

11 Dez / 2002

Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt



DGB BILDUNGSWERK

Mitteilungen zur Migrationspolitik

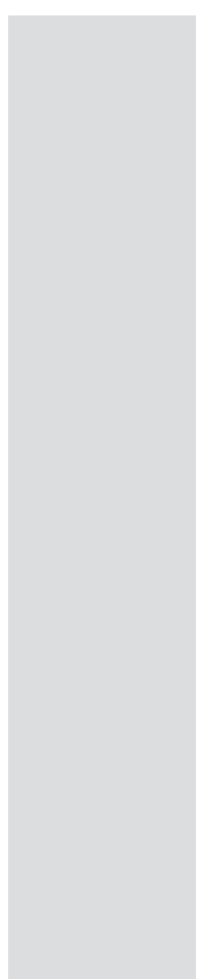
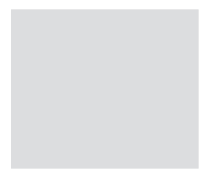
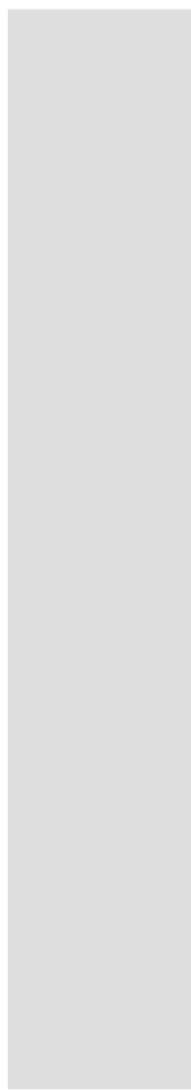


Rechte aus dem Arbeitsverhältnis

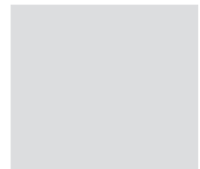
Arbeitnehmer und
Arbeitnehmerinnen
ohne Aufenthalts-
und/oder
Arbeitserlaubnis



Rechte aus dem
Arbeitsverhältnis



Arbeitnehmer und
Arbeitnehmerinnen
ohne Aufenthalts-
und/oder
Arbeitserlaubnis



Impressum

Herausgeber:

DGB Bildungswerk e.V.
Bereich Migration & Qualifizierung
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-183
Fax: 0211/4301-134
Email: migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Verantwortlich:

Leo Monz

Autorin:

Semiha Akin

Koordination:

Michaela Dälken

Gestaltung und Satz:

Thomas Rubbert, Düsseldorf

Druck und Vertrieb:

Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Bestellung unter:

Der Setzkasten GmbH
Tel.: 0211/40 80090-0
Fax.: 0211/40 800 90-40
lavista@setzkasten.de

Wir danken Herrn Heinz-Günter Feltgen, Bau-Berufsgenossenschaft Rheinland und Westfalen, für seine freundliche Unterstützung in Fragen zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Gefördert durch das



Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Die vorliegende Ausgabe der Reihe „Mitteilungen zur Migrationspolitik“ ist auch als pdf-Datei auf der Seite www.migration-online.de erhältlich

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------------|
| I. Einleitung | Seite 07 |
| II. Illegale Beschäftigung | Seite 08 |
| II.1. Begriffsbestimmung | Seite 08 |
| II.2. Illegale Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen | Seite 08 |
| II.3. Ansprüche | Seite 12 |
| 3.1. Lohnanspruch | Seite 12 |
| 3.1.1. Höhe des Lohns | Seite 12 |
| 3.1.2. Durchsetzung des Lohnanspruchs | Seite 12 |
| 3.1.2.1. Beratung | Seite 12 |
| 3.1.2.2. Klageverfahren | Seite 14 |
| 3.2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Krankengeld | Seite 14 |
| 3.3. Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung | Seite 15 |
| 3.3.1. Einzelne Leistungen | Seite 15 |
| 3.3.1.1. Verletztengeld | Seite 15 |
| 3.3.1.2. Verletztenrente | Seite 15 |
| 3.3.1.3. Leistungen bei Tod durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit | Seite 16 |
| Anhang 1: Beratungsstellen | Seite 17 |
| Anhang 2: Stimmen der Gewerkschaften | Seite 20 |
| Anhang 3: Einschlägige Gesetze | Seite 22 |

Vorwort

Der Deutsche Gewerkschaftsbund vertritt alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland. Die Staatsbürgerschaft, die Religion, die kulturelle Herkunft oder die rechtliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses spielen keine Rolle.

Ungeschützte, prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und der Europäischen Union nehmen zu. Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen gehören zum Alltag in der Arbeitswelt. Menschen werden zunehmend unter Tarif entlohnt, die Arbeitsschutzbestimmungen nicht eingehalten, Beiträge zu den sozialen Sicherungssystemen oder Steuern in krimineller Absicht nicht gezahlt und Lohn vorenthalten.

Besonders betroffen sind Menschen, die ihre Rechte nicht kennen oder alleine zu schwach sind, sich gegen ein Unrecht zu wehren. Gewerkschaften bieten hier Schutz und Sicherheit. Migranten und Migrantinnen, die mit den örtlichen Verhältnissen am Beschäftigungsort nicht vertraut sind, sind solche Menschen. Sie kennen oft ihre Rechte nicht. Sie sind eingeschüchtert und haben die Maßstäbe ihrer Kultur in sich.

Wir sagen: Auch illegal Beschäftigte verdienen Schutz gegen Ausbeutung!

Migranten und Migrantinnen sind auf dem illegalen Arbeitsmarkt Opfer, weil sie als Abhängige in ihrer wirtschaftlichen Not Illegalität in Kauf nehmen. So werden Sie auch zu Tätern, weil sie wissentlich oder unwissentlich gegen das geltende Recht verstoßen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften wollen dazu beitragen, dass Migranten und Migrantinnen als Menschen geachtet werden und ihre Rechte kennen lernen können. Dies ist auch ein Beitrag zum sozialen Frieden, denn Illegalität führt nicht zur Freiheit.



Dietmar Hexel

Vorsitzender DGB-Bildungswerk und Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes

I. Einleitung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften vertreten die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dies gilt im gleichen Umfang für die zugewanderten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - unter dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller zugewanderten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Familienangehörigen im gesellschaftlichen Bereich und in der Arbeitswelt.

