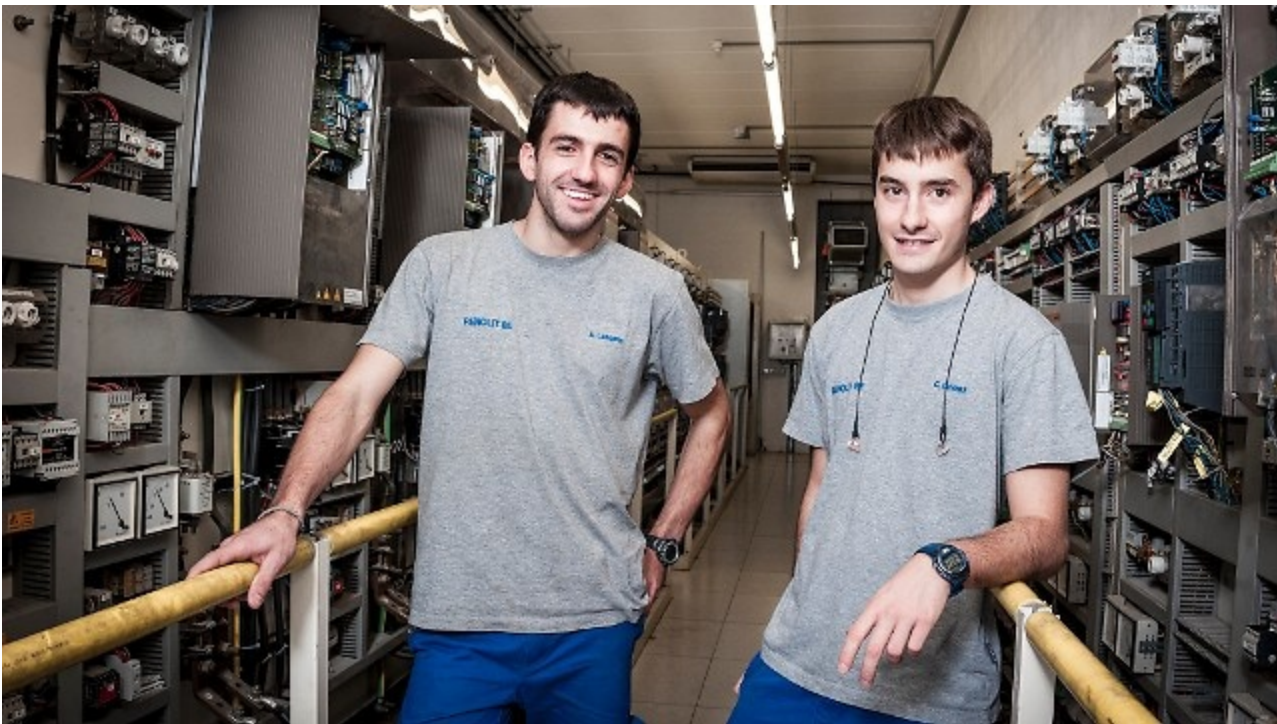


26.02.2015

Europäische Migranten

Zwischen Akzeptanz und Ausbeutung

Von Pamplona nach München: Carlos Gomez und Alvaro Lazcano arbeiten seit über einem Jahr als Elektriker beim Folienhersteller Renolit. Die Arbeit macht ihnen Spaß, die beiden fühlen sich wohl. Aber nicht in allen Betrieben klappt es mit der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit so problemlos.



Die zwei jungen Spanier, Carlos Gomez und Alvaro Lazcano, wollen an diesem sonnigen Herbsttag im Oktober pünktlich Feierabend machen. Sie müssen zum Flughafen. „Unsere Eltern kommen heute zu Besuch – aus Spanien“, erzählt der 23-jährige Alvaro Lazcano. So oft sehen die beiden Freunde ihre Familien nicht mehr seit sie gemeinsam im September letzten Jahres von Spanien nach München zogen, um dort bei der Firma Renolit, einem großen Kunststoffverarbeiter, als Elektriker zu arbeiten. Die beiden stammen aus kleinen Städten in der Nähe von Pamplona, im Norden Spaniens.

Alvaro Lazcano absolvierte nach der Schule zunächst eine Forstlehre. Doch in Krisenzeiten sind die staatlichen Stellen in der Forstwirtschaft rar gesät und so schwenkte er um. Er begann eine Ausbildung zum Mechatroniker, mit einer Spezialisierung im Bereich der industriellen Instandhaltung. In Spanien dauert die Lehre nur eineinhalb Jahre, bestehend aus theoretischen und praktischen Kursen. In der Berufsschule lernte Alvaro dann den damals 19-jährigen Carlos kennen.

