nordeuropäischen Staaten wie Deutschland, Großbritannien oder Frankreich viel Geld verdienen könne. Zudem würden gerade in Deutschland die Menschen sehr akkurat und nach vielen Regeln leben, weshalb hier sicher nichts schiefgehen könnte.



Erkenntnisse aus der Beratung



Mehr als die Hälfte unserer ratsuchenden Personen haben entweder eine Berufsausbildung abgeschlossen oder besitzen einen Studienabschluss. Eine Vielzahl an Ursachen beschleunigt die Abwanderung von gut ausgebildeten Personen auf geographischer Ebene, darunter politische Instabilität, schlechte Lebensqualität, eingeschränkter Zugang zur Gesundheitsversorgung und ein Mangel an wirtschaftlichen Möglichkeiten. Diese Faktoren veranlassen qualifizierte und talentierte Arbeitskräfte, ihre Herkunftsländer zu verlassen und an Orte zu gehen, die bessere Möglichkeiten bieten.

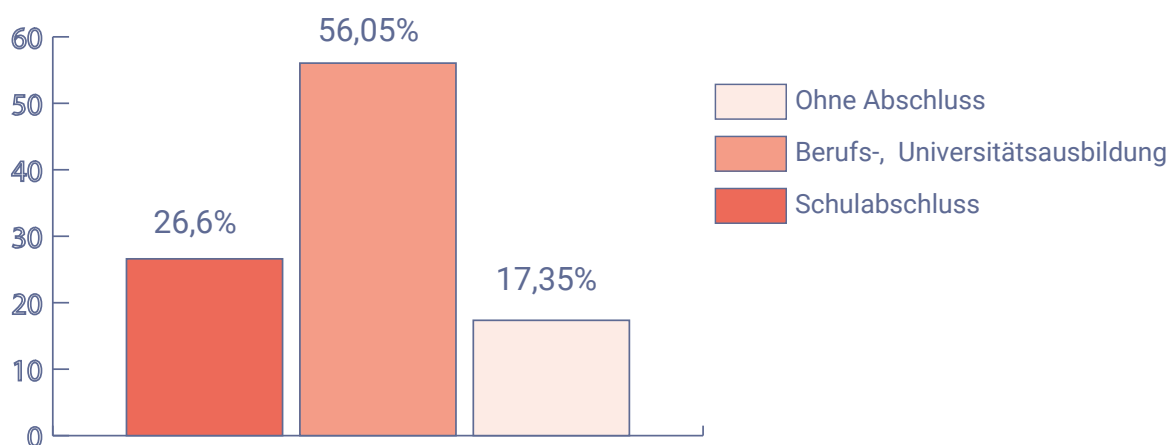


Abbildung 2: Höchster Bildungsgrad der ratsuchenden Personen
Quelle: Interne Monitoring Daten; Zeitraum: 2018 – 2022

*In einer Facebook-Gruppe fand Marija mehrere Stellenanzeigen, darunter auch sehr unrealistische und unseriös wirkende. Nach einer längeren Recherche fand sie jedoch die Anzeige eines Fleischunternehmens in Deutschland, welches einige hundert Arbeiter*innen aus Rumänien suchte, die in einem Schlachthof in einer ostdeutschen Stadt beschäftigt werden sollten. Die Anzeige war gut formuliert und entsprach allem, was Marija sich vorstellte.*

Marija meldete sich auf die Werbeanzeige und beschloss nach Deutschland zu reisen, um dort, nach ihrer Vorstellung, ein neues finanziell sicheres Leben zu beginnen. Sie sprach kein Wort Deutsch, aber ihre Englischkenntnisse waren gut genug, dass sie sich in einem fremden Land zurechtfinden würde.

*Marija nahm eine Stelle als Helferin im Bereich der Fleischverarbeitungsbranche an. Erfahrungen in diesem Bereich wurden nicht vorausgesetzt. In der Stellenanzeige stand nur, dass die Einstellung über eine Vermittlungsfirma erfolgt. Bei dieser würden ausschließlich rumänischsprachige Mitarbeiter*innen beschäftigt. Der Stundenlohn für die Tätigkeit liege bei 8,84 Euro pro Stunde. Eine Unterkunft für Marija werde durch die Vermittlungsfirma organisiert, sie bräuchte sich darum nicht kümmern.*

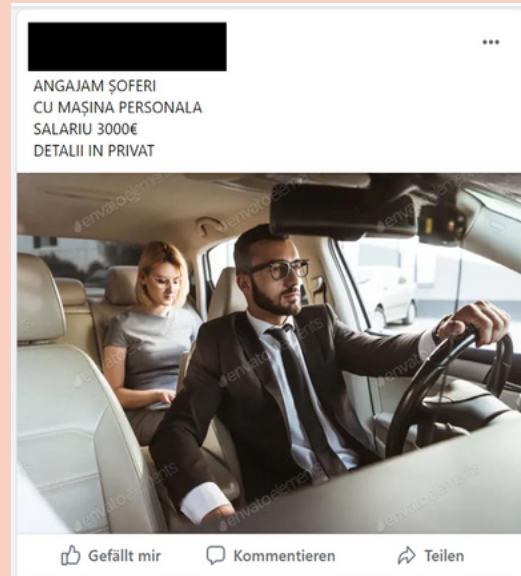
Jedoch müsste Marija die Transportkosten und alle Reisekosten zu ihrem zukünftigen Arbeitsplatz in Deutschland selbst tragen. Marija bekam einen Termin zu einem Vorstellungsgespräch. Dieses war sehr knappgehalten und Marija wurde die Stelle sofort zugesichert.

Sie müsse nur innerhalb von drei Wochen nach Deutschland umziehen.

Da Marija aufgrund ihrer schwierigen finanziellen Situation über keinerlei Ersparnisse verfügte, war sie gezwungen sich für ihren Umzug 500 Euro von einem ihrer Verwandten zu leihen.

Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland

"Wir stellen Fahrer mit eigenem Auto ein, Gehalt 3000 Euro, Details bekommen sie bei privater Nachricht."



"Keine Provision!!! Stelle im Schlachthof: Für Ungelernte. Details der Arbeit: Verarbeitung, Beschneidung, Verpackung, Etikettierung. Lohn: Arbeiter 10,90 bis 12,80 Euro brutto/Stunde. Für qualifizierte Arbeiter 16–22 Euro brutto/Stunde. Arbeitszeit Montag bis Freitag 8–10 Stunden pro Tag, plus zwei Samstage im Monat. Wir bieten ein attraktives Gehalt und einen sicheren Arbeitsplatz für seriöse Leute, einen deutschen Arbeitsvertrag und eine Krankenversicherung. Es wird Unterstützung bei der Erledigung der Formalitäten für das Kindergeld angeboten. Das Bankkonto wird eingerichtet. Am 15. jeden Monats erhalten Sie Ihr Gehalt. Nach dem 10. August beträgt der Lohn im Schlachthof für ungelernete Arbeiter 11 bis 13,80 Euro brutto/Stunde."

Abbildung 3: Facebook Anzeigen: Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland

Die Geschichte einer Auswanderin

Als sie in Deutschland ankam, lief ihr erster Vertrag über die Vermittlungsstelle.