Gesellschaftliche Tatsache ist, dass mit der Veränderung traditioneller Beschäftigungsverhältnisse in den Industriegesellschaften prekäre Beschäftigungsverhältnisse immer mehr zunehmen. In den unterschiedlichsten Erscheinungsformen sind alle Branchen betroffen. Saisonarbeitnehmer und Saisonarbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft, in Hotels und Gaststätten, entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als Werkvertragsarbeitende am Bau und aufgrund konzerninterner Entsendung in der Chemieindustrie, sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten, Scheinselbständige am Bau und in der Versicherungsbranche und befristete Beschäftigungsverhältnisse sind einige der gängigen Erscheinungsformen.

Sowohl der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin als auch der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin haben ihre Gründe dafür, dass sie ein solches Beschäftigungsverhältnis eingehen. Arbeitgeber und Arbeitgeberin sparen Lohn- und Lohnnebenkosten. Ihnen stehen

Arbeitskräfte schneller zur Verfügung und sie können flexibel für eine kurze Zeit vertraglich gebunden werden.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Aufenthaltserlaubnis haben keinen Zugang zum legalen Arbeitsmarkt in Deutschland. Sie halten ihr Leben in der Illegalität meist für das geringere Übel gegenüber dem Leben in ihrer Heimat, wo sie nicht einmal das Existenzminimum für sich und ihre Familie sicherstellen können oder gar politisch verfolgt werden. In einigen Fällen wäre eine Legalisierung durch Einholen von Genehmigungen denkbar. Hier fehlt den Betroffenen meist die Beratung und sie halten Illegalität als einzige ihnen offen stehende Möglichkeit.

Auch wenn bei diesen Menschen die Rede von Illegalität ist, so kann kein Mensch illegal sein. Illegalität ist nur die Bezeichnung für das Fehlen von Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnissen bzw. der Verstoß gegen Gesetze. Illegale Beschäftigung führt trotz Gesetzesverstoß zum Anspruch auf Bezahlung der getätigten Arbeit. Auch wenn diese Menschen gegen aufenthalts- und arbeitsrechtliche Vorschriften verstoßen, stehen ihnen Rechte aus dem Arbeitsverhältnis zu. Die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als Grundlage gewerkschaftlicher Integrationspolitik fordert die Aufklärung über die Rechte dieser Beschäftigten.

II. Illegale Beschäftigung

II.1. Begriffsbestimmung

Der Begriff „illegale Beschäftigung“ beschreibt sämtliche Beschäftigungsformen, bei denen gesetzliche Pflichten umgangen werden. D.h. der Begriff beinhaltet jede Art von Arbeit, die nicht den Gesetzen entspricht – deswegen auch illegal – unabhängig davon, ob ein Deutscher oder eine Deutsche oder ein Ausländer oder eine Ausländerin dieser Beschäftigung nachgeht. Im einzelnen sind dies die Fallgruppen der Schwarzarbeit im Sinne des Schwarzarbeitsgesetzes, illegale Arbeitnehmerüberlassung, illegale Ausländerbeschäftigung, Leistungsmissbrauch, Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträge und Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

II.2. Illegale Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen

Wir wollen hier den ganz speziellen Fall der „illegalen Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen“ behandeln, nämlich das Arbeiten in Deutschland ohne die erforderliche Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis.

Ausländer und Ausländerinnen, die in die Bundesrepublik Deutschland einreisen und sich darin aufhalten wollen, bedürfen grundsätzlich einer Aufenthaltsgenehmigung. Ausländische Arbeitnehmer und ausländische Arbeitnehmerinnen benötigen für die Beschäftigung eine Arbeitserlaubnis oder eine Arbeitsberechtigung. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus Mitgliedstaaten der EU benötigen keine Arbeitserlaubnis.

Dies ist geltende Rechtslage. Mit dem Zuwanderungsgesetz wird das Ausländergesetz vom Aufenthaltsgesetz abgelöst. Das doppelte Genehmigungsverfahren (Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung) wird durch ein Zustim-

mungsverfahren ersetzt. Damit wird aber nicht die Genehmigungspflicht für Erwerbstätigkeit abgeschafft, sondern nur das Verwaltungsverfahren geändert. Die Beteiligung der Arbeitsverwaltung erfolgt nunmehr intern durch die Ausländerbehörde.

Sowohl der ausländische Arbeitnehmer und die ausländische Arbeitnehmerin, der oder die einer Beschäftigung nachgeht ohne eine Arbeitsgenehmigung zu besitzen (nach § 284 Abs. 1 Nr. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch), als auch der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin, der oder die einen solchen ausländischen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin beschäftigt, verstoßen gegen Gesetze und müssen je nach Art und Umfang des Verstoßes mit der Verhängung von Strafen und Bußgeldern rechnen. Die Tabelle zur Strafbarkeit der illegalen Ausländerbeschäftigung von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin gibt hierzu eine schöne Übersicht.

| Illegale Ausländerbeschäftigung | | | |
|---|--|-----------------------|--|
| Verstoß | Rechtsgrundlage | Bußgeld | Strafe |
| Ausübung einer Beschäftigung ohne Arbeitsgenehmigung | § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III | bis zu 5.000,- Euro | — |
| Beschäftigung von Ausländern ohne Arbeitsgenehmigung | § 404 Abs. 2 Nr. 2 SGB III | bis zu 250.000,- Euro | — |
| Mittelbare illegale Ausländerbeschäftigung | § 404 Abs. 1 Nr. 2 SGB III | bis zu 250.000,- Euro | — |
| Beschäftigung von Ausländern ohne Arbeitsgenehmigung in größerem Umfang - in besonders schweren Fällen | § 407 Abs. 1 Nr. 1 SGB III § 407 Abs. 2 SGB III | — — | Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe |
| Beharrliche Wiederholung der Beschäftigung von Ausländern ohne Arbeitsgenehmigung - in besonders schweren Fällen | § 407 Abs. 1 Nr. 2 SGB III § 407 Abs. 2 SGB III | — — | Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe |
| Diskriminierende Beschäftigung von Ausländern ohne Arbeitsgenehmigung - in besonders schweren Fällen | § 406 Abs. 1 Nr. 3 SGB III § 406 Abs. 2 SGB III | — — | Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe |

