

Zur Arbeitssituation von Flüchtlingen

Vorläufige Erfahrungen aus der Kampagne gegen Lohnraub der Flüchtlingsinitiative Brandenburg und von Elexir-A

Dezember 2001 bis Frühjahr 2004

Seit Dezember 2001 liegt der Schwerpunkt unserer politischen Aktivitäten bei dem Thema Arbeitssituation von Flüchtlingen, insbesondere Lohnraub. Wir, eine kleine Berliner Gruppe weißer Menschen mit deutschem Pass und ohne Migrationshintergrund (*Einige Leute* aus der *Ex-Infrastrukturgruppe* der *Residenzpflichtkampagne* und *Andere* – *Elexir-A*) haben diese Kampagne gemeinsam mit der *Flüchtlingsinitiative Brandenburg (FIB)*¹, einer selbstorganisierten Gruppe von AsylbewerberInnen und Flüchtlingen aus Brandenburg, begonnen. Dem Thema MigrantInnen, Flüchtlinge² und Arbeit ist bis vor zwei Jahren in der antirassistischen Szene wenig bis keine Aufmerksamkeit geschenkt worden³. Da sich andere Gruppen zunehmend für unsere Arbeit interessieren, wir bereits einige Ergebnisse, zum Teil sogar Erfolge zu verbuchen haben und auch uns die bisherigen Aktivitäten interessant und vielseitig erscheinen, haben wir uns entschlossen, die bisherigen Schritte der Kampagne systematisch zusammenzutragen und aufzuzeichnen. Wichtig ist uns dabei, "Erfolg" nicht allein oder in erster Linie an der Höhe der ausgezahlten Löhnen zu messen, obwohl gerade diese der Kampagne zu einer gewissen spektakulären Prominenz verholfen haben. Maßstab für Erfolg ist für uns nicht minder, wie weit es gelungen ist, "unser" Thema in eine linke, antirassistische Öffentlichkeit hereinzutragen, wie weit die Kampagne eine Selbstorganisation von Flüchtlingen und MigrantInnen unterstützen konnte und ob wir in der Lage waren und sind, die inhärenten Widersprüchen und Infragestellungen unseres politischen Ansatzes für uns zu reflektieren. Dazu soll auch diese Auswertung ein Beitrag sein.

¹ Zur FIB siehe www.fi-b.net, Kontakt-E-Mail: fluchtlingsbrandenburgini@yahoo.fr

² Wenn wir hier zwischen *MigrantInnen* und *Flüchtlingen* unterscheiden, wollen wir damit nicht einer strikten Trennung zwischen beiden Gruppen das Wort reden – im Gegenteil: Die seit einiger Zeit in der antirassistischen Bewegung intensiv geführte Debatte um das Konzept der "Autonomie der Migration" verweist zu Recht darauf, dass Aus- und Einwanderung nur selten eindimensional auf eine Ursache zurückzuführen sind und im Allgemeinen nicht nur schicksalhaft erduldet, sondern auch aktiv gestaltet werden. Dennoch können zweifelsfrei bestehenden Unterschiede, beispielsweise zwischen der Situation einer/einem Asylsuchenden aus einem Bürgerkriegsland und einer/einem legal eingereisten KontingentarbeiterIn aus einem osteuropäischen Nachbarland, nicht einfach vom Tisch gewischt werden. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive sind beide Gruppen aber Teil der migrantischen Arbeitskraft, so dass wir diesen Begriff verwenden, wenn wir ökonomische Zusammenhänge ansprechen. Geht es uns um die konkreten Lebensbedingungen und die Ausstattung von Menschen mit unterschiedlichen Rechten, sprechen wir je nachdem von Flüchtlingen und/oder MigrantInnen.

³ Bisher hatten vor allem ZAPO (siehe Fußnote 5) und der polnische Sozialrat durch ihre Unterstützung osteuropäischer PendelmigrantInnen in Berlin sowie das bundesweite Respect-Netzwerk eine wichtige Rolle gespielt.

1 Wie kamen wir zum Thema, wie kam das Thema zu uns?

Bevor wir unsere Arbeit darstellen, möchten wir erst mal beschreiben, wie wir zu diesem Thema oder das Thema zu uns kamen.

Zunächst kam das Thema zu uns: Kurz nachdem der Film „Bread and Roses“ von Ken Loach in den Berliner Kinos angelaufen war und vielen Interessierten einen ersten Einblick in die Arbeitssituation und Arbeitskämpfe von MigrantInnen verschaffen hatte, organisierte die „temporäre Assoziation jeder Mensch ist ein Experte“ Ende Oktober 2001 im Kato in Berlin eine Veranstaltung mit Valery Rey Alzaga von *Justice for Janitors* aus den USA.⁴ Einer Vertreterin also von derjenigen Gewerkschaft, die in dem Film erstmals illegalisierte MigrantInnen vertritt, die in einer Gebäudereinigungsfirma arbeiten. Außerdem stellte Kimi Lee vom Korean Center for Workers' Rights, einer weiteren gewerkschaftlichen Vereinigung, die illegalisierte TextilarbeiterInnen in Kalifornien unterstützt, im Kato ihre Arbeit vor. Neben den Frauen aus den USA nahm Norbert Cyrus vom polnischen Sozialrat / ZAPO⁵ teil; die MitarbeiterInnen von ZAPO setzen sich schon seit Jahren gemeinsam in Berlin für osteuropäische PendelmigrantInnen ein, die Probleme in ihrem Job, speziell auch mit Lohnraub haben. Schließlich war jemand von der Berliner Call Center Initiative auf dem Podium, die damals versuchte, mehrheitlich deutsche ArbeitnehmerInnen in Call Centern für ihre prekäre Arbeitssituation zu sensibilisieren und in ihren Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen oder gegen Lohnraub zu unterstützen. Das Publikum bestand aus einer größeren Anzahl interessierter Menschen aus der Berliner linken Szene und ihrem erweiterten Umfeld – darunter auch uns –, der Flüchtlingsinitiative Brandenburg und einer großen Anzahl von Flüchtlingen, die damals aus Berlin und Brandenburg angereist waren.

Während die verschiedenen Organisationen und Initiativen ihre Arbeit darstellten, wurde es zunehmend unruhig und es meldeten sich immer mehr Flüchtlinge mit der Frage zu Wort, wie denn in Deutschland lebende Flüchtlinge bei Problemen an ihrem Arbeitsplatz unterstützt werden könnten, und ob die interessanten Ergebnisse aus den USA denn auch so auf Deutschland zu übertragen seien. Reaktionen auf diese Fragen waren meist betretenes Schweigen oder allgemeines Unwissen. Norbert Cyrus vom polnischen Sozialrat, der einzige auf dem Podium, der Erfahrung mit der Situation von migrantischen ArbeitnehmerInnen in Deutschland hatte, versuchte Fragen so gut wie möglich zu beantworten, war jedoch auf die spezielle Gruppe der osteuropäischen PendelmigrantInnen spezialisiert. Aufgrund der vielen ungeklärten Fragen an diesem Abend entstand bei uns die Idee, eine Veranstaltung mit Norbert Cyrus und Conni Roth von ZAPO explizit für Flüchtlinge zu organisieren, um zu versuchen Antworten auf eine Reihe der aufgetretenen Fragen zu finden und eine Idee davon zu bekommen, welche Fragen eigentlich bestehen, vor welche Probleme Flüchtlinge in Deutschland gestellt sind, die in Arbeitsverhältnissen stehen oder solche suchen.

Diese Veranstaltung fand am 16.12.2001 im Mehringhof statt. Nachdem die FIB in den Heimen in Berlin und Brandenburg, zu denen sie regelmäßig Kontakt hatten, per Rundruf mobilisiert hatte, war

⁴ Einen kurzen Artikel dazu aus der Sicht von *jeder Mensch ist ein Experte* gibt es im Internet unter <http://expertbase.net/everyoneisanexpert/paper/display.php?id=49>. *Justice for Janitors* ist im Internet unter <http://www.justiceforjanitors.org> vertreten.

⁵ ZAPO, die "Zentrale Anlaufstelle für PendlerInnen aus Osteuropa", war ein weitgehend aus Mitteln der Arbeitsförderung finanziertes Projekt des Polnischen Sozialrats in Berlin, das sehr erfolgreich MigrantInnen aus Osteuropa beraten und in der Wahrnehmung ihrer Rechte, auch aus Arbeitsverhältnissen, unterstützt hat. Seit 2003 wurden die öffentlichen Mittel für ZAPO gestrichen, so dass der Polnische Sozialrat das Projekt einstellen musste. Viele hilfreiche Unterlagen aus der Beratungspraxis von ZAPO stehen heute unter www.labournet.de/diskussion/wipo/migration/zapo.html und über das Internet-Angebot des Respect-Netzwerks (www.respect-netz.de) zur Verfügung.

dieses Treffen von Seiten der Flüchtlinge mindestens ebenso gut besucht wie die Veranstaltung im Kato. Die Diskussion an diesem Abend stellte sich für uns sehr spannend dar. Norbert Cyrus leistete einen interessanten Beitrag, in dem er erklärte, dass alle ArbeitnehmerInnen, egal ob mit oder ohne legalem Aufenthaltsstatus und egal ob mit oder ohne Arbeitserlaubnis und schriftlichem Arbeitsvertrag, das Recht und die Möglichkeit haben, ihren Lohn per Mahnbescheid⁶ einzufordern und zur Not einzuklagen, wenn sie um ihn betrogen worden sind. Inhaltlich war die zentrale Information, dass das Arbeitsgericht in Berlin, da es zum Bereich Zivilrecht, nicht Straf- oder öffentliches Recht gehört, bisher keine Informationen über (fehlende) Papiere (Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis) der Flüchtlinge erfragt und an die Ausländerbehörden weitergegeben hat. Von Seiten der Flüchtlinge tauchten viele Fragen auf, die nur zu einem geringen Teil von Norbert und Conni beantwortet werden konnten. Ein großer Teil der Berichte von Flüchtlingen drehte sich um ihre Probleme bei der Suche nach Jobs und die von den Ausländerämtern aufgestellten Hürden. Eine Reihe von Probleme und Konstellationen waren für uns neu, wie beispielsweise die Tatsache, dass viele Flüchtlinge mit Papieren arbeiten, nämlich mit Papieren von Bekannten, und diesen als Gegenleistung einen Teil ihres Lohnes zahlen. Ein häufig erwähntes Problem der Flüchtlinge war, dass die Personen, die ihnen die Papiere zu Verfügung gestellt hatten, nicht bereit waren, ihnen den erarbeiteten Lohn weiterzugeben. Probleme, in die uns einzumischen wir aufgrund unserer Unsicherheit, wie wir uns hier "richtig" verhalten konnten, kaum gewillt waren. Allgemein bestätigte die Veranstaltung noch einmal, was sich schon im Kato gezeigt hatte: Auf Seiten der Flüchtlinge hat das Thema Arbeitssituation/-möglichkeiten/-probleme eine hohe praktische Relevanz.

So kam das Thema zu uns. Auf einem gemeinsamen Wochenende beschlossen wir dann nach langen Diskussionen, dass wir uns auch damit beschäftigen möchten. Warum?

- Im Alltag der Flüchtlinge spielt das Thema Arbeit eine zentrale Rolle: das Bedürfnis danach, arbeiten zu gehen, ist nach Erfahrungen der Flüchtlingsinitiative Brandenburg (FIB) und einiger von uns für einen großen Anteil, wenn nicht fast alle Flüchtlinge sehr wichtig. Die Arbeit ist dabei zum Ersten ganz essenziell, um sich finanzieren zu können. Die geringen Zuwendungen des deutschen Staates reichen hinten und vorne nicht, geschweige denn um ein Asylverfahren, Deutschkurse oder Transportmittel bezahlen zu können. Zum Zweiten bedeutet für viele Flüchtlinge Arbeiten gehen, der Lethargie und Depression des Heimlebens zu entkommen. Zum Dritten bewirkt eine Arbeitsstelle bei vielen Flüchtlingen, dass sie sich in der deutschen arbeitszentrierten Mehrheitsgesellschaft etwas weniger ausgegrenzt zu fühlen.

⁶ Mit dem Mahnbescheid wird ein **arbeitsgerichtliches Mahnverfahren** eingeleitet. Das Mahnverfahren beruht auf § 46 a Abs. 1 - 3 Arbeitsgerichtsgesetz in Verbindung mit § 688 Zivilprozessordnung und ist ein einfacherer Weg zur gerichtlichen Durchsetzung von Lohnansprüchen als ein "richtiges" Gerichtsverfahren. Auf einem Vordruck, dem Mahnbescheid, den es in Berlin beim Arbeitsgericht (Magdeburger Platz 1, Ecke Genthiner Straße, 10785 Berlin), aber auch in vielen Kiezläden oder den Schreibwarenabteilungen der großen Kaufhäuser gibt (Achtung: Es gibt verschiedene Mahnbescheide und muss der fürs Arbeitsgericht sein!), gibst Du genau an, von wem Du aus welchem Arbeitsverhältnis wie viel Lohn zu bekommen hast. Dann gibst Du den Mahnbescheid im Arbeitsgericht ab. Der Antrag auf ein Mahnverfahren kann auch persönlich in der Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts gestellt werden. In beiden Fällen wird er dort registriert und – sozusagen als gerichtliche Anfrage – an die ArbeitgeberIn versandt. Jetzt gibt es drei Möglichkeiten: (a) Die ArbeitgeberIn sieht, dass Du es ernst meinst, und bezahlt den Lohn. (b) Die ArbeitgeberIn will den Lohn nicht zahlen; dann muss sie beim Arbeitsgericht binnen einer Woche Widerspruch gegen den Mahnbescheid einlegen; damit kommt es automatisch zur Einleitung eines ordentlichen Arbeitsgerichtsverfahrens. Du kannst das Verfahren natürlich jederzeit beenden, indem Du Deine Lohnforderung zurückziehst. (c) Günstig für Dich ist auch, wenn der Arbeitgeber gar nicht reagiert: In diesem Fall erhältst Du auf Antrag vom Gericht nach einer kurzen Frist ohne weitere Verhandlung einen sogenannten "vollstreckbaren Titel" über die ausstehende Lohnsumme, mit dem Du eine GerichtsvollzieherIn mit der Eintreibung Deines Lohnes beauftragen kannst. Die Gerichtsgebühr für das Mahnverfahren beträgt ca. 2 Prozent der Lohnsumme und sind erst nach Abschluss des Mahnverfahrens fällig.

- Flüchtlinge gehen arbeiten, obwohl es ihnen im ersten Jahr nach Asylantragstellung gesetzlich verboten ist und in Berlin und Brandenburg danach vom Arbeitsamt auf legalem Wege so gut wie unmöglich gemacht wird.⁷ Daraus ergeben sich konkrete Probleme wie fehlende Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsunfälle, Fälle von Lohnbetrug, Überausbeutung etc.
- Es ging uns darum, am Alltag von Flüchtlingen orientiert die Sichtbarmachung ihrer Kämpfe für Gleichberechtigung zu unterstützen. Darin sahen wir auch eine Chance, die Wahrnehmung von Flüchtlingen als aktiv Handelnde in die Gesellschaft hineinzutragen. Gerade dieser Perspektivwechsel verweist gegenüber der gängigen Betrachtung von Flüchtlingen als "Opfer" von Benachteiligung oder Verfolgung in den Herkunftsländern auf den strukturellen Rassismus hier, der seinen Ausdruck in der Beschränkung zahlreicher Rechte und Freiheiten sowie sozialer Marginalisierung findet.
- Die Doppelmoral, mit der das Thema im öffentlichen Diskurs behandelt wird, ist interessant und Anregung für kontroverse Diskussionen: Offiziell wird "Schwarzarbeit"⁸ verteufelt. Die Sanktionen treffen jedoch vor allem ArbeitnehmerInnen, kaum diejenigen, die von niedrigen Löhnen profitieren.

⁷ Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ist für Flüchtlinge und MigrantInnen beschränkt. Dies kann sowohl durch die Einreise- und Ausländerbehörden auf Grundlage des Ausländerrechts geschehen (z.B. Verbot der Arbeitsaufnahme durch Auflage im Einreisevisum) als auch durch die Arbeitsverwaltung auf Basis des III. Buch Sozialgesetzbuch (Arbeitsförderungsgesetz, SGB III) und der Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV) beschränkt. Sofern das Recht zu Arbeiten nicht ausländerrechtlich ausgeschlossen ist (z.B. für Asylbewerber und Geduldete für die ersten 12 Monate nach Einreise, für Geduldete, die nach Ansicht der Ausländerbehörde über ihre Identität täuschen, oder für Touristen sowie in Berlin das Verbot jeder selbständigen Tätigkeit für alle Ausländer mit befristeter Aufenthaltsgenehmigung), gibt es die arbeitsrechtliche Arbeitsgenehmigung entweder als Arbeitserlaubnis oder - unter besonderen Voraussetzungen - als Arbeitsberechtigung.

Die "Arbeitsberechtigung" ist unbefristet für Tätigkeiten jeder Art an jedem Ort gültig. Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung haben u.a. anerkannte Flüchtlinge (Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge), mit Deutschen verheiratete Ausländer sowie nicht als Flüchtlinge anerkannte Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis, die bereits seit 6 Jahren in Deutschland leben. Eine Arbeitsmarktprüfung (siehe unten) findet nicht statt.

Die "Arbeitserlaubnis" können - nach Ablauf der Wartefrist von 12 Monaten - z.B. Asylbewerber oder Geduldete erhalten. Sie wird in der Regel zeitlich befristet und nur für einen konkreten Job ("für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb") erteilt. Voraussetzung ist allerdings, dass die nach § 285 SGB III vorgeschriebene sogenannte "Vorrangprüfung" nicht zu dem Ergebnis führt, dass "für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind", zur Verfügung stehen. Zudem müssen Arbeitsbedingungen und Lohn den ortsüblichen Bedingungen entsprechen, dürfen also nicht schlechter sein als für Deutsche. Konkret bedeutet das, dass die Stelle vor Abschluss eines Arbeitsvertrags vom Arbeitgeber an das Arbeitsamt gemeldet werden muss und das Arbeitsamt dann sechs Wochen Zeit hat, sie an eine/n deutsche/n oder eine/n bevorrechtigte/n ausländische/n Arbeitslose/n zu vermitteln; angesichts der hohen Arbeitslosigkeit ist dies in Berlin und Ostdeutschland so gut wie immer der Fall. Auch das extrem bürokratische Verfahren der Arbeitsmarktprüfung sowie die auf jeweils 3 bis 6 Monate befristete Gültigkeit der Duldung oder Aufenthaltsgestattung machen es für Arbeitgeber generell unattraktiv, Asylsuchenden und Geduldete zu beschäftigen.

In besonderen "Härtefällen" (z.B. für Schwerbehinderte, unter bestimmten Voraussetzungen auch für traumatisierte Geduldete) kann die Arbeitserlaubnis ohne Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.

⁸ Wegen der negativen und auch rassistischen Konnotation von "**Schwarzarbeit**" verwenden wir den Begriff nur, wo er erforderlich ist, weil wir uns auf die mehrheitsgesellschaftliche Wahrnehmung beziehen, und dort in Anführungszeichen. Vorzugsweise sprechen wir von **undokumentierter Arbeit** (*undocumented labour*), weil der Begriff keine wertende Komponente enthält. Außerdem fokussiert undokumentierte Arbeit nicht eng auf Arbeitsverhältnisse ohne Zahlung von Lohnsteuern und Sozialabgaben, sondern ist für die viel breitere Realität mehr oder weniger rechtskonformer Arbeitsverhältnisse offen. Offiziell wird weiter zwischen "Schwarzarbeit" und "illegaler Beschäftigung" unterschieden, siehe http://www.zoll-d.de/d0_zoll_vor_ort/index.html.

Ganz im Gegenteil: Inoffiziell ist es bekannt und akzeptiert, dass die „Gesetze des Marktes“ diese Form des „Kavaliersdeliktes“ der ArbeitgeberInnen fördern. Für das Bedürfnis, eine billige Putzkraft einzustellen oder die Lohn- und Lohnnebenkosten zu drücken, gibt es in Deutschland breites Verständnis, denn (fast) alle profitieren in bestimmten Situationen auch davon, sei es, indem sie undokumentiert arbeiten oder dieses Angebot in Anspruch nehmen. Es sind aber in erster Linie die politisch-ökonomischen Eliten, die – vornehmlich die migrantische – Schwarzarbeit dankbar zum Sündenbock für anhaltend wachsende Arbeitslosigkeit stilisieren.

- Auch die in diesem Bereich ebenfalls sehr ambivalent auftretenden Gewerkschaften zur Unterstützung von Flüchtlingen im Kampf für verbesserte Arbeitsbedingungen herauszufordern, erschien uns eine interessante Möglichkeit. In der Vergangenheit war vor allem die IG BAU häufig gegen „Schwarzarbeit“ und die „ausländischen Arbeitskräfte“ vorgegangen, da diese angeblich zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Senkung der Löhne beitragen. Andererseits veröffentlichte das DGB-Bildungswerk eine Broschüre unter dem Titel "Rechte aus dem Arbeitsverhältnis"⁹, die sich gezielt an ArbeitnehmerInnen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis wendet. Uns als antirassistischer Gruppe ging es nun darum, die innerhalb der Gewerkschaften sehr widersprüchlichen Ansichten und Kräfte aufzuspüren und die "QuerschlägerInnen" anzusprechen.
- Die Situation von AsylbewerberInnen oder Papierlosen auf der Arbeit unterscheidet sich in vielem sehr grundsätzlich von entgarantisierten Arbeitsverhältnissen legaler, deutsch sozialisierter Arbeiter. Die Arbeitsbedingungen von allen sind jedoch dem selben Prozess der Prekarisierung¹⁰ der Arbeit unterworfen, der wiederum ein Phänomen des globalen Kapitalismus ist. Wie wir diese Ambivalenz bewerten, haben wir erst begonnen zu diskutieren. Ein Schlüsselbegriff dabei ist sicher die rassistische Hierarchisierung, die den Arbeitsmarkt mit strukturiert. Uns damit intensiver auseinander zu setzen, sehen wir als Anknüpfungspunkt dafür, über eine antirassistische Politik im engeren Sinn hinaus in Verknüpfung mit anderen Teilbereichspolitiken verändernd in die Gesellschaft hineinzuwirken.
- Wir sehen in der Zusammenführung von sozialem Widerstand und Antirassismus ein Potenzial, um aus einer zu moralischen, defensiven oder ausschließlich repräsentativen Politik einen Ausweg zu finden. Gleichzeitig ist diese Kombination an andere Teilbereichspolitiken anschlussfähig und löst die strikten Grenzen zwischen verschiedenen Teilbereichspolitiken damit vielleicht ein wenig auf.