Marija wurde als Leiharbeiterin in eine kleine Stadt in Sachsen-Anhalt zur Arbeitsaufnahme geschickt. Dort sollte sie im Bereich der Schlachtung von Tieren tätig sein. Begonnen hatte das Arbeitsverhältnis zum Ersten des Monats.

In einem Gespräch mit einer ihrer Kolleginnen erfuhr Marija, dass in diesem Betrieb tagtäglich mehr als 2.000 Tiere getötet werden. Die Tiere kommen aus verschiedenen Orten Deutschlands und werden in mehreren Schritten, wie „der Großerlegung“ und „der Feinzerlegung“, verarbeitet. Marija arbeitet, wie der Großteil der Frauen, in dem Bereich „der Feinzerlegung“. Die Tätigkeit findet am Fließband statt, die einzelnen Zerlegungsschritte sind genauestens festgelegt.

„Gerade die länger andauernde und monotone Arbeit an einem Fließband erhöht die Gefahr eines Arbeitsunfalls erheblich. Da die Arbeit in einer kalten Umgebung stattfinden muss, kommt es häufig zu Erkältungskrankungen, welche meist über einen langen Zeitraum fortbestehen.“

Beraterin bei BemA

Für jedes Stück Fleisch, welches Marijas Station passiert, hat sie nur ungefähr 20 Sekunden Zeit, um dieses sachgerecht zu bearbeiten. Eine Möglichkeit, sich während der Schicht kurzzeitig hinzusetzen, besteht nicht. Zu diesen erschwerten und stets monotonen Arbeitsbedingungen kommt noch der Umstand der Temperatur hinzu.

Da es sich bei Fleisch um ein leicht verderbliches Lebensmittel handelt, darf die Temperatur nur wenige Grad Celsius über Null betragen, da sonst lebensgefährliche Keime entstehen könnten. Die meisten von Marijas Kolleg*innen klagen über gesundheitliche Probleme wie Rücken- und Handschmerzen. Auch starke Erschöpfung und Übelkeit sowie andauernde Erkältungssymptome wie Husten und Heiserkeit sind weit verbreitet. Die meisten Kolleg*innen hoffen, dass sie nicht lange in dem Schlachtbetrieb arbeiten müssen, da sie sich Sorgen um ihre Gesundheit machen.

In Marijas Arbeitsvertrag steht, dass sie als Helferin beschäftigt ist und nach dem Mindestlohn bezahlt wird. Es war für Marija schon eine große Herausforderung, den auf Deutsch verfassten Arbeitsvertrag zu verstehen. Obwohl Marija gerne Deutsch gelernt hätte, um sich besser zurecht zu finden und nicht mehr so stark auf fremde Hilfe angewiesen zu sein, hat sie nicht die Kraft neben der Arbeit einen Deutschkurs zu besuchen. Stattdessen versucht sie sich die Sprache über eine App anzueignen, wobei sie aber nur langsam Fortschritte macht.

Sprache ist der Schlüssel zur Integration

In Deutschland ist Deutsch die einzige Amtssprache, in der auch die Alltagsverständigung vorrangig erfolgt. Besonders der ältere Teil der Bevölkerung spricht unzureichend Englisch. Migrant*innen stehen beim Vorhaben, die deutsche Sprache zu erlernen, häufig vor finanziellen und zeitlichen Problemen. Sie sind einerseits gezwungen Vollzeit zu arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und auf der anderen Seite sind die Deutschkurse mit einem hohen finanziellen und zeitlichen Aufwand verbunden.

„Ich bin damals nach Deutschland gekommen, um hier zu studieren. Mein Studium war auf Englisch. Da ich aber nach meinem Abschluss in Deutschland bleiben wollte, um hier zu arbeiten, wusste ich, dass ich schnell Deutsch lernen musste.

Ich habe lange Zeit nach einem Deutschkurs gesucht. Hinzu kam die lange Wartezeit zwischen der Anmeldung und einer Zusage für einen Platz in der Volkshochschule. Insgesamt musste ich fast 4 Monate warten. Zudem musste ich für jedes Modul im Kurs 240 Euro bezahlen und ich brauchte 6 Module zum Bestehen des Kurses.

So kamen bis zu meinem Erreichen des ersten Zieles circa 1480 Euro zusammen. Da jedoch der B1 Sprachkurs für einen Job als Fachkraft nicht ausreichend war und ich mehr lernen wollte, versuchte ich mein Glück erneut und suchte wieder einen angeleiteten Sprachkurs. Leider fand ich diesmal keinen bei der VHS und musste mich auf einer privaten Sprachschule anmelden. Dort habe ich dann die Prüfung für den Spracherwerb C1 abgelegt. Leider waren die Kurse dort sehr teurer. So musste ich monatlich 460 Euro bezahlen. Insgesamt habe ich, um Deutsch zu lernen, über 5.000 Euro bezahlt.“

Ratsuchende Person aus Serbien

“Viele Menschen, welche zu uns in die Beratung kommen, haben selbst den Anspruch besser Deutsch zu lernen. Das Problem das viele haben, ist neben dem zeitlichen Aufwand – da die Arbeitszeiten häufig eine 40 Stunden Woche überschreiten – auch in den finanziellen Möglichkeiten der Personen gelegen.“

Beraterin bei BemA

Als Marija nach ein paar Monaten ihre Familie in Mizil besuchen möchte, beantragt sie eine Woche Urlaub. Als sie jedoch im Folgemonat ihre Lohnabrechnung sieht, wundert sie sich, dass sie weniger Geld als üblich erhalten hat. Auf der Lohnabrechnung findet sich die Bemerkung „Unbezahlter Urlaub“ und es wird ein

“Urlaub ist bezahlte Freistellung zum Erholen und Ausruhen. Sie haben gesetzlichen Anspruch darauf und werden weiter regulär bezahlt. Sie erwerben ab dem ersten Monat Urlaubsanspruch. Der Urlaub muss schriftlich beantragt werden.”

Berater bei BemA

Betrag von „0,00 Euro“ ausgewiesen. Hier wird Marija ein erstes Mal stutzig. Sollte Sie für die Urlaubstage ihren Lohn nicht weiterbezahlt bekommen? Da sie jedoch auf ihr Einkommen angewiesen ist und aus ihrem Umfeld gehört hat, dass Beschäftigte in dem Fleischverarbeitungsbetrieb häufig wegen Lappalien gekündigt werden, traut sie sich nicht den

Sachverhalt bei ihrem Vorarbeiter anzusprechen. Einige Wochen später hat Marija ihren ersten Arbeitsunfall. Beim Zerschneiden des Fleisches hat sie sich an ihrem Daumen verletzt. Nachdem der Finger verbunden wurde, wird sie von ihrem Vorgesetzten nach Hause geschickt. Sie ist leicht benommen, begibt sich trotz ihres Zustandes aber direkt zu ihrem Hausarzt. Dieser stellt ihr eine Krankschreibung aus, der jedoch nicht zu entnehmen ist, dass es sich bei ihrem Unfall um einen Arbeitsunfall gehandelt hat. Marija ist für zwei Wochen krankgeschrieben. Auf der Lohnabrechnung für diese Zeit findet sich statt der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die Bemerkung „Zeitausgleich“. Der Arbeitgeber hatte ihr also statt der Entgeltfortzahlung Überstunden von ihrem Arbeitszeitkonto ausbezahlt.