Quelle: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin

| Beschäftigung von Arbeitnehmern unter Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen und/oder Steuern | | | |
|--|------------------------------------|----------------------|--|
| Verstoß | Rechtsgrundlage | Bußgeld | Strafe |
| Nichtanmeldung eines Arbeitnehmers zur Sozialversicherung | § 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV | bis zu 5.000,- Euro | — |
| Nichtabführung einbehaltener Sozialversicherungsbeiträge | § 266a StGB | — | Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe |
| Steuerhinterziehung - in besonders schweren Fällen | § 370 Abs. 1 AO § 370 Abs. 3 AO | — — | Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren |
| Leichtfertige Steuerverkürzung | § 378 Abs. 1 AO | bis zu 50.000,- Euro | — |
| Steuergefährdung | § 379 Abs. 1 AO | bis zu 5.000,- Euro | — |
| Gefährdung der Abzugssteuern | § 380 Abs. 1 AO | bis zu 5.000,- Euro | — |

Quelle: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin

| Illegale Arbeitnehmerüberlassung | | | |
|---|---|--|--|
| Verstoß | Rechtsgrundlage | Bußgeld | Strafe |
| Verleih von Leiharbeitnehmern ohne Verleiherlaubnis | § 16 Abs. 1 Nr. 1 AÜG | bis zu 25.000,- Euro | — |
| Tätigwerdenlassen eines von einem Verleiher ohne Verleiherlaubnis entliehenen Leiharbeitnehmers | § 16 Abs. 1a AÜG | bis zu 25.000,- Euro | — |
| Entleih eines Ausländers ohne Arbeitsgenehmigung von einem Verleiher mit Verleiherlaubnis | § 16 Abs. 1 Nr. 2 AÜG | bis zu 250.000,- Euro | — |
| Verleih eines Ausländers, der keine Arbeitsgenehmigung besitzt, ohne Verleiherlaubnis - in besonders schweren Fällen | § 15 Abs. 1 AÜG § 15 Abs. 2 AÜG | — — | Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe |
| Tätigwerdenlassen eines von einem Verleiher mit Verleiherlaubnis entliehenen Ausländers ohne Arbeitsgenehmigung zu diskriminierenden Arbeitsbedingungen - in besonders schweren Fällen | § 15a Abs. 1 Satz 1 AÜG § 15a Abs. 1 Satz 2 AÜG | — — | Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe |
| Entleih mehrerer Ausländer ohne Arbeitsgenehmigung von einem Verleiher mit Verleiherlaubnis - in besonders schweren Fällen | § 15a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AÜG § 15a Abs. 2 Satz 2 AÜG | — — | Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe |
| Beharrliche Wiederholung des Entleihers nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne Arbeitsgenehmigung von Verleihern mit Verleiherlaubnis - in besonders schweren Fällen | § 15a Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AÜG § 15a Abs. 2 Satz 2 AÜG | — — | Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe |
| Entleih nichtdeutscher Arbeitnehmer ohne Arbeitsgenehmigung von Verleihern ohne Verleiherlaubnis | Über die Fiktion des § 10 Abs. 1 AÜG i.V.m. § 9 Nr. 1 AÜG wird der Entleiher Arbeitgeber der Ausländer. Es liegt somit illegale Ausländerbeschäftigung vor. | je nach Art des Verstoßes kommt entweder ein Bußgeld bis zu 250.000,- Euro, eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder eine Geldstrafe in Betracht | |
| Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe | § 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG | bis zu 25.000,- Euro | — |

Quelle: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin

| Schwarzarbeit | | | |
|--|--|-----------------------|---|
| Verstoß | Rechtsgrundlage | Bußgeld | Strafe |
| Leistungsmissbrauch gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit | § 404 Abs. 2 Nr. 26 SGB III | bis zu 5.000,- Euro | — |
| Leistungsmissbrauch im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang gegenüber den in § 1 Abs. 1 Nr. 1 Schwarzarbeitsgesetz genannten Leistungsträgern | § 1 Abs. 1 Nr. 1 SchwArbG | bis zu 100.000,- Euro | — |
| Betrügerischer Leistungsmissbrauch - in besonders schweren Fällen | § 263 Abs. 1 StGB § 263 Abs. 3 StGB | — — | Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren |
| Unerlaubte Reisegewerbeausübung | § 145 Abs. 1 Nr. 1 GewO | bis zu 5.000,- Euro | — |
| Unrechtmäßige Gewerbeausübung | § 146 Abs. 2 Nr. 1 GewO | bis zu 1.000,- Euro | — |
| Unrechtmäßige (Reise-) Gewerbeausübung im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- und Werkleistungen in erheblichem Umfang | § 1 Abs. 1 Nr. 2 SchwArbG | bis zu 100.000,- Euro | — |
| Unerlaubte Handwerksausübung | § 117 Abs. 1 Nr. 1 HwO | bis zu 10.000,- Euro | — |
| Unerlaubte Handwerksausübung im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- und Werkleistungen in erheblichem Umfang | § 1 Abs. 1 Nr. 3 SchwArbG | bis zu 100.000,- Euro | — |
| Beauftragung mit Schwarzarbeit | § 2 Abs. 1 SchwArbG | bis zu 100.000,- Euro | — |
| Unerlaubte Werbung für Schwarzarbeit in Medien | § 4 Abs. 1 SchwArbG | bis zu 25.000,- Euro | — |

Quelle: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin

II.3. Ansprüche

Trotz der Erlaubnispflicht und Androhung mit Strafe leben in Deutschland eine Vielzahl von Menschen, die weder eine Aufenthaltserlaubnis noch eine Arbeitserlaubnis besitzen und einer Beschäftigung nachgehen. Obwohl diese Menschen keinen gesicherten Rechtsstatus haben, stehen ihnen folgende Rechtspositionen aus dem Arbeitsverhältnis trotzdem zu.