⁹ Die Broschüre kann im Internet unter www.migration-online.de/publikation.html?_f=adf473e275b5&id=4238 heruntergeladen werden.

¹⁰ Das Wort „prekär“ eröffnet viele Bedeutungen: Es kann u.a. eine missliche, schwierige Lage beschreiben, in der es schwer fällt, richtige Entscheidungen zu treffen. Auch hängt dem Begriff die Tatsache an, dass etwas nur durch Bitten erlangt wurde. Im engeren Sinne als Beschreibung von Arbeitsverhältnissen, trifft Prekarität auf Beschäftigte zu, deren Lohnarbeit erheblich unter das Einkommens-, Schutz- und soziale Integrationsniveau fällt, das im gesellschaftlichen Bezugsrahmen als „normaler Standard“ gilt. Neben dem geringen Lohn kann das beispielsweise heißen, dass die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Mutterschutz oder Urlaubsgelder fortfallen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind häufig zeitlich befristet, instabil und durch einen häufigen Wechsel der Auftraggeber gekennzeichnet – all das macht eine kontinuierliche Existenzsicherung durch Arbeit unmöglich. Zudem nimmt prekäre Arbeit oft die Form von (schein-)selbstständiger oder outgesourcter Beschäftigung an, die durch eine Unzahl von Vertragstypen besiegelt wird. Durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeit oder Telearbeit verändert sich die zeitliche und räumliche Anordnung von Arbeit auch grundlegend. Schließlich ist es genauer, statt vom Zustand der Prekarität von Arbeitsverhältnissen zu sprechen, einen Prozess der Prekarisierung auszumachen. Dadurch wird es möglich, diesen Vorgang als eine Tendenz zu begreifen, unter der immer mehr Arbeits- – und damit auch Lebensverhältnisse – der Prekarität unterworfen werden. Das ist das Neue, denn seit jeher ist die Mehrzahl migrantischer oder Frauenarbeit prekär.

Die Erweiterung des Radius' antirassistischer Politik wollen wir in ein Handeln übersetzen, das neben dem Engagement gegen Abschiebungen oder der Verteidigung von Asylstandards mehr die Auseinandersetzung mit Lebens- und Arbeitsbedingungen der hier un- oder dokumentiert lebenden MigrantInnen beinhaltet. Dabei ist uns wichtig, die schon seit der "Gastarbeiter-Ära" vorhandenen widerständigen Strategien unter und abseits juristischer Rahmenbedingungen zu entdecken und politisch in Erscheinung treten zu lassen. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen wollen wir auch zu den eigenen Bedingungen der Existenzsicherung in Bezug setzen – im Spannungsfeld von Berührungspunkten und nicht zu leugnenden Differenzen. Nicht zu vergessen sind hierbei Privilegien, die durch einen segmentierten Arbeitsmarkt entstehen, an dessen "unterem Ende" oft die reguläre und irreguläre migrantische Arbeitskraft zu finden ist.

- Schließlich sehen wir unsere Politik im Kontext der ganz grundlegenden Forderung nach gleicher sozialer und politischer Teilhabe für alle. Eine garantierte Existenzsicherung sowie der Zugang zu Mobilität, Wohnraum, Bildung etc. unabhängig vom rechtlichen Status, vom Besitz eines Arbeitsplatzes, von Herkunft, Geschlecht usw. bildet dabei den konkreten Bezugspunkt. Diese politische Motivation steht in Kontinuität zu den Kampagnen gegen die Residenzpflicht, das Asylbewerberleistungsgesetz, zur Thematisierung der Bedingungen in Heimen, gegen den entrechteten Status von Illegalisierten usw., an denen sich viele von uns vorher bereits beteiligt haben.

2 Zusammenarbeit mit der Flüchtlingsinitiative Brandenburg

Neben den inhaltlichen Gründen, das Thema Arbeitssituation von Flüchtlingen aufzugreifen, motivierte uns dazu auch, dass die FIB ebenfalls sehr daran interessiert war. Die Zusammenarbeit mit der FIB war uns allen als strukturelle Säule einer Bündniskampagne sehr wichtig. Elexir-A hatte sich ja, wie der Name schon sagt, im Rahmen der Vorbereitungen für die Aktionstage gegen die Residenzpflicht gefunden, die im Mai 2001 auf dem Schlossplatz in Berlin stattgefunden hatten. Die Vorbereitung dieser Aktionstage war stark durch die Zusammenarbeit von Flüchtlingsselbstorganisationen (The Voice, Bremer Menschenrechtsverein, FIB), einer Menge von diesen Gruppen mobilisierter Flüchtlinge und antirassistischer Gruppen geprägt. Diese Zusammenarbeit erhielten wir, Elexir-A, auch danach aufrecht, z.B. bei der „Stop Schily“ Kampagne gegen die Anti-Terror-Pakete. Neben der politischen Zusammenarbeit hatten sich inzwischen auch viele Freundschaften entwickelt, so dass ein regelmäßiger Austausch schon dadurch gegeben war. Von den Flüchtlingsinitiativen wurde immer wieder eingefordert, sich bei der politischen Arbeit mehr an der Alltagsrelevanz für Flüchtlinge zu orientieren und überhaupt mehr zusammen zu arbeiten, anstatt sich nur deklaratorisch auf einander zu beziehen. Dies bedeutete auch eine Fortentwicklung unserer Diskussionsprozesse, in deren Verlauf unsere für uns selbstverständlichen und nicht beachteten Privilegien seitens der FIB hinterfragt wurden. Beispielsweise ist in gemischten Zusammenhängen für Kommunikations- und Abstimmungsprozesse per E-Mail mehr Zeit einzuplanen, weil der Zugang zu E-Mail und Internet für viele Flüchtlinge oft schwieriger ist als für uns; auch führen die z.T. weiten und daher Kosten verursachenden Anfahrtswege zu Treffen für Flüchtlinge, die in Heimen an verschiedenen Orten in Brandenburg leben, dazu, dass die Anberaumung gemeinsamer Treffen auch ökonomischen Erwägungen unterliegt und deshalb nicht immer so schnell und häufig stattfinden kann, wie es für eine zügige Fortentwicklung der Kampagne sinnvoll wäre; darauf ist aber Rücksicht zu nehmen. Zugleich spiegelt sich die Erfahrung der FIB, als Flüchtlinge öffentlich zumeist nicht wahrgenommen zu werden, in einer für uns ungewohnten Sensibilität für die Beachtung definierter, förmlicher Informationswege

und Verhaltensnormen¹¹ oder für die Exklusivität des Raums der eigenen Gruppe. Dies wurde beispielsweise deutlich, als zu einem größeren Treffen VertreterInnen der FIB erst nach Beginn hinzukamen und von uns, wie in linken Kreisen üblich, nicht groß begrüßt wurden; dies beruhte auf der Erwartung, dass sie sich in das laufende Treffen einfinden würden. Die VertreterInnen der FIB erlebten dies aber als Zurücksetzung, weil es dem normalen deutsch-weißen Verhaltensmuster der Nichtbeachtung entsprach. In einigen Fällen wurden wir auch selbst mit Rassismus- oder Kolonialismusvorwürfen konfrontiert, insbesondere in einigen Fällen, in denen die FIB den Eindruck gewann, wir würden Sie als die Kampagne gemeinsam mit uns tragende Gruppe öffentlich nicht explizit nennen. Für uns waren solche Situationen immer wieder Anlässe zur Reflexion unserer eigenen Rolle und unseres Politikstils. Mehrfach hatten die FIB und wir auch konstruktive Treffen zur Klärung solcher Probleme. Gelegenheit, solche Probleme der Zusammenarbeit allgemeiner zu diskutieren, boten auch immer wieder die bundesweiten „Extra-Meetings“, die sich im Rahmen der Grenzcampvorbereitung entwickelt hatten und in denen genau diese Zusammenarbeit, unterschiedliche Formen des Rassismus und dessen Entwicklung diskutiert wurden.

3 Veranstaltungen in Flüchtlingsheimen

Angeregt durch die Beiträge von Norbert Cyrus setzten wir es uns gemeinsam mit der FIB als erstes Ziel, in verschiedene Flüchtlingsheime in Brandenburg zu gehen, um dort unser Wissen über die Rechte von Flüchtlingen in Arbeitsverhältnissen und Rechte bei Lohnraub weiterzugeben und über alternative Handlungsmöglichkeiten zum Rechtsweg zu reden (z.B. Öffentlichkeit mobilisieren, Werkzeuge beschlagnahmen). Die Idee war, zu versuchen, der manchmal empfundenen Ohnmacht bei der Konfrontation mit Lohnbetrug oder anderen Problemen am Arbeitsplatz durch Vermittlung von Informationen und Diskussionen über Handlungsmöglichkeiten entgegenzuwirken und damit im Sinne der Arbeit der Flüchtlingsinitiative Brandenburg auf anderen Ebenen, Empowerment der Flüchtlinge zu unterstützen. Wir wollten dies in den Heimen tun, um Flüchtlinge dort anzusprechen, wo sie kollektiv erreichbar sind. Außerdem war ein Ziel bei den Veranstaltungen in den Heimen, der FIB eine Gelegenheit zu geben, vor Ort wahrnehmbar präsent zu sein und die eigenen Aktivitäten vorzustellen, auch um künftige neue Aktive zu mobilisieren. Die erste solche Veranstaltung fand allerdings nicht im Heim, sondern auf dem Grenzcamp in Jena im Juli 2002 statt, auf dem neben AktivistInnen der verschiedenen Flüchtlingselbstorganisationen Flüchtlinge aus den umliegenden Heimen anwesend waren. Die zweite Veranstaltung war im Dezember 2002 in Potsdam, die dritte in Ludwigsfelde im Mai 2003.

In Flüchtlingsheimen eine Veranstaltung zu organisieren, muss gut vorbereitet werden, da diese einerseits gegen potenziell „gefährliche“ Leute von außen, wie es antirassistische Gruppen in der Sicht der Heimbetreiber oft sind, "geschützt" werden, andererseits auch oft seitens der Flüchtlinge dort ein anfängliches Misstrauen gegenüber den Absichten unerwarteter BesucherInnen existiert. In dieser Situation war die Zusammenarbeit mit der FIB für den Erfolg von großer Bedeutung: Die FIB suchte Heime aus, in die sie gute Kontakte hatten und von denen sie wussten, dass dort viele Leute arbeiten

¹¹ Hier bewegen wir uns auf schwierigem Gelände: Aus antirassistisch-politischer Perspektive lehnen wir eine kulturelle Differenzierung der Lebenswelten von "Flüchtlingen" einerseits und "deutschen politischen Gruppen" andererseits ab, weil solche Zuschreibungen bestenfalls statistisch, aber nie statisch richtig sind, als natürlich existierend verstanden begründende Interessen und ökonomische sowie Machtverhältnisse ausklammern und schließlich den Boden für Verallgemeinerungen bereiten, die der/dem Einzelnen als Diskriminierung begegnen. Zugleich erleben wir aber in der gemeinsamen Praxis Differenzen, die weitgehend kulturell bedingt sind und die zu ignorieren eine Zusammenarbeit ebenfalls unmöglich machen würde. Unser Anliegen ist deshalb, solche Differenzen nicht kulturalisierend zu verfestigen, sondern aus unserer Kritik an kulturalisierenden Zuschreibungen heraus real bestehende Schwierigkeiten zu überwinden.

gehen. Über eine von der FIB organisierte Kontaktperson wurde die Veranstaltung im Heim initiiert, und einige Tage vorher gingen einige von uns und einige von der FIB als gemischte Gruppe in die Heime der Umgebung, um für die Veranstaltung zu mobilisieren: Das heißt, von Zimmer zu Zimmer zu gehen, zu klopfen, sich zu unterhalten, vielleicht einen Tee zu trinken und sein Anliegen zu erklären, Handzettel auszuteilen und Plakate aufzuhängen. Der Titel der Veranstaltung musste vorsichtig gewählt werden, denn die Tatsache, dass AsylbewerberInnen (verbotenerweise) arbeiten, ist zwar allen HeimbetreiberInnen bekannt, wird aber nach außen hin als gut gehütetes Tabu behandelt.

Um dieses Tabu gleich zu brechen, haben wir gleich zu Beginn der Veranstaltungen offen über die Realität der Arbeit ohne Papiere geredet. Die Zusammenarbeit mit der FIB brachte den notwendigen Vertrauensvorschuss, damit überhaupt eine Möglichkeit bestand, dass Flüchtlinge offen über ihre Arbeitssituation und die Probleme, die sie mit der Arbeit haben, redeten.

Bei den Veranstaltungen stellte zu Beginn die FIB ihre Arbeit vor. Dann redeten VertreterInnen von uns und der FIB kurz über die gesellschaftliche und politische Bedeutung der Arbeitsmigration nach Deutschland. Schließlich schloss sich der Teil zu praktischen Möglichkeiten zum Schutz vor und Umgang mit Lohnbetrug an. Innerhalb dieses Abschnittes war es uns unter anderem sehr wichtig, unsere Informationen dazu weiterzugeben, was man

bereits im Vorfeld tun kann, um im Falle des Lohnbetrugs genügend Beweise dafür in der Hand zu haben, dass man tatsächlich gearbeitet hat (vgl. Kasten), und welche Schritte erforderlich sind, um offene Lohnansprüche notfalls auch gerichtlich durchsetzen zu können; dazu insbesondere notwendig, ausstehende Löhne binnen eines Monats nach Fälligkeit nachweisbar schriftlich bei der ArbeitgeberIn einzufordern (Einschreiben/Übergabe mit Zeugen).

Daran schloss sich ein zweiter Teil an, in dem vor allem dem gemeinsamen Austausch über Erfahrungen von Flüchtlingen mit Arbeit Raum gegeben wurde. In dieser Phase war unsere Offenheit für die Erzählungen der Flüchtlinge wichtig. Sie berichteten von Entwürdigung, aber auch von Akten des Widerstands; dabei stellte sich vor allem ihre Analyse der eigenen Situation für uns als spannend dar. Die Informationen über Lohnbetrug bei der Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH (WBM) auf einer Großbaustelle am Alexanderplatz in Berlin, auf die wir weiter unten noch genauer eingehen werden, stammen aus einer der Veranstaltungen. Ein weiteres Ziel von uns war es, gemeinsam darüber zu diskutieren, was über die rechtliche Ebene hinaus möglich ist. Als besonders wichtig sahen wir an, diesen politischen Aspekt des Sich-Wehrens von Anfang an auch zu benennen, denn wir sind keine AnwältInnen und haben festgestellt, dass es auch bei den "ExpertInnen" mit dem Thema Lohnraub bei undokumentierten ArbeiterInnen oft wenig oder keine Erfahrungen gibt.

Der FIB lag vor allem daran, die Verlogenheit des Systems zu thematisieren, in dem alle, die mit AsylbewerberInnen zu tun haben, wissen, dass diese sich bemühen, Lohnarbeit zu finden, und dass viele arbeiten. Diese Tatsache wird jedoch von allen Beteiligten, sei es auf politischer Ebene oder auf Ebene der staatlichen Heim- und Lagerverwaltung, tabuisiert. „Schwarzarbeiter“ werden als Kriminelle abgestempelt, während dasselbe System von der Überausbeutung der ArbeiterInnen profitiert: Die

Wie man sich vor Lohnbetrug schützen kann

- Arbeitstagebuch:** Stundenzahl, Überstunden, Weekend- und Nachtarbeit, Tätigkeiten...
- Kenne deine KollegInnen:** Namen; wie kann man sie erreichen...
- Kenne deinen Arbeitgeber:** Firmenname, Sitz, Kontaktperson...
Auf dem Bau: Name des Bauleiters oder des Generalunternehmers.
- Mach Fotos vom Arbeitsplatz und von dir bei der Arbeit als Beweis, dass du gearbeitet hast**
- Mach Notizen von Absprachen mit dem Chef. Notiere Zeugen.**
- Mahnbescheide gibt 's beim Amtsgericht oder in Berlin am Kiosk**

LagerbetreiberInnen profitieren davon, Heimplätze mehrfach belegen zu können, weil die Flüchtlinge in den Großstädten sind und arbeiten und nur kurzfristig in den Lagern auftauchen, um sich zurück zu melden und nach Post zu schauen. Die ArbeitgeberInnen profitieren von Niedrigstlöhnen und flexiblen Arbeitskräften, während der Staat oft trotzdem Sozialbeiträge und Steuern kassiert, wenn z. B. auf falschen Namen gearbeitet wird. Die offensive Benennung dieser rassistischen Ausbeutungsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt in Verbindung mit den verschiedenen konkreten Erfahrungen Betroffener leistete selbst auch einen bedeutenden Beitrag zur Sensibilisierung aller Beteiligten.

4 Erfahrungen aus den Veranstaltungen

Erfahrungen zu Veranstaltungen in Flüchtlingsheimen

- Für uns als deutsche antirassistische Gruppe war und ist es wichtig, direkt zu den Flüchtlingen in die Heime zu gehen, ihnen dort zuzuhören und mit ihnen zu diskutieren, um etwas über die konkrete Lebenswelt der Flüchtlinge und über typische Probleme dort zu lernen. Gerade auch von der FIB wurde die Bedeutung dieser „Annäherung“ immer wieder hervorgehoben. Zugleich ist es auch ein Ausdruck der praktischen Solidarität, selber den Weg in die, zumeist abseits gelegenen, Heime zu machen; nicht zuletzt, weil wir im Regelfall einfacher Zugang zu Pkw haben und die Fahrtkosten leichter aufbringen können.
- Um in den Heimen tatsächlich eine größere Zahl von Flüchtlingen erreichen zu können, ist es wichtig zu berücksichtigen, dass viele, die in den Heimen offiziell gemeldet sind, tatsächlich auch über längere Zeiträume hinweg bei FreundInnen oder Bekannten außerhalb der Heime wohnen. Veranstaltungen in Heimen sollten deshalb entweder dann stattfinden, wenn die meisten Flüchtlinge, z.B. wegen der Auszahlung des AsylbLG-"Taschengelds" ohnehin in den Heimen sind, oder es muss Geld zur Verfügung stehen, mit dem die Fahrtkosten der Flüchtlinge erstattet werden können.
- Die meisten Flüchtlinge sind es nicht gewohnt, dass eine Gruppe von Deutschen auftaucht und mit ihnen über ihre konkrete Situation redet. Auch wenn man in einer gemischten Gruppe (Elexir-A, FIB) kommt, muss man damit rechnen, erst mal verwundert betrachtet zu werden und dass die TeilnehmerInnen der Veranstaltung unsere Rolle nicht richtig einordnen können. So ist es beispielsweise in Ludwigsfelde passiert, dass wir mit hohen Erwartungen konfrontiert waren, uns z.B. zu allen möglichen bei der Arbeit oder auch allgemein im Heim anfallenden Problemen konstruktiv äußern zu können und Lösungen parat zu haben.
- Man muss darauf vorbereitet sein, wie auf konkrete Anfragen zu konkreten Fällen von Problemen am Arbeitsplatz reagiert werden soll. Gerade weil ein so großer Handlungsbedarf in Einzelfällen besteht, ist es besonders schwer, immer wieder zu allgemeinen Handlungsstrategien zurück zu kommen. Es ist wichtig, bereits bei der Mobilisierung ganz deutlich darauf hinzuweisen, inwieweit man etwas für Einzelpersonen tun kann und dies auch will – oder nicht. Wenigstens sollten konkrete Hinweise auf mögliche Anlaufstellen für Flüchtlinge, die Probleme am Arbeitsplatz haben, verfügbar sein.¹²

¹² In Berlin kommt hier vor allem die Ausländerberatungsstelle des DGB in Frage, die auf die Beratung in arbeits-, sozial- und damit zusammenhängenden ausländerrechtlichen Fragen spezialisiert ist: Keithstraße 1-3, 2. Stock, Zimmer 210/211, 10787 Berlin (U Wittenbergplatz), Tel.: 030-21 240 321. Gewerkschaftsmitgliedschaft ist keine Voraussetzung! Beratungszeiten und Sprachen am besten telefonisch erfragen.

Erfahrungen zur Arbeitssituation von Flüchtlingen

- Viele Flüchtlinge berichteten, dass Lohnraub durch die Arbeitgeber eine gängige Praxis ist und so gut wie alle Flüchtlinge irgend jemand kannten, der/die bereits um ihren Lohn betrogen worden war. Oft hatten die Flüchtlinge ihr Geld bekommen, jedoch erst nachdem sie Druck ausgeübt hatten. Es scheint in einigen Sektoren eher der Normalfall zu sein, zu versuchen, den Lohn zu unterschlagen.
- Ausbeutung am Arbeitsplatz hat viele Gesichter: Unterbezahlung, Verweigerung legaler Arbeitsbedingungen, auch wenn der/die ArbeiterIn gerne mit Papieren arbeiten würde, legale Arbeit bei Bezahlung des Lohns aber ohne die Sozialversicherungsbeiträge tatsächlich abzuführen, Bezahlung der Arbeitslosenversicherung aber mit so einem geringen Stundenumfang, dass daraufhin keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld erhoben werden können, Arbeitsschutzvorschriften werden nicht eingehalten etc.
- Die Beispiele machen auch deutlich, dass nicht nur die Mehrheit der Flüchtlinge, denen eine Arbeit unter legalen Bedingungen verweigert wird, von Ausbeutung betroffen ist, sondern auch diejenigen, die einen legalen Arbeitsstatus besitzen.
- Andererseits wird migrantische Arbeitskraft für bestimmte Arbeiten, die – wie Abrissarbeiten – niemand anderes bereit ist zu machen, zwingend gebraucht. In diesen Fällen besitzen die ArbeiterInnen eine eigene Verhandlungsmacht und sind damit oft erfolgreich. Dementsprechend sind uns "Horrorgeschichten" von Arbeiten für 2 DM pro Stunde im Rahmen unserer Veranstaltungen bisher nicht bestätigt worden. Statt dessen lernten wir, dass manche Flüchtlingsgruppen eigene "Entlohnungsstandards", zum Teil auch differenziert nach Tages-/Nachtarbeit, zur Grundlage ihrer Arbeitsverhandlungen machen.

