

„Niedrigschwelliges (Rechts-)Beratungsangebot im Oldenburger Münsterland für Arbeitsmigranten in prekären Beschäftigungsverhältnissen“

1. Ausgangssituation:

Über die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigranten in den sog. prekären Beschäftigungsverhältnissen ist in den vergangenen Jahren vielfach diskutiert worden. Unter den Begriff "Prekäre Beschäftigung" fallen Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, keine Absicherung durch die Sozialversicherung und nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen.

Besonders häufig ist diese Beschäftigung unter anderen auch in der südoldenburgischen Fleischindustrie anzutreffen. Aber auch andere Branchen wie z. B. das Hotel- und Gastgewerbe und die Baubranche sind betroffen. EU-Zugewanderte aus Osteuropa arbeiten und wohnen z. T. unter menschenunwürdigen Bedingungen. Die Ursachen für die prekären Beschäftigungs- und Wohnverhältnisse sind unterschiedlich, aber für fast alle gilt:

Die Betroffenen sprechen gar kein oder wenig Deutsch. Sie kennen sich im deutschen Arbeits- und Sozialrecht nicht aus, und wenn doch, nehmen sie ihre rechtlichen Möglichkeiten nicht wahr aus Angst, ihre Arbeit und/oder Unterkunft und damit ihre Existenzgrundlage zu verlieren. Den Migrantinnen und Migranten müssen daher muttersprachliche Beratungsangebote orts- und zeitnah zur Verfügung stehen, damit ihre Unwissenheit und Angst nicht systematisch von Arbeitgebern und/oder Vermietern ausgenutzt werden können.

2. Ziele:

2.1 Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen Beschäftigten

Die (Rechts-)Beratungsstelle trägt durch parteiliche Beratung von Betroffenen und die Unterstützung bei der Wahrnehmung der eigenen Arbeitnehmerrechte dazu bei, menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen für mobile Beschäftigte zu entwickeln und festzuschreiben.

2.2 Hilfe zur Selbsthilfe

Das Fehlen eines derartigen unabhängigen und für jede/n erreichbaren Beratungsangebotes ist offenkundig. Zwar existieren seit einiger Zeit die bei der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V. und dem Projekt „Faire Mobilität“ angesiedelten mobilen Beratungsangebote, die jedoch die Bedarfe von Ratsuchenden aus vielen Landkreisen vor allem in Nord-West-Niedersachsen abdecken sollen. Diese Berater/Innen sind zwar vernetzt, können aber den Bedarf im Oldenburger Münsterland nicht abdecken. Vielmehr könnten sie mit der neu einzurichtenden (Rechts-) Beratungsstelle kooperieren.

Die geplante ortsnahe eingerichtete (Rechts-)Beratungsstelle soll Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in prekären Beschäftigungs- und Wohnbedingungen niedrigschwellig über das geltende Arbeitsrecht sowie über unser Wirtschafts- und Sozialsystem informieren und sie entsprechend ihrer Situation beraten. Sie würde so dazu beitragen, diese Rechte selbst mittelbar oder unmittelbar wahrnehmen zu können, jedenfalls über Rechte informiert zu sein. Sie dient so der Integration und der Ermüdung der mobilen Beschäftigten.

2.3 Unterstützung bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten

Die (Rechts-)Beratungsstelle unterstützt die Betroffenen konkret einzelfallbezogen bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten. Rechtlich relevante Sachverhalte werden im direkten Gespräch analysiert und ggf. einer entsprechenden Lösung näher gebracht. Außergerichtliche wie auch gerichtlich-prozessuale Möglichkeiten können so vorab identifiziert werden. Außergerichtliche Einigungen werden von der Beratungsstelle gemeinsam mit den Klienten angestrebt. Sofern erforderlich wird ansonsten an einen Rechtsbeistand vermittelt, der die Interessen der Betroffenen adäquat und von der Beratungsstelle unabhängig vertreten soll.