3.1. Lohnanspruch

Jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin hat einen Anspruch darauf, dass ihm oder ihr für geleistete Arbeit vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin Lohn gezahlt wird. Denn Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin als auch Arbeitgeber und Arbeitgeberin vereinbaren die Ableistung von Diensten für eine bestimmte Bezahlung und verpflichten sich im arbeitsrechtlichen Sinne. Es ist unschädlich, dass hier kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, denn die mündliche Absprache reicht aus, um sich arbeitsrechtlich zu verpflichten. Der Lohnanspruch geht auch nicht dadurch verloren, dass es verboten ist, in Deutschland ohne Arbeitserlaubnis zu arbeiten. Es gilt:

Wenn gearbeitet worden ist, so ist diese verrichtete Arbeit auch zu bezahlen.

3.1.1. Höhe des Lohns

Die Höhe des Lohns richtet sich nach dem Arbeitsvertrag bzw. nach der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerin. Wenn aber der vereinbarte Lohn in einem auffälligen Missverhältnis zur geleisteten Tätigkeit steht, so ist diese Vereinbarung sittenwidrig und die Höhe des Lohnes richtet sich nach dem, was in der Branche und an dem Ort üblich und angemessen ist. Als Maßstab werden tarifliche Absprachen über Mindestlohn, der Tarifvertrag, wenn einer besteht und gültig ist, oder die Vergütung der rechtmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen in dem Betrieb genommen.

3.1.2. Durchsetzung des Lohnanspruchs

Der Lohn kann mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sich weigert, den Lohn zu zahlen. Die Klage kann in erster Instanz selbst durch den Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin geführt werden oder natürlich durch eine Vertretung.

3.1.2.1. Beratung

Zu beachten ist, dass die Klage nicht immer der einzige Weg ist. Im Vorfeld der Klage kann z.B. durch Öffentlichkeitsarbeit bzw. Vermittlung mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine akzeptable Lösung für beide Seiten gefunden werden. Vor der Entscheidung für das gerichtliche Verfahren sollte deshalb in jedem Fall eine fachgerechte Beratung in Anspruch genommen werden.



Mut zahlt sich aus

Gleichbehandlung durchgesetzt

Anfang Dezember standen in Hamburg sechs bulgarische Bauarbeiter binnen Stunden ohne Job und damit ohne Aufenthaltsgenehmigung und ohne Schlafunterkunft auf der Straße. Sie hatten sich der Nötigung widersetzt, den Erhalt des Mindestlohns von Netto 13,67 Mark zu quittieren, was den Subunternehmer gegen eine Razzia absichert. Tatsächlich erhielten die Kollegen Stundenlöhne zwischen 1,84 und 4,15 Mark.

Arbeitgeber war die in Sofia ansässige Firma Universal Design Implex, die als Subunternehmer tätig war. Wegen ihrer Weigerung zur Unterschrift wurden die Arbeiter gefeuert und wären, da die Aufenthaltsgenehmigung direkt an das Arbeitsverhältnis geknüpft ist, unmittelbar zur Ausreise gezwungen gewesen. Die sechs Bauarbeiter hatten zunächst den Schritt zur Anzeige gegen den Unternehmer zur Polizei gewagt. Durch einen Tipp erhielten die BAU-Gewerkschafter Wind von der Sache. Andreas Suß von der IG BAU erreichte bei der Ausländerbehörde eine befristete Aufenthaltsgenehmigung, um die Forderungen der Beschäftigten in Deutschland vor Gericht durchsetzen zu können.

Da die sechs aus der Unterkunft des Unternehmers geflogen waren und sich zusätzlich mit subtilen Drohungen konfrontiert sahen, organisierten die Hamburger Gewerkschafter deren Unterbringung im Kirchenasyl bei der Kirchengemeinde Borgfelde. Ohne Mitglied der IG BAU zu sein, erhielten die bulgarischen Kollegen die Zusicherung auf Rechtsschutz.

Parallel dazu machte die IG BAU den Fall öffentlich und lud die Bauherren und Bauunternehmer zu Pressekonferenzen ein. Auf Grund des öffentlichen Drucks räumte der Generalunternehmer Imbau die Übernahme von zwei Dritteln der Lohnforderung sowie der Kosten für die Rückreise ein. Als die BAU-Gewerkschafter ihre bulgarischen Kollegen, die inzwischen der IG BAU beigetreten waren, in den Bus nach Sofia setzten, konnten sie ihnen 24.000 Mark plus 1.320 Mark Reisekosten überreichen.

Ausgangspunkt für diese Durchsetzung der gesetzlich geregelten Gleichbehandlung war zu allererst der Mut der bulgarischen Bauarbeiter, sich nicht erpressen zu lassen. Nur Tage später meldeten sich polnische Bauarbeiter bei der Gewerkschaft in einem ähnlichen Fall. Hier genügte der Besuch eines Gewerkschafters mit der roten Weste der IG BAU auf der Baustelle und die Kollegen konnten ihren bezahlten Weihnachtsurlaub antreten, der ihnen verweigert werden sollte.

Gewerkschaftsmitglieder bekommen Rat und Hilfe bei ihrer zuständigen Geschäftsstelle. Gerichtsverfahren und Vertretung durch Arbeitsrechtsspezialisten sind für sie kostenlos. Mitglied in Gewerkschaften kann in Deutschland jede Person werden – unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Aufenthaltsstatus. Auch die Mitgliedschaft in einer ausländischen Gewerkschaft kann unter Umständen - abhängig davon, ob internationale bzw. europäische Abkommen bestehen - für die Inanspruchnahme des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes anerkannt werden. Auf jeden Fall sollte die Gewerkschaft zunächst als Anlaufstelle vor Ort in Anspruch genommen werden. Gewerkschaften beraten auch Nichtmitglieder.

Auch Kirchen und Wohlfahrtsverbände können angesprochen werden.

Eine Liste von Beratungsstellen ist im Anhang zu finden.