Erfahrungen zu Widerstand der Flüchtlinge

- Flüchtlinge fordern Rechte ein: Es ist nicht die Regel, dass die Betroffenen Betrug um Lohn oder Teile der Arbeitsvereinbarungen widerstandslos hinnehmen. Ganz im Gegenteil: Wiederholte Nachfragen und die Suche nach Möglichkeiten Druck auszuüben, um zu seinem/ihrer Recht zu kommen (sei es durch Beschlagnahmung von Arbeitsgeräten, Rufen der Polizei (!) oder durch Suchen von Unterstützung durch deutsche StaatsbürgerInnen) sind keine seltene Ausnahme.

5 Überlegungen zur geringen Präsenz von Arbeiterinnen in unserer Kampagne

Im gesamten nachfolgend beschriebenen Fall haben wir fast nur mit Männern zu tun gehabt, was nicht zufällig ist. Generell sind Lebenswelten und insbesondere der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch strukturiert. Entlang dualistischer Geschlechtervorstellungen, d.h. sich ausschließenden Auffassungen von Männlichkeit und Weiblichkeit, verläuft eine ungleiche Stellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Diese Aufteilung vollzieht sich überwiegend zuungunsten von Frauen, womit sie mit schlechteren Einkommensmöglichkeiten, geringer geschätzten Arbeiten, mieseren Arbeitsbedingungen, höherer Ausbeutung etc. konfrontiert sind. Migrantische Frauen sind also von einem unsicheren aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Status und einer zumeist prekären Arbeitssituation betroffen und unterliegen gleichzeitig einem sexistischen Gewaltverhältnis.

Die Entscheidung, in Heime zu gehen und Informationsveranstaltungen dort zu machen, bedeutete bereits bezüglich geschlechtsspezifischer Strukturen einen bestimmten Akzent zu setzen. Es sind nicht nur in der Regel weitaus weniger Frauen in Sammelunterkünften für Asylsuchende anzutreffen, sondern ihre Mobilisierung setzt immer auch einen aufmerksameren Umgang voraus. Es gilt zum Beispiel, sich um Kinderbetreuung zu kümmern und geschlechtsspezifische Verhaltenskodi in öffentlichen Räumen zu berücksichtigen. Darüber hinaus haben unsere Erfahrungen gezeigt, dass auch in einem geschaffenen Raum vertrauenswürdigen Austauschs das Auftreten von Männern schnell einnehmend und dominant ist. Im Umkehrschluss hätte dies für einen sensibleren Umgang mit sexistischen Hierarchieverhältnissen wahrscheinlich einen auch auf unserer Seite geschlechtsdifferenzierten Austausch vorausgesetzt.

Unsere Fokussierung auf das Arbeitsfeld Bau hatte zur Folge, dass wir einer deutlich einseitigen geschlechtsspezifischen Konnotation gefolgt sind. In diesem Fall hieß das konkret, mit einem stark männlich geprägten Arbeitsbereich zu tun zu haben – was wir zu wenig reflektiert haben. Für Frauen in undokumentierten Arbeitsverhältnissen gestaltet sich aber die konkrete Situation in vielen Bereichen anders als für Männer. Eine entschiedene Beachtung eben genau dieser von Mehrfachdiskriminierung geprägten Lebensverhältnisse hätte auf unserer Seite eine bewusste Erweiterung der eigenen Perspektiven verlangt und ein konkretes Entgegenwirken gegen die allgemein größere Unsichtbarkeit der spezifischen Situation von Frauen. Sei es bezogen auf Migrations- bzw. Fluchtwege, sei es bezogen auf den Aufenthaltsstatus oder zuletzt eben auf die Branchen, in denen mehrheitlich Frauen in undokumentierten Arbeitsverhältnissen tätig sind.

So hat es in unserer Arbeit in der gesamten Kampagne immer wieder Momente von Entscheidungen gegeben – hinsichtlich Strategien, Bündnisansätzen etc., die die besonderen Umstände von Frauen in undokumentierten Arbeitsverhältnissen nicht mitgedacht haben und damit – zwar ungewollt, dennoch wirksam – zu einem Ausschluss beigetragen haben. Unsere Erfahrungen, Strategien und Auswertungen sind dementsprechend einseitig geschlechtsspezifisch geprägt und sollen deshalb in Zukunft erweitert werden.

6 Der "WBM-Fall": Baustelle Rathauspassagen, Berlin

Ende 2002 wurden wir im Rahmen einer der Veranstaltungen von einigen Arbeitern angesprochen, die im Sommer 2002 gemeinsam auf einer Berliner Großbaustelle Abbruch-/Entkernungsarbeiten durchgeführt hatten und denen die Lohnzahlung vorenthalten worden war. Der Fall erschien uns spannend, weil hier eine größere Gruppe von Asylbewerbern betroffen war, die auch selber schon einiges unternommen hatten, um ihre Lohnzahlung einzufordern, damit aber bisher trotzdem erfolglos geblieben waren. Gleichzeitig war die Arbeit gut dokumentiert, so dass wir in dem Fall einen hervorragenden Test sahen, in wie weit die von uns bislang nur theoretisch erörterten oder von anderen, insbesondere ZAPO, erprobten juristischen und öffentlichkeitswirksamen Möglichkeiten zur Durchsetzung von Lohnansprüchen tatsächlich praktisch umzusetzen waren. Außerdem erhofften wir uns von der Zusammenarbeit mit einer, wenn auch lose, organisierten Gruppe, einseitige Opfer-Unterstützungs-Strukturen vermeiden und stattdessen eine annähernd gleichberechtigte Aktionspraxis zwischen den Arbeitern, der FIB und uns aufbauen zu können.

Was war geschehen?

Wir verabredeten mehrere Treffen mit zwei Arbeitern, die als Sprecher der Gruppe auftraten, im Potsdamer Wohnheim, um die Details des Falls im einzelnen zu erfahren. Die beiden hatten der Gruppe den Job auf der Baustelle damals vermittelt und fühlten sich jetzt für die Beschaffung der ausgebliebenen Löhne verantwortlich. Zum Teil nahmen auch noch einzelne andere Arbeiter an den

Treffen teil. Parallel dazu recherchierten wir Informationen zu den beteiligten Unternehmen und suchten das Gespräch mit einer Anwältin, um ihre rechtliche Einschätzung der Situation zu erfahren; ebenso hatten wir Kontakt zu ehemaligen MitarbeiterInnen von ZAPO aufgenommen, um aus deren Erfahrungsschatz schöpfen zu können. Es ging um die Baustelle "Rathauspassagen" am Alexanderplatz in Berlin, zwischen Rotem Rathaus und Cubix-Kino – ein Riegel aus mehrgeschossigen Plattenbauten, deren unteren beiden Etagen schon zu DDR-Zeiten Verkaufsflächen beherbergt hatten, während die darüber liegenden Geschosse für Wohnung genutzt wurden und werden. Bauherr des Projekts war die ehemals kommunale, jetzt privatisierte, aber immer noch in öffentlichem Eigentum befindliche Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH (WBM).

Im August und September 2002 hatten die Arbeiter – 19 Asylbewerber aus afrikanischen Ländern, die ausnahmslos Wohnheimen in Brandenburg zugewiesen waren – auf der Baustelle die beiden Ladengeschosse entkernt: Mauern und Treppen eingerissen, um Baufreiheit für die Modernisierung zu schaffen. Die für diese Arbeiten verantwortliche Baufirma C hatte die Arbeiter aber nicht selber angestellt; stattdessen war mit C1 ein kleines Zwei-Mann-Unternehmen zwischengeschaltet, das formal die Anstellung der Arbeiter übernahm – wie sich später zeigen sollte bis zu ihrer Liquidation eine "GmbH i.G." ("in Gründung"), die nie wirklich ins Handelsregister eingetragen worden war.¹³ Es stellte sich aber heraus, dass C1 in der praktischen Bauausführung auch keine Rolle spielte: Werkzeug, Geräte und Arbeitsmaterial wurden komplett von C gestellt, deren Vorarbeiter die Arbeitseinteilung übernahm und Anweisungen gab; in einzelnen Fällen waren Arbeiter der Gruppe mit einem Vorarbeiter der C auch tageweise auf anderen Baustellen der C tätig.

Die Arbeiter hatten täglich Stundenzettel ausgefüllt, die etwa zwei Wochen lang auch jeweils zum Feierabend von einem der beiden Geschäftsführer der C1 abgezeichnet worden waren. Als Stundenlohn waren 6,25 € vereinbart; Zuschläge für Wochenendarbeit oder Überstunden waren nicht vorgesehen. Einige der Arbeiter hatten Abschlagszahlungen für den Lohn in Höhe von 50 bis ca. 200 € bekommen; dies hatte zunächst Vertrauen geschaffen, zumal Freunde bekannt waren, die schon zuvor auf der gleichen Baustelle gearbeitet und ihren Lohn korrekt erhalten hatten. Als die Arbeiter dann aber begannen, nachdrücklicher auf Auszahlung des vollen Lohns für die bisher geleistete Arbeit zu bestehen, wurden sie seitens der Geschäftsführer der C1 zunächst stets mit Verweis auf noch ausstehende Zahlungen der übergeordneten C hingehalten: "Wir haben selber noch kein Geld bekommen – aber es wird schon werden: nächste Woche oder zum Monatsende oder ...", hieß es dann. Zugleich vermied es der C1-Geschäftsführer ab diesem Zeitpunkt aber, die Stundenzettel der Arbeiter weiterhin zu bestätigen, indem er nur noch sporadisch und jedenfalls nicht mehr zu Feierabend auf der Baustelle zu sehen war.

Nach beinahe zwei Monaten – Ende September 2002 – war die Situation dann so eskaliert, dass die Gruppe tatsächlich ihre Arbeit einstellte. Inzwischen waren die ausstehenden Lohnforderungen auf mehr als 13.000 € angewachsen. Bis dahin hatten sie mehrfach die Geschäftsführer der C1 auch außerhalb der Baustelle bedrängt und zur Zahlung des Lohns aufgefordert. Und auch in den folgenden Wochen konfrontierten Sie die diese immer wieder mit ihrer Lohnforderung – freilich erfolglos. Die C1 war inzwischen aufgelöst und die Geschäftsführer nicht mehr aufzufinden. In dieser Situation waren die Arbeiter über die Potsdamer Veranstaltung auf unsere Tipps zum Vorgehen gegen Lohnbetrug aufmerksam geworden und erhofften sich Unterstützung dabei, die ausstehenden Löhne nun auf anderem Wege einzufordern.

¹³ Die Bezeichnungen C für das von der WBM beauftragte Bauunternehmen und C1 für deren Unterauftragnehmer, der die Arbeiter angestellt hatte, verweisen auf die Übersichtsgraphik auf Seite 19. Zur anonymisierten Darstellung siehe Fußnote 26.

Mühsam voran ...

Kontaktaufnahme zur Gegenseite

Für uns stellte sich daher die Situation so dar, dass die C tatsächlicher Arbeitgeber der 19 war; die C1 sahen wir als eine, wenigstens auch zum Zweck des Lohnbetrugs gegründete Briefkastenfirma an. Zu Beginn unserer Zusammenarbeit verfassten wir daher, angelehnt an das Musterschreiben der ZAPO, einen Brief, in dem wir als antirassistische Gruppe mit Datum vom 4.4.03 die C als de facto Arbeitgeber, aber auch die WBM als Bauherrn über die Situation informierten und unsere juristische Bewertung der Vorgänge darstellten; zugleich forderten wir beide Unternehmen auf, die Lohnsumme unverzüglich zu begleichen (Musterschreiben siehe Anhang). Im Schriftverkehr traten wir dabei als Teil der Antirassistischen Initiative e.V. (ARI) und "Anlaufstelle" für die betroffenen Arbeiter auf, um Irritationen bei der Gegenseite über unsere Rolle zu vermeiden. Auf unsere Schreiben erhielten wir hinhaltende bis ablehnende Reaktionen, die jeweils auf das als allein verantwortlich bezeichneten eigene Subunternehmen verwiesen und sich darauf zurück zogen, den jeweils eigenen Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Auftragnehmer nachgekommen zu sein. Gleichzeitig weigerte sich die C aber, präzise Informationen zu ihrer Unterauftragnehmerin C1 herauszugeben, sie seien doch "kein Auskunftsbüro"... Die WBM hatte unser Schreiben an ein zur WBM-Gruppe gehörendes Tochterunternehmen weitergeleitet, die für die Projektsteuerung auf der Baustelle verantwortliche build.Ing GmbH, um sich so selbst aus der Schusslinie zu nehmen. In keinem Fall wurde allerdings der Anspruch der Arbeiter rundweg als unberechtigt zurück gewiesen, die Verantwortlichkeit aber stets in der Auftragskette weiter "nach unten" abgeschoben. Die build.Ing bot an, ihrerseits das Gespräch mit der C zu suchen – wir würden dann wieder von ihnen hören... Wir reagierten auf diese Antworten mit ausführlicheren Gegendarstellungen, um unsere Position zu bekräftigen und zu schnellem Handeln zu drängen, ließen uns damit de facto aber auf die Verzögerungstaktik der Gegenseite ein; in diesem Stadium der Auseinandersetzung argumentierten wir gegenüber der C auch noch stark mit der "Generalunternehmerhaftung"¹⁴, nach der wir eine auch juristische Verantwortlichkeit des übergeordneten Auftraggebers als zweifelsfrei ansahen. Parallel zu diesem eigenen Schriftwechsel mit den Unternehmen bereiteten wir zusammen mit unserer Anwältin ein anwaltliches Schreiben an die C namens einiger Arbeiter vor, die bereit waren, der Anwältin gegenüber ihren tatsächlichen Namen offen zu legen. Nach einigen von uns zunächst unterschätzen Verständigungsschwierigkeiten zwischen der formal juristisch argumentierenden Anwältin, den stark auf den Schutz ihrer personenbezogenen Informationen bedachten Arbeiter und unserer, auf Vermittlung abzielenden Position wurde der Brief endlich mit Datum vom 7.5.03 abgesandt. Darin wurde auch anwaltlicherseits der Sachverhalt sehr kurz erläutert und die Zahlung des ausstehenden Lohns bis zum 16.05.03 auf ein zwischenzeitlich von uns zu diesem Zweck eingerichtetes Konto gefordert, andernfalls Klage beim Arbeitsgericht angedroht.

Der Schritt in die Öffentlichkeit

Parallel zu diesen Entwicklungen wuchsen bei uns die Unzufriedenheit mit der Zögerlichkeit des Vorgehens und der Eindruck, stärker als bisher die öffentliche Reputation der WBM als Druckmittel

¹⁴ Die Generalunternehmerhaftung ist ein juristisches Konstrukt, nach dem im Bausektor der Generalunternehmer für nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge seiner Subunternehmen haftbar ist. Unklar ist, in ob und wie weit sich daraus auch eine Haftung für nichtgezahlte Löhne ableiten lässt. Als Grundlage, um die Auszahlung ausstehende Löhne durchzusetzen, ist die Generalunternehmerhaftung nach unserer Erfahrung daher nur bedingt geeignet. Detailliertere Informationen gibt es z.B. von der IHK Frankfurt/Oder im Internet unter http://www.ifo.ihk24.de/FFIHK24/FFIHK24/produktmarken/recht_und_fair_play/arbeitsrecht/Generalunternehmerhaftung.jsp

einsetzen zu sollen. Wir begannen daher – wie alle Schritte nach ausführlicher Diskussion mit den Sprechern der Arbeiter und den Delegierten der FIB – recht kurzfristig mit der Vorbereitung einer "Wanderkundgebung" am 11. Juni 2003. Drei dicht bei einander liegende Stationen waren vorgesehen: Auftakt an der Baustelle, wo schwerpunktmäßig der konkrete Fall als typisches Beispiel für Lohnbetrug und Überausbeutung in undokumentierten Arbeitsverhältnissen geschildert werden sollte. Wenige hundert Meter weiter auf dem Alexanderplatz sollte als zweite Station die politische Einordnung des Phänomens undokumentierte Arbeit im Vordergrund stehen. Der Abschluss war schließlich vor der Zentrale der WBM in der Dircksenstraße geplant, wo wir die politische Verantwortung der WBM für das Geschehen auf ihrer Baustelle lautstark einforderten. Damit wollten wir einerseits die WBM direkt unter Druck setzen, andererseits auch einen Anknüpfungspunkt schaffen, um die Berliner Presse zur Berichterstattung über den Fall zu bewegen. Unterstützt durch die ARI versuchten wir daher im Vorfeld mit intensiver Pressearbeit das Interesse an unserem Anliegen zu wecken.

Zu berücksichtigen war dabei, dass mit dem öffentlich machen des Lohnstreits auch die Gefahr von Razzien auf der Baustelle zunehmen würde. Mit den Arbeitern und der FIB waren wir uns schnell einig, dass dies kein Grund sein konnte, für zu Recht bestehende Forderungen nicht auf die Straße zu gehen. Trotzdem war es uns wichtig, die gerade aktuell auf der Baustelle beschäftigten Arbeiter im Vorfeld von der beabsichtigten Aktion in Kenntnis zu setzen, damit sie die Möglichkeit hatten, besonders aufmerksam Anzeichen einer Razzia zu beobachten oder sich sogar zu entscheiden, der Baustelle vorübergehend fern zu bleiben. Wir haben deshalb einige Tage vor der Aktion Arbeitern an der Baustelle mehrsprachige Handzettel verteilt, in denen auf das Geschehen und die konkrete Gefahr von Razzien hingewiesen wurde (siehe Anhang).

Der Schritt in die Öffentlichkeit erwies sich als zentral für das weitere Geschehen. Das Presseecho, vorwiegend bei den lokalen Berliner Tageszeitungen, aber auch darüber hinaus, war größer als von uns erwartet, und die zum Teil bereits im Vorfeld recherchierenden JournalistInnen hatten die Aufmerksamkeit der WBM erregt. So erfuhren wir während der lautstarken, mit mehr als 100 TeilnehmerInnen, vorwiegend aus dem weiteren Umfeld der beteiligten Gruppen Arbeiter, FIB und Elexir-A/ARI, gut besuchten Kundgebung¹⁵, dass die C – offensichtlich durch die WBM veranlasst – unmittelbar zuvor das Gespräch mit unserer Anwältin gesucht hatte, um ein Angebot zur Beilegung des Konflikts gegen Zahlung von 5.000 € und Weitergabe aller gewünschten Informationen über die C1 zu unterbreiten. Die Anwältin hatte diesen Vorschlag jedoch – vorbehaltlich der noch einzuholenden Entscheidung der Arbeiter – gleich als unzureichend zurück gewiesen. Außerdem hatte die WBM eine Presseerklärung heraus gegeben, in der bereits eine gütliche Einigung mit den Arbeitern verkündet wurde, und JournalistInnen gegenüber erklärt, eine Delegation unserer Seite zum Gespräch einladen zu wollen. Diese Information versetzte uns in die Lage, noch bevor wir bei der WBM angekommen waren, zu überlegen, wer einem Verhandlungsteam angehören sollte, und die Argumentationslinie ganz grob abzustimmen.

Direkte Verhandlungen

An der WBM-Zentrale wurden wir tatsächlich nicht nur von Sicherheitspersonal, sondern auch von der Pressesprecherin des Konzerns und der Assistentin der Geschäftsführung erwartet, die zwei VertreterInnen unserer Seite zum Gespräch mit der WBM-Leitung einluden, sich dann aber auf unseren Wunsch hin auch bereit erklärten, eine größere Delegation, sechs Personen, zu empfangen, um die Vertretung aller beteiligten Gruppen (ArbeiterInnen, FIB, Elexir-A/ARI) zu gewährleisten.

¹⁵ Bildbericht des Umbruch-Bildarchivs siehe <http://www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/110603protestgegenlohnbetrug.html>

Während draußen laut "Lohn her!" gefordert wurde, rollten wir drinnen mit einem der beiden Geschäftsführer der WBM den Fall noch einmal auf und stellten statt juristischer Fragen die aus unserer Sicht gegebene politische Verantwortung der WBM in den Vordergrund. Für uns leitete sich daraus die Forderung an die WBM ab, für die ausstehenden Lohnzahlungen in voller Höhe einzuspringen. Zugleich machten wir deutlich, dass aufgrund unserer Informationen damit zu rechnen sei, dass weitere Ansprüche von anderen Arbeitern auf den Tisch kommen würden. Die WBM bekräftigte ihrerseits ihr Bedauern über das Geschehen, beharrte aber auf der Position, selbst keine Zahlungen leisten zu wollen "und zu können", um keinen Präzedenzfall zu schaffen. Nach hartem, länger als eine Stunde dauerndem Verhandeln, verständigten sich alle Parteien auf folgenden Kompromiss, der in Form einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten wurde: Die WBM stellte klar, selber juristisch nicht zu Zahlungen verpflichtet zu sein, sagte aber verbindlich zu, ihren Auftragnehmer C zu veranlassen, die ausstehenden Lohngehälter binnen zehn Tagen auf das von uns angegebene Konto zu überweisen. Als Druckmittel der WBM gegenüber der C konnte laut Auskunft der WBM in diesem Fall dienen, dass die C noch immer auf der Baustelle tätig war und für weitere erbrachte Leistungen noch Zahlungen zu erhalten hatte, die in Höhe der streitigen Summe zunächst gesperrt wurden. Außerdem hatte sich die C gegenüber der WBM vertraglich verpflichtet, keine weiteren Subunternehmen ohne Zustimmung der WBM einzusetzen. Für die Weitergabe eines Unterauftrags an die C1 hatte die C eine solche Genehmigung bei der WBM aber nicht eingeholt. Aus Sicht der WBM hatte sich die C damit eines Vertragsverstößes schuldig gemacht und musste sich den Betrug des unerlaubten Unterauftragnehmers selbst zurechnen lassen. Schließlich wurde vereinbart, dass wir uns ggf. mit weiteren Betrugsfällen direkt an die WBM-Leitung wenden würden.