2.4 Missstände werden öffentlich gemacht – Erfolge und Verbesserungen werden dokumentiert

Durch die Evaluation und Veröffentlichung der Beratungstätigkeit in enger Abstimmung mit dem Träger, dem das Erstinformationsrecht zukommt, wird die Öffentlichkeit regelmäßig und in geeigneter Weise über die Situation von mobilen Beschäftigten informiert. Die Beratungsstelle wird Daten liefern, die die tatsächliche Situation der mobilen Beschäftigten abbilden und frühzeitig auf Missstände hinweisen. Ebenso werden Verbesserungen der Situation von mobilen Beschäftigten dokumentiert und adäquat veröffentlicht.

3. Umsetzung:

3.1 Clearing und Vermittlung

Nach unseren bisherigen Erfahrung in der Beratung ist die Prekarität der Lebenslage sowohl auf der arbeitsrechtlichen wie auch der sozialrechtlichen Ebene zu finden, oft auf beiden Ebenen zugleich und ausgerechnet bei denjenigen Personen, die sich oft unfreiwillig schon oder bald in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen befinden oder befinden müssen, um aus der geleisteten Arbeit ihren Lebensunterhalt sichern zu können.

Oft gilt die Formel: Wer sich arbeitsrechtlich mit Arbeitgebern z.B. um

vorenthaltenen Lohn oder bei Kündigung streiten will, braucht begleitend oft die sozialrechtliche Unterstützung (z.B. gegen Sperrzeiten, gegen Verlust des Arbeitnehmerstatus beim Jobcenter, von der Bewältigung des ganzen Antragsweges ganz zu schweigen). Schon die Beantragung von Prozesskostenhilfe bedarf einer qualifizierten Hilfestellung.

Wer sich sozialrechtlich Leistungen sichern will, der/dem gelingt dies umso leichter, als er sich arbeitsrechtlich nicht mit ungerechtfertigten Vorwürfen (Abmahnungen bei ‚Versäumnissen‘, sog. ‚Eigenkündigungen‘, Aufhebungsverträgen, Lohnkürzungen) aus dem Bereich der Anspruchsberechtigten hinausdrängen lässt.

Im Rahmen eines ersten Clearinggesprächs klärt die Beratungsstelle für mobile Beschäftigte zunächst die Bedürfnisse der Menschen sowie deren Problematiken und Fragestellungen. In einem weitergehenden Schritt werden Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt. Bei komplexeren Problematiken werden die Ratsuchenden an die entsprechenden Fachdienste vermittelt und bei Bedarf dorthin begleitet.

Konkret soll durch diese Weichen- bzw. Filterfunktion der Clearingstelle sichergestellt werden, dass nur der Ratsuchende das Angebot der arbeitsrechtlichen Beratung beansprucht, der tatsächlich auch der qualifizierten rechtlichen Beratung bedarf und wo eine Prüfung der Erfolgsaussichten einer Auseinandersetzung sinnvoll erscheint.

Es ist mithin zu unterscheiden zwischen denjenigen Beratungsthemen, die in die Sozial- und Sozialrechtsberatung gehören und zwingend dort bearbeitet werden müssen, um effektive Lösungen zu finden (hierfür werden die bestehenden Beratungsstrukturen, soweit möglich, eingebunden und genutzt) und den eigentlichen arbeitsrechtlichen Fragestellungen, die nicht in die Hände der Sozialberatung gehören. Das heißt, Clearing muss in beide Richtungen wirken: die Sozial- und Sozialrechtsberatung gibt die Arbeitsrechtsfragen an die Arbeitsrechtsberatung weiter, die Arbeitsrechtsberatung gibt die Sozialrechtsfragen an die Sozial- und Sozialrechtsberatung weiter.

„Clearing“ im Sinne der Zuordnung einer zwischenzeitlich auftretenden Problematik an das zuständige Beratungsangebot ist kein einmaliger Vorgang, sondern kann im Zuge des Fortgangs von Beratung und Unterstützung wiederholt auftreten. Die Bewältigung schwieriger Lebenslagen (z.B. Erkrankung im Zuge einer Auseinandersetzung mit einem Arbeitgeber, Begleitung zu Arzt und/oder medizinischem Dienst) bedarf der engen Kooperation von Beratungsangeboten, auch der Beratung im Team, um bedarfsgerecht unterstützen zu können.