Herkunft der ratsuchenden Personen

In der Beratungsarbeit treffen wir häufig auf Menschen, welche wie Marija aus Osteuropa stammen und mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragen an uns herantreten. Die zweitgrößte Gruppe von Migrant*innen, die in Sachsen-Anhalt arbeiten und leben ist die der polnischen Ratsuchenden (vgl. Statistisches Landesamt 2022), was sich auch in unserer Beratungsarbeit widerspiegelt. Seit März 2022 ist der Anteil an Ukrainer*innen deutlich gestiegen.

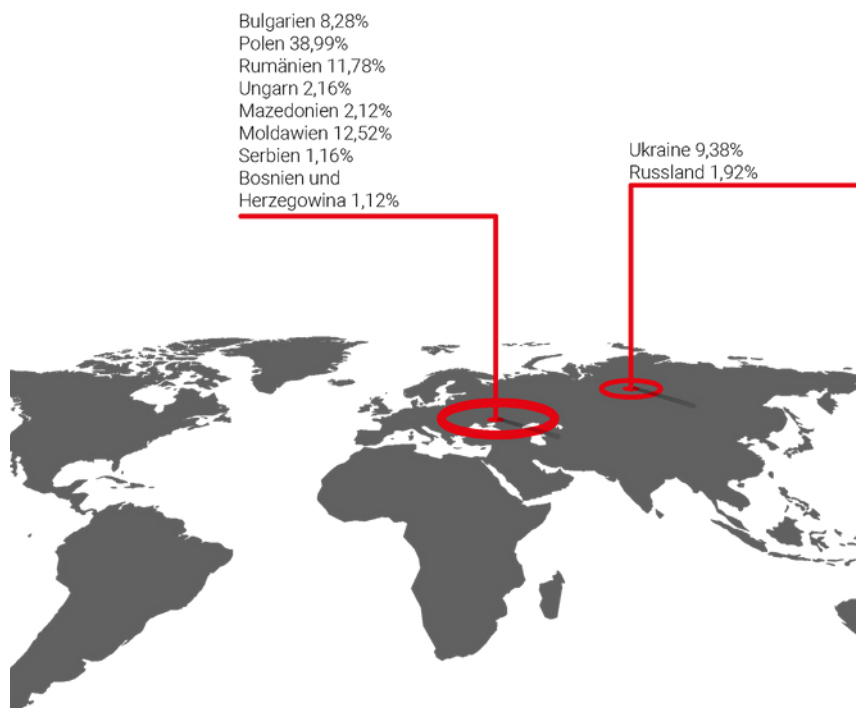


Abbildung 4: Häufigste Herkunftsländer
Quelle: Interne Monitoring Daten; n=3.594; Zeitraum 2018 – 2022; Häufigkeiten in %

Die Beratung der Fachstelle BemA wird fast zu gleichen Teilen von Männern und Frauen in Anspruch genommen.

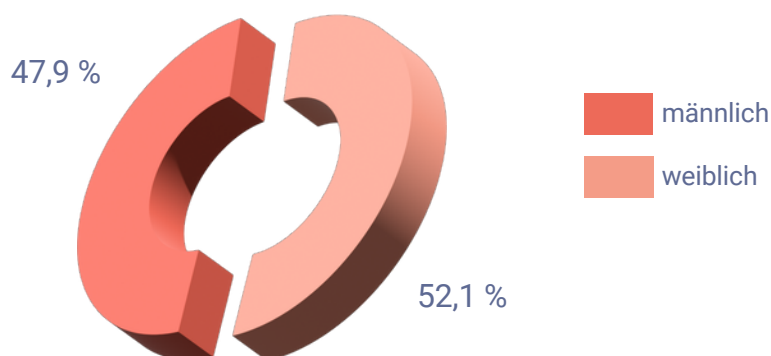


Abbildung 5: Verteilung nach Geschlecht
Quelle: Interne Monitoring Daten; n=3.594; Zeitraum 2018 – 2022; Häufigkeiten in %

Die Geschichte einer Auswanderin

Als Marija mit einer Kollegin über ihre fehlerhaften Lohnabrechnungen spricht, erwähnt diese, dass sie vor einigen Tagen nach ihrer Frühschicht auf dem Parkplatz vor dem Fabrikgelände einen Flyer von einer rumänisch sprechenden Person in die Hand gedrückt bekommen hat.

Die Person erzählte ihr, dass sie in einer Beratungsstelle für Migrant*innen arbeitet und dass man sie bei Fragen anrufen könne. Marija lässt sich den Flyer geben und meldet sich telefonisch bei der Beratungsstelle. Die Beraterin am Telefon sagt ihr, dass sie sich kostenlos zu arbeitsrechtlichen Fragen beraten lassen könne, dass die Beratung vertraulich ist und dass sie sich auch bei ihr in der Stadt für eine Beratung treffen können. Die beiden vereinbaren einen Termin und einige Tage später treffen sie sich.

Marija zeigt der Beraterin ihren Arbeitsvertrag, ihre Lohnabrechnungen und ihre Krankschreibung und erzählt ihr die Geschichte mit dem Urlaub und ihrer Krankheit. Die Beraterin erklärt ihr, dass sie sowohl einen Anspruch auf Urlaubsentgelt als auch auf die Lohnfortzahlung während der Krankheit habe. Da Marija Angst hat ihre Arbeit zu verlieren, vereinbaren die beiden, dass Marija in ihrem eigenen Namen, einen Brief an das Unternehmen schreibt, um dem Arbeitgeber gegenüber ihren Ansprüchen geltend zu machen.



Abbildung 6: Aktion in Osterfeld 2022

Zeitarbeit zur Integration in den Arbeitsmarkt

Am 1. Januar 2021 ist das Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft getreten. Damit sind, im Kernbereich der Fleischwirtschaft, Werkverträge seit dem 1. Januar 2021 generell und Leiharbeit seit dem 1. April 2021 grundsätzlich verboten. Diese Regelung gilt nur im Bereich Schlachtung und Zerlegung sowie im Bereich der Fleischverarbeitung. Andere Bereiche wie zum Beispiel Reinigung und Wartung sind von dem Gesetz ausgeschlossen.