Quelle: „Aktiv gegen Rassismus“ Januar 2002

3.1.2.2. Klageverfahren

Fehlende Aufenthaltserlaubnisse oder Arbeitserlaubnisse stellen keine rechtlichen Hindernisse für die Klage dar. Somit steht auch illegal beschäftigten ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen prinzipiell der Rechtsweg offen. Auch muss dem Klageweg nicht unbedingt entgegenstehen, dass bei Durchsetzung des Anspruchs vor Gericht die Ausweisung bzw. die Abschiebung droht. Bei zivilgerichtlichen Arbeitsgerichtsverfahren ist es aus sachlichen, organisatorischen, rechtlichen und auch formalen Erwägungen üblich, sich bei Arbeitsgerichtsverhandlungen auf einen vorgebrachten Klagegegenstand wie Lohnvorenthaltung zu beschränken. D.h. die aufenthalts- und arbeitsrechtliche Dimension muss nicht zwingend erörtert werden. Dieser Verzicht auf die Statusfeststellung durch die Arbeitsgerichte kann allerdings nicht garantiert werden.

Der Richter oder die Richterin am Arbeitsgericht ist auch nicht verpflichtet den Aufenthaltsstatus der Ausländerbehörde mitzuteilen. Genauso wenig ist er oder sie verpflichtet, eine Anzeige wegen der Straftat zu erstatten.

Für die Klage ist es notwendig, dass eine ladungsfähige Adresse angegeben werden muss. Wenn die Person ohne Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis keinen Wohnsitz in Deutschland hat, kann sie einen Anwalt (als Prozessbevollmächtigten) oder die Adresse der Beratungsstelle als Ladungsadresse benennen. Ein persönliches Erscheinen ist nicht zwangsläufig notwendig. Das persönliche Erscheinen kann aber durch das Gericht jederzeit angeordnet werden.

Die Kosten für den rechtsanwaltlichen Beistand können - auch für Personen mit Wohnsitz im Ausland - im Zuge der Prozesskostenhilfe (PHK) vom Staat übernommen wer-

den. Dafür muss die Klage Aussicht auf Erfolg haben. Der Prozesskostenhilfeantrag und der Antrag auf Hinzuziehung eines Dolmetschers (bei Bedarf) müssen zusammen mit der Klage auf Lohnzahlung eingereicht werden.

Die Klage kann selbst formuliert und verfasst werden. Die Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht ist hilfreich bei der Formulierung der Klage. Es ist aber sinnvoll die Hilfe von Gewerkschaften oder anderen Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen oder sich von einem Rechtsanwalt oder Rechtsanwältin beraten zu lassen.

Für die Durchsetzung des Lohnanspruchs hat die Zentrale Anlaufstelle für PendlerInnen aus Osteuropa (ZAPO) ein umfangreiches Informationsblatt „Durchsetzung von Lohnansprüchen bei fehlender Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis. Grundlagen und Hinweise für die Beratungspraxis“ erstellt, das bei dem polnischen Sozialrat e.V. in Berlin bestellt werden kann (Adresse siehe Anhang).

3.2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Krankengeld

Neben dem Lohnanspruch steht dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in bestimmten Fällen auch Krankengeld zu. Im Falle einer Krankheit oder eines Unglücksfalles soll sicher gestellt sein, dass Beschäftigte nicht in Not kommen. Grundsätzlich sollen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin durch die Krankheit keine finanziellen Einbußen erleiden.

Im Falle der illegalen Beschäftigung wird hier unterschieden. Wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bei Krankheit kündigt, d.h.

das Arbeitsverhältnis nicht mehr weiterbesteht, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung geltend machen.

Wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin jedoch nach Genesung weiterhin für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin tätig ist, besteht die Pflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zur Lohnfortzahlung. Dieser Anspruch kann zusammen mit dem Lohnanspruch geltend gemacht werden.

3.3. Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung

In Deutschland besteht die gesetzliche Pflicht, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gegen Unfall zu versichern. Diese gesetzliche Unfallversicherung dient dem Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und zur Entlastung der Arbeitgeber und der Arbeitgeberinnen. Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung ist es, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhüten und im Schadensfall den Verletzten, seine Angehörigen und seine Hinterbliebenen zu entschädigen.

Ein Unfall kann schwerwiegende Folgen haben. Gerade in den Bereichen in denen illegale Beschäftigung häufig vorkommt, sind gefährliche Unfälle möglich. Zum Beispiel fällt ein Bauarbeiter bei der Arbeit vom Gerüst und wird arbeitsunfähig, d.h. er kann nicht mehr arbeiten. Die Todesfolge ist die schlimmste Folge des Arbeitsunfalls. Vielleicht hinterlässt der Bauarbeiter Ehefrau und Kinder. Die gesetzliche Unfallversicherung kommt in dem Fall für den gesamten Schaden auf. Die Versicherungsleistung kann darin liegen, dass der verletzte Bauarbeiter medizinisch versorgt wird oder aber die Ehefrau und/oder die Kinder eine Rente bekommen.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die Beschäftigten bei der Berufsgenossenschaft gegen Unfall zu versichern; die Beiträge zur Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Die Unfallversicherung ist eine gesetzliche Versicherung. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Ansprüche auf Leistungen aus der Versicherung haben, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Beiträge bezahlt hat.

Für die gesetzliche Unfallversicherung ist es auch ohne Bedeutung, dass eine Arbeitserlaubnis und/oder eine Aufenthaltserlaubnis

fehlt. Kraft Gesetzes sind alle Beschäftigten unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsentgelts und ihrem Aufenthaltsstatus versichert. Auch für illegal Beschäftigte sind Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung gegeben, denn eine Beschäftigung liegt vor (im Sinne des § 7 Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV) und § 559 Abs. 1 Nr. 1 Reichsversicherungsordnung (RVO)), so dass bei Arbeitsunfall Anspruch auf Zahlung von Heilbehandlung, Verletztengeld oder Erneuerung von Körperersatzstücken, Berufshilfe, Verletztenrente, Sterbegeld, Rente an Hinterbliebene besteht.

Versicherungsträger sind die Berufsgenossenschaften sowie Bund, Länder, Großgemeinden und Gemeindeverbände.

Arbeitsunfall ist ein Unfall, den ein Versicherter oder eine Versicherte bei einer durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützten versicherten Tätigkeit erleidet. Die versicherte Tätigkeit muss die wesentliche Ursache für den Eintritt eines Unfalls darstellen und dieser Unfall muss wiederum zu einem Körperschaden führen.