Ratsuchende erleben so, dass sie kompetente Unterstützung erfahren ohne Extra-Wege gehen zu müssen. Zugangshindernisse und Hemmschwellen, die nach bisheriger Erfahrung für viele Betroffene bestehen, werden bei dieser Art eines Angebotes minimiert.

3.2(Rechts-)Beratung

Es folgt eine unentgeltliche Beratung durch eine regelmäßig rechtlich geschulte Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin und/oder einen Volljuristen iSd. Rechtsdienstleistungsgesetzes.

Sollte die Stelle von einer / einem Sozialarbeiter/in besetzt werden, muss während der gesamten Beratungstätigkeit eine Person mit der Befähigung zum Richteramt (=Volljuristen) für etwaige Nachfragen zur Verfügung stehen (vgl. § 6 Rechtsdienstleistungsgesetz).

Wenn erforderlich, wird unmittelbar an einen Rechtsbeistand (außerhalb der Beratungsstelle) vermittelt, der die Interessen der Betroffenen anwaltlich (auch vor Gericht) vertreten kann.

Konkret bedeutet Beratung an dieser Stelle zunächst das gegenseitige Kennenlernen und den Aufbau einer vertraulichen Basis für die ggf. längere Zusammenarbeit während der oft emotional geprägten Auseinandersetzungen. Der wichtigste und insofern zeitaufwändigste Teil der (Erst-) Beratung ist die sog. Sachverhaltsermittlung und daran anknüpfend die Sachverhaltsanalyse. Es ist zur Vermeidung unnötiger rechtlicher Auseinandersetzungen oder gerichtlicher Verfahren zwingend erforderlich, den Tatbestand möglichst dezidiert zu erfassen, um ihn dann einer rechtlichen Beurteilung zuzuführen. Die Erfolgsaussichten einer Auseinandersetzung entscheiden sich häufig schon in einer gewissenhaften Sachverhaltsarbeit, ohne die eine rechtliche Einschätzung unmöglich ist.

Der zweite Schritt dann ist die strategische Entscheidung, ob es sich überhaupt um einen ausreichend rechtlich relevanten Sachverhalt handelt und wie dieser in ein passendes Verfahren gebracht werden kann. Neben der oft erfolgreichen außergerichtlichen Diskussion sind auch Güteverhandlungen und Mediationen im Vorfeld der eigentlichen Auseinandersetzung vor Gericht denkbar und möglich. Die arbeitsrechtliche Praxis zeigt, dass vielfach die Angelegenheiten außer- oder vorgerichtlich auf diesem Wege beigelegt werden können. Auch darin besteht eine wichtige Aufgabe der Beratungsstelle.

Im Sozialrecht kommen regelmäßig zudem strafrechtliche Begebenheiten mit Blick auf den sog. Sozialversicherungsbetrug u.a. in Betracht, die in die Überlegungen einzubeziehen es gilt. Da das Feld des Sozialversicherungsrecht ein regelmäßig schwaches Klientel mit sich bringt, inhaltlich aber außerordentlich anspruchsvoll und ausgeprägt ist,

finden sich auf dem Markt nicht viele Rechtsabsolventen, die diesen Schwerpunkt bearbeiten.

Eine Vergütung des Anwaltes, der die Ratsuchenden dann vor Gericht vertritt, erfolgt nicht durch die Beratungsstelle oder ihren Träger, sondern wird in der Regel durch die gesetzlich vorgesehene Prozesskostenhilfe sichergestellt. Die Antragstellung kann durch die (Rechts-)Beratungsstelle begleitet werden.

3.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die (Rechts-)Beratungsstelle für mobile Beschäftigte setzt sich als „Anwältin und Sprachrohr“ der betroffenen Menschen für deren Interessen und Bedürfnisse in enger Abstimmung mit dem Träger in Kirche und Politik ein.

Die (Rechts-)Beratungsstelle steht als Ansprechpartnerin für Organisationen und Gruppierungen zur Verfügung, die sich im gesellschaftspolitischen Umfeld in der Region für die Verbesserung der Situation der betroffenen Arbeitnehmer/innen einsetzen, z.B. das Netzwerk für Menschenwürde in der Arbeitswelt (Mida), kirchliche Verbände und Gewerkschaften.