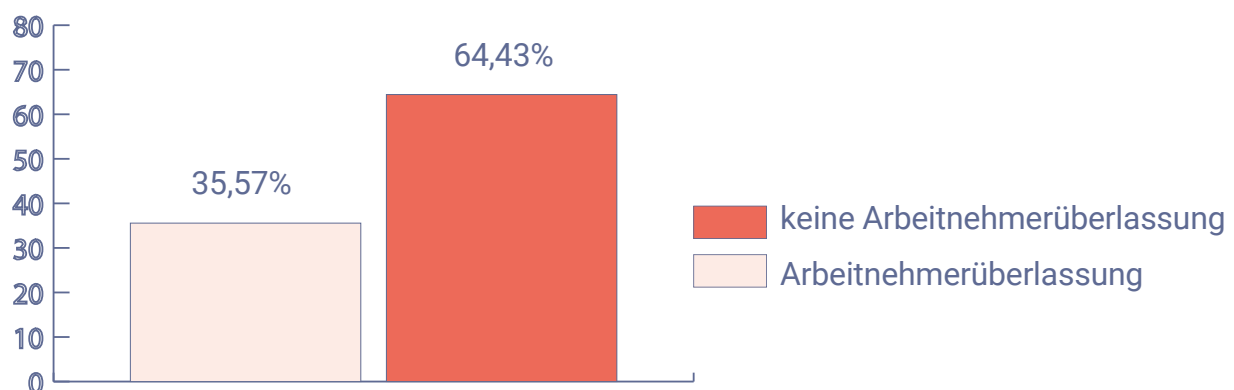


Abbildung 7: Arbeitnehmerüberlassungsstatus
Quelle: Interne Monitoring Daten; n=3.594; Zeitraum 2018 – 2022; Häufigkeiten in %

„Viele Migrant*innen, welche durch eine Vermittlungsfirma nach Deutschland kommen, sind gezwungen die Vermittlungskosten selbst zu tragen. Die Höhe ist stets variabel. Nicht selten müssen die Menschen einen Kredit aufnehmen oder sich von Freunden und Bekannten Geld leihen, um die Kosten zu tragen.“

Beraterin bei BemA

Die Geschichte einer Auswanderin

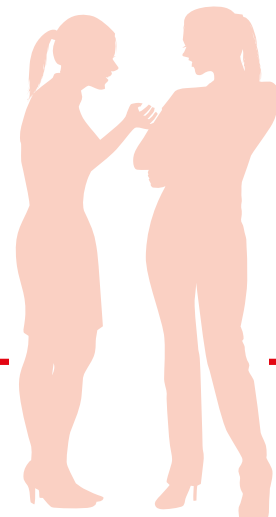
Die Beraterin gibt Marija zudem ein Infoblatt in ihrer Muttersprache, auf dem wichtige arbeitsrechtliche Informationen zusammengefasst sind. Unter anderem findet sich dort ein Hinweis, dass sie nichts unterschreiben soll, was sie nicht versteht. Die beiden vereinbaren, dass Marija sich bei der Beraterin melden soll, sobald der Arbeitgeber auf ihren Brief reagiert hat.



Abbildung 8: Beratungsgespräch in der Fachstelle BemA am Standort Magdeburg

An diesen Standorten in Sachsen-Anhalt führen die Berater*innen der Fachstelle BemA in regelmäßigen Abständen Beratungen durch:

- Haldensleben (Hagenpassage)
- Halle (Welcome-Treff)
- Magdeburg (AGSA)
- Merseburg (Mehrgenerationshaus)
- Weißenfels (Stadtteilbüro)
- Zerbst (Diakonie Zerbst)



Branchen der ratsuchenden Personen

Im Burgenlandkreis hat BemA bereits kurz nach Projektbeginn regelmäßige Sprechstunden angeboten. Dies spiegelt sich in einem hohen Anteil an ratsuchenden Personen aus der Fleischindustrie wider. Des Weiteren versucht das BemA-Team durch aufsuchende Arbeit bei Unternehmen präsent zu sein, wo Arbeitnehmer*innen bereits häufiger über Problemsituationen geklagt haben.

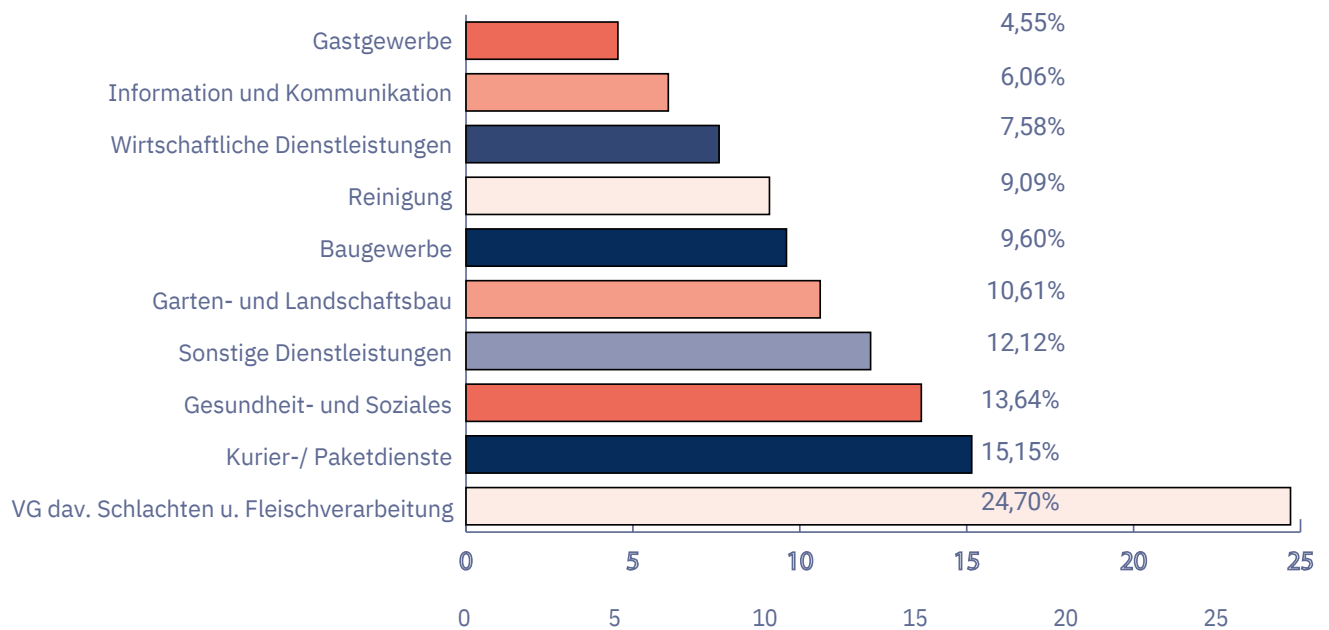


Abbildung 9: Häufigste Branchen

Quelle: Interne Monitoring Daten; n=3.594; Zeitraum 2018 – 2022; Häufigkeiten in %

„Vielen unserer Ratsuchenden, die sich bei uns melden, wurde im Arbeitsvertrag der Mindestlohn versprochen. In bestimmten Branchen gibt es jedoch viele Fälle, bei denen das nicht eingehalten wird. Beispielsweise wird in der Bau- oder Transportbranche sowie in der Landwirtschaft und im Pflegedienst, der Lohn als fest vereinbartes Gehalt im Vertrag festgehalten. Durch sehr viele Überstunden, welche oft durch Systeme nicht erfasst werden, mindert sich der Stundenlohn auf manchmal 5,00 Euro oder noch weniger.“

Beraterin bei BemA

Einige Tage nachdem Marija den Brief abgeschickt hatte, wird sie während der Arbeit von ihrem Vorarbeiter gebeten ihm zu folgen. Der Vorarbeiter führte sie in ein Büro und schloss die Tür hinter ihr. Im Büro wartete bereits ein Angestellter aus der Personalabteilung auf sie. Der Vorarbeiter, der ebenfalls rumänisch spricht, erklärte ihr, dass sich die Firmenleitung entschieden habe, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu beenden.