Mit dieser – nun plötzlichen – Wendung der Dinge hatte zuvor kaum jemand gerechnet. Entsprechend groß war der Jubel der vor dem Haus ausharrenden KundgebungsteilnehmerInnen, als das Resultat des Gesprächs verkündet wurde. Offen blieb natürlich die Frage, ob die C tatsächlich zahlen würde – allerdings war es der WBM ja bereits gelungen, die C zu einem ersten Verhandlungsangebot zu bewegen; das seitens der WBM postulierte Druckmittel schien also wirksam zu sein. Und tatsächlich überwies die C mit Ablauf der gesetzten 10-Tages-Frist die vorenthaltenen 13.500 €.

Auszahlung der Gelder

Die Auszahlung der Gelder an die Arbeiter gab zuallererst Anlass zur Freude. Zugleich waren wir dadurch überrascht und fühlten uns in eine für uns ungewohnte Situation gestellt. Wir waren mit der FIB im Grundsatz einig, dass wir die Auszahlung in den politischen Kontext der "Anti-Lohnraub-Kampagne" stellen und die hier erfolgreichen Arbeiter ermuntern wollten, auch nach der Befriedigung ihrer individuellen Ansprüche das Projekt weiter zu tragen. Wir wollten nicht der verlängerte Arm der Arbeitgeber sein – sahen uns durch den Auszahlungsprozess aber in eine Art übergeordnete Position gedrängt. Dazu trug bei, dass wir auf Anraten unserer Anwältin alle Arbeiter bei der Auszahlung baten, uns per Unterschrift zu bestätigen, dass sie ihre Lohnsumme erhalten hatten und informiert worden waren, dass sie für die Zahlung von Steuern und Sozialabgaben selber verantwortlich waren, um uns gegenüber möglichen späteren Nachforschungen der Behörden abzusichern. Fragen der Gerechtigkeit und des Vertrauens unter den Arbeitern selbst, aber auch gegenüber FIB und Elexir-A tauchten auf.

Es schien keine einfache pragmatische Lösung zu geben, die allen Seiten Absicherungen und Transparenz bot. Problematisch wirkte sich aus, dass wir diese Situation vorher nie konsequent durchdacht, geschweige denn, sie mit der FIB diskutiert hatten. Der so erforderliche spontane Umgang mit dieser Situation gestaltete sich bei Elexir-A und FIB sehr unterschiedlich. Für die FIB ging es im Auszahlungsprozess gleichzeitig auch darum, ihren aus dem Selbstverständnis als Selbstorganisation der Flüchtlinge resultierenden Anspruch auf Vertrauen und Glaubwürdigkeit bei

den Arbeitern zu dokumentieren; daher forderte sie von den Arbeitern, ihre tatsächliche Identität unter Vorlage ihres Ausweises offen zu legen – für uns ein unnötig weitgehender Schritt.

"Runde zwei"

Von den Arbeitern, mit denen wir bisher zu tun hatten, erfuhren wir von weiteren Kollegen, die auf der gleichen Baustelle ebenfalls um ihren Lohn betrogen worden waren. Und tatsächlich wurden die FIB und wir während der Kundgebung am Alexanderplatz und in den folgenden Tagen von verschiedenen Arbeitern gebeten, uns auch in ihrem Fall bei der WBM für die Auszahlung der Löhne stark zu machen. Hier zeigte sich für uns ein weiteres wichtiges Ergebnis der bisherigen Aktivitäten: Der Erfolg der ersten Gruppe hatte offensichtlich auch anderen Mut gemacht, sich doch noch für – zumeist schon verloren geglaubte – Ansprüche einzusetzen.

Neue Fakten

Zunächst war es notwendig, die verschiedenen Umstände der einzelnen Fälle genau zu erfahren, Hintergründe und beteiligte Firmen zu recherchieren und – auch mit der Anwältin – zu prüfen, wie die jeweiligen Lohnforderungen zu belegen waren. In einer ersten großen Versammlung aller Beteiligten am 15.07.03 war deutlich geworden, dass alle Arbeiter, die uns jetzt angesprochen hatten, einer von drei Gruppen zugeordnet werden konnten, die nacheinander auf der Baustelle beschäftigt gewesen waren; hinzu kamen zwei Einzelne, die noch als "Nachzügler" zur ersten Gruppe, mit der wir den Lohn bereits erstritten hatten, gehörten. Anschließend trafen wir uns mit jeder der Teilgruppen, um anhand einer auf den Erfahrungen mit dem ersten Fall basierenden Checkliste jeweils die Details des Vorgefallenen zu diskutieren.

In der Gesamtschau ergab sich dabei für uns folgendes Bild (vgl. Graphik auf Seite 19): Von April bis Oktober 2002 waren die Abriss- und Entkernungsarbeiten in den Rathauspassagen nacheinander von mindestens fünf verschiedenen Gruppen von Arbeitern (im folgenden: "Gruppen A - E") durchgeführt worden. Jede der fünf Gruppen arbeitete jeweils so lange, bis sie die Hoffnung auf und den Kampf um die Auszahlung der ausbleibender Löhne aufgegeben hatten. Dann stellten sie ihre Arbeit ein und es wurde eine neue Gruppe von Arbeitern beschäftigt. Insgesamt waren den Arbeitern der Gruppen B - E, die sich an uns gewandt hatten, einschließlich der inzwischen bereits erkämpften Gelder aus der ersten Runde, etwa 45.000 € vorenthalten worden. Zu Gruppe A, der ersten der fünf, die von April bis Mai auf der Baustelle tätig gewesen war, hatten wir keinen direkten Kontakt. Wir wussten aber von den anderen Arbeitern, dass auch den Arbeitern aus Gruppe A zunächst die Löhne vorenthalten worden waren. Ihnen war es dann aber mehr als einen Monat später gelungen, die Auszahlung ihrer Löhne durchzusetzen, indem sie am 10.07.02 Baumaschinen und Material besetzt und von der Baustelle getragen hatten. Die Arbeiter, die als erstes zu uns gekommen waren und ihr Geld inzwischen erhalten hatten, gehörten zur dritten Gruppe (Gruppe C). In allen Fällen waren die Arbeiter nicht beim direkten Auftragnehmer der WBM für die Entkernungsarbeiten beschäftigt, sondern waren jeweils das letzte Glied einer ein oder mehrere Subunternehmen umfassenden Auftragskette. Insgesamt waren so, alleine im Zusammenhang mit den Gruppen B - E, mindestens elf verschiedene Unternehmen an den Arbeiten beteiligt, ohne die WBM und ihre für die Projektsteuerung eingesetzte Tochter build.Ing GmbH.

Aus der zweiten Gruppe, **Gruppe B**, hatten sich acht von neun Arbeitern bei uns gemeldet. Sie berichteten, dass parallel zu ihnen zeitweise auch Kollegen aus Osteuropa, vermutlich dem ehemaligen Jugoslawien, mit Entkernungsarbeiten beschäftigt waren. Zu ihnen bestand allerdings kein Kontakt mehr; ob sie ihren Lohn erhalten hatten, war nicht bekannt. Einer der neun Arbeiter, ebenfalls afrikanischer Herkunft, hatte anfangs versucht, legal versichert und versteuert zu arbeiten. Ihm war aber zunächst nur ein Monat "Probearbeit" ohne Papiere angeboten worden, allerdings wurde

ihm in Aussicht gestellt, er würde anschließend in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen. Diese Zusage war der Arbeitgeber dann freilich nicht bereit einzuhalten: Er könne weiter undokumentiert arbeiten – oder gehen. Bei dieser Gruppe hatte der Arbeitgeber generell keinerlei Papiere sehen wollen; die Arbeiter waren gänzlich anonym, aber auch völlig unversichert gewesen. Auch hatten die beiden Subunternehmen (B1 und B2 in der Übersicht) außer der Personalbeschaffung bzw. -weitervermittlung keine eigenen Leistungen zu den Arbeiten beigetragen: Wie auch im Fall der Gruppe C hatten die Arbeiten ausschließlich mit Material und Werkzeug des direkten Auftragnehmers der WBM (Auftragnehmer B) stattgefunden.

Die Gruppe hatte während der Arbeiten mehrfach den Lohn eingefordert, war von ihrem direkten Arbeitgeber B2 aber immer wieder damit hingehalten worden, dass sein Auftraggeber B1 ihn noch nicht bezahlt habe. Sie hatten deshalb auch mehrfach direkt den Polier des Auftragnehmers B angegangen, für die Auszahlung der Löhne zu sorgen. In diesen Situationen hatte der B-Polier stets beschwichtigt und zugesagt, seine Geschäftsführung umgehend zu informieren, dass bei B1 und B2 die Lohngehälter noch nicht angekommen seien, so lange sollten die Leute aber doch ruhig weiter arbeiten... In mindestens einer Situation hatte der B-Bauleiter aber auch die Polizei gerufen, nachdem er Arbeiter, die von ihrem direkten Arbeitgeber keine ordnungsgemäße persönliche Schutzausrüstung (Helm, Sicherheitsschuhe etc.) erhalten hatten, von der Baustelle verweisen wollte, diese aber ihren Lohn für geleistete Arbeit einforderten und die Baustelle nicht verlassen hatten. Die Polizei hatte sich in dieser Situation nicht für Arbeitserlaubnisse interessiert, sondern ausschließlich dafür gesorgt, dass die Arbeiter die Baustelle tatsächlich verließen. Endgültig ihre Arbeit eingestellt hatten die Arbeiter, als am 10. Juli 2002 die Arbeiter der Gruppe A ihre Lohnansprüche durch die Beschlagnahme von Arbeitsmaterial durchsetzen mussten: Damit war klar, dass auf die Versprechungen der Arbeitgeber hier nicht zu zählen war und jeder weitere Tag Arbeit den möglichen Lohnverlust nur vergrößern würde.

Zwei Arbeiter aus dieser Gruppe, hatten anschließend ihren Lohn vor dem Arbeitsgericht eingeklagt. Allerdings hatten die Anwälte unterschiedliche Strategien verfolgt. Während ein Arbeiter seinen Lohnanspruch gegenüber dem direkten Arbeitgeber B2 geltend gemacht hatte, hatte der andere gleich die übergeordnete Firma B1, eine GmbH, verklagt, da diese eigentlich Arbeitgeber gewesen sei. Beide Arbeitsgerichtsprozesse waren zu Gunsten der Kläger ausgegangen. Allerdings hatte nur der Arbeiter, der gegen B1 geklagt hatte, sein Geld tatsächlich erhalten. Der andere Kläger, der im September 2002 ein Versäumnisurteil gegen B2 erwirkt hatte, war dennoch ohne materiellen Erfolg geblieben, weil der Arbeitgeber seine Firma gelöscht hatte und unbekannt verzogen war, so dass ein Titel nicht vollstreckt werden konnte.

Aus der **Gruppe C**, die wir in der "ersten Runde" bei der Durchsetzung ihrer Lohnforderungen unterstützt hatten, waren nun noch zwei Arbeiter als "Nachzügler" dabei.

Die **Gruppe D** bestand nur aus zwei Arbeitern, die noch Kontakt zu zwei weiteren ihrer früheren Kollegen hatten; wie groß diese Gruppe ursprünglich gewesen war und ob die anderen Arbeiter ihren Lohn ausgezahlt bekommen hatten, war für uns nicht in Erfahrung zu bringen. Der Sachverhalt stellte sich im Wesentlichen ähnlich dar. Auch sie hatten für einen Sub-Sub (D2) des eigentlichen Auftragnehmers D der WBM gearbeitet; die WBM selber hatte also ihre direkten Auftragnehmer für die Entkernungsarbeiten auch schon gewechselt. Als die Lohnforderungen zu konkret wurden, war ihr Arbeitgeber D2, ein Ein-Mann-Unternehmen, verschwunden.

Etwas anders lag der Sachverhalt bei **Gruppe E**. Hier schien die Kette der Auftragsweitergabe am kompliziertesten; dafür war auch der direkte Arbeitgeber E2 nicht, wie bei den anderen Gruppen, nur eine Ein-Personengesellschaft, sondern immerhin eine GmbH. Direkter Auftragnehmer der WBM war hier E, eine für Arbeiten an den Rathauspassagen gegründete Arbeitsgemeinschaft (Arge) aus zwei Bauunternehmen, von denen eines seit November 2002 insolvent war. Deren Subunternehmen E1,

eine Stralsunder Firma, war seit April 2003 insolvent. Diese wiederum hatte die Berliner E2 GmbH mit der tatsächlichen Ausführung der Arbeiten beauftragt; auch von dieser Berliner Firma nahmen wir zunächst an, dass sie bereits in Insolvenz gegangen sei. Von den eigentlich 16 Arbeitern der Gruppe standen acht noch in Kontakt zu einander. Auch diese acht hatten, abgesehen von Abschlagszahlungen in geringer Höhe an einige von ihnen, keinen Lohn erhalten; ob die übrigen acht bezahlt worden waren, war den Arbeitern nicht bekannt. Auch aus Gruppe E hatten zwei Arbeiter ihren Lohn bereits gerichtlich erstritten; in einem der beiden Fälle hatte der Arbeiter aber noch keinen Gerichtsvollzieher mit der Vollstreckung des Urteils beauftragt.

Insgesamt sahen wir eine Reihe von Indizien, die den Schluss nahe legten, dass die Lohnzahlungen vorsätzlich und in betrügerischer Absicht verweigert wurden:

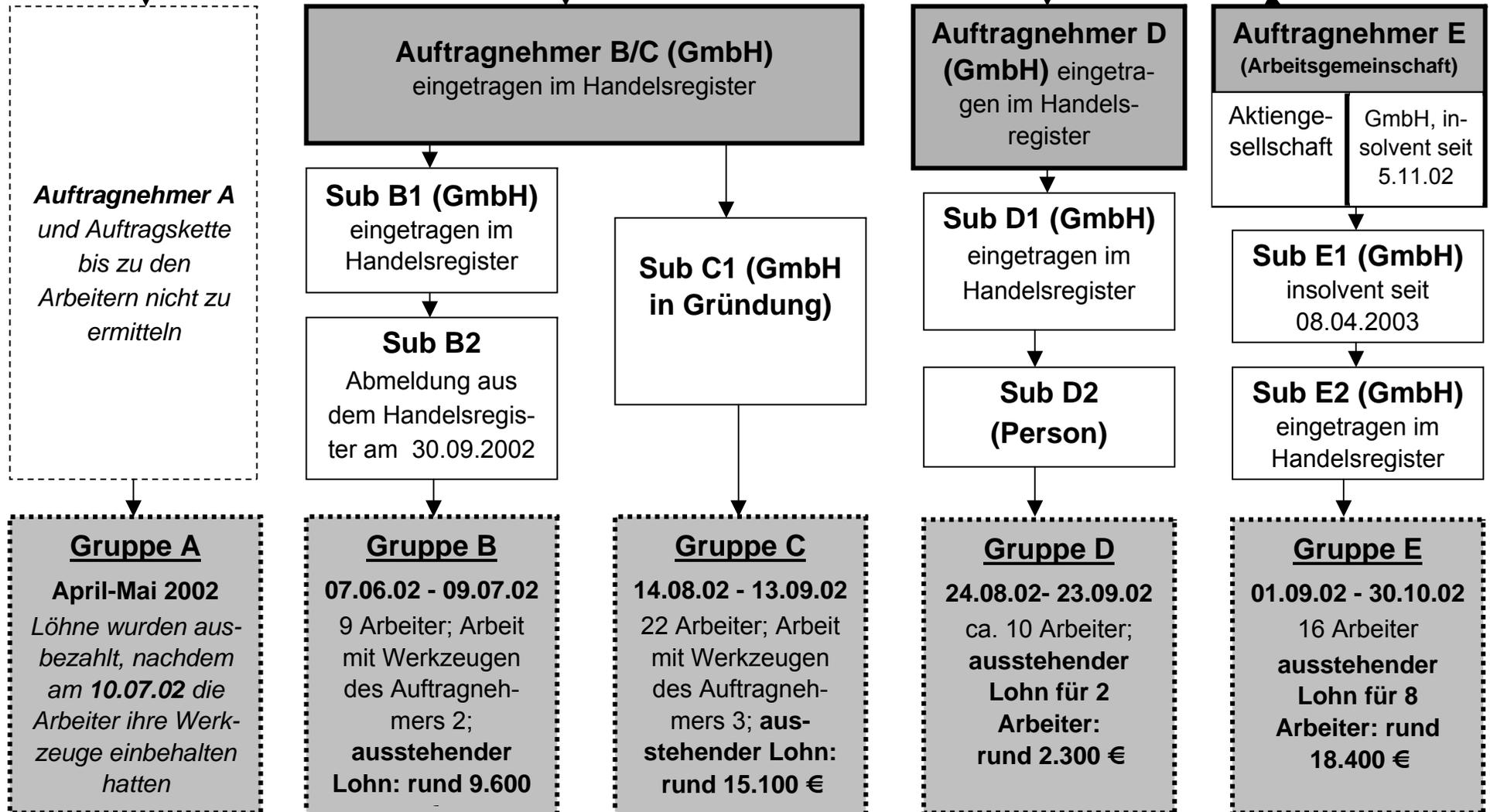
- die Einschaltung zahlreicher Subunternehmen, die zumeist keinen eigenen Beitrag zu den Bauleistungen erbracht, sondern lediglich Aufträge bzw. Personal weitergereicht haben und zum Teil erst kurz vor Arbeitsbeginn auf der Baustelle gegründet worden waren,
- bei fast allen Gruppen die Existenz eines schwer zu fassenden Ein-Personen-Unternehmens am Ende der Kette, das konkret für die Anwerbung der Arbeiter zuständig war, ohne dass dies den Arbeitern in jedem Fall ganz deutlich werden konnte; mit Verweis auf dieses jeweils letzte Unternehmen versuchten die übergeordneten Firmen aber, jede Verantwortung für den Lohnraub von sich zu weisen und
- die wiederholte Beschäftigung neuer Gruppen von Arbeitern, ohne dass seitens der übergeordneten Firmen die Notwendigkeit gesehen wurde, zu klären, weshalb immer wieder ganze Gruppen die Arbeit einstellten.

Zudem begünstigte die Aufsplittung des Auftrags zur Entkernung auf verschiedene Auftragnehmer diesen Betrug zumindest, weil die Zahl der beteiligten Firmen so multipliziert und die klare Zuweisung von Verantwortung damit erschwert wurde. Gemeinsam mit der FIB und unserer Anwältin kamen wir deshalb zu der Überzeugung, dass es eine aussichtsreiche Strategie sein könnte, zunächst wie verabredet mit einer Präsentation der Fälle an die WBM heranzutreten und ihre Verantwortung als Initiator und Nutznießer der Arbeiten für das Geschehen auf ihrer Baustelle einzufordern.

Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH

(Generalübernehmerin der Baustelle Rathauspassagen, Berlin)
mit **build.Ing GmbH** (WBM-Gruppe) als Generalunternehmer

Auftrag Abbruch- und Entkernungsarbeiten im Bauteil Rathausstraße



Neues Nachdenken über Zusammenarbeit

Aufgrund der Erfahrungen aus "Runde 1" entschieden die FIB und wir, dass ein stärkeres Engagement aller beteiligten Arbeiter für uns eine wichtige Voraussetzung für eine Zusammenarbeit darstellte. Insbesondere wollten wir gegenüber der WBM keine Lohnforderungen von Arbeitern vertreten, die nicht bei einem Treffen oder einer Aktion tatsächlich anwesend waren, sondern von denen uns ausschließlich von ihren Kollegen berichtet wurde. Dies vermittelten wir den Arbeitern von Anfang an. Außerdem bemühten wir uns darum, gemeinsam mit den Arbeitern schriftliche Gedächtnisprotokolle über Details der geleisteten Arbeiten anzufertigen. Auf diese Weise wollten wir drei Ziele erreichen:

- Indem alle Arbeiter von Anfang an persönlich eingebunden waren, wollten wir die Gefahr verringern, dass es bei dem erhofften erfolgreichen Ausgang nachträglich zu Unklarheiten darüber kommen könnte, wer tatsächlich berechtigter Lohnempfänger ist.
- Außerdem verfügten nicht alle Gruppen über ebenso harte Beweise für ihre Beschäftigung auf der Baustelle wie die Arbeiter des ersten Falls (Gruppe C). Daher sollte die detaillierten Gedächtnisprotokolle im Fall juristischer Auseinandersetzungen eine wichtige Rolle zur Erhärtung der vorgetragenen Tatsachen spielen.
- Schließlich war es uns wichtig, dass je intensiver die Arbeiter schon an den vorbereitenden und Planungsaktivitäten beteiligt waren, unser eigenes Vorgehen um so weniger den Charakter von StellvertreterInnenpolitik hatte, sondern tatsächlich die Möglichkeit bot, Strategie und Vorgehen gemeinsam zu entwickeln.

Obwohl tatsächlich nur sehr wenige Arbeiter mit uns Gedächtnisprotokolle verschriftlichten, war insgesamt die Beteiligung der Arbeiter an den Planungstreffen und den Aktionen wesentlich breiter als zuvor. Tatsächlich haben wir aber im Zuge der folgenden Verhandlungen die Forderungen an die WBM und ihre Auftragnehmer noch um die Ansprüche einer kleinen Zahl von Arbeitern nach unten korrigiert, die in unseren Berechnungen zuvor berücksichtigt worden waren, persönlich aber anders als vereinbart nie aufgetreten sind.

