

fair **DGB**

Arbeitnehmerfreizügigkeit
gerecht gestalten.

FALLSAMMLUNG GLASFASER- AUSBAU 2024

Prekäre Arbeitsbedingungen,
Abhängigkeit und Missbrauch

Der Ausbau der Glasfasernetze ist derzeit eines der wichtigsten Infrastrukturprojekte in Deutschland. In der Regel sind es ausländische Beschäftigte, die die Glasfaserkabel verlegen. Sie arbeiten häufig unter prekären Bedingungen und sind in hohem Maße von ihren Arbeitgebern abhängig. Dies begünstigt Missbrauch und Betrug.

Die Zahl der arbeitsrechtlich bedenklichen Vorfälle steigt bundesweit seit Jahren an. Einige dieser Fälle haben zwar bereits ein Medienecho hervorgerufen, Reaktionen auf politischer Ebene, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt hätten, sind bisher jedoch ausgeblieben.

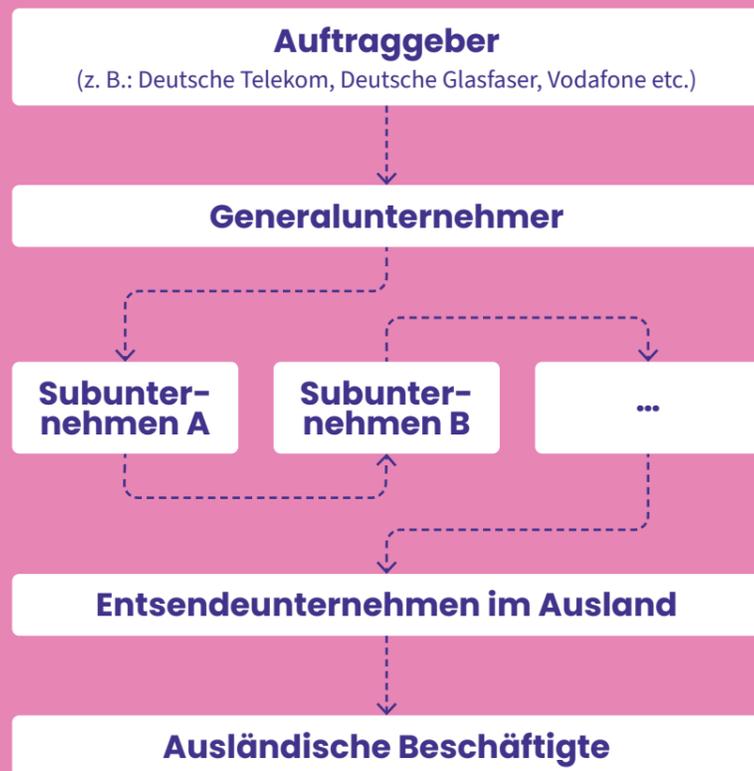
Arbeitsausbeutung im Glasfaserausbau ist kein Einzelfall, sondern hat System. Ein wesentlicher Faktor, der zu den Missständen beiträgt, sind die langen Subunternehmerketten (siehe Abbildung S. 4). Die Auftragsweitergaben an Subunternehmen erzeugen Intransparenz. Dies erleichtert den beteiligten Unternehmen ihre Verantwortung für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Standards und Mindestlöhnen abzuwälzen. Für die Beschäftigten ist es sehr kompliziert, die verantwortlichen Unternehmen oder die in letzter Instanz haftenden Generalunternehmer ausfindig und ihre Ansprüche geltend zu machen. Dabei sind im Gegensatz zu anderen Bereichen des Bauhauptgewerbes die großen Glasfaseranbieter bzw. Telekommunikationsunternehmen als Auftraggeber gut über die Verlegung ihrer Netze informiert und arbeiten in der Regel eng mit den Generalunternehmern zusammen.

Um weitere Ausbeutung zu verhindern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, empfiehlt die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) eine Ausweitung der Generalunternehmerhaftung auf die Auftraggeber und eine Ausweitung der staatlichen Kontrolle. Schwerpunktprüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls könnten den massiven Verstößen gegen das Mindestlohngesetz entgegenwirken. Auch eine Verpflichtung der Auftraggeber zur Meldung neuer Glasfaserbaustellen an die Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer würde die Transparenz in der Branche erhöhen.

Als Beratungsnetzwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) setzen wir uns bei Faire Mobilität – zusammen mit Faire Integration, dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) und anderen gewerkschaftsnahen, arbeitsrechtlichen Beratungsstellen – für den Schutz von Arbeitnehmerrechten und eine gerechte Behandlung ausländischer Beschäftigter ein. Mit dieser Fallsammlung wollen wir auf die drängende Problematik im Glasfaserausbau aufmerksam machen und dazu beitragen, dass sowohl die Politik als auch die beteiligten Unternehmen Maßnahmen zur Beseitigung der Missstände ergreifen. Die folgenden Ausführungen werden zeigen: Es ist höchste Zeit zu handeln!

Kateryna Danilova
Branchenkoordinatorin Baugewerbe & Landwirtschaft

So sieht eine typische Subunternehmerkette im Bereich des Glasfaserausbaus aus



Ein Telekommunikationsunternehmen vergibt einen Auftrag zur Verlegung eines Glasfaserkabels an ein Bauunternehmen. Das Bauunternehmen kann den Auftrag oder Teile davon an ein Subunternehmen weitergeben. Das Subunternehmen kann wiederum ein weiteres Subunternehmen mit demselben Auftrag beauftragen. Dieser Schritt kann in der Kette mehrmals wiederholt werden, bis das Unternehmen erreicht ist, das die Personen beschäftigt, die die Arbeit ausführen. Oft handelt es sich dabei um ein Entsendeunternehmen aus dem Ausland, das in der Regel osteuropäische Arbeitnehmer beschäftigt. In Deutschland gibt es keine Beschränkung, wie viele Subunternehmen für einen Auftrag eingesetzt werden dürfen. Alle Bauunternehmen bis auf das erste haften aber in so einer Kette für die Löhne der Beschäftigten nach der Generalunternehmerhaftung.

Inhalt

- Fall 01** Unklare Verantwortlichkeiten in der Subunternehmerkette 6
- Fall 02** Gewalt durch Arbeitgeber I 7
- Fall 03** „Geschäftsmodell“ Schwarzarbeit 8
- Fall 04** Lohnbetrug durch Nichtbezahlung von Überstunden und Urlaubsentgelt 8
- Fall 05** Lohnbetrug durch „Briefkastenfirmen“ I 9
- Fall 06** Auftraggeber können bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen helfen 9
- Fall 07** Lohnbetrug durch Scheinselbständigkeit