Auswandern oder Arbeitslosigkeit

„Renolit hat direkt in der Schule angefragt, sie bräuchten in Deutschland zwei Elektriker,“ erinnert sich Carlos Gomez. Das Unternehmen hat einen Standort in der Region Navarra. In Spanien ist für Auszubildende nach der Berufsschule im Regelfall ein dreimonatiges Pflichtpraktikum in einem Betrieb vorgesehen – unbezahlt und oftmals ohne Übernahmemöglichkeit. Das Renolit-Werk in Spanien bot den beiden an, die drei Monate in der Heimat zu arbeiten mit der Option im Anschluss in den Münchner Betrieb zu wechseln. Auswandern oder Arbeitslosigkeit – das war die Wahl vor der die beiden damals standen.

„Es war eine schwierige Entscheidung, aber die Situation in Spanien ist sehr schlecht. Dennoch, alles hinter sich zu lassen, neu anzufangen in einem anderen Land – das war nicht einfach,“ betont Alvaro. Sie entschieden sich trotzdem für den Schritt ins Ungewisse, für ein neues Land, eine neue Sprache, eine neue Kultur.

Um die Integration der zwei neuen Kollegen von Anfang an zu fördern, hat das Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden Hilmi Akkurt Vorkehrungen getroffen. Die ersten drei Monate besuchten die beiden einen bezahlten, ganztägigen Deutschkurs, danach erhielten sie zwei Mal die Woche für weitere drei Monate werksinternen Deutschunterricht. Ihr Zimmer im Wohnheim bekamen sie kostenlos zur Verfügung gestellt und sie hatten einen festen Ansprechpartner, der ihnen in der Anfangszeit zur Seite stand.

Für den Betriebsratsvorsitzenden ist das selbstverständlich: „Integration ist ein beidseitiger Prozess“, bekräftigt Akkurt, „wir wollen dabei helfen, dass sich die Menschen, die aus anderen Ländern zu uns kommen, möglichst schnell zurechtfinden können.“ Gerade Akkurt weiß, wie wichtig das ist: Er selbst kam im Kindesalter mit seinen vier Geschwistern vor vielen Jahren aus der Türkei zu seinem in Deutschland arbeitenden Vater.

Nach zwei Monaten bei Renolit erhielten Carlos Gomez und Alvaro Lazcano einen unbefristeten Vertrag. Als Einsteiger sind sie zunächst in der niedrigsten Lohnstufe, da sie laut Hilmi Akkurt noch nicht die „volle Arbeit“ leisten könnten, aber mit stufenweiser Anpassung, wie bei ihren deutschen Kollegen. Bezahlt werden die zwei spanischen IG-BCE-Mitglieder nach regulärem Tarifvertrag der kunststoffverarbeitenden Industrie - samt allen übertariflichen Zulagen. Ihre Tätigkeiten reichen von kleineren Reparaturen bis hin zu elektrischen Installationsarbeiten. Alvaro ist zufrieden: „Wir lernen hier sehr viel – die Sprache, die Arbeit. Es war im Moment die richtige Entscheidung nach Deutschland zu kommen.“

Und nach Deutschland kommen in den letzten Jahren so viele Menschen wie schon lange nicht mehr. Die anhaltende Krise in den südeuropäischen Ländern bedingt diese Wanderbewegungen. In Spanien ist fast jeder zweite Jugendliche arbeitslos. Wer kann, der geht. Allein aus Spanien kamen im Jahr 2013 rund 44 000 Menschen nach Deutschland, knapp 20 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Zuwanderung aus Italien stieg sogar um 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahr: über 60 000 Italiener entschieden sich im Jahr 2013 ihr Glück in Deutschland zu suchen.

Diejenigen, die in die Bundesrepublik kommen, sind häufig jung und gut qualifiziert. Ähnlich sieht das auch bei Migranten aus Mittel- und Osteuropa aus. Polen stellt in der Statistik des Bundesamtes für Migration mit knapp 197 000 Zuwanderern das häufigste Herkunftsland dar, gefolgt von Rumänien (135 416) und an vierter Stelle Bulgarien (59 323). Ob aus Süd- oder Osteuropa: Allen gemein ist, dass sie Gebrauch machen vom Grundrecht der europäischen Personenfreizügigkeit, die seit 2014 in Deutschland uneingeschränkt auch für Staatsbürger aus Rumänien und Bulgarien gilt. Die Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern ist einer der Grundpfeiler bei der Verwirklichung eines gemeinsamen, europäischen Binnenmarktes und seit jeher ein erklärtes Ziel der Europäischen Union. Eine Gründungs-idee Europas.

Tarifliche Entlohnungssysteme werden gezielt umgangen

Doch es gibt auch Schattenseiten der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit. Nämlich dann, wenn Arbeitgeber diese für ihre Zwecke ausnutzen wollen. Mit den negativen Aspekten der Arbeitsmigration beschäftigt sich Katarina Frankovic vom DGB-Projekt „Faire Mobilität“ in Stuttgart. Seit 2011 gibt es in sechs deutschen Städten Beratungsstellen, die

mobile Arbeitnehmer, vor allem aus Mittel- und Osteuropa, in der jeweiligen Muttersprache über ihre Rechte informieren und im konkreten Problemfall Hilfestellung leisten. „Der Bedarf an Beratung ist groß, wir kommen kaum hinterher,“ klagt die junge Kroatin.