Komplizierter wurde die Situation durch Meinungsverschiedenheiten mit der FIB, die schon anlässlich der Geldauszahlung im ersten Fall zu Tage getreten waren. Wir waren der Auffassung, dass wir eine gemeinsame Kampagne nicht auf grundsätzliches Misstrauen gegenüber den Arbeitern stützen können und den Angaben der Arbeiter zunächst vertrauen sollten. Ohnehin konnte es für die Beteiligung jedes Einzelnen an den Arbeiten der Gruppe keinen stärkeren Beweis geben als die Bestätigung seiner Kollegen. Daher hielten wir die oben beschriebenen Festlegungen zur intensiveren Einbindung aller Beteiligten für ausreichend. Der FIB hingegen war es wichtig, dass die Arbeiter von vorn herein ihre tatsächliche Identität offen legten, mit offiziellen Dokumenten beglaubigten und diese Personalien auch schriftlich festgehalten wurden; für die FIB war dies ein wichtiges Symbol dafür, dass die Arbeiter sich tatsächlich *persönlich* engagierten. Auf uns – Elexir-A – wirkte das ungewohnt kontrollorientiert; zum Problem wurde es, weil mehrere Arbeiter einer Gruppe aus Angst vor negativen Folgen für ihren ausländerrechtlichen Status, sollte die Liste mit Personalien der ArbeiterInnen in falsche Hände gelangen, nicht bereit waren, dieser Forderung der FIB zu entsprechen. Dies stellte auch das Bündnis zwischen der FIB und Elexir-A auf eine Probe, weil die FIB sich in dieser Situation, in der wir mit den betroffenen Arbeitern argumentierten, von uns hintergangen fühlte. Um hier zu einem Kompromiss zu finden, der für alle beteiligten Gruppe – wenigstens für den laufenden Fall – tragfähig war, waren lange Diskussionen erforderlich. Die grundsätzlich unterschiedlichen Auffassungen zwischen der FIB und uns bestehen in diesem Punkt aber fort.

Zähes Ringen um die Löhne

Am 29. August 2003 schrieben wir die WBM erneut an, berichteten kurz von den neu bekannt gewordenen Fällen und baten, wie zuvor vereinbart, um ein neues Gespräch mit der Geschäftsführung. Damit folgten wir unserer Position, die WBM, unabhängig von der Frage einer möglichen Haftung, für ihre Baustelle als verantwortlich anzusehen. Dieses Gespräch kam am 23.09.03 zu Stande; von unserer Seite nahmen insgesamt drei VertreterInnen von FIB und Elexir-A sowie fast zehn der Arbeiter teil. Nachdem wir die Fakten präsentiert und unsere Auffassung erläutert hatten, eine Bewertung als vorsätzlicher und systematischer Betrug läge nahe, argumentierte die WBM weitgehend entlang ihrer Linie aus der ersten Runde: Sollte es auf ihrer Baustelle zu den geschilderten Vorkommnissen gekommen sein, bedauere die WBM das sehr. Sie hätten aber keine praktische Handhabe, so etwas vollkommen zu unterbinden, und das Fehlverhalten sei alleine dem Verantwortungsbereich ihrer Auftragnehmer zuzurechnen. Eine Verpflichtung, als WBM selber für die ausgebliebenen Lohnzahlungen einzustehen, gäbe es nicht; sie wollten hier auch keine Präzedenzfälle schaffen, da Insolvenzen, bei denen Arbeiter um ihren Lohn gebracht würden, im Bausektor heute alltäglich seien und sie, die ihren Auftragnehmern ja keine Zahlung schuldig geblieben seien, nun nicht doppelt zahlen könnten. Trotzdem reagiere die WBM sensibel auf die Gefahr, hier öffentlich im Zusammenhang mit betrügerischen Praktiken genannt zu werden, und sie könnten natürlich auch verstehen, dass die Arbeiter auf ihren Lohn angewiesen seien. Daher erkläre sich die WBM bereit, soweit sich die behaupteten Betrügereien bestätigten, erneut ihre jeweiligen Auftragnehmer in die Pflicht zu nehmen und zur Zahlung der Löhne zu drängen. Nach einiger Diskussion über die Grenzen politischer Verantwortlichkeit endete das Gespräch erwartungsgemäß damit, dass die WBM um etwas Zeit zur Prüfung der geschilderten Sachverhalte durch ihre Innenrevision und Rücksprachen mit ihren Auftragnehmern bat; eine Fortsetzung der Verhandlungen auf Grundlage des von der Innenrevision vorzulegenden Berichts wurde für den 15.10.03 vereinbart.

Auch an diesem zweiten Gespräch nahm von unserer Seite wieder eine große Delegation teil, so dass die Arbeiter direkt die Möglichkeit hatten, ihre Sicht der Dinge einzubringen. Seitens der WBM waren neben dem Geschäftsführer und der Pressesprecherin diesmal auch ein Mitarbeiter der Revisionsabteilung sowie ein Prokurist der für die Rathauspassagen zuständigen Projektplanungs- und -steuerungsgesellschaft build.ing GmbH, einer Tochter der WBM, vertreten. Der Revisionsbericht brachte aus unserer Sicht ein unbefriedigendes Ergebnis. Hinsichtlich der Gruppe B sei die von uns als dem direkten Arbeitgeber der Arbeiter übergeordnete Firma aus den Unterlagen nicht zu ermitteln und der WBM unbekannt; hier könnten sie daher nichts für uns tun. Wegen der beiden Nachzügler aus der Gruppe C, der Gruppe aus der ersten Runde, werde man erneut an die C herantreten. D2, der de facto Arbeitgeber der Gruppe D, sei damals nicht direkt von der WBM beauftragt worden; er sei zur Zeit aber im Auftrag der WBM auf der Baustelle tätig. Da ein Gespräch mit ihm bisher nicht zu Stande gekommen sei, habe man nun laufende Zahlungen an ihn zurückgehalten und gehe davon aus, dass er sich nun selber bei der WBM melden würde. Mit ihrem Auftragnehmer E sei die Abrechnung der Arbeiten in den Rathauspassagen gerade vollständig abgeschlossen; hier verfüge die WBM daher über kein Druckmittel mehr. Außerdem seien in diesem Fall zwischengeschaltete Firmen ohne betrügerische Absicht insolvent geworden; daher sei den Arbeitern in erster Linie die Beantragung von Insolvenzgeld zu raten; soweit die WBM dies unterstützen könne, sei sie dazu auch bereit. Hinzu kam, dass der berichterstattende Mitarbeiter der Revisionsabteilung aus seiner persönlichen Ablehnung der Forderungen der Arbeiter kaum einen Hehl machte.

Mit diesem Ergebnis verband die WBM keinen akzeptablen Vorschlag für ihr weiteres Vorgehen und provozierte so den Widerspruch der Arbeiter. Ergebnis des folgenden harten Ringens waren folgende Vereinbarungen:

- Hinsichtlich der Gruppe B hatte die WBM übersehen, dass wir in den ihr überlassenen Unterlagen darauf hingewiesen hatten, dass Auftragnehmer der WBM hier wahrscheinlich die gleiche Firma wie

auch im Fall Gruppe C war. Die WBM sagte deshalb zu, die Geschäftsführung der C hierzu noch einmal zu befragen. Außerdem wurde vereinbart, dass die WBM nach Möglichkeit ein Treffen zwischen der C und uns arrangieren würde, um die C-Führung direkt mit den Arbeitern zu konfrontieren. Bei dieser Gelegenheit könnten dann auch gleich die Angelegenheiten der Nachzügler aus der Gruppe C mit der C behandelt werden.

- Auch hinsichtlich der Gruppe D würde sich die WBM um einen direkten Kontakt zwischen dem D2 und den Arbeitern unter dem Dach der WBM bemühen.
- Mit Blick auf die Gruppe E war die WBM nicht dazu zu bewegen, zum gegenwärtigen Zeitpunkt weitergehende Schritte zu machen als uns die vollständigen Kontaktdaten des Geschäftsführers der E zur Verfügung zu stellen. Wir kündigten an, diese Position zwar vorläufig zu akzeptieren, aber erneut auf die WBM zuzukommen, sofern die direkten Gespräche mit ihrem Auftragnehmer nicht das gewünschte Ergebnis bringen sollten.

Obwohl das Gespräch bestätigt hatte, dass die WBM entgegen ihrer anders lautenden Beteuerungen in dieser Angelegenheit zu jedem einzelnen kleinen Schritt erst gedrängt werden musste, war unsere Bewertung verhalten optimistisch. Für die Gruppen B, C und D erwarteten wir, in der geplanten direkten Konfrontation der Arbeiter mit den Arbeitgebern die Lohnzahlungen durchsetzen zu können. Für die Gruppe E, bei der es um einen erheblichen Anteil der ausstehenden Lohnsumme ging, zeichneten sich allerdings eher Schwierigkeiten ab. Da der Prokurist der build.Ing GmbH (WBM-Gruppe) während der Verhandlungen mit uns erwähnt hatte, er habe wenige Tage später noch einen Termin mit dem Geschäftsführer des Auftragnehmers, der hier unser Ansprechpartner sein sollte, schlug einer der Arbeiter vor, diese Gelegenheit zu nutzen, um diesen Geschäftsführer direkt mit den Forderungen zu konfrontieren. Zugleich würde eine solche Aktion der WBM signalisieren, dass wir an der Sache dran bleiben und dabei auch weiterhin die WBM selber nicht vollkommen außen vor lassen. Tatsächlich gelang es einigen der Arbeiter und einem von uns am übernächsten Tag (17.10.03), den build.Ing-Prokuristen im Gespräch mit dem Auftragnehmer abzufangen und – freilich erwartungsgemäß ohne konkreten Erfolg – auf die Lohnforderungen hinzuweisen. Und auch eine förmlichere schriftliche und telefonische Kontaktaufnahme wenig später brachte nur das klare Ergebnis, dass sich der Auftragnehmer unter keinen Umständen bereit zeigte, auf die Lohnforderungen der Arbeiter einzugehen, sondern die Verantwortung für den Lohnraub alleine seinen Subunternehmen zuschob. Die Arbeiter der Gruppe E verwies er stattdessen auf den Gang zum Gericht – wahrscheinlich aus der Erwartung heraus, dass sie diesen Weg ohnehin nicht beschreiten würden.

Wie zugesagt hatte die WBM einige Tage später, am 21.10.2003, Gespräche der Arbeiter mit D2 sowie mit der C als direktem Auftragnehmer der WBM für die Gruppen B und C organisiert. Angesichts der direkten Konfrontation mit den Arbeitern verbunden mit dem Druck der WBM erklärte sich D2 bereit, den – in diesem Fall ohnehin nur zwei – hier vertretenen Arbeitern den ausstehenden Lohn in den nächsten Tagen persönlich auszuzahlen; dies erfolgte dann auch wenige Tage später am 24.10.03, nachdem noch einige letzte Hürden aus dem Weg geräumt worden waren.

Schwieriger gestalteten sich die Verhandlungen mit der B/C. Hinsichtlich der beiden "Nachzügler" der Gruppe C erklärte sich der Geschäftsführer der C trotz kaum verhohlener Skepsis gegenüber der Berechtigung der Nachforderungen auf Druck der WBM und im Interesse einer schnellen Beilegung der Angelegenheit aber bereit, wie bereits der ersten Gruppe auch noch diesen beiden Arbeitern den geforderten Lohn auszuzahlen. Die Ansprüche der Gruppe B wurden von ihm jedoch mehr oder weniger explizit in Frage gestellt. Aufgrund der Präsenz der Arbeiter und unserer Drohung, im Fall eines Arbeitsgerichtsprozesses zu argumentieren, angesichts der Umstände sei de facto die B/C Arbeitgeber gewesen und daher auch für die Lohnzahlungen verantwortlich, bot die B/C schließlich als Kompromiss an, bei Verzicht der Gruppe auf weitergehende Forderungen gut 80 % der Ansprüche zu

begleichen. Nach kurzer Beratung nahmen die Arbeiter, die stark an einer schnellen und außergerichtlichen Einigung interessiert waren, das Kompromissangebot an.

Parallel zu diesen Verhandlungen bereitete die "Gesellschaft für Legalisierung" (GfL)¹⁶ für den 24.10.03 anlässlich des ver.di-Bundeskongresses einen Aktionstag in Berlin vor. Zum Auftakt fand eine Kundgebung am ICC, dem Tagungsort von ver.di, statt. Im Verlauf der Kundgebung gelang es, durch drei Vertreterinnen der GfL einen kurzen Redebeitrag vor den ver.di-Delegierten zu halten, um am Beispiel von Hausarbeiterinnen auf die Situation von zu undokumentierter Arbeit gezwungenen MigrantInnen aufmerksam zu machen und ver.di zu eigenem Engagement zur Unterstützung dieser ArbeiterInnen aufzufordern. Im Rahmen des Aktionstages war auch eine Bustour zu Orten alltäglichen Widerstands von MigrantInnen und Flüchtlingen in Berlin geplant, und eine der Stationen der Bustour sollte die WBM sein. Dazu hatten wir eine kurze Kundgebung vorbereitet, die einerseits die Anliegen der GfL aufnehmen und andererseits der WBM signalisieren sollte, dass sie trotz unserer Verhandlungen mit ihren Auftragnehmern politisch die Adressatin unserer Forderungen nach Auszahlung des vorenthaltenen Lohns bleiben würde. Trotz kurzfristiger Mobilisierung demonstrierten dann etwa 150 Menschen zusammen mit den TeilnehmerInnen der Bustour mit einem kurzen Spaziergang vom Alexanderplatz zur WBM-Zentrale gegen Lohnraub und für die Abschaffung des Arbeitsverbots für Flüchtlinge.¹⁷

Die Arbeiter aus den Gruppen B und C mussten trotz des weitgehenden Verhandlungserfolgs dann aber noch eine ganze Weile bis zur Auszahlung der Löhne warten. Denn trotz Zusage der B/C, das Geld umgehend zu überweisen, geschah zunächst nichts. Stattdessen wurden wir auf hartnäckiges Nachfragen und Drängen immer wieder hingehalten und getröstet. Auch eine Intervention der von uns eingeschalteten WBM konnte zunächst nicht den gewünschten Erfolg bringen. Nachdem uns die B/C Ende November schließlich die Kopie eines Überweisungsträgers gefaxt hatte, die ohne Bankbeleg allerdings völlig ohne Beweiskraft war, das Geld aber einige Tage später immer noch ausstand, sahen wir in weiteren direkten Kontakten zur B/C keinen Sinn mehr. Stattdessen drangen wir bei der WBM mit Datum vom 03.12.2003 erneut schriftlich darauf, ihrerseits für eine zügige Auszahlung zu sorgen. Wir erläuterten der WBM in diesem Zusammenhang unsere Sichtweise, die B/C versuche offenbar trotz gegenteiliger Absprachen, den Lohnbetrug fortzusetzen. Darüber hinaus wiesen wir darauf hin, dass das Verhalten der B/C ihre Darstellung der Lohnprellerei allein durch beauftragte Subunternehmen zunehmend fraglich werden ließe; denn auch die angeblich geleisteten Zahlungen an eigene Subunternehmen hatte die B/C stets nur mit Kopien von Schecks, nie aber durch tatsächlich aussagekräftige Kontobelege zu erhärten versucht. Dieses Schreiben veranlasste die WBM nun offensichtlich doch, intensiver Druck auf die B/C auszuüben, denn am 08.12.03 gingen die vereinbarten Lohngehälter endlich auf unserm Konto ein und konnten dann innerhalb weniger Tage an die Arbeiter der Gruppen B und C ausbezahlt werden.

Hinsichtlich der Gruppe E hatten wir in der Zwischenzeit weiter recherchiert. Dabei hatte sich herausgestellt, dass – anders als bisher gedacht – auch E2 noch existierte. Ein gerichtliches Mahnverfahren einzuleiten, hielten wir in der gegebenen Situation allerdings nicht für aussichtsreich. Angesichts der anwaltlichen Vertretung des Arbeitgebers war kaum damit zu rechnen, dass die Arbeiter einen Erfolg alleine dadurch erzielen könnten, dass es das gemahnte Unternehmen versäumt, auf den Mahnbescheid zu reagieren. Dies vorausgesetzt wäre das Mahnverfahren nicht mehr als eine, zudem

¹⁶ Die GfL ist ein bundesweites Aktionsbündnis verschiedener selbstorganisierter MigrantInnengruppen und antirassistischer Initiativen, in dem auch Elexir-A vertreten ist. Siehe www.rechtauflegalisierung.de.

¹⁷ Eine kurze Fotodokumentation der Kundgebung findet sich im Internet unter www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/241003lohnbetrag_wbm.html.

gerichtskostenpflichtige, Klageandrohung – und damit gegenüber einem Anwaltsschreiben ohne zusätzliche Substanz. Im Gegenteil könnte ein solches Vorgehen bei der Gegenseite erst recht den Eindruck erhärten, die Arbeiter scheuten den Gang vor Gericht, und damit die Neigung, sich im für den im Arbeitsgerichtsverfahren obligatorischen Gütetermin auf eine Verhandlungslösung ohne förmliches Urteil einzulassen, weiter verringern. Auch diesem schickten wir daher, sowohl als Beratungsstelle als auch über die Rechtsanwältin, die üblichen Zahlungsaufforderungen mit kurzer Fristsetzung bis Anfang Januar.

Am 19.12.2003 machten wir bei der WBM noch einmal einen (unangemeldeten) Besuch unter dem Motto "Wir haben noch eine Rechnung offen... – in Höhe von 16.505 Euro".¹⁸ Damit wollten wir unserem Anliegen vor den Feiertagen zu Weihnachten und dem Jahreswechsel erneut zu Gehör bringen. Immerhin ermöglichte die Aktion noch einmal ein Gespräch mit einem Mitarbeiter der WBM-Öffentlichkeitsarbeits-Abteilung, der, angeblich nicht über Details im Bilde, übers Wochenende zunächst den genauen Sachverhalt klären wollte. Der verabredete Rundruf am Montag brachte aber über die bekannte Position der WBM hinaus kein weiterführendes Ergebnis.

Ende offen...

Hinsichtlich der letzten, noch nicht entlohten Gruppe E weigert sich auch der direkte Arbeitgeber der Flüchtlinge, den Lohnforderungen zu entsprechen; weder auf das Schreiben der Anwältin noch auf unser Schreiben als Antirassistische Initiative e.V. gab es zunächst eine Reaktion. Später erhielt unser Anwalt¹⁹ dann doch noch ein Schreiben der Anwälte des Arbeitgebers, die eine Verpflichtung zur Lohnzahlung bestritten, zugleich aber die Möglichkeit einer außergerichtlichen Einigung andeuteten – vielleicht auch nur, um uns weiter hinzuhalten. Obwohl sich unser Anwalt intensiv darum bemühte, eine solche Lösung zu forcieren, ging die Gegenseite darauf dann aber nicht weiter ein. Als Handlungsoptionen standen damit die Klageerhebung beim Arbeitsgericht, die Einleitung eines förmlichen Mahnverfahrens oder eine erneute Intensivierung der Pressearbeit zur Debatte, um auf diese Weise nun doch die WBM zu drängen, selber für die ausstehenden Löhne einzuspringen.

Angesichts sowohl der kompromisslosen Ablehnung der Lohnforderung durch die beiden von uns hier kontaktierten Unternehmen als auch der Tatsache, dass sich für die WBM durch andere Ereignisse in der Zwischenzeit ganz andere Probleme mit dem Projekt Rathauspassagen ergeben hatten,²⁰ schien uns eine erneute Öffentlichkeitskampagne nur dann aussichtsreich, wenn uns eine wesentliche Intensivierung gelingen würde. Da das Thema aber bereits mehrfach in der Presse behandelt worden

¹⁸ Eine kurze Fotodokumentation der Aktion findet sich im Internet unter www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/191203lohnbetrug_wbm.html.

¹⁹ Die Anwältin, die uns bisher in dieser Angelegenheit beraten und die Arbeiter vertreten hatte, war zum Jahreswechsel aus der Kanzlei ausgeschieden, und ein Kollege hatte die Fälle übernommen.

²⁰ Der fest eingeplante Mieter eines Großteils der Gewerbeflächen, der Handelskonzern *WalMart*, war kurz vor Jahresende – offiziell wegen Verzögerungen im Baufortschritt – von dem bereits geschlossenen Mietvertrag zurückgetreten (Berliner Zeitung, 30.12.2003: "*Rathauspassagen – WBM will Schadensersatz*"). Der Geschäftsbericht 2003 der WBM führt dazu aus: "Infolge der Kündigung eines Mieters im Gewerbekomplex Rathauspassagen wurde eine Rückstellung in Höhe von Tsd. € 1.500 für Bewirtschaftungsverluste gebildet." (S.33). Außerdem scheint die Baumaßnahme deutlich teurer geworden zu sein als zunächst erwartet. Im Geschäftsbericht heißt es dazu: "Im Zusammenhang mit dem abgeschlossenen GÜ [*Generalübernehmer*]-Vertrag hinsichtlich der Baumaßnahmen in den Rathauspassagen hat die Gesellschaft Mio. € 2,4 für nachträglich anfallende Baukosten zurückgestellt." (ebd.)

war, hätte dies wohl eine deutliche Eskalation des Konflikts vorausgesetzt, um die Presse zu erneuter Berichterstattung zu bewegen. Eine solche Strategie schien uns angesichts der Umstände kaum realistisch. Gleichzeitig hatte der Versuch, den Berliner Senat als Eigentümer der WBM mittels mehrerer durch die PDS gestellten Kleinen Anfragen²¹ im Abgeordnetenhaus zu einer deutlichen Positionierung zu bewegen, um so Druck auf die WBM auszuüben, zu keinem befriedigenden Ergebnis geführt.

Schließlich haben wir mit den Arbeitern der Gruppe E und unserem Rechtsanwalt erneut die Möglichkeit einer direkten Klage vor dem Arbeitsgericht oder eines Mahnverfahrens geprüft. Dabei ergab sich als zusätzliche Komplikation, dass der Eigentümer der E2 inzwischen bereits zum zweiten mal gewechselt hatte. Für vier der sechs Arbeiter wurde ein Mahnverfahren im Juni eingeleitet. nach Widerspruch durch den Arbeitgeber steht jetzt die Verhandlung vor dem Arbeitsgericht bevor. Der Ausgang ist noch offen.

7 Kontakte zu Gewerkschaften und GewerkschaftsaktivistInnen

Im Streit um Auszahlung des Lohns als elementarem ArbeitnehmerInnenrecht sehen wir die Gewerkschaften in der Pflicht, die betroffenen ArbeiterInnen in ihrer Auseinandersetzung zu unterstützen. Uns ist dabei bewusst, dass diese Auffassung innerhalb der Gewerkschaften nicht durchgängig geteilt wird. Wir hatten aber gehofft, mit der Auseinandersetzung um unsere Forderung nach Solidarisierung diejenigen in den Gewerkschaften, die dort nicht-diskriminierende und solidarische Positionen vertreten, durch die Formulierung entsprechender Erwartungen in ihren innergewerkschaftlichen Diskussionen stärken zu können. Zugleich hatten wir uns von den Gewerkschaften Unterstützung bei der öffentlichen Mobilisierung im konkreten Fall und allgemein durch den Aufbau dringend notwendiger zusätzlicher, in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten kompetenter Beratungskapazitäten für MigrantInnen versprochen.