Sie müsste hierfür eine Kündigung unterschreiben. Wenn sie unterschreiben würde, dann werde die Firma ihr das Urlaubsentgelt und die Lohnfortzahlung für Krankheitstage bezahlen. Wenn sie nicht unterschreibe, dann würde sie nichts bekommen. Marija fühlte sich sehr stark unter Druck gesetzt, erinnerte sich dann aber an den Flyer und daran, dass darauf stand, man solle nichts unterschreiben, was sie nicht verstehen könnte.

Sie sagte daher, dass sie den Text des Vertrages nicht verstehen könne und sie Bedenkzeit brauche. Der Vorarbeiter sei darüber erbost gewesen und sagte Marija, halb schreiend, dass sie dickköpfig sei und als Folge gekündigt werden würde. Ihr Geld würde sie in diesem Fall definitiv nicht mehr bekommen. Marija kehrte aufgelöst an ihren Arbeitsplatz zurück. Ihr fiel es in dieser Situation sehr schwer, bis zur Pause durchzuhalten und weiterzuarbeiten. Sie beschloss in der nächsten Pause gleich die Beraterin von dem Flyer anzurufen und ihr von dem Gespräch zu erzählen. Im Gespräch mit der Beraterin erfährt Marija, dass sie genau richtig gehandelt habe, auch versuchte die Beraterin ihr Mut zu machen. Viele Arbeiter*innen hätten in solch einer Situation nicht den Mut gehabt, dem Druck des Arbeitgebers zu widerstehen.

Infomaterialien der Fachstelle BemA

Dieser Informationsflyer wurde in unterschiedlichen Sprachen, wie Russisch, Rumänisch, Polnisch und weiteren erstellt. Damit wollen wir unser Angebot allen migrantischen Arbeitnehmer*innen zugänglich machen.

Arbeiten in Deutschland

BemA
Beratung migrantischer
Arbeitskräfte

Arbeitsvertrag:

- Ein Arbeitsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden.
- Im Arbeitsvertrag müssen genaue Angaben zur Arbeitszeit (wöchentlich/monatlich) und zum Arbeitsort gemacht werden. Bsp.: X vereinbart eine wöchentliche Arbeitszeit von ... Std. in Teil-/Vollzeit.
- Beginn und Ende (bei Befristung) der Beschäftigung müssen geregelt sein.
- Die Höhe des Entgelts oder der Entlohnung muss in Form von Brutto enthalten sein.
- Es müssen Angaben zu Urlaub, Krankheit und Kündigungsfristen enthalten sein.
- Ihr Arbeitsvertrag definiert die Tätigkeiten und Position, die Sie machen sollen.
- Es muss eine Regelung zu Überstunden enthalten sein bzw. Entlohnung oder ein Freizeitausgleich.

Urlaubsanspruch:

- Sie haben das Recht auf bezahlten Urlaub.
- Ihr Urlaub beträgt mindestens 20 Arbeitstage bei einer Woche mit 5 Arbeitstagen (24 Arbeitstage bei einer 6-tägigen Woche)
- Während der Probezeit können Sie die bereits erworbenen Urlaubsansprüche nehmen.
- Reichen Sie einen Antrag auf Urlaub immer schriftlich ein.

Mindestlohngesetz:

- Es gilt ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung des Mindestarbeitsentgeltes.
- Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ab dem 01.07.22 ist 10,45€ und ab dem 01.10.2022 12,00€ pro Stunde/brutto. Wenn Sie in einer bestimmten Branche arbeiten, z.B. auf dem Bau oder in der Logistik, kann ein Tarifvertrag mit einem höheren Branchenmindestlohn gelten.
- Auch im Minijob gilt der Mindestlohn. Regulär können Sie im Minijob bis 46 Stunden im Monat arbeiten und dürfen maximal 450€ monatlich verdienen. Neuerung zum Oktober 2022: Die Verdienstgrenze steigt auf 520 Euro, das heißt maximal 43 Std./Monat.

Krankheit:

- Der Krankenschein muss spätestens am 3. Krankheitstag nach Ausstellung bei dem Arbeitgebenden und bei der Krankenkasse abgegeben werden.
- Wer mehr als 4 Wochen bei dem gleichen Arbeitgebenden arbeitet, kann ab der 5. Woche 6 Wochen lang im Krankheitsfall den Lohn weiter bekommen. In den ersten 4 Wochen bezahlt die Krankenkasse direkt.
- Nach der 6. Woche bekommt man bei der Krankenkasse auf Antrag Krankengeld.
- Wichtig: Auf lückenlose bzw. die Wochenenden enthaltende ärztliche Krankschreibung achten, wenn man länger als 6 Wochen krank ist!


Kündigung:


- Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen. Eine mündliche Kündigung ist unwirksam!
- Eine Kündigungsschutzklage ist nur innerhalb von 21 Tagen nach dem Erhalt möglich.
- Wenn man beschäftigt ist, dann muss es vor der Kündigung 3 Abmahnungen vom Arbeitgebenden geben. Bei schweren Verstößen kann schon 1 Abmahnung ausreichen. Gehen Sie bis zum Ende der Kündigungsfrist weiter regulär arbeiten, falls es keine Freistellung seitens des Arbeitgebenden gibt.
- In der Probezeit kann ohne Angaben von Gründen gekündigt werden, aber in der Regel nicht fristlos.


Aufhebungsvertrag:

- Ein Aufhebungsvertrag ist nur dann wirksam, wenn beide Vertragsparteien dieser Regelung zustimmen.
- Der Aufhebungsvertrag muss Vorteile für Arbeitnehmende und Arbeitgebende schaffen.
- Wenn Sie den Aufhebungsvertrag unterschreiben, kann die Agentur für Arbeit Ihnen Sanktionen auferlegen.
- Unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht verstehen! Bitten Sie um Bedenkzeit und holen Sie sich Rat!

Kontaktdaten / Beratung auf Englisch 🌐 · Deutsch 🇩🇪

 +49 159 01 38 09 05

 bema@aul-lsa.de

 www.bema.aul-lsa.de

Träger des Projekts:
Arbeit und Leben
SACHSEN-ANHALT

Dieses Projekt wird gefördert durch:






   

Abbildung 10: Infolyer „Arbeiten in Deutschland“

Zu bestimmten Themen und Branchen wurden mehrsprachige Informationsflyer erarbeitet, die den Ratsuchenden ausgehändigt wurden. Hier ein Beispiel für Berufskraftfahrer*innen:

Arbeit und Leben
SACHSEN-ANHALT

BemA
Beratung migrantischer
Arbeitskräfte

 **Arbeiten als Berufskraftfahrer – Kenne deine Rechte!**

Arbeitszeit:

- Deine wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten (max. 10 Stunden pro Tag!). Eine Verlängerung auf 60 Stunden ist erlaubt, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 4 Monate bei 48 Stunden lag.
- Die Lenkzeit gehört zur Arbeitszeit. Zu der Arbeitszeit gehören aber außerdem das Be- und Entladen des LKWs, Wartungen, Reinigung und Reparaturen.
- Die Lenkzeit darf 9 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf max. 10 Stunden ist höchstens zwei Mal die Woche möglich.
- Es ist wichtig, dass du zusätzlich deine Arbeitszeit eigenständig dokumentierst. Außerdem sollte jedes Mal bei der Überquerung einer Staatsgrenze, Ort, Datum und Zeit notiert werden

Pausen:

- Du hast ein Recht auf Ruhepausen!
- Arbeitest du 6 bis 9 Stunden? Dann hast du ein Recht auf 30 Min. Pause täglich!
Arbeitest du mehr als 9 Stunden? Dann hast du ein Recht auf 45 Min. Pause täglich!
- Nach dem Ende des Arbeitstags hast du Recht auf ununterbrochene Ruhezeit – diese muss mindestens 9 Stunden zwischen den Lenkzeiten betragen!