3.4 Dokumentation und Evaluation der Beratungsarbeit

Die Evaluation der Ergebnisse erfolgt in Kooperation mit der Universität Vechta zur empirischen Untersuchung der Situation der mobilen Beschäftigten. Hierbei soll insbesondere auf folgende Punkte eingegangen werden:

- Bedarfssituation der Klientel und eventuelle Veränderungen
- statistische Daten und Dokumentation von Einzelfällen
- erbrachte Leistungen
- Kooperationen mit anderen Fachdiensten
- zukünftige Modelle der Umsetzung
- weitere Empfehlungen

4. Rahmenbedingungen

4.1 Zugangsbeschränkungen erkennen und abbauen

Das Beratungsangebot steht allen Menschen unabhängig von Geschlecht, Konfession und Nationalität zur Verfügung. Es ist niederschwellig angelegt. Zugangsbeschränkungen und –hemmnisse sollen erkannt und abgebaut werden. Hierzu zählen z. B. eine dezentrale Beratungsstruktur, die Erreichbarkeit der Beratungsstelle in den Abendstunden, der Einsatz von Sprachmittlern und die digitale Erreichbarkeit.

Als gut erreichbare Standorte und mit Blick auf eine enge Vernetzung mit den bereits vorhandenen Angeboten der Sozialberatung wären Vechta,

Damme, Lohne und der Bereich Visbek / Goldenstedt im Landkreis Vechta, sowie Essen, Garrel und Emstek im Landkreis Cloppenburg als Standorte für die neue Beratungsstelle denkbar.

4.2 Stellenumfang und Mitarbeiter(innen)profil:

Auf Grund der Erfahrungen der bereits tätigen Beratungsstellen ist für das Gelingen des Projekts die Finanzierung von zwei vollen Personalstellen erforderlich. Die Einstellung wenigstens einer Juristin / eines Juristen ist aufgrund der Sach- und Fachkenntnisse im konkreten Fall von Vorteil und wegen der speziell zu bearbeitenden Aufgabe der Rechtsberatung deutlich zu empfehlen. Die Fach- und Sachkompetenz einer Sozialarbeiterin / eines Sozialarbeiters ist für die Besetzung der zweiten Stelle zu empfehlen.

Die Qualitätssicherung erfordert den Besuch von Fachtagungen, Fortbildungen und Supervisionen im Rahmen der Dienstzeit. Die Arbeitszeiten der Klienten machen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten in der (Rechts-)Beratungsstelle erforderlich.

Die regelmäßige Verfügbarkeit von für ihren Einsatz in dieser Beratung qualifizierten Sprachmittlern/-innen ist eine Grundvoraussetzung der Erreichbarkeit und der Arbeitsfähigkeit der (Rechts-)Beratungsstelle. Ihre Finanzierung ist von Beginn an zu sichern. Sinnvoll wäre es, hier mehrere Sprachmittler mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen auf Minijobbasis zu beschäftigen.

Da ein wesentlicher Schwerpunkt dieses Projekts die Hilfestellung und Fachberatung in rechtlichen Angelegenheiten und Fragestellungen des Arbeits- und Sozial-, Miet- und Vertragsrechts ist, wird derzeit davon ausgegangen, dass die Vorgaben des Rechtsdienstleistungsgesetzes einzuhalten sind. Nach Maßgabe von § 6 RDG wären die Fachberatungen der Klienten Rechtsdienstleistungen und müssten unter Anleitung einer Person erfolgen, der die entgeltliche Erbringung von Rechtsdienstleistungen erlaubt ist oder die die Befähigung zum Richteramt besitzt. Gemeint sind damit Volljuristen mit wissenschaftlicher Hochschulbildung, also einer mindestens 4 jährigen Universitätsausbildung zzgl. eines 24 bis 28 monatigen Referendariats zzgl. Wartezeiten.