Die ersten Kontakte zu GewerkschaftsvertreterInnen entstanden im Zuge der öffentlichen Auseinandersetzung mit der WBM bei der ersten Gruppe von geprellten Arbeitern im Juni 2003. Wir versuchten, einzelne GewerkschaftsvertreterInnen anzusprechen und kennen zu lernen, die an der Unterstützung von und Solidarisierung mit den Arbeitskämpfen von allen MigrantInnen, also auch ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, interessiert sind. Die Gespräche dienten auch dazu, über den gerade laufenden Lohnkampf zu informieren, selber Einsichten in die inneren Abläufe und Diskussionen gewerkschaftlicher Institutionen zu bekommen und eine Auseinandersetzung mit undokumentierten Arbeitsverhältnissen zu initiieren. Als ein Hindernis für eine Solidarisierung wurde deutlich, dass die konkreten Lebens- und Arbeitsrealitäten von Flüchtlingen und MigrantInnen kaum bekannt sind. Für Gespräche aufgeschlossen waren vor allem ein Jugend- und ein Wirtschaftssekretär des DGB Berlin sowie Lothar Nätebusch, der ehrenamtliche Bezirkssekretär der IG BAU Berlin. Insbesondere mit den Vertretern des DGB gab es Ideen, zusammen mit Menschen aus entsprechenden Bereichen verschiedene Unterstützungsformen von migrantischen ArbeiterInnen durch die Gewerkschaften durchzugehen und umzusetzen. Allerdings sind die durchaus konstruktiven Gespräche und Kontakte in großen zeitlichen Abständen erfolgt (den bürokratischen und ressourcenbedingten Abläufen innerhalb des Gewerkschaftsapparates geschuldet) und eher versandet (auch einer entsprechenden Prioritätensetzung geschuldet). Der IG BAU-Vertreter zeigte

²¹ Drucksachen 15/11204 und 15/11205 des Abgeordnetenhauses Berlin.

sich interessiert, gab jedoch zu bedenken, dass es gerade im Bau-Bereich darum gehen müsste, Arbeitsplätze zu erhalten, und er dafür als Funktionär auch eintreten würde.

Angesichts der weltweiten Ausdehnung der Geschäftstätigkeit und der Konkurrenz darum, die besten Standorte hierfür anzubieten, sieht sich auch die bisherige Gewerkschaftspolitik ihrer Grundlagen beraubt. Bestand das Ziel der großen Gewerkschaften in den Metropolen bisher darin, gesetzlich geregelte Vollbeschäftigung für alle zu erreichen, so ist diese für viele Menschen inzwischen ausgeschlossen und werden alle damit verbundenen Standards zunehmend aufgelöst. Da Preis und Bedingungen der Lohnarbeit von den Geschäftskalkulationen abhängig sind, bedarf es im gewerkschaftlichen Sinne ihrer Absicherung gegen das grenzenlose Interesse nach Kostenreduzierung. Um gleichzeitig die Nachfrage nach Arbeitskräften (und damit auch deren Konkurrenz) zu erhalten, bemüht sich die Vertretung der ArbeiterInnen um die Sicherung deren Standortes zu vertraglich geregelten Bedingungen. In ihrer aktuellen Kampagne „Ohne Regeln geht es nicht“ setzt sich die IG BAU gegen „illegale Beschäftigung“ und für deren Meldung bei einer eigens geschalteten Hotline²² (oder gleich bei den Behörden) ein. Auch hier wird geltend gemacht, dass Dumpingpreise durch das Angebot an illegalen Arbeitskräften und -verhältnissen (und deren Ausnutzung durch die Unternehmen) und damit nicht vorrangig durch deren Illegalisierung entstehen. So wird auch angeführt, dass gerade diese Gewerkschaft sich für die Beschränkung der Freizügigkeit von ArbeiterInnen aus den EU-Beitrittsländern (und der Einhaltung tariflicher Standards innerhalb der erlaubten Arbeitskontingente) eingesetzt hat. Auf einer Veranstaltung des Berliner Sozialforums im April 2004 mit VertreterInnen von Verdi, dem Polnischen Sozialrat, der FIB und Elexir-A drückte besagter IG BAU-Vertreter sein Bedauern über die miese Zwangslage undokumentierter ArbeiterInnen aus und trat allgemein gehalten für eine Solidarisierung ein. Gleichzeitig sprach er sich für die Anti-Schwarzarbeit-Kampagne aus und stellte die zunehmende Gefährdung des Bauarbeitsmarktes in den Vordergrund. Die Mitgliedschaft von Menschen ohne Arbeiterlaubnis und deren praktische Bedeutung ist bisher in den meisten Einzelgewerkschaften kaum ein Thema und wird auch von den aufgeschlossenen Mitgliedern eher mit Ratlosigkeit beantwortet. Auch ist das Interesse wenig sichtbar, in Heime und auf Baustellen zu gehen, um sich mit der Lebens- und Arbeitsrealität von Flüchtlingen und MigrantInnen auseinander zu setzen und Informations- und Unterstützungsarbeit zu leisten. Dieser Eindruck bestätigte sich auch noch einmal bei einer Podiumsdiskussion, die wir im Rahmen der LabourNet-Konferenz zu Prekarisierung, Migration und Arbeit²³ Ende Juni 2004 in Dortmund mit Frank Schmidt-Hullmann, dem Internationalen Sekretär des IG BAU Bundesvorstands führten.

Im gesamten DGB gibt es einzelne Menschen, die die Grenzen der bisherigen Politik und Prämissen hinterfragen und sich mit den Arbeitsverhältnissen und -voraussetzungen von Menschen ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis auseinandersetzen. Auch wissen sie von der Schwierigkeit zu erzählen, diese Diskussionen in den Apparat und dessen „Tagespolitik“ hineinzutragen. Auch deswegen sind die deutschen Gewerkschaften als Ansprechpartner nicht gerade präsent, wenn es um illegalisierte oder prekäre Arbeitsverhältnisse geht. Die Frage nach ihrer Position zu dem Zusammenhang von Arbeit, Geschlecht und Migration - etwa anlässlich stattfindender Arbeitskämpfe

²² Unter dem Motto "Ohne Regeln geht es nicht" hat die IG BAU im Frühjahr 2004 eine bundesweite Kampagne gegen "Schwarzarbeit" gestartet (siehe <http://www.igbau.de>), in deren Rahmen sie u.a. eine Telefon-Hotline eingerichtet und dazu aufgerufen hat, vermutete Fälle von "Schwarzarbeit" dort zu denunzieren; die IG BAU würde solche Fälle dann an die zuständigen Zollbehörden weiterleiten – und damit die Repression gegen die ArbeiterInnen fördern. Eine "Initiative Meldestelle abschalten!" hatte für Anfang Juni 04 dazu aufgerufen, als Protest dagegen die Telefon-Hotline durch Daueranrufe zu blockieren (<http://www.meldestelle-lahm-legen.tk>).

²³ Siehe <http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/prekaer/kongress.html>.

– kann hier mehr Klarheit bringen und die Auseinandersetzung mit den Prozessen der Illegalisierung sowie der Herkunft von unterschiedlichen Rechten und Arbeitsweisen mit eröffnen.

8 Was haben wir aus diesem Fall gelernt?

Für uns ging es bei der Unterstützung der Gruppen wesentlich darum, intensiv Einblick in die Strukturen undokumentierter Arbeitsverhältnisse zu bekommen und Informationen zu gewinnen, die für unsere politische Öffentlichkeitsarbeit hilfreich sein konnten. Zugleich bot uns dies die Möglichkeit, die von uns theoretisch erarbeiteten Handlungsmöglichkeiten im Fall von Lohnbetrug nun auch praktisch umzusetzen und so einem "Realitätstest" zu unterziehen. Schließlich waren wir der Auffassung, dass unsere Unterstützungsarbeit und unsere Absicht, mit Flüchtlingen politisch zusammen zu arbeiten, zusammen gehören und einander ergänzen. Wir haben oft die Erfahrung gemacht, dass konstruktive politische Zusammenarbeit, die auch Auseinandersetzung bedeutet, nur auf der Basis gegenseitigen Vertrauens funktioniert. Für den Aufbau dieses Vertrauens ist gerade die praktische Zusammenarbeit und Unterstützung bei Alltagsproblemen, die dadurch auch politisiert werden können, ein ganz wesentliches Element.

Zu unserer Zusammenarbeit mit migrantischen ArbeiterInnen:

- Unabdingbare Voraussetzung dafür, (wenigstens tendenziell) gleichberechtigt zusammen arbeiten zu können, ist es, Vertrauen zwischen den Beteiligten aufzubauen. Wir sind gefordert auf einige Fragen, die sich auch um die Motive unseres Engagements drehen, wie im ersten Teil dieses Textes versucht, Antworten zu geben: Wieso interessieren wir uns für prekarierte, migrantische Arbeitsstrukturen? Was machen wir mit den Informationen aus der Welt der undokumentierten Arbeit? Wo sind für uns die Grenzen von Zusammenarbeit und Unterstützung? Natürlich ist es auch wichtig transparent zu machen, welche Konsequenzen die von uns vorgeschlagenen Schritte haben und welche Alternativen wir sehen, um so Handlungsoptionen zu eröffnen, ohne das Vorgehen zu dominieren. Umgekehrt fordern wir transparente Strukturen auch von unseren PartnerInnen ein. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass zwischen uns von Elexir-A und den ArbeiterInnen eine ungleiche Verteilung von Rechten, also eine strukturell hierarchische Ausgangssituation besteht, in der auch das Risiko unerwünschter Konsequenzen einer Veröffentlichung schutzwürdiger Informationen einseitig verteilt ist. Daher müssen wir respektieren, dass die ArbeiterInnen alleine entscheiden, welche Informationen sie uns offen legen. Im Einzelfall kann dies zur Folge haben, dass eine bereits entwickelte Strategie aufgrund erst später zu Tage getretener Umstände umgestoßen und verändert werden muss, obwohl dies bei voller Information vermeidbar gewesen wäre. Wir sehen solche Situationen aber als Teil des gegenseitigen Lern- und Annäherungsprozesses: Vertrauen lässt sich nicht verordnen, sondern nur in gemeinsamer Praxis erwerben.
- Gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Gruppen funktioniert nicht durch Stellvertretung, sondern nur, wenn die Zusammenarbeitenden auch präsent sind. Andernfalls wird aus der Zusammenarbeit doch schnell wieder ein ausschließliches "Wir setzen uns für Eure Löhne ein" – und gerade das wollen wir so nicht. Konkret bedeutet das z.B., in der Zusammenarbeit mit einer Gruppe von ArbeiterInnen darauf zu achten, nicht ausschließlich vermittelt über einzelne VertreterInnen mit der Gruppe zu kommunizieren, sondern möglichst viele der ArbeiterInnen direkt in den Diskussionsprozess einzubeziehen. Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, dass die Realität der Arbeitssuche und Arbeit zur Ausbildung bestimmter, unter Umständen auch hierarchischer Strukturen seitens der Arbeitenden verleitet; z.B. kann eine Person, die wegen eines Jobs von dem/der ArbeitgeberIn angesprochen und aufgefordert wird, weitere ArbeiterInnen zu

organisieren, in die Rolle der SprecherIn für die Gruppe gedrängt werden. Die unmittelbare Beteiligung aller betroffenen ArbeiterInnen sehen wir daher auch als ein Signal dafür, sich selber in den Rahmen einer – eben auch politischen – Kampagne zu stellen, neben dem legitimen Ziel, die eigenen Lohnansprüche durchzusetzen. Auch hier ist es aber wichtig, mit unseren Vorstellungen transparent und sensibel zu sein und die eigene Entscheidungsmacht der anderen Gruppen über ihre jeweiligen Strukturen zu respektieren.

- Trotzdem müssen wir berücksichtigen, dass die Gruppen von ArbeiterInnen, mit denen wir zu tun haben, im Allgemeinen eher lockere Zusammenschlüsse auf Zeit sind, die nicht über feste Gruppenstrukturen verfügen. Damit geht einher, dass Informationsflüsse weniger kalkulierbar sind, als in dauerhaft bestehenden Zusammenhängen. Ein Grund mehr, nicht alleine über RepräsentantInnen zu kommunizieren. Da aber in der Praxis auch so gut wie nie alle ArbeiterInnen tatsächlich an Treffen teilnehmen können, halten wir es für erforderlich, zusätzlich zu den internen Kommunikationsprozessen der ArbeiterInnen auch unsererseits sehr aktiv und auf verschiedenen Wegen Informationsarbeit zu betreiben und dabei alle beteiligten ArbeiterInnen direkt anzusprechen.
- Die vielen Berichte der ArbeiterInnen über ihre eigenen Aktivitäten, um trotz ihrer Rechtslosstellung Arbeit zu finden und Lohnansprüche auch gegen Widerstände durchzusetzen, haben uns weiter darin bestätigt, wie wichtig es ist, die Arbeiter, auch die von Lohnraub betroffenen, nicht allein durch die "Opferbrille" zu sehen. Gerade für eine politische Zusammenarbeit ist es unverzichtbar, die existierenden Lohnkämpfe wahrzunehmen und daran anzuknüpfen. Das prägt auch unsere Rolle in der Zusammenarbeit: Unsere Aufgabe ist schwerpunktmäßig nicht der Lohnkampf selber, den nach wie vor die ArbeiterInnen führen, sondern der Versuch, die Aufmerksamkeit der Mehrheitsgesellschaft, aus der wir kommen, auf diese Kämpfe zu lenken – und damit auch zum Erfolg dieser Kämpfe beizutragen.
- Das Bemühen um eine faire Zusammenarbeit mit der FIB und den ArbeiterInnen macht auch eine besondere Aufmerksamkeit hinsichtlich dieses Aspekts bei der Zusammenarbeit mit Medien erforderlich. So sehr das Medieninteresse für einschlägige Auseinandersetzungen – neben zahlreichen anderen Faktoren – auch von der Beteiligung originär Betroffener abhängt, im Extremfall der Frage, ob es "exotische" Bilder zorniger schwarzer Arbeiter geben wird, besteht doch gleichzeitig die Tendenz, in der Berichterstattung aus dem Kreis der Handelnden vor allem die medial relativ etablierte Antirassistische Initiative hervorzuheben und insbesondere den Beitrag der FIB zur Kampagne unter den Tisch fallen zu lassen. Wir sehen es auch als unsere Verantwortung, im Gespräch mit MedienvertreterInnen darauf zu dringen, gerade die Beteiligung einer Flüchtlingsselforganisation explizit zu benennen.

Zur Durchsetzung von Lohnansprüchen:

Strategisches Vorgehen

- Schon die Zusammenarbeit zwischen ArbeiterInnen und außenstehenden Gruppen oder einer Beratungsstelle schafft bereits ein erstes Stück Öffentlichkeit, die den oder die ArbeitgeberIn unter Druck setzt: "Dein Handeln wird registriert!" lautet die Botschaft. Es ist deshalb sinnvoll, als beteiligte Gruppe(n) dem/der ArbeitgeberIn gegenüber schnell explizit in Erscheinung zu treten und nicht nur im Hintergrund Rechtsberatung zu leisten.
- Die Zeit spielt fast immer für den/die ArbeitgeberIn: Nicht nur, weil auf rechtlicher Ebene der Ablauf von Fristen, die Verjährung von Ansprüchen usw. zu befürchten sind, sondern auch, weil mit jeder

Woche, die verstreicht, der Lohnraub länger zurück liegt und neben aktuellen Ereignissen an Bedeutung verliert, weil möglicherweise die Resignation wächst, die Hoffnung, die eigenen Ansprüche doch noch durchsetzen zu können, sinkt und deshalb auch der Kampfgeist verloren geht. Daher ist es für die andere Seite eine attraktive Strategie, auf Zeit zu spielen: Gesprächsbereitschaft zu signalisieren, Prüfungen anzukündigen, Zahlungen zu erwägen – ohne dass konkret etwas geschieht. Dies gilt es von Anfang an zu verhindern: Bei allen Kontakten hat es sich bewährt, konkrete Fristen vorzugeben und nach Fristablauf, so schnell es die eigenen Abstimmungsprozesse zulassen, mit einer Eskalation der Auseinandersetzung zu reagieren. Das bedeutet auch, die anfängliche Phase des Kontakts mit dem/der ArbeitgeberIn ohne Beteiligung einer breiteren Öffentlichkeit klar zu beschränken und recht schnell weitere Akteure zu involvieren.

- Politisch – und um den Verhandlungsprozess nicht zu verzögern – ist es wichtig, bei der Gegenseite gleich "ganz oben" anzusetzen und sich nicht einem Verweis auf zuständige SachbearbeiterInnen oder nachgeordneten Firmen abspeisen lassen, da diese am Ende ohnehin nicht zu den erforderlichen Entscheidungen befugt sind: Der/die AuftraggeberIn, die Geschäftsführung, die Firmenleitung sind unsere Adressaten. Diese sollten auch bei nachfolgenden Kontakten zu einzelnen Zuständigen oder untergeordneten Firmen über alle Schritte informiert und aufgefordert werden, ihrerseits Position zu beziehen.
- Generell hat sich in unseren Fällen gezeigt, dass ein paralleles Vorgehen auf verschiedenen Wegen sinnvoll ist:
 1. Die juristische Auseinandersetzung vorbereiten und entsprechende Schritte einleiten, insbesondere sofort schriftlich den ausstehenden Lohn einfordern (Einschreiben!).
 2. Die direkte Konfrontation mit dem/der ArbeitgeberIn – auch in unerwarteten Situationen (im Büro, zu Hause, bei Gesprächen mit Dritten) – suchen und Verhandlungen führen.
 3. Die Öffentlichkeitsarbeit intensivieren und nach möglichen – tatsächlichen oder "unfreiwilligen" – BündnispartnerInnen, auch im Umfeld des Arbeitgebers/der ArbeitgeberIn, Ausschau halten. Mit "unfreiwilligen" BündnispartnerInnen meinen wir dabei beispielsweise GeschäftspartnerInnen des betroffenen Unternehmens, deren Reaktion auf eine Information über die Auseinandersetzung durch uns für das Unternehmen potentiell ein Risiko darstellt. Im WBM-Fall hatten wir z.B. MieterInnen der WBM im Komplex Rathauspassagen mit Flugblättern informiert und aufgefordert, sich gegenüber der WBM, ihrer Vermieterin, für die Flüchtlinge stark zu machen. Auch hatten wir erwogen, anlässlich der geplanten Einweihungsfeier des vorgesehenen gewerblichen Hauptmieters WalMart über den Lohnraub zu berichten; dieser Plan kam dann allerdings nicht mehr zum Tragen, weil sich WalMart aus anderen Gründen als Mieter zurückgezogen hatte.

Auf welchem dieser Ansätze jeweils der Schwerpunkt liegt und welche Möglichkeiten überhaupt bestehen, ist dabei von den konkreten Bedingungen des Einzelfalls abhängig. Je breiter das Spektrum der eigenen Aktivitäten aber ist, um so weniger bedroht ein einzelner Misserfolg den Gesamterfolg der Auseinandersetzung und um so mehr Eskalationsmöglichkeiten bestehen.

- In der Auseinandersetzung mit der WBM waren wir immer wieder damit konfrontiert, dass wir über die Details des Geflechts zwischen den verschiedenen beteiligten Unternehmen der WBM-Gruppe, ihren direkten Auftragnehmern und deren Subunternehmen nur wenig wussten und oft auf das angewiesen waren, was uns die WBM selber mitgeteilt hatte, ohne die Richtigkeit dieser Informationen ernsthaft prüfen zu können. Eine Möglichkeit, unsere Verhandlungsposition vor diesem Hintergrund zu festigen, die wir bisher nicht ergriffen haben, wäre der Versuch, den direkten Kontakt zu den Betriebsratsmitgliedern, den betrieblichen Vertrauensleuten der Gewerkschaft(en) und den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen im Aufsichtsrat der WBM zu suchen und von ihnen eine Positionierung und Unterstützung einzufordern.