Ein Arbeitsunfall muss nach den gesetzlichen Bestimmungen von dem Arzt oder der Ärztin und vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin gemeldet werden. Wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Schaden nicht meldet, hat dies keine Auswirkungen auf die Ansprüche auf Versicherungsleistungen.

Ärzte nehmen ihre Verpflichtung, einen Arbeitsunfall zu melden, in der Regel sehr ernst. Wenn aber der oder die Geschädigte den Arzt oder die Ärztin in der Behandlungssituation nicht darauf hingewiesen hat, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt, bleibt ihm die Möglichkeit, den Unfall später selbst anzuzeigen. Die Berufsgenossenschaft muss unabhängig von der Instanz, die den Schaden meldet, von Amts wegen prüfen und

entschädigen, sobald sie von einem Unfall erfahren hat.

Die Schadensmeldung ist nicht aufwendig. Die Berufsgenossenschaft muss aber genaue Angaben zum Hergang des Unfalls und die persönlichen Daten des oder der Geschädigten, die anhand eines Formulars erfragt werden, erhalten. Zu beachten ist hier auch, dass die Berufsgenossenschaft per Gesetz verpflichtet ist mit anderen Behörden zusammenzuarbeiten, insbesondere zur Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten mit der Bundesanstalt für Arbeit, den Krankenkassen, den Finanzbehörden und Ausländerbehörden.

Für die Schadensmeldung gibt es keine Fristen, nach deren Ablauf der grundsätzliche Anspruch auf Leistungen erlischt. Wenn der Unfall jedoch viele Jahre zurückliegt, können Zweifel darüber aufkommen, ob ein bestehender Gesundheitsschaden tatsächlich auf diesen Unfall zurückzuführen ist. Trotzdem spricht nichts dagegen, auch dann noch einen Schaden zu melden. Da es aber eine Verjährungsfrist für die Leistungen gibt, können sie im Falle der Anerkennung nur für diesen Zeitraum rückwirkend bezogen werden.

3.3.1. Einzelne Leistungen

3.3.1.1. Verletztengeld

Ab dem Tag der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit erhalten Verletzte Verletztengeld, falls sie keinen Lohn oder kein Gehalt vom Arbeitgeber bekommen.

3.3.1.2. Verletztenrente

Wenn durch intensive Behandlung die Folgen eines Arbeits- und Wegeunfalls bzw. einer Berufskrankheit nicht zu beheben sind, erhalten Betroffene eine Rente.

3.3.1.3. Leistungen bei Tod durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Nach einem tödlichen Arbeitsunfall, Wegeunfall oder Tod durch Berufskrankheit sind die Hinterbliebenen finanziell weitestgehend abgesichert. Als Hinterbliebenenrente werden gewährt:

- Witwen-/Witwerrente
- Waisenrente
- Rente an frühere Ehegatten bzw. Elternrente (unter besonderen Voraussetzungen).

Renten für den Versicherten oder die Versicherte oder andere Leistungen, z.B. Witwen oder Waisenrente, werden auch ins Ausland ausgezahlt. Zu beachten ist hier jedoch, dass die Rentenzahlung ins Ausland nicht in voller Höhe erfolgt. Falls aber mit dem jeweiligen Staat ein Abkommen über den Transfer von Sozialleistungen ins Ausland abgeschlossen worden ist, so wird die volle Höhe der Rente ins Ausland ausgezahlt. Solche Abkommen der Bundesrepublik Deutschland existieren für den Fall eines Arbeitsunfalls mit Israel, Marokko, Polen, Schweiz, Tunesien, Türkei, USA, für den Fall Alter/Tod/Invalidität bestehen Abkommen mit Chile, Israel, Kanada, Marokko, Polen, Schweiz, Tunesien, Türkei und der USA.

Wenn Leistungen zur Kompensation eines Arbeitsunfalls abgelehnt werden, kann in diesem Fall das Unfallopfer Widerspruch einlegen und gegen einen ablehnenden Widerspruchsbescheid Klage erheben.

Für öffentlichrechtliche Streitigkeiten auf dem Gebiet der Unfallversicherung sind die Sozialgerichte, im Bereich der Unfallverhütung die Verwaltungsgerichte zuständig. Es gelten die Vorschriften des Sozialgerichtsgesetzes bzw. der Verwaltungsgerichtsordnung.

Der Zugang zu den Sozialgerichten ist leicht. Jeder kann durch formloses Schreiben selbst Klage erheben. Hier sollte aber eine Vertretung durch einen Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin oder zugelassene Rechtsbeistände erfolgen. Gewerkschaften oder andere sozial- oder berufspolitische Verbände übernehmen für ihre Mitglieder die Prozessführung. Das Verfahren vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit ist in allen Instanzen für den Bürger gerichtskostenfrei. Anwaltpflicht besteht nicht.

Anhang 1: Beratungsstellen

Folgende Liste der Beratungsstellen enthält die Adressen und Telefonnummern von Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und NGO's, die eine allgemeine kostenlose Beratung anbieten. Wenn diese Stellen selbst nicht weiterhelfen können, so werden sie an andere weiterführende Beratungsstellen verweisen können.

Gewerkschaften

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon 030-24 060 0
Telefax 030-24 060 324
E-Mail info@bundesvorstand.dgb.de
Internet <http://www.dgb.de>

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Hauptvorstand
Postfach 501180
Haubachstraße 76
22765 Hamburg
Telefon 040-3 80 13-0
Telefax 040-38 92 63 7
E-Mail hauptverwaltung@ngg.net
Internet <http://www.gewerkschaft-ngg.de>

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Hauptvorstand
Postfach 30 47
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon 0511-76 31 0
Telefax 0511-76 31 71 3
E-mail info@igbce.de
Internet <http://www.igbce.de>

Gewerkschaft der Polizei

Bundesvorstand
Postfach 309 (40703)
Forststraße 3 a
40721 Hilden
Telefon 0211-71 04-0
Telefax 0211-71 04-22 2
E-Mail info@gdp.org
Internet <http://www.gdp.org>

Gewerkschaft Transnet

Hauptvorstand
Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt am Main
Telefon 069-75 36 0
Telefax 069-75 36 22 2
E-Mail info@transnet.org
Internet <http://www.transnet.org>