Das Projekt BemA wird gefördert durch:


Überstunden:


- Im Arbeits- oder Tarifvertrag muss eine Regelung zu Überstunden enthalten sein
- Überstunden können entweder durch Freizeitausgleich oder Lohnzuschläge kompensiert werden.


Entlohnung:

- Im Arbeits- oder Tarifvertrag muss die Höhe der Entlohnung in Form des Bruttolohns enthalten sein.
- Wenn du in Deutschland fährst, gilt für dich der gesetzliche Mindestlohn (derzeit **9,60 €** brutto / Stunde). Dabei ist es egal, wo der Sitz deines Arbeitgebers ist.
- Seitens des Arbeitgebers können Spesen gezahlt werden (z.B. 14€ pro Tag, an dem du mehr als 12 Std. unterwegs warst).

Für Fragen stehen wir gern zur Verfügung! Die Beratung ist vertraulich und kostenlos.

 Robert Toth
01590 1313338

 robert.toth@aul-lsa.de

 bema.aul-lsa.de

Die Corona-Krise und die damit verbundene Regelungen für den Arbeitsalltag fanden Einzug in die Beratungsarbeit. Auch hierfür wurden verschiedene mehrsprachige Informationsmaterialien erarbeitet und an die Ratsuchenden verteilt.

Corona: Wichtige Informationen für Arbeitnehmer*innen

Diese Kurzinformation fasst wichtige arbeitsrechtliche Hinweise für Beschäftigte zusammen. Für mehr Informationen wenden Sie sich an die Fachstelle Bema – Beratung migrantischer Arbeitskräfte:

bema@au-lsa.de

Welche Personen gelten momentan als vollständig geimpft/genesen?

Als vollständig geimpft gelten Personen, die noch nicht nachweislich an COVID-19 erkrankt waren und mindestens zwei Impfungen erhalten haben. Dabei muss die letzte Einzelimpfung mindestens 14 Tage zurückliegen. Der Impfnachweis kann auf Papier oder in elektronischer Form erbracht werden. Als vollständig geimpft gelten außerdem Personen, die an COVID-19 erkrankt waren und mindestens eine Impfdosis erhalten haben. Sie müssen neben der Impfdokumentation nachweisen können, dass sie von einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 genesen sind. Achtung: Die Gültigkeitsdauer des Corona-Impfzertifikats verkürzt sich ab 1. Februar 2022 für alle Personen, die noch keine Booster-Impfung bekommen haben. Sie gelten dann nur noch neun Monate lang als vollständig geimpft

Als genesen gelten Personen, die nachweislich mit einem PCR-Test positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getestet wurden. Der Genesenenstatus gilt bei Ungeimpften ab dem 28. Tag bis zum 90. Tag ab dem Datum der Abnahme des positiven Tests, also nur bis Ablauf von drei Monaten nach Infektion.

Schulde ich meinem Arbeitgeber eine Auskunft darüber, ob ich gegen Corona geimpft bin?

Im neuen Infektionsschutzgesetz ist nun geregelt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Daten zu erheben, um die 3G-Regel zu kontrollieren. Der Arbeitgeber darf jedoch nach wie vor nicht nach dem Impfstatus fragen, sondern lediglich nach einem der drei Nachweise (genesen, geimpft, getestet).

Habe ich als Beschäftigte einen Anspruch darauf, regelmäßig auf Corona getestet zu werden?

Arbeitgeber sind weiterhin verpflichtet, den Beschäftigten, die in Präsenz arbeiten, zwei Mal pro Woche einen Antigen-Schnelltest bzw. Selbsttest anzubieten.

Darf mein Arbeitgeber mich fragen, woran ich erkrankt bin?

Es gibt grundsätzlich keine Pflicht, dem Arbeitgeber oder den Kolleg*innen die ärztliche Diagnose offenzulegen. Der*die Beschäftigte ist lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die eigene Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und ihre voraussichtliche Dauer mittels Attest nachzuweisen. Es steht Ihnen natürlich frei, Ihrem Arbeitgeber und den Kollegen trotzdem den Grund Ihrer Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen, zum Beispiel um sie zu warnen.

Wie sieht es mit meinem Lohnanspruch aus, wenn ich selbst in Quarantäne bin?

Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne gewährt das Infektionsschutzgesetz Arbeitnehmenden einen Anspruch auf Entschädigung. Dies gilt aber nicht, wenn durch Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Schutzimpfung eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot hätte vermieden werden können. Seit November 2021 bekommen Ungeimpfte keinen Verdienstausfall mehr erstattet, weil spätestens seit diesem Zeitpunkt jeder ein Impfangebot hätte wahrnehmen können. Auch Geimpfte, aber noch nicht geboosterte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen damit rechnen, dass ihnen bei einer Quarantäne die Lohnfortzahlung gestrichen wird.

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist davon nicht betroffen. Wer an Covid-19 erkrankt und nicht geimpft war, hat weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankheitsgeld. Ob zusätzlich zur Erkrankung eine Quarantäne behördlich angeordnet wird, spielt keine Rolle.

Abbildung 12: Wichtige Informationen zu den Corona-Regelungen

Am nächsten Tag erhält Marija ein Kündigungsschreiben. Die Beraterin erklärt ihr, dass sie gegen die Kündigung eine Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen könne. Wenn die Klage Erfolg hat, dann hätte Marija sowohl Anspruch auf eine Entschädigung als auch auf die Ausbezahlung ihrer offenen Forderungen.

Die Beraterin erklärt ihr, wie das arbeitsgerichtliche Verfahren funktioniert und

weist sie darauf hin, dass sie bei der Güteverhandlung, dem ersten Termin vor dem Arbeitsgericht,

“Marija entscheidet sich dazu, sich selbst vor Gericht zu vertreten.”

die Möglichkeit habe selbst zu entscheiden, ob sie einen Anwalt nehmen möchte oder ob sie

sich selbst vor Gericht vertritt. Marija entscheidet sich dazu, sich selbst vor Gericht zu vertreten. Ein

Freund von ihr, der fließend Deutsch spricht, hat

sich dazu bereit erklärt, vor Gericht für sie zu übersetzen. Marija und die Beraterin tauschen sich vor der Verhandlung über die Vorgehensweise aus. Marija hat sich vor der Verhandlung genau überlegt, was sie von ihrem ehemaligen Arbeitgeber

fordert: Sie möchte sowohl, dass ihr das Urlaubsgeld und ihre

Entgeltfortzahlung ausbezahlt werden, als auch eine Entschädigung für die ungerechtfertigte Kündigung. In der Verhandlung, die nur wenige Minuten dauert, erscheint der Anwalt des Arbeitgebers. Nachdem beide Seiten die Möglichkeiten

haben, sich zu der Angelegenheit zu äußern, gibt der Richter in der Verhandlung eine rechtliche Einschätzung über den Fall ab. Der Anwalt des Arbeitgebers erklärt

schließlich, dass er bereit ist die Forderungen von Marija zu erfüllen, da die

Rechtslage in diesem Fall eindeutig sei.