Die Eingruppierung eines Volljuristen nach AVR beginnt aufgrund der wissenschaftlichen Hochschulausbildung nebst Referendariat regelmäßig in VG 2 Anlage 2 AVR (vgl. VG 2 Ziffer 12 Anlage 2 AVR). In begründeten Fällen wäre eine übergangsweise Eingruppierung in VG 3 Ziffer 21 Anlage 2 AVR anfangs denkbar, würde jedoch bereits außerhalb der sog. Tarifautomatik der AVR liegen. Das Einstiegsgehalt eines Juristen mit einer vollen Stelle beginnt mithin bei (brutto) ca. € 3.740,00 (bzw. € 3.400,00) - zzgl. der übrigen Lohnnebenkosten (aktuell ca. 27%) sowie Urlaubsgeld (ca. 300,00) und Jahressonderzahlung liegen die

Arbeitgeberbruttopersonalkosten hier schon zu Beginn über der Marke von € 70.000,00 und werden aufgrund der Stufenregelung und regelmäßiger Tarifierhöhungen steigen.

Unter Anleitung ist zwar keine ständige Präsenz und Kontrolle durch einen Volljuristen zu verstehen, aber – soweit erforderlich - die Einweisung oder die Möglichkeit der jederzeitigen Hinzuziehung eines geeigneten Volljuristen. Damit wäre auch die Einstellung eines Sozialarbeiters/Sozialpädagogen möglich, der im Zweifel den Kontakt zu einem externen Anwalt herstellen kann.

Veranschlagt man hier als Gehalt die EG S11b, Stf. 3, Anlage 33 AVR mit entsprechender Jahressonderzahlung (76%) und Leistungsentgelt (mtl. 2%) errechnen sich hier die Arbeitgeberbruttopersonalkosten schon beim Einstiegsgehalt auf € 57.000 . Entsprechende Stufen- und Tabellensteigerungen sind hiervon nicht erfasst.

Die Sachkostenpauschale sollte realistisch großzügig mit 15 – 20% veranschlagt werden, da steigende Raummieten, technische Ausstattungen, insbesondere auch Zugang zu Literatur- bzw. Quellenrecherche neben regelmäßigen Auffrischungsqualifikationen berücksichtigt werden müssen.

4.3 Weitere Rahmenbedingungen

Die (Rechts-)Beratungsstelle für mobile Beschäftigte kann nur dann erfolgreich tätig sein, wenn alle erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Hierzu gehören insbesondere dezentrale Beratungsräume. Dies macht die Situation im öffentlichen Nahverkehr in den Flächenlandkreisen Vechta und Cloppenburg notwendig. Die räumliche und technische Ausstattung muss eine reibungslose Beratung sicherstellen.

Weiterhin benötigt die (Rechts-)Beratungsstelle einen eigenverwalteten Etat in angemessener Höhe zur bedarfsgerechten Verwendung. Diese Mittel werden insbesondere für Fahrtkosten, Kosten für Fachliteratur, Fortbildungen, Verwaltung, Telekommunikationsmittel, Raummiete, Veranstaltungen und Bürobedarf benötigt.

Ein Dienstfahrzeug oder die dienstliche Nutzung von Privatfahrzeugen muss möglich sein.

Vorläufige Kostenkalkulation

Personalkosten inkl. Lohnnebenkosten Volljurist	70.000,00 €
Sachkosten pauschal (Miete, Fortbildungen, EDV, Telefon, Fahrtkosten, etc.)	12.000,00 €
Kosten Sprachmittler (2 Personen auf Minijobbasis)	<u>15.000,00 €</u>
Summe (jährlich)	<u>97.000,00 €</u>

alternativ

Personalkosten inkl. Lohnnebenkosten Soz.Päd./Arb.	57.000,00 €
Sachkosten pauschal (Miete, Fortbildungen, EDV, Telefon, Fahrtkosten, etc.)	12.000,00 €
Kosten Sprachmittler (2 Personen auf Minijobbasis)	<u>15.000,00 €</u>
Summe (jährlich)	<u>84.000,00 €</u>

Vorstehende Ausführungen entstanden unter Federführung von Herrn Dietmar Fangmann vom LCV Oldenburg unter Beteiligung von Frau Brinkhus-Saltys und der verschiedenen Beratungsdienste, die an dem ersten auf Einladung von Herrn Landrat Winkel stattgefundenen Austausch im Gebäude des Landkreises Vechta am 9. Februar 2017 teilgenommen hatten. Die Beteiligung durch die Beratungsdienste war von sehr unterschiedlicher Intensität.

Vechta, 16.08.2017

Bernd Winter, Officialatsrat