Industriegewerkschaft Metall

Vorstand
Lyoner Straße 32
60528 Frankfurt/Main
Telefon 069-66 93-0
Telefax 069-66 93-28 43
E-Mail hauptverwaltung@ngg.net
Internet <http://www.igmetall.de>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand Büro Frankfurt am Main
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon 069-78 97 3-0
Telefax 069-78 97 3-201/-02
E-Mail info@gew.de
Internet <http://www.gew.de>

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Postfach 60423
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
Telefon 069-95 73 70
Telefax 069-95 73 78 00
E-mail info@igbau.de
Internet <http://www.igbau.de>

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung Büro Berlin
Potsdamer Platz 10
10785 Berlin
Telefon 030-69 56-0
Telefax 030-69 56-39 56
E-Mail info@verdi.de
Internet <http://www.verdi.de>

DGB-Bezirke

Baden-Württemberg

Willi-Bleicher-Straße 20
70714 Stuttgart
Telefon 0711-20 28-0
Telefax 0711-20 28 250/-264/-267
E-mail info-bw@dgb.de
Internet <http://www.dgb-bw.de>

Hessen/Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main
Telefon 069-27 30 05-0
Telefax 069-27 30 05-79
E-Mail frankfurt-main@dgb.de
Internet <http://www.hessen.dgb.de>

Nordrhein-Westfalen

Friedrich-Ebert-Straße 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon 0211-36 83-0
Telefax 0211-36 83-159
Internet <http://www.nrw.dgb.de>

Bayern

Schwanthaler Straße 64
80336 München
Telefon 089-51 700 0-0
Telefax 089-51 700-216
E-Mail info@dgb.bayern.de
Internet <http://www.dgb-bayern.de>

Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt

Dreyerstraße 6
30169 Hannover
Telefon 0511-12 60 1-0
Telefax 0511-12 60 1-57
E-Mail lb.nsb@dgb.de

Sachsen

Postfach 120201 (01003)
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Telefon 0351-86 33-107/-108
Telefax 0351-86 33-158
E-Mail sachsen@dgb.de
Internet <http://www.dgb-sachsen.de>

Berlin/Brandenburg

Keithstraße 1-3
10787 Berlin
Telefon 030-21 240-0
Telefax 030-21 240-114
E-Mail info@berlin-brandenburg.dgb.de
Internet <http://www.berlin-brandenburg.dgb.de>

Nord

Eckdrift 83
19061 Schwerin
Telefon 0385-63 83-20 0
Telefax 0385-63 83-20 1
E-mail info.nord@dgb.de
Internet <http://www.nord.dgb.de>

West

Friedrich Kaiser Straße 26-30
55116 Mainz
Telefon 06131-28 16-0
Telefax 06131-22 57 39
E-Mail rheinland-pfalz@dgb.de
Internet <http://www.dgb-rlp.de>

DGB-Rechtsschutz

Hauptverwaltung
Postfach 10 20 17 (40011)
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 0211-4301-509/-516
Telefax 0211-4301-501
E-mail
andrea.bitterlich@dgbrechtsschutz.de

Hauptamtliche Beratungsstellen

DGB Beratungsstelle für ausländische Arbeitnehmer

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Telefon 040-28 58 236
Telefax 040-28 58 201

DGB-LB Berlin/Brandenburg Ausländerberatungsstelle

Keithstr. 1-3
10787 Berlin

Telefon 030-21 24 01 35
Telefax 030-21 24 01 14

Wohlfahrtsverbände und NGO's

Diakonische Werk der EKD

Reichensteiner Weg 24
14195 Berlin

Telefon 030-83 00 10
Telefax 030-83 00 12 22
E-mail info@diakonie.de
Internet <http://www.diakonie.de>

Caritas International

Karlstraße 40
79104 Freiburg im Breisgau

Telefon 0761-20 04 18
Telefax 0761-20 05 41
E-mail info@caritas.de
Internet <http://www.caritas.de>

PRO ASYL

Postfach 160 624
60069 Frankfurt/Main

Telefon 069-23 06 88
Telefax 069-23 06 50
E-mail proasyl@proasyl.de
Internet <http://www.proasyl.de>

Paritätischer Wohlfahrtsverband

Heinrich-Hoffmann-Str. 3
60528 Frankfurt

Telefon 069-67 06 0
Telefax 069-67 06 20 4
E-mail info@paritaet.org
Internet <http://www.paritaet.org>

AWO Bundesverband e.V.

Oppelner Str. 130
53119 Bonn

Telefon 0228-66 850
Telefax 0228-66 85 20 9
E-mail info@awobu.wao.org
Internet <http://www.awo.org>

Polnischer Sozialrat e.V. (Projekt ZAPO)

Oranienstr. 34
10999 Berlin

Telefon 030-61 51 71 7
Telefax 030-61 65 92 88
E-mail polskarada@t-online.de
Internet <http://www.polskarada.de>

Anhang 2: Stimmen der Gewerkschaften

DGB als Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses (WSA)

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss als beratendes Organ auf europäischer Ebene, der die Vertretung und den Meinungsaustausch der verschiedenen Gruppen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens sicherstellt, ist der Auffassung, dass eine Person „ohne Papiere“ ein Mensch ist, der dieselben Grundrechte und dieselbe Würde besitzt wie alle anderen Menschen.

Deshalb heißt es in seiner Stellungnahme zur Mitteilung an die Kommission über eine gemeinsame Politik auf dem Gebiet der illegalen Einwanderung (ABl. C 149 vom 21. 06. 2002) ausdrücklich, dass

„ein Einwanderer „ohne Papiere“ nicht eine Person „ohne Rechte“ ist. ...