Beratungsthemen

Die Ratsuchenden treten vermehrt an uns heran mit Fragen zum Gehalt, zur Kündigung und zum Urlaub. Meist verfügen die Personen nur über mangelhafte Sprach- und Rechtskenntnisse und brauchen Unterstützung, bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Durch die Beratung der Fachstelle BemA werden die Ratsuchenden in die Lage versetzt, ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen, sich selbst Handlungsmöglichkeiten zu erschließen und diese selbstverantwortlich und selbstbewusst umzusetzen.

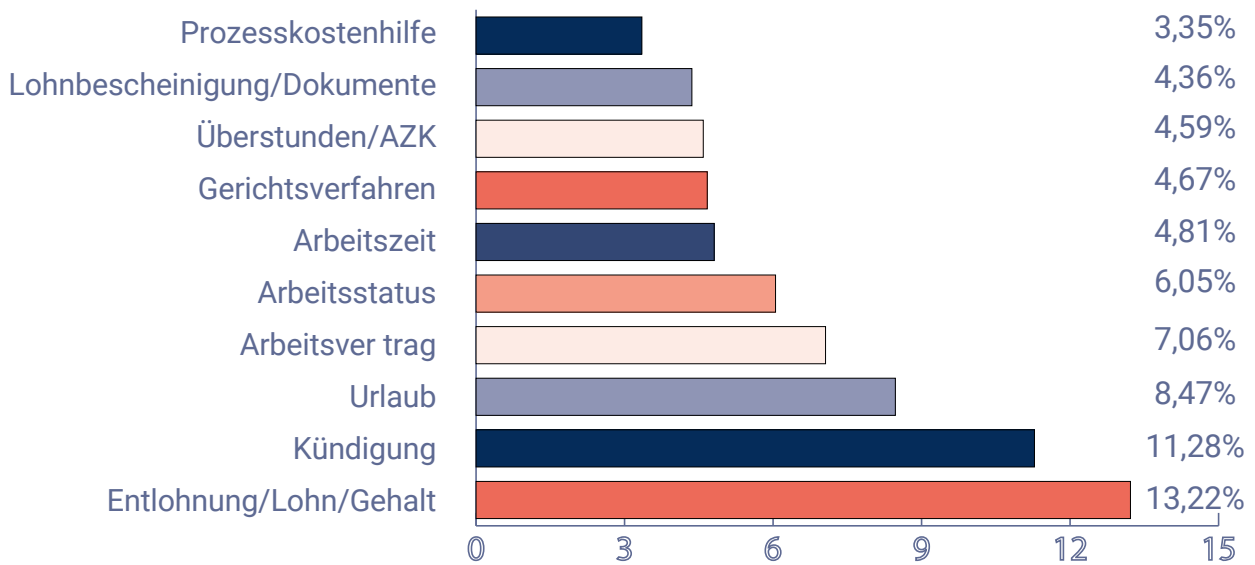


Abbildung 13: Häufigste Beratungsthemen
Quelle: Interne Monitoring Daten; n=3.594; Zeitraum 2018 – 2022; Häufigkeiten in %

„Mit dem gezielten Ausüben von Druck versuchen die Arbeitgebenden ihre Arbeitnehmer*innen so zu lenken, dass diese etwas zu Gunsten der Arbeitgeber*in tun oder auf ihre Ansprüche, etwa durch die Unterzeichnung von Aufhebungsverträgen, verzichten.“

Beraterin bei BemA

In der Folgeberatung mit der BemA-Beraterin erzählte Marija, dass sie bereits ein Studium im Bereich Wirtschaftswissenschaften in Rumänien abgeschlossen hat. Mithilfe eines Anerkennungsportals (www.anererkennung-in-deutschland.de) hat sie herausgefunden, dass für ihren Abschluss keine Anerkennung erforderlich ist, da ihr Beruf nicht reglementiert ist. Um aber ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, hat sie eine Zeugnisbewertung für ihren Hochschulabschluss beantragt.

„Bei Problemen mit Arbeitgeber*innen versuchen wir zunächst Kontakt aufzunehmen. Wir melden uns telefonisch beim Unternehmen oder unterstützen die Ratsuchenden dabei, eine Geltendmachung an den/die Arbeitgeber*in zu schreiben. Wenn die Rechtslage klar ist, sind Arbeitgeber*innen oft bereit eine außergerichtliche Lösung zu finden. Dadurch tragen wir in vielen Fällen dazu bei, dass eine gerichtliche Auseinandersetzung vermieden werden kann, die mit monetären Risiken und Hürden verbunden wäre.“

Berater bei BemA

Die Zeugnisbewertung kostet 200 Euro. Diese Kosten werden von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter unter bestimmten Voraussetzungen übernommen.

Wenn Personen einer Beschäftigung nachgehen, aber die Kosten für die Anerkennung trotz dessen nicht bezahlt werden können, kann eine finanzielle Förderung beantragt werden.

Nach der Antragstellung erhielt Marija eine Eingangsbestätigung mit der Auskunft, dass sie die Zeugnisbewertung nach etwa 3 Monaten bekommen würde. Marija besucht nun auch einen Deutschkurs, bei dem sie intensiv Deutsch lernt. Sie hat bereits einige Bewerbungen geschrieben und verschickt. Sie hat Interesse daran, in einer Bank zu arbeiten. Wir, das gesamte BemA-Team wünschen Marija alles Gute und viel Erfolg bei ihrem Vorhaben und der Jobsuche!

Ende

Mittel der Beratung

Zusammen mit dem*r Ratsuchenden möchten wir eine Klärung der Situation herbeiführen und gemeinsam außergerichtliche Lösungsmöglichkeiten erarbeiten. Dabei bieten wir zusätzliche Informationen oder können den Kontakt zu anderen Expert*innen herstellen. So sind wir in der Lage, die ratsuchende Personen dabei zu unterstützen ihre Ansprüche geltend zu machen, ohne dass weitere Kosten für alle Beteiligten entstehen. In manchen Fällen ist eine außergerichtliche Lösung nicht möglich, sodass wir die ratsuchenden Personen ausführlich auf das gerichtliche Verfahren vorbereiten.