Bei mehr als Zweidrittel der Fälle handelt es sich um Lohnbetrug von Seiten des Arbeitgebers. Tarifliche Entlohnungssysteme werden gezielt umgangen, oft wird der Lohn überhaupt nicht gezahlt. Auch werden häufig Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen, zum Beispiel im Gesundheitsschutz, nicht eingehalten oder Sozialleistungen nicht korrekt ausbezahlt. Von der Ausbeutung betroffen sind vor allem Entsendete, Leiharbeiter und Beschäftigte mit einem Werksvertrag. Die Branchen, in denen ein Missbrauch am häufigsten zu beobachten ist, sind allen voran das Baugewerbe, der Sektor der Gebäudereinigung, das Hotel- und Gastronomiegewerbe, die Schlachtindustrie und der Bereich der privaten Pflege. Aber auch im Transport- und Logistikwesen, sowie bei industriellen Zulieferern werden Arbeitskräfte systematisch ausgenutzt.

Dabei gibt es gesetzliche Regelungen wie die Entsenderichtlinie, doch sie werden schlichtweg umgangen. Oftmals handelt es sich in diesen Bereichen bei den Leidtragenden um Migranten aus Mittel- und Osteuropa. Das hat eine Studie zu „Fairen Mobilität“ aus dem Jahr 2012 ergeben.

Vielen fehlt schlichtweg das Wissen um ihre Rechte

„Anfang dieses Jahre hatten wir den Fall von 105 entsandten Kroaten, die regelrecht ausgebeutet wurden“, berichtet Katarina Frankovic, „sie arbeiteten bis zu 300 Stunden im Monat im Akkord, hatten kaum Ruhezeiten, 30 Stunden in der Woche wurden gar nicht erst aufgeschrieben.“ Von ihrem Lohn wurden dann sogar 224 Euro für einen Schlafplatz abgezogen, und die Klimaanlage im Betrieb funktionierte auch nicht. Das verantwortliche Unternehmen: der Premium-Automobilzulieferer Binder aus dem Großraum Stuttgart. Über Werksverträge mit kroatischen Firmen sollten die Lohnkosten gedrückt werden. Als einer der kroatischen Werksarbeiter Kontakt zu Frankovics Büro aufnahm, wurde der Fall bekannt und sorgte in der Lokalpresse für Schlagzeilen.

„Die Arbeitgeber spielen in solchen Fällen ihre Machtposition aus“, erklärt Katarina Frankovic, denn nur die wenigsten Betroffenen gingen zu einem Anwalt, um sich Hilfe zu holen. Vielen fehlt schlichtweg das Wissen um ihre Rechte. Ähnliche Methoden seien auch aus den anderen genannten Branchen bekannt, aus dem Organisationsbereich der IG BCE hätten sie kaum Fälle gehabt, so die DGB-Mitarbeiterin.

Giovanni Pollice, der für Migration zuständige Abteilungsleiter der IG BCE, sieht von diesem Phänomen die Industrie flächenmäßig zwar weniger betroffen, will aber Einzelfälle nicht ausschließen. Generell plädiert Pollice für den Ausbau von Kontroll- und Sanktionsmechanismen gegenüber Unternehmen, sowie für die Stärkung von Beratungsmöglichkeiten, wie sie das Projekt „Faire Mobilität“ darstellt. Damit allein sei es aber nicht getan, er fordert die Etablierung einer ganzheitlichen Willkommenskultur: „Wir brauchen einen politischen und kulturellen Wandel in der Gesellschaft, mehr Offenheit und eine Haltung, die Einwanderung als Bereicherung begreift.“ Debatten über Sozialmissbrauch, wie sie im Vorfeld der Europawahl auch von demokratischen Parteien geführt wurden, und populistischen Slogans à la „Wer betrügt, der fliegt“ müsse man sich als Gewerkschaften entschieden entgegenstellen. Diese „Horror szenarien“ über Bulgaren und Rumänen hätten nichts mit der Wirklichkeit zu tun.

Betrachtet man nämlich den gesamten Arbeitsmarkt – das bestätigt auch die Studie zur „Fairen Mobilität“ - funktioniert die europäische Freizügigkeit im Großen und Ganzen gut. Global agierende Unternehmen wie Renolit sind schon jetzt im Hinblick auf einen sich vollziehenden demografische Wandel auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen: „Europa wächst zusammen – das ist gut so. Wir brauchen Migranten, ohne sie geht es nicht,“ bestätigt der vorsitzende Betriebsrat, Hilmi Akkurt.

Die zwei spanischen Elektriker Carlos und Alvaro sehen ihre Zukunft beide vorerst in Deutschland, bei Renolit. Alvaro schließt eine Rückkehr in seine Heimat jedoch nicht aus: „Wenn auch junge Menschen in Spanien wieder eine Perspektive haben, dann gehe ich zurück – aber wer weiß schon wann?“

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Besenbinderhof 60, Ebene 3 | D-20097 Hamburg

Telefon: 040 280096-0 | Telefax: 040 280096-20
E-Mail: bezirk.hamburg@igbce.de