Der Terminus „illegale Einwanderung“ (ist), wenn er sich auf die emigrierten Personen bezieht, in bestimmter Hinsicht zu präzisieren. Obwohl es nicht legal ist, in einen Staat ohne Papiere und Genehmigungen einzureisen, handelt es sich in diesem Fall nicht um Straftäter. ... Ein illegaler Einwanderer ist kein Krimineller, auch wenn seine Situation nicht legal ist.“

In der Stellungnahme zu dem „Grünbuch über eine Gemeinschaftspolitik zur Rückkehr illegal aufhältiger Personen“ vom 18. September 2002 (CES 1019/2002) kommt der Wirtschafts- und Sozialausschuss zu dem Schluss:

„dass es ein Fehler wäre, in der verbindlichen Rückkehr das wichtigste Mittel zu sehen, über das die EU im Umgang mit den Einwanderern, die sich derzeit in den Mitgliedstaaten „ohne Papiere“

re“ aufhalten, verfügt. Vielmehr ist ein globaler Politikansatz erforderlich, der sowohl Rückführungsmaßnahmen als auch Legalisierungsmaßnahmen umfasst.“

In dieser Stellungnahme wird weiterhin klar gestellt, dass in einigen Sektoren der europäischen Wirtschaft eine starke Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften besteht und die gegenwärtige restriktive Migrationspolitik weitgehend dafür verantwortlich ist, dass zahlreiche Menschen ohne Papiere in Europa leben.

„... Es ist zu betonen, dass die Kommission, das Parlament und der Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie unterschiedliche Experten aufgezeigt haben, dass die Union eine große Zahl Einwanderer sowohl für qualifizierte als auch nicht qualifizierte berufliche Tätigkeiten benötigt. Die Union braucht legale Einwanderer für das Funktionieren ihres Wirtschafts- und Sozialsystems; gleichwohl schotten sich die Mitgliedstaaten gegen die legale Einwanderung ab und verstärken dadurch die illegale Einwanderung.“

Die Stellungnahmen des WSA sind im vollem Wortlaut in den elf Amtssprachen auf dem Netzplatz des Ausschusses unter folgender Adresse zugänglich: <http://www.esc.eu.int> (Rubrik "Documents" auf der englischen und französischen Startseite)

DGB als Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) im Oktober 2001

in der Antwort des EGB auf die Mitteilungen der Kommission über eine Migrationspolitik der Gemeinschaft bekräftigt, dass die Gewerkschaften die Interessen aller Beschäftigten vertreten:

„Die Anwendung des Rechts auf Gewerkschaftsmitgliedschaft und des damit verbundenen Rechts der Gewerkschaften auf Wahrung der Interessen der ArbeitnehmerInnen muss auch für illegale ArbeitnehmerInnen gelten.“

IG-Metall

Im Rahmen der Diskussion und Abstimmung zum Zuwanderungsgesetz positioniert sich die IG Metall gegenüber der Regierungskoalition mit einem Brief. Am 11. September 2001 schreibt Manfred Schallmeier, zuständiges Vorstandsmitglied der IG Metall an den Vorsitzenden der Querschnittsgruppe Integration und Zuwanderung des SPD Bundestagsfraktion, Ludwig Stiegler:

„Wir in den Gewerkschaften des DGB haben - wie viele befreundete Organisationen auch - nach dem Studium des Berichts der sog. Süßmuth-Kommission mit einer gewissen Befriedigung feststellen dürfen, dass nunmehr erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland ein schlüssiges, ausländerfreundliches, integratives, die eigene Bevölkerung nicht überforderndes Gesamtkonzept mit einiger Aussicht auf Verwirklichung auf die politische Tagesordnung gesetzt wurde. Auch wenn der Kompromisscharakter des Berichtes an einigen Stellen zwangsläufig Deutlichkeit und Bekennermut zu klaren, unverwechselbaren Positionen vermissen lässt, so z.B. beim Problem der nichtstaatlichen und geschlechtsspezifischen Diskriminierung und Verfolgung oder der Legalisierungsangebote an Illegale, sind wir z.B. mit dem Interkulturellen Rat in Deutschland e.V. der Meinung, dass die Empfehlungen der Unabhängigen Kommission als Einstieg in eine moderne Ausländer- und Zuwanderungsgesetzgebung möglichst zügig und im Konsens politisch und parlamentarisch umgesetzt werden sollten.“

Der Brief endet mit Forderung 7:

„Die IG Metall ist außerdem mit dem Wirtschaftsausschuss der Europäischen Union der Meinung, dass die Legalisierung der Einwanderer, die bisher ohne Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung sind, wie in der EU auch in Deutschland Teil des neuen Migrationkonzepts sein muss. Wichtig ist gleichzeitig die Bekämpfung der Schwarzarbeit und der Ausbeutung von Einwanderern. Nach Meinung der IG Metall bedarf die Legalisierung keiner außerordentlichen Verfahren oder Amnestie, sondern kann schrittweise unter bestimmten Bedingungen wie Arbeitsbeziehungen, familiären Bedingungen, erfolgreicher sozialer Integration, humanitären Gründen u.a. vollzogen werden.“

IG BAU

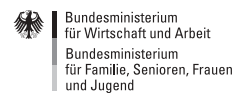
in der Pressemitteilung zum Gesetz gegen Illegalität am Bau vom 27. Juni 2002 stellt IG-Bau-Chef Wiesehügel fest:

„In Zukunft wird der Einsatz von illegal Beschäftigten die Unternehmen teuer zu stehen kommen. Diesen Unternehmen kann jetzt wirksam das Handwerk gelegt werden. Sie können von der Amtsvergabe ausgeschlossen werden und müssen bei illegaler Beschäftigung eine hohe Strafe von bis zu einer halben Million Euro bezahlen ... Die Bundesregierung stellt mit dem Gesetz die Weichen für einen fairen Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt und für die langfristige Sicherung von hunderttausenden Arbeitsplätzen.“

Anhang 3: Einschlägige Gesetze

Abgabenordnung (AO)
Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
Ausländergesetz (AuslG)
Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG)
Asylverfahrensgesetz (AsylVfG)
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
Gewerbeordnung (GewO)
Handwerksordnung (HwO)
Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG)
Schwarzarbeitsgesetz (SchwArbG)
Sozialgesetzbuch, Erstes Buch (SGB I)
Sozialgesetzbuch, Drittes Buch (SGB III)
Sozialgesetzbuch, Viertes Buch (SGB IV)
Sozialgesetzbuch, Fünftes Buch (SGB V)
Sozialgesetzbuch, Sechstes Buch (SGB VI)
Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII)
Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (SGB X)
Strafgesetzbuch (StGB)
Strafprozessordnung (StPO)
Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)

Gefördert durch das



Die Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt wird herausgegeben von:



Bereich Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211-4301-183
Fax: 0211-4301-134
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de