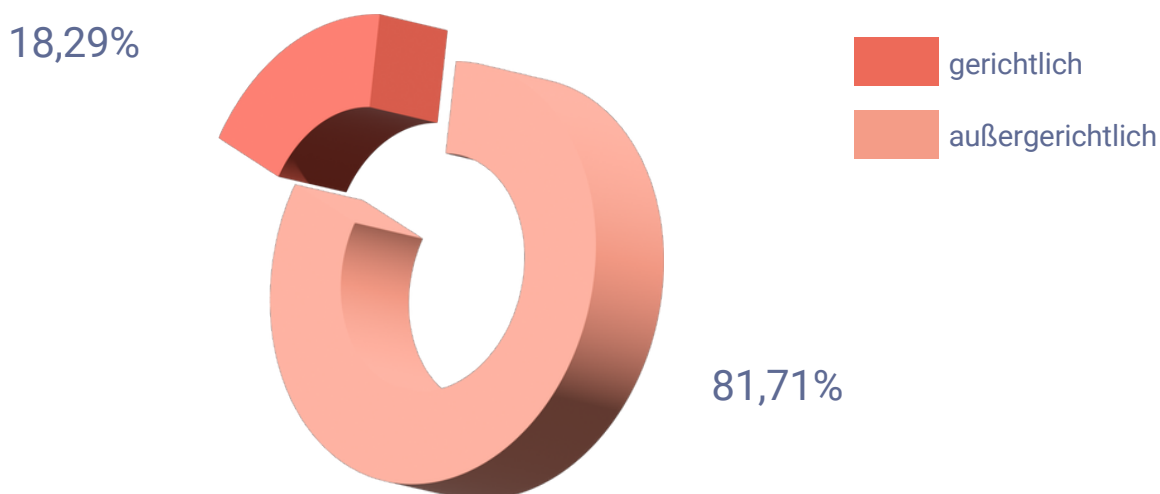


Abbildung 14: Außergerichtliche und gerichtliche Einigungen
Quelle: Interne Monitoring Daten; n=3.594; Zeitraum 2018 – 2022; Häufigkeiten in %

Im Zeitraum von Februar 2018 bis Juli 2022 konnte die Fachstelle BemA insgesamt einen Betrag in Höhe von:

446.529 Euro (Brutto)

an offenen Ansprüchen von ratsuchenden Personen sowohl mit außer- gerichtlichen als auch gerichtlichen Strategien geltend machen.

Testimonial

Thomas Gawron, Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)

Menschen fliehen aus ihren Heimatländern: vor gewalttätigen Konflikten, vor Verfolgung oder wirtschaftlicher Not – und zwar täglich, nicht erst seit der sogenannten „Flüchtlingskrise“ oder dem völkerrechtswidrigen Angriffskrieg auf die Ukraine. Gleichzeitig sind wir in vielen Branchen auf die Anwerbung von ausländischen Beschäftigten angewiesen, ohne die vieles nicht mehr „laufen“ würde. Die nachhaltige Integration unserer migrantischen Kolleginnen und Kollegen findet also nicht zuletzt auf dem Arbeitsmarkt statt: eine Chance für alle Beteiligten, aber auch eine enorme Herausforderung. In einigen Branchen, wie zum Beispiel der Fleischwirtschaft oder dem Gastgewerbe, scheint die Herausforderung oft größer als die Chancen.

Noch immer finden sich hier viele „schwarze Schafe“, die – Mindestlohn oder Arbeitsschutzkontrollgesetz zum Trotz – die Notlage der Menschen, die oft fehlenden Sprachkenntnisse sowie mangelnde Kenntnisse der deutschen Arbeitnehmerrechte rücksichtslos ausnutzen. Sie profitieren dann davon, dass zwei der wichtigsten Mittel der Arbeitnehmer*innen-Selbsthilfe, nämlich die gewerkschaftliche Organisation sowie die betriebliche Mitbestimmung der Beschäftigten, ihren migrantischen Beschäftigten noch fremd oder in ihren Herkunftsländern anders geprägt sind. Umso wichtiger ist der Beitrag, den Fachstellen wie die Beratung für migrantische Arbeitskräfte „BemA“ leisten. Denn sie können helfen, unsere ausländischen Kolleg*innen zu befähigen, sich für die Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen einzusetzen und eine gerechte und sichere Beschäftigung einzufordern. Ob die Beratung und Information vor Ort, Aufklärung über geltende Tarifverträge und die tarifschließenden Gewerkschaften, Kampagnen vor dem Werkstor oder Unterstützung bei gewerkschaftlichen Informationsaktionen: BemA ist für viele Beschäftigte der erste Schritt zu einer mündigen und gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben in Sachsen-Anhalt. Aber der Weg ist noch nicht zu Ende gegangen, denn noch vielen Arbeitnehmer*innen muss diese Unterstützung angeboten werden. Wir, die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten in Sachsen-Anhalt, freuen uns, weiterhin gemeinsam mit BemA an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für unsere ausländischen Kolleginnen und Kollegen (nicht nur) in der Fleischwirtschaft und dem Gastgewerbe zusammenzuarbeiten. Erfolgreiche Integration zeigt sich im Idealfall auch darin, dass migrantische Arbeitnehmer*innen ihre Interessen in den Betriebsräten vertreten oder selbst Betriebsratswahlen initiieren.

Kontakt

Magdeburg

📍 **Geschäftsstelle ARBEIT UND LEBEN Sachsen-Anhalt**
Nach Terminvereinbarung
Stresemannstraße 18/19, 39104 Magdeburg

📍 **Einewelthaus, DPG**
Jeden 2. und 4. Montag im Monat 14 – 16 Uhr
Schellingstr. 3/4, Magdeburg

Halle

📍 **Geschäftsstelle ARBEIT UND LEBEN Sachsen-Anhalt**
Nach Terminvereinbarung
Röpziger Straße 19, 06110 Halle (Saale)

Weißenfels

📍 **Stadtteilbüro Weißenfels-Neustadt**
Jeden Mittwoch 14 - 18 Uhr
Neumarkt 6, Weißenfels

Haldensleben

📍 **Hagenpassage Haldensleben**
Jeden Dienstag und Mittwoch 08-13 Uhr und 14 - 16 Uhr
Jeden Freitag nach Vereinbarung
Hagenstraße 45, Haldensleben

☎ 017616811181

✉ bema@aul-lsa.de

🌐 <https://bema.arbeitundleben.org>

🌐 <https://www.facebook.com/BemA.SachsenAnhalt>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das BemA-Team.....	3
Abbildung 2: Höchster Bildungsgrad der ratsuchenden Personen.....	7
Abbildung 3: Facebook Anzeigen: Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland.....	9
Abbildung 4: Häufigste Herkunftsländer.....	13
Abbildung 5: Verteilung nach Geschlecht	13
Abbildung 6: Aktion in Osterfeld 2022.....	14
Abbildung 7: Arbeitnehmerüberlassungsstatus.....	15
Abbildung 8: Beratungsgespräch in der Fachstelle BemA am Standort Magdeburg.....	16
Abbildung 9: Häufigste Branchen	17
Abbildung 10: Infolyer „Arbeiten in Deutschland“	19
Abbildung 11: Zweiseitiger Flyer für Berufskraftfahrer*innen.....	20
Abbildung 12: Wichtige Informationen zu den Corona-Regelungen.....	21
Abbildung 13: Häufigste Beratungsthemen.....	23
Abbildung 14: Außergerichtliche und gerichtliche Einigungen.....	25

BemA

Beratung migrantischer
Arbeitskräfte

Das Projekt wird durchgeführt von:

Arbeit und Leben

SACHSEN-ANHALT

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes
Sachsen-Anhalt und aus Mitteln der Stiftung neuer Länder finanziert:



Urlaubsabgeltung!

Kündigung ≠ Aufhebungsvertrag

Mindestlohn!?

Überstunden?



<https://bema.arbeitundleben.org>