Konkrete Verhandlungstaktik

- In den direkten Verhandlungen mit der WBM war es uns wichtig, uns dort nicht in eine Stellvertreterrolle drängen zu lassen: Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, in relativ großen Gruppen – mit acht bis zwölf Personen – zu den Verhandlungsrunden zu gehen und alle Beiträge auch zu übersetzen. Dies macht den realen Konflikt in den Verhandlungen so lebendig wie möglich, da die EntscheidungsträgerInnen der Gegenseite mit den Betroffenen unmittelbar konfrontiert sind. Zugleich wird so ein für die Unternehmensleitung unerwartetes, tendenziell unbekanntes und daher unkalkulierbares Element in die Verhandlungssituation gebracht und so ein strategischer Vorteil für uns geschaffen. Zugleich haben so möglichst viele der Beteiligten in den Verhandlungen direkt Einfluss nehmen können, auch wenn de facto ein Großteil der Beiträge unserer Seite von den Elexir-A-VertreterInnen kommt. Dies ermöglicht auch Sofortentscheidungen über Angebote der Gegenseite in der laufenden Verhandlung, die wir andernfalls nicht treffen könnten, sondern erst auf die Rückkoppelung mit den ArbeiterInnen warten. Allerdings verlangt dieses Vorgehen eine gute Absprache im Vorfeld, um zu gewährleisten, dass in der Verhandlung von unserer Seite nicht unterschiedliche oder gar einander widersprechende Strategien verfolgt werden.
- Wir halten es für wenig sinnvoll, uns in direkten Verhandlungssituationen tief in juristische Diskussionen verstricken zu lassen. Die rechtliche Situation ist – offensichtlich selbst für JuristInnen – oft uneindeutig, z.B. hinsichtlich der Voraussetzungen und Grenzen der Generalunternehmerhaftung (siehe oben Fußnote 14), und wir sind alle bestenfalls juristische Laien. Wir verweisen in den Verhandlungen zwar auch auf mögliche Rechtsfolgen, versuchen aber gleichzeitig politischen Druck auszuüben, um die Verantwortung des Auftraggebers/Arbeitgebers in den Vordergrund zu stellen, und fordern auf dieser Ebene eine konkrete Reaktion und praktische Konsequenzen. Soweit die Gegenseite auf einer im Kern juristischen Auseinandersetzung beharrt, ist es – auch im Sinne einer Beschleunigung – sinnvoller, mit anwaltlicher Unterstützung gleich den dafür vorgesehenen juristischen Weg zu gehen und dort einen Nachweis des Arbeitsverhältnisses anzustreben. Denn außergerichtliche Verhandlungsrunden mit vorwiegend juristischen Inhalt dienen im Zweifelsfall vor allem dazu, uns hinzuhalten.
- Eine interessante Beobachtung war, dass für die Mitglieder des "Verhandlungsteams" der persönliche Kontakt mit den VertreterInnen der WBM in den Verhandlungsrunden auch für die Einschätzung von deren Vorgehen nicht ohne Konsequenzen geblieben ist: Unsere VerhandlerInnen waren außerhalb der Verhandlungsrunden oft eher als andere Mitglieder von Elexir-A bereit, der WBM positive Motive für bestimmte Entscheidungen zu unterstellen. Offensichtlich hat der wiederholte Gesprächskontakt auch psychologische Auswirkungen, man versucht sein Gegenüber zu verstehen. Um diesen Effekt aufzufangen und zu vermeiden, dass dies mit der Zeit Ursache für falsche Zugeständnisse gegenüber der WBM in den Verhandlungssituationen werden könnte, ist eine intensive Auswertung der Verhandlungsrunden mit kollektiver Bewertung von Verlauf und Ergebnis immer wieder von großer Bedeutung. Außerdem haben wir daraus die Konsequenz gezogen, immer wieder auch Mitglieder unseres "Verhandlungsteams" auszutauschen. So wollten wir gewährleisten, einerseits mit personeller Kontinuität leichter an den Gesprächsfaden vorangegangener Runden anknüpfen zu können, andererseits immer wieder auch mit dem vielleicht kritischeren Blick der bisher an den Gesprächen nicht direkt beteiligten Mitglieder unserer Gruppe ein unbeabsichtigtes Aufweichen unserer Verhandlungsposition zu verhindern.

Weitere Tipps, um Lohnbetrug zu erschweren

Neben den im ersten Teil genannten Tipps zur Verhinderung oder Erschwerung von Lohnbetrug bei undokumentierter Arbeit sind wir aufgrund der Erfahrungen im WBM-Fall der Auffassung, dass zwei weitere Ratschläge, jedenfalls für die Situation im Bausektor, wichtig sein könnten:²⁴

- Am günstigsten ist es, wenn sich eine/ein ArbeitgeberIn auf tägliche Auszahlung des Arbeitslohns einlässt. Soweit das, z.B. wegen der Abhängigkeit von Zahlungen eines weiteren, übergeordneten Unternehmens nicht möglich ist, sehen wir ein tägliches Abzeichnen der Stundenzettel als unverzichtbar an; außerdem sollte nicht länger als max. 1 Monat ohne Lohnauszahlung gearbeitet werden: Ein Arbeitgeber, der sich darauf nicht einlässt, hat etwas zu verbergen. In diesem Fall ist es besser, die Arbeit sofort einzustellen.
- Wichtig ist auch, Namen und Anschriften der Firma, aber auch die z.B. die Namen und ggf. Telefonnummern von VorarbeiterInnen genau zu notieren. Hilfreich kann es im Fall späterer Auseinandersetzungen auch sein, einige Daten von besonderen Ereignissen aufzuzeichnen, die die Behauptung stützen, am Arbeitsplatz tatsächlich tätig gewesen zu sein (z.B. die Fertigstellung eines Abschnitts, eine besonders umfangreiche Materiallieferung, ein Unfall, ungewöhnliche Besucher, Arbeiten, die von den üblichen Tätigkeiten abweichen).

Zur politischen Bewertung des Themas Lohnraub und undokumentierte Arbeit:

- Teil der derzeitigen neoliberalen Politik ist der Abbau sozialstaatlicher Sicherungsnetze und eine ökonomische Deregulierung zugunsten einer generellen Absenkung des Lohnniveaus ("Hartz"). Diese Entwicklung bedeutet sowohl für bereits lange hier lebende MigrantInnen und Flüchtlinge als auch für Passdeutsche, zunehmend in prekarierte und irreguläre Sektoren des Arbeitsmarktes gedrängt zu werden. Ein gemeinsames Agieren von Menschen mit und ohne migrantischem Hintergrund ist dabei erschwert durch die tatsächlich unterschiedliche Ausstattung mit individuellen Rechten und diskursiv durch die Betonung "unveränderlicher" Verschiedenheiten wie der Hautfarbe. Diese rassistische Herstellung von Unterschieden erfordert eine differenzierte Wahrnehmung und Analyse dieser Entwicklungen. Denn diese bietet die Möglichkeit inhaltlicher Vernetzung und gemeinsamen Widerstands, ohne dabei automatisch weiter bestehende Ungleichheiten nivellieren zu wollen.
- Bei der Auseinandersetzung mit Lohnraub wäre es deshalb der falsche Weg, aus "Angst" vor der Funktionsweise des medialen Diskurses einen Bogen um das Thema "Schwarzarbeit" zu machen. Denn diese Diskussion lässt sich von uns ohnehin nicht wirklich verhindern. Wir halten es deshalb für sinnvoller, damit in der Öffentlichkeit offensiv umzugehen, indem wir versuchen, Ursachen und Profiteure zu benennen. Deutlich muss werden, dass nicht die/der "schwarz" Arbeitende das Problem ist, sondern dass auch das hierarchisch abgestufte System von Aufenthalts- und Arbeitsrechten und -verboten die Konkurrenz zwischen auf Lohnarbeit angewiesenen Menschen verschärft, um das binnenwirtschaftliche Lohnniveau eines Landes insgesamt zu drücken und die Profitmöglichkeiten der Arbeitgeber zu verbessern.

²⁴ Im Anhang haben wir für Interessierte einiges Material zusammen gestellt, das z.T. auf Unterlagen von ZAPO zurückgeht: Checkliste zur Klärung wichtiger Basisinformationen, Musterschreiben Einforderung Lohn, Musterschreiben Beratungsstelle an Arbeitgeber.

- Auf diese Weise treten wir auch der Tendenz zur "Unsichtbarmachung" von undokumentierter Arbeit entgegen. Wir sind der Meinung, dass – anders als im "Schwarzarbeits"-Diskurs öffentlich inszeniert – undokumentierte Arbeit nur selektiv und instrumentalisiert bekämpft wird. Der öffentliche Umgang mit "Schwarzarbeit" ist ambivalent und Teil einer unübersichtlichen Gemengelage verschiedener Interessen und Perspektiven: Während auf volkswirtschaftlicher Ebene vor allem die Nachteile für Steueraufkommen, die Sozialversicherung und die Verfügbarkeit regulärer Arbeitsplätze ins Blickfeld gerückt werden, profitieren individuell viele Individuen und Institutionen von undokumentierter Arbeit und ihren Auswirkungen: von der großzügigen Auslegung der "Nachbarschaftshilfe" gegen Entgelt bis hin zu öffentlichen Körperschaften, die – wie die periodisch veröffentlichten Skandalmeldungen über "Schwarzarbeit" auf öffentlichen Baustellen belegen – selber Projekte zu Preisen vergeben, die unter gesetztes- und tarifvertragskonformen Bedingungen nicht ausgeführt werden könnten. Daher wird undokumentierte Arbeit auch als Normalität geduldet oder, wie oben erläutert, zum Teil sogar gewollt – so lange sie im Verborgenen bleibt: Sie wird oft nicht unterbunden, sondern "unsichtbar" gemacht. Praktische Indizien hierfür sind z.B. Berichte über im Vorfeld angekündigte und daher ergebnislose Anti-"Schwarzarbeits"-Razzien, die nach wie vor – gemessen an den möglichen Zusatzprofiten – geringen Strafen für "Schwarzarbeit"-Geber und der öffentliche Aufschrei nach der – sogleich zurückgezogenen – Ankündigung der Bundesregierung, auch undokumentierte Arbeit im Privathaushalt künftig strafrechtlich verfolgen zu wollen. Ein Auseinanderklaffen gibt es auch zwischen der veröffentlichten Motivation für einschlägige gesetzliche Regelungen und ihrer Umsetzung in der Praxis. So sollte die Einführung der sogenannten "Minijobs" eigentlich den Anreiz, "Schwarzarbeit" in Auftrag zu geben, verringern. Dieser Effekt ist aber fast nicht eingetreten. Statt dessen hat diese Regelung z.B. für VerkäuferInnen eine generelle Prekarisierung zur Folge, weil normale Voll- oder Teilzeit-Arbeitsverhältnisse, abgesehen von solchen für FachverkäuferInnen, fast völlig verschwunden sind. Den undokumentiert Arbeitenden gegenüber bleibt die Repressionsdrohung freilich unverändert bestehen, weil trotz der alltäglichen Ignoranz eben jederzeit Razzien und Bestrafung möglich sind. Aufgrund der damit auch verbundenen rassistischen Komponente sind vermeintlich offensichtlich als Nicht-Deutsche zu erkennenden Menschen, die in Sektoren mit hohem Anteil an undokumentierter Arbeit tätig sind, durch die Bedrohung ihres Aufenthaltsstatus davon besonders betroffen. Wir halten es deshalb für wichtig, die soziale Normalität verschiedenster Formen undokumentierter Arbeit und die Ambivalenz des Umgangs damit öffentlich zum Thema zu machen und die dahinter stehenden (Profit-)Interessen zu benennen.
- Über die Analyse der Kategorie Prekarisierung von Arbeitsbedingungen und die Analyse der dahinter stehenden Interessen lassen sich trotz unterschiedlich verteilter Rechte Anknüpfungspunkte zwischen der Situation von – überwiegend mehrheitsdeutschen – Beschäftigten in entgarantisierten legalen Arbeitsverhältnissen (z.B. Scheinselbständige, Beschäftigte in saisonalem Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, legal unter- oder außertariflich Beschäftigte usw.) und insbesondere migrantischen Beschäftigten in undokumentierten Arbeitsverhältnissen, als ein in sich globalisierenden Wirtschaftsräumen nicht wegzudenkender Teil der prekär Arbeitenden, herstellen. Damit wollen wir nicht tatsächlich bestehende Interessengegensätze vom Tisch wischen. Das Angebot undokumentierter Arbeit verschärft die Konkurrenz am Arbeitsmarkt und trägt, wenn die ArbeitgeberInnen diese Situation ausnutzen, – von Branche zu Branche in verschiedenem Maß – zu einer Senkung des allgemeinen Lohnniveaus und der Arbeitsqualität bei, die auch regulär Beschäftigte zu spüren bekommen. Dies geschieht aber auch durch die zahlreichen angesprochenen Ansätze der Entgarantisierung in legalen Arbeitsverhältnissen. Als Gegenstrategie halten wir es daher nicht für aussichtsreich, diese Interessengegensätze zu vertiefen, sondern auf die gleichen Verantwortlichen und NutznießerInnen für die zunehmende Prekarisierung der einen wie der anderen Arbeit zu verweisen und ihnen gegenüber auch – der rassistisch-hierarchischen Spaltung am Arbeitsmarkt entgegen – eine Solidarisierung einzufordern. Konkret könnte das z.B. bedeuten, sich als Zeuge zur Verfügung zu stellen, wenn es zu Lohnauseinandersetzungen kommt,

generell aufmerksam zu sein, ob allen KollegInnen die erforderlichen Arbeitsschutzmittel zur Verfügung gestellt werden, oder aber auch die Entlassung einzelner oder kleiner Gruppen durch Streiks zu verhindern. Schwieriger ist das sicher in tendenziell vereinzelt Arbeitssituationen, z.B. in der Hausarbeit. In jedem Fall gehört auch der Verzicht auf politische Forderungen, die – wie die aktuelle "Ohne Regeln geht es nicht"-Kampagne der IG BAU²⁵ – spalten, dazu.

- Wir suchen den Kontakt zu linken GewerkschafterInnen und wollen diese für die Situation der undokumentierten, migrantischen Arbeitenden sensibilisieren, da diese in der gewerkschaftlichen Wahrnehmung bislang vor allem als Bedrohung für das tarifvertraglich geregelte Normalarbeitsverhältnis auftauchen. Unsere Forderungen sind dabei eher pragmatischer Natur: Wichtig wären vor allem die ernst gemeinte Einladung zur Mitgliedschaft und eine kostenlose, multilinguale Rechtsberatung unabhängig vom aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Status (siehe für Berlin auch Fußnote 12). Ein weiterer Ansatzpunkt könnte hier die direkte Ansprache der Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftlichen Vertrauensleute sein, um deren konkrete Unterstützung in möglichen Auseinandersetzungen einzufordern. Konkret fordern wir von den Gewerkschaften:
 - Wir sehen es als zwingend an, dass Gewerkschaften die Realität undokumentierter Arbeit nicht länger ignorieren, sondern sich an der Basis über die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit prekären Aufenthalts- und Arbeitsrechten informieren. Das verlangt mehr als eine passive Einladung zur Mitgliedschaft.
 - Sinnvoll wäre es, wenn Gewerkschaften auch dieser Gruppe ein attraktives Angebot hinsichtlich Beratung und Unterstützung in Auseinandersetzungen und vor Gericht eröffnen, z.B. durch das Angebot von Übersetzungsmöglichkeiten, Rechtsberatung und beitragsfreie Mitgliedschaft.
 - Dazu gehört ganz wesentlich, sich vom diskriminierenden Reden von "Schwarzarbeit" und "illegaler Beschäftigung" zu verabschieden und stattdessen die Betroffenen als illegalisierte wahrzunehmen, die durch das System abgestufter Arbeitsverbote zur Aufnahme undokumentierter Jobs gezwungen werden.
 - Als entscheidend für die Glaubwürdigkeit des gewerkschaftlichen Engagements sehen wir das entschiedene Eintreten für das Recht auf Lohn für geleistete Arbeit ohne weitere Bedingungen.
 - Strategisch wünschen wir uns von den Gewerkschaften die Einsicht, dass undokumentierte Arbeit von Menschen ohne Arbeitserlaubnis mit rechtsstaatlichen Mitteln nicht repressiv verhindert werden kann. Wenn es Gewerkschaften daher darum geht, Lohndrückerei zu verhindern, sollten sie sich statt für weitere Beschränkungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt, z.B. im Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung, vielmehr für die Abschaffung der geltenden Arbeitsverbote einsetzen. Auf diese Weise würden sie es den gegenwärtig in unter- und außertarifliche Arbeitsverhältnisse gezwungenen Menschen ermöglichen, künftig gemeinsam mit allen anderen Beschäftigten für die Durchsetzung und Verbesserung tariflicher Standards einzutreten.
 - Aktuell und praktisch würde das z.B. bedeuten, sich nachdrücklich gegen die Verabschiedung des geplanten Gesetzes zur Intensivierung der Bekämpfung von Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung (Bundestags-Drucksache 15/2573) zu engagieren. Das Gesetz soll u.a. Arbeitsgerichte verpflichten, die Ausländerbehörden über Fälle mit

²⁵ Siehe Fußnote 22.

Menschen ohne Arbeitserlaubnis zu informieren, so dass in diesen Fällen ein gerichtliches Vorgehen gegen Lohnraub nicht mehr möglich sein würde.

- Schließlich wünschen wir uns von den Gewerkschaften, ihren Bildungsauftrag nach innen auch hinsichtlich der Erarbeitung und breiten Akzeptanz antidiskriminierender Positionen aktiv wahrzunehmen.
- Auch ausgehend vom WBM-Fall haben wir den Eindruck, dass es weder unter den legal noch unter den undokumentiert Arbeitenden einen unbegrenzten "Preiswettbewerb nach unten" gibt. Stattdessen gehen wir davon aus, dass – vermutlich auch regional begrenzt – nach Branchen und Arbeitsmarktsegmenten abgestufte "Lohnkorridore" etabliert sind. Unsere These ist, dass sich nicht nur, wie öffentlich in erster Linie wahrgenommen, die Lohnkorridore nach unten verändern, z.B. wenn in sogenannten "Beschäftigungssicherungstarifverträgen" Lohnabsenkungen oder Mehrarbeit ohne Lohnausgleich im Gegenzug zu zeitlich befristeten Kündigungsschutzgarantien vereinbart werden. Außerdem versuchen ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen in niedriger entlohnte Segmente/Lohnkorridore zu drängen. Dies geschieht z.B. durch legale Möglichkeiten der unter- oder außertariflichen Beschäftigung (beispielsweise, wenn die BVG ein privatwirtschaftlich organisiertes Tochterunternehmen für Fahrpersonal gründet, dass dann nicht die Vergütung nach BAT zahlen muss, oder wenn regulär tarifvertraglich beschäftigtes Verkaufspersonal systematisch durch "MinijobberInnen" ersetzt wird).
- Dabei spielen auch der rassistische Ausschluss von und die Zuweisung zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten eine wichtige Rolle, wenn z.B. ArbeiterInnen dunkler Hautfarbe unabhängig von ihrer individuellen, formalen Qualifikation und auch mit legalem Status und Arbeitserlaubnis überwiegend nur geringqualifizierte Jobs, oft ohne rechtskonforme soziale Absicherung, angeboten werden. So verführerisch die im Konzept der Prekarisierung angebotene These einer allgemeinen Parallelentwicklung der Arbeitsbedingungen auch sein mag, so wenig kann übersehen werden, dass das als nach wie vor als Standard veranschlagte Arbeitsverhältnis für Frauen und Menschen mit anderer als deutscher Herkunft nur überproportional selten existiert.
- In diesem Zusammenhang ist es auch erwähnenswert, dass im "WBM-Fall" die in der Kette der Unterauftragnehmer am weitesten unten angesiedelten Firmen ausschließlich und teilweise auch die direkten Auftragnehmer der WBM ebenfalls migrantische Geschäftsführer/Eigentümer hatten. Dies steht der These einer rassistischen Diskriminierung am Bau aber nicht entgegen. Der Mechanismus von Ausschluss und Zuweisung existiert auch auf der Ebene der kleinen Unternehmen, wo migrantische Unternehmer den Auftrag nur dann bekommt, wenn er den – bei gleichem Angebot zumeist vorgezogenen – deutschen Unternehmer unterbietet. Damit wird er in eine Situation gedrängt, in der ein Gewinn aufgrund des entsprechend knapp kalkulierten Auftrags nur noch durch Betrug zu Lasten der ebenfalls migrantischen ArbeiterInnen erwirtschaftet werden kann. Mit dieser These wollen wir das Handeln dieser Firmen nicht entschuldigen – wir sehen ihre Rolle aber als ambivalent und nicht eindeutig in ein "gut-böse"-Schema einzuordnen. Denn einerseits beschaffen sie Arbeitsmöglichkeiten für Menschen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt mit schlechten Zugangsbedingungen konfrontiert sind. Andererseits aber müssen sie aus dieser Abhängigkeit heraus prekäre Beschäftigungsverhältnisse dulden. Auch deshalb war es uns politisch wichtig, in der Außendarstellung stets in erster Linie die WBM als Auftraggeberin anzusprechen und öffentlich nicht gezielt die "Sub-Subs" anzuprangern²⁶ – auch unabhängig davon, dass für die

²⁶ Dies ist auch der Grund dafür, dass in dieser Dokumentation die AuftragnehmerInnen und UnterauftragnehmerInnen der WBM nicht namentlich genannt werden.

Medien ein Unternehmen wie die WBM ohnehin von ungleich größerem Interesse ist als eine kleine Bau-"Klitsche".

- Kritisiert worden sind wir von einigen dafür, von der WBM statt der Auszahlung des vereinbarten Lohns nicht "gleichen Lohn für gleiche Arbeit", am Bau also Mindest- oder Tariflöhne²⁷, gefordert zu haben – wobei eine Beschäftigung zum tariflichen Lohn am Bau auch Ausbeutung wäre. Wir hatten dies zunächst so beantwortet, dass die unterschiedliche Situation von Menschen hinsichtlich des Rechts zu arbeiten das Unterbieten allgemeinverbindlicher Lohnstandards provoziert. Denn wie schon mehrfach angesprochen: Verantwortlich für die Unterbietung von Mindestlöhnen ist nicht, wer seine Arbeitskraft zu diesen Konditionen anbieten muss, um überhaupt die Chance zu haben, einen Job zu bekommen, sondern die gesellschaftlichen Verhältnisse, die Menschen in diese Situation zwingen. Dabei ist der Mindestlohn im Bausektor ohnehin keine Selbstverständlichkeit mehr, auch nicht für deutsche ArbeitnehmerInnen. Wir sehen daher einen offenen Lohnkonflikt am Bau, der nicht nur undokumentiert beschäftigte MigrantInnen betrifft. Im Laufe unserer Diskussionen stehen wir inzwischen aber auf dem Standpunkt, dass es falsch war, nicht den Mindestlohn einzufordern. Tatsächlich können wir eine Solidarisierung legal arbeitender Beschäftigter mit den von Lohnbetrug Betroffenen dann eher erwarten, wenn wir damit nicht implizit öffentlich zum Unterbieten von Lohnstandards aufrufen. Gegenüber der WBM hätten wir außerdem unsere Position gestärkt, weil mit Thematisierung des zu niedrig vereinbarten Lohns ein weiterer Rechtsverstoß ihrer (Sub-)AuftragnehmerInnen auf den Tisch gekommen wäre. Und auf die ArbeitgeberInnen hätte dies die potenzielle Attraktivität von Lohnbetrug verringert, weil die zu zahlende Lohnsumme jetzt größer gewesen wäre. Wichtig ist uns dabei, zugleich deutlich zu machen, dass es uns nicht darum geht, die ArbeiterInnen dafür zu kritisieren, dass sie untertarifliche Arbeitsverträge geschlossen hatten, denn wie gesagt: Anders hätten Sie unter dem gegenwärtigen Arbeitsmarktregime kaum Chancen auf einen Job. Unsere Kritik richtet sich vielmehr an Gewerkschaften, die die untertariflich arbeitenden MigrantInnen verteufeln, anstatt sie zu unterstützen und ihren freien Zugang zum Arbeitsmarkt zu fordern und so dazu beizutragen, ihnen solidarische Lohnforderungen zu ermöglichen.
- In der Annäherung an die rassistisch Segmentierung des Arbeitsmarktes haben wir dessen sexistische Hierarchisierung weitgehend ausgeblendet. Beide Seiten voneinander zu trennen und zu isolieren heißt, die Positionierungen "der Flüchtling" und "die Frau" als Universalkategorien zu übernehmen und gegeneinander zu wenden. Unser Ansatz, zusammen mit öffentlich präsenten Selbstorganisationen zu arbeiten, und der bewusste Einsatz des öffentlichen Interesses verlieren gewisse Spezifika des Arbeitsmarktes aus den Augen: Die geschlechtsspezifische Aufteilung von Arbeit nach Branchen und Lohnniveau lokalisiert Frauen nicht zufällig in Tätigkeitsfeldern des unsichtbaren Reproduktionssektors (zum Beispiel Hausarbeit, Pflege, Sexarbeit), in denen die Arbeit kaum in Gruppen durchgeführt wird. In dieser Isoliertheit besteht weniger die Möglichkeit, sich über Lohnniveau, Arbeitsbedingungen und Lohnkämpfe gegenseitig zu informieren und sich zu organisieren, wie auch die einzelne Frau der sexistischen Ausbeutbarkeit unmittelbarer und vordergründig allein ausgesetzt ist. Arbeitsplatz und ArbeitgeberIn sind zumeist in der privaten Sphäre angesiedelt und damit schwierig in gemeinsamen Arbeitskämpfen zu adressieren. Für eine

²⁷ Im Baugewerbe gibt es in Deutschland einen tariflich vereinbarten allgemeinverbindlichen Mindestlohn, der seit November 2003 im Westen bei 10,36 € (Lohngruppe I, für Hilfsarbeiten) bzw. 12,47 € (Lohngruppe II, für Facharbeiten) und im Osten bei 8,95 € (Lohngruppe I) bzw. 9,65 € (Lohngruppe II; ab 1. September 2004: 10,01 €) liegt. Die Mindestlöhne sind für ein Jahr bis zum 31.08.2005 allgemeinverbindlich, also auch von tarifungebundenen Unternehmen zu zahlen.

erweiterte Lohnbetrugskampagne, die die Spezifik von undokumentierten Arbeitsverhältnissen von Frauen mit einbeziehen will, müssten vor diesem Hintergrund die Strategien, Organisationsstrukturen und Forderungen adäquat modifiziert werden: Balance zwischen Einzelfall und Gruppenorganisation, welche Formen der Kontaktaufnahme, Bezug auf Frauenorganisationen, Forderung nach gesundheitlicher und medizinischer Versorgung und Schutz vor sexistischen Übergriffen (Arbeitsschutz), Forderung nach Tarif-, ausgehandeltem oder angemessenen Lohn etc.

9 Ausblick

Der Erfolg bei der WBM spricht sich herum, und uns erreichen kontinuierlich mehr Anfragen nach Unterstützung in konkreten Lohnraubfällen. Wir haben begonnen, manches davon mit geringer Intensität zu bearbeiten, indem wir als "Anlaufstelle"/ARI dem Arbeitgeber einen weitgehend standardisierten Brief senden, in dem wir informieren, dass wir Kenntnis von der ausstehenden Lohnzahlungen haben, mögliche Rechtsfolgen darstellen und ihn auffordern, den strittigen Betrag auszuzahlen. Aber auch auf diese Weise werden wir als "Feierabendgruppe" nicht annähernd allen Wünschen nach Unterstützung entsprechen können. Zumal dann, wenn wir uns künftig intensiver als während der Auseinandersetzung mit der WBM auch um die politische Einordnung des Themas Lohnraub und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit, beispielsweise durch Veranstaltungen und Publikationen, bemühen wollen. Wir sehen unsere Arbeit nicht in erster Linie als direkte Unterstützung des ökonomischen Kampfes um Lohn. Solche Auseinandersetzungen finden unserer Beobachtung nach bereits statt, ohne dass sie allerdings öffentlich wahrgenommen werden, was wir gemeinsam mit den Arbeitenden anstreben wollen. So stellten wir im Februar 2004 einige Erfahrungen aus der Lohnraub-Kampagne im Rahmen einer Veranstaltungsreihe der Gruppe "noservice" unter der Überschrift "Prekarisierung der Arbeit und Rassismus" zur Diskussion. Außerdem überlegen wir zur Zeit, unter welchen Voraussetzungen wir mit der FIB die Veranstaltungstour durch Brandenburger Flüchtlingsheime wieder aufnehmen und wie wir die dort durchgeführten Veranstaltungen weiterentwickeln wollen. Daraus folgt für uns auch die Notwendigkeit, ein Umgehen mit weiteren Unterstützungsanfragen zu finden. Zunächst schien uns dabei die Zusammenarbeit mit – jedenfalls im Ansatz – organisierten Gruppen von ArbeiterInnen, im Gegensatz zu Anfragen von einzelnen, ein wichtiges Kriterium zu sein. Denn mit einer Gruppe als Gegenüber, die für sich ebenfalls die Möglichkeit und Notwendigkeit zur internen Meinungsbildung und Abstimmung hat, halten wir asymmetrische Unterstützungsstrukturen eher für überwindbar. Inzwischen halten wir dieses Kriterium aber für modifizierungsbedürftig, da es mit einem deutlichen genderbezogenen Bias einher geht: Typischerweise von Frauen ausgeübte undokumentierte Arbeiten – in erster Linie Hausarbeits- und Sexdienstleistungen – finden zumeist in einem isolierten Umfeld statt, dass Organisierung und Zusammenschluss be- oder sogar verhindert. Um hier offener zu werden, werden wir unser bisher formuliertes Kriterium erweitern müssen; diese Diskussion ist aber noch nicht abgeschlossen.

Gleichzeitig sehen wir die Notwendigkeit, auch andere Strukturen zu schaffen, die migrantischen ArbeiterInnen Raum zum Austausch und Unterstützung bieten. Das verweist einerseits auf die – gerade auch an Gewerkschaften gerichtete – Forderung nach offenen (Rechts-)Beratungsstellen, die unabhängig von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis der KlientInnen arbeiten. Andererseits halten wir Ansätze für weiterführend, die darauf zielen, Vereinzelung zu überwinden und die Selbstorganisation der ArbeiterInnen in den Mittelpunkt stellen, indem sie Raum für Austausch schaffen ("workers center"). Hier beginnen wir aber gerade erst einen Diskussionsprozess, dessen Ausgang noch ganz offen ist.

Kontakt

Elexir-A

c/o Antirassistische Initiative e.V. (ARI)

Yorckstraße 59

10965 Berlin

Tel.: 030-785 72 81

E-Mail: info@elexir-a.org

<http://www.elexir-a.org>

Anhang

Links ins Internet

- ☞ **Flüchtlingsinitiative Brandenburg:** <http://www.fi-b.net>

- ☞ **Umbruch Bildarchiv:** <http://www.umbruch-bildarchiv.de>
 - Bildbericht von der Kundgebung gegen Lohnbetrug in den Rathauspassagen am 11.06.03:
<http://www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/110603protestgegenlohnbetrug.html>
 - Bildbericht von der Kundgebung gegen Lohnbetrug im Rahmen des Aktionstags der Gesellschaft für Legalisierung am 24.10.03:
http://www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/241003_lohnbetrug_wbm.html
 - Bildbericht von der Aktion "Offene Rechnung" am 19.12.03:
http://www.umbruch-bildarchiv.de/bildarchiv/ereignis/191203lohnbetrug_wbm.html

- ☞ Informationen des ehemaligen **Projekts ZAPO** des Polnischen Sozialrats (Berlin):
 - Beratungsleitfaden: Lohnklau bekämpfen. Durchsetzung von Arbeitsrechten trotz fehlender Arbeitserlaubnis: www.labournet.de/diskussion/wipo/migration/zapo.html oder www.respect-netz.de/pages/durchsetz.htm
 - Flugblatt "Lohnbetrug - Was tun?" (deutsch, englisch, französisch, spanisch, polnisch):
<http://www.respect-netz.de/pages/lohnbetrug.htm>

- ☞ **Respect-Netzwerk:** <http://www.respect-netz.de>

RESPECT steht für **R**ights, **E**quality, **S**olidarity, **P**ower, **E**urope **C**ooperation **T**oday und ist ein europäisches Netzwerk zur Unterstützung von Migrantinnen, die in privaten Haushalten arbeiten. Im deutschen Netzwerk beschäftigen sich die Projekte und Organisationen mit den Arbeitsbedingungen von Migrantinnen in privaten Haushalten und in der Reinigungsindustrie, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Die Kampagne gegen Frauenhandel oder die spezifische Situation von AU-PAIRS sind integriert.

- ☞ **Gesellschaft für Legalisierung:** <http://www.rechtauflegalisierung.de>

- ☞ **LabourNet Germany** –Treffpunkt der gewerkschaftlichen Linken mit und ohne Job:
<http://www.labournet.de>
 - Special zur internationalen Versammlung "Die Kosten rebellieren" zu Prekarisierung, Migration und Arbeit in Dortmund, 25.-27.06.2004:
<http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/prekaer/kongress.html>

- ☞ **Temporäre Assoziation jeder Mensch ist ein Experte:**
<http://www.expertbase.net/forum/index.html>

- ☞ **D-A-S-H Dossier #9: Prekäre Arbeit und Migration:** <http://d-a-s-h.org/dossier/09/>

- ☞ **DGB-Bildungswerk: Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis:**
http://www.migration-online.de/publikation.html?_=fadf473e275b5&id=4238

- ☞ **"Initiative Meldestelle lahm legen":** <http://www.meldestelle-lahm-legen.tk>

🖨️ **"Justice for Janitors"**: <http://www.justiceforjanitors.org>

🖨️ **thistuesday.org – Logs on migration, labor, transnational organizing**:
<http://www.thistuesday.org>

Materialien für eigene Aktivitäten

- Fragebogen zum Lohnbetrug – Checkliste zur Klärung wichtiger Basisinformationen
- Musterschreiben zur Einforderung des Lohns
- Musterschreiben Beratungsstelle an ArbeitgeberIn
- Musterschreiben Beratungsstelle an AuftraggeberIn
- Flugblatt für Bauarbeiter zum Hinweis auf bevorstehende Aktionen

Fragebogen zu Lohnbetrug

Checkliste zur Klärung wichtiger Basisinformationen

Vorab: **Weshalb so viele Fragen?** – Lohnbetrug bei der Arbeit kann auf ganz unterschiedliche Weise passieren, und die konkrete Situation der Betroffenen unterscheidet sich von Fall zu Fall. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass vor allem viel Zeit verloren gehen kann, wenn Missverständnisse über die Art und Umstände des Konflikts entstehen. Denn es hängt sehr von der konkreten Situation ab, welche Strategie (z.B. der Weg über das Gericht oder eher öffentlicher Druck über die Medien) am aussichtsreichsten ist, um die vorenthaltenen Löhne einzufordern. Mit den vielen Fragen wollen wir – die *Flüchtlingsinitiative Brandenburg* und die *Elexir-A, eine Gruppe aus der Anti-Residenzpflichtkampagne*, – uns ein möglichst genaues Bild von den Umständen Deines Falles machen. – Außerdem ist die Unterstützung beim Kampf gegen Lohnbetrug für uns auch Teil einer politischen Kampagne für das Recht auf Arbeit für Flüchtlinge und gegen rassistische Diskriminierung bei der Arbeit. Dazu ist es uns wichtig, viel über die konkreten Auseinandersetzungen zu lernen. – In jedem Fall garantieren wir: **Wir geben keine der Informationen über Dich ohne Dein Einverständnis an andere weiter.**

- Wo hast Du gearbeitet?
- Wer war Arbeitgeber / Chef? (Name der Firma, der Person, Adressen, Telefonnummern?)
- Wie viele Leute haben mit Dir beim gleichen Arbeitgeber / Chef gearbeitet? Sind alle vom Lohnbetrug betroffen? Kennst Du alle oder einige Deiner Kollegen (hast Du Namen und Telefonnummern)?
- Was war Deine Tätigkeit / Aufgabe?
- Wer hat Dir Arbeitsanweisungen und Aufträge gegeben (Namen, Funktion, Telefonnummern)?
- Von wann bis wann hast Du gearbeitet? Wie viele Stunden täglich? Auch nachts und am Wochenende? Wann hast Du Pause gemacht?
- Welche Nachweise hast Du für Deine Arbeit? (z.B. Stundenzettel, Fotos, Lohnabrechnungen, Zeugen; wer hat die Stundenzettel abgezeichnet?)
- Was hast Du unternommen, um Deinen Lohn von Deinem Arbeitgeber einzufordern?

- Welcher Lohn war vereinbart? (Stundenlohn? Pauschale Summe? Zuschläge für Nacht, Wochenende oder Überstunden?)
- Gibt es für die vereinbarte Höhe des Lohns Nachweise oder Zeugen?
- Hast Du einen Teil des Lohns bekommen, gab es Vorschusszahlungen? Oder steht der komplette Lohn aus?
- Wie viel Geld schuldet Dir der Chef insgesamt?
- Hat Dein Arbeitgeber / Chef für Dich Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-/Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung) und Steuern bezahlt? Hast Du darüber Nachweise bekommen?
- Hast Du einen Aufenthaltsstatus? Welchen?
- Brauchst Du / hast Du eine Arbeitserlaubnis? Für diese Arbeit?
- Hast Du auf Deinen eigenen Namen gearbeitet, auf den eines Freundes/einer Freundin oder mit einem erfundenen Namen?
- Wenn Du auf den Namen einer Freundin/eines Freundes gearbeitet hast: Welchen Aufenthaltsstatus hat sie/er? Braucht sie/er / hat sie/er eine Arbeitserlaubnis?
- Welche Papiere hast Du Deinem Arbeitgeber vorgelegt (z.B. Studiausweis, Arbeitserlaubnis)? Hat Dein Chef davon Kopien gemacht oder die Papiere abgeschrieben?
- Hast Du Nachweise über abgeführte Beiträge zur Sozialversicherung oder Unfallkasse?
- Welche Arbeitsschutzausrüstung wurde Dir zur Verfügung gestellt?

Musterschreiben einer Beratungsstelle an die ArbeitgeberIn

An die
Geschäftsführung der Fa. XYZ

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine Gruppe ehemaliger Arbeiter ihres Subunternehmens ... hat sich an unsere Organisation mit der Bitte um Beratung gewandt, um sich über die gesetzliche Lage bei Nichtauszahlung ausstehenden Lohnes zu informieren.

Sie waren bei Ihnen an dem Einsatzort "...“ beschäftigt. Ihre Namen lauten: [...]

Nach ihren Aussagen haben sie weder den vollständigen Stundenlohn noch Überstundenzulage erhalten. Dies haben sie ausreichend durch Unterlagen belegt.

Ihre Forderungen betreffen den Zeitraum Sie haben diese Forderungen gegenüber Ihrem Subunternehmen ... schon geltend gemacht.

Wir empfehlen Ihnen, für eine Einigung Kontakt mit den genannten Arbeitern oder unserer Beratungsstelle aufzunehmen und die ausstehende Zahlung des Restlohns unverzüglich zu leisten. Sollten bis zum ... keine Zahlung der Fa. ... oder ihres Subunternehmens stattgefunden haben bzw. eine andere Handlung, die auf den sofortigen Zahlungswillen der Fa. ... oder deren Subunternehmen schließen ließe, werden die o.g. Arbeiter rechtliche Schritte zur Einklagung ihres ausstehenden Lohnes einleiten. Einige der Arbeiter aus der genannten Gruppe haben sich entschieden, sofort entsprechende Schritte über ein Anwaltsbüro zu beginnen.

Wir geben Ihnen zu bedenken, dass eine Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte nicht nur zur Nachzahlung vorenthaltener Entgelte führen wird, sondern auch zu einer behördlichen Überprüfung eventuell ordnungsrechtlich und strafrechtlich relevanten Verhaltens führen kann.

Weiter sollten Sie berücksichtigen, dass eine weitere Verzögerung der Lohnfortzahlung bzw. die Anstrengung eines gerichtlichen Verfahrens zwangsläufig die auf den Arbeitgeber zukommenden Kosten erheblich erhöhen würde.

Wir haben in einem weiteren Schreiben direkt an die Generalübernehmerin ... die gegebene Situation dargelegt, weil wir denken, dass auch die Generalübernehmerin ein besonderes Interesse an einer schnellen Regelung der Situation hat, die immerhin eine größere Gruppe von Arbeitern über einen längeren Zeitraum betrifft.

Wir verbleiben in der Hoffnung auf baldige Klärung.

Mit freundlichen Grüßen

Musterschreiben einer Beratungsstelle an die übergeordnete AuftraggeberIn

An die
Geschäftsführung der Fa. XYZ

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine Gruppe ehemaliger Arbeitern der Baustelle "...", für die Sie die Generalübernehmerin sind, hat sich an unsere Organisation mit der Bitte um Beratung gewandt, um sich über die gesetzliche Lage bei Nichtauszahlung ausstehenden Lohnes zu informieren.

Sie waren auf dieser Baustelle bei einem Subunternehmen der Fa. ... beschäftigt.

Nach ihren Aussagen haben sie weder den vollständigen Stundenlohn noch Überstundenzulage erhalten. Dies haben sie ausreichend durch Unterlagen belegt.

Ihre Forderungen betreffen den Zeitraum Sie haben diese Forderungen gegenüber der Fa. ... und deren Subunternehmen schriftlich geltend gemacht.

Wir möchten Sie als Generalübernehmerin des betreffenden Bauobjekts bitten, auf die Fa. ... und deren Subunternehmen einzuwirken, damit diese ausstehenden Löhne unverzüglich ausgezahlt werden. Sollten bis zum ... keine Zahlung der Fa. ... oder ihres Subunternehmens stattgefunden haben bzw. eine andere Handlung, die auf den sofortigen Zahlungswillen der Fa. ... oder deren Subunternehmen schließen ließe, werden die o.g. Arbeiter rechtliche Schritte zur Einklagung ihres ausstehenden Lohnes einleiten. Einige der Arbeiter aus der genannten Gruppe haben sich entschieden, sofort entsprechende Schritte über ein Anwaltsbüro zu beginnen.

Wir geben Ihnen zu bedenken, dass eine Einleitung arbeitsrechtlicher Schritte nicht nur zur Nachzahlung vorenthaltener Entgelte führen wird, sondern auch zu einer behördlichen Überprüfung eventuell ordnungsrechtlich und strafrechtlich relevanten Verhaltens führen kann.

Weiter sollten Sie berücksichtigen, dass eine weitere Verzögerung der Lohnfortzahlung bzw. die Anstrengung eines gerichtlichen Verfahrens zwangsläufig die auf den Arbeitgeber zukommenden Kosten erheblich erhöhen würde.

Wir haben in einem weiteren Schreiben direkt an die Fa. ... die gegebene Situation dargelegt, denken aber, dass auch Sie als Generalübernehmerin ein Interesse einer schnellen Regelung der Situation haben, die immerhin eine größere Gruppe von Arbeitern über einen längeren Zeitraum betrifft.

Wir verbleiben in der Hoffnung auf baldige Klärung.

Mit freundlichen Grüßen

Flugblatt für die Bauarbeiter zum Hinweis auf bevorstehende Aktionen

An die Arbeitenden der Baustelle "Rathauspassagen"!

Auch hier wurden Arbeitende schon um ihren Lohn betrogen, wie es auf vielen Baustellen vorkommt. Oft versuchen Unternehmen, den rechtlichen Status der Arbeitenden auszunutzen. Der (Sub-) Unternehmer meint, er brauche nicht zu zahlen, weil die Betroffenen sich nicht wehren könnten. Doch er täuscht sich. Deshalb wird mehr zu dieser Praxis auch in den nächsten Tagen in der Presse erscheinen, dabei wird möglicherweise auch diese Baustelle genannt.

Nicht die Herkunft der Arbeitenden ist das Problem, sondern ihre Ausnutzung und Illegalisierung. Das sehen die zuständigen Behörden jedoch anders. Deshalb kann in nächster Zeit wieder verstärkt mit Kontrollen oder ähnlichen Schikanen gerechnet werden. Aber auch mit solidarischen Demonstrationen.

To the workers at the construction site "Rathauspassagen"

As it often happens on construction sites, workers did not get paid here. Often the contractors try to take advantage of the legal status of their workers. The (sub-) contractor feels that he does not have to pay because the people will not fight back. But they are wrong. This construction site will be mentioned in newspapers in the next days.

Not the background of the workers is important but their exploitation. Administration sees that differently. So be aware for controls in the next couple of days. Also look out for rallies in solidarity.

Une note pour les ouvriers du chantier "Rathauspassagen"

A ce chantier on a refusé de payer le salaire aux ouvriers. Souvent les contracteurs prennent avantage de l'état legal des ouvriers. Le contracteur croit qu'il ne doit pas payer parce que les ouvriers ne vont rien demander. Mais il se trompe. Pour cela ce chantier sera mentionné dans un article dans un journal.

Pas le pays d'origine des ouvriers c'est le problème mais leur exploitation. Mais l'administration n'est pas d'accord. Pour cela faites attention aux controles pendant les jours qui viennent. Et faites aussi attention aux manifestations en solidarité.

Do pracowników budowy „Rathauspassagen”

Tak jak na wielu innych budowach też i tutaj pracownicy nie otrzymali pieniędzy za pracę. Często firmy próbują wykorzystać prawny status zatrudnionych na swoją korzyść. Pracodawca uważa że nie musi wypłacić zarobków bo i tak jego pracownicy nie wiedzą jak się bronić, ale on myli się. W najbliższym czasie problem ten będzie poruszony w prasie. Możliwe że padnie nazwa tej budowy.

Problemem nie jest pochodzenie pracowników ale ich wyzysk i illegalizacja! Jest to jednak inaczej widziane przez odpowiedzialny urząd. Dlatego może dojść w najbliższych dniach do zaostrzonych kontroli albo innych szykan. Co wywoła protesty i demonstrację solidaryzujących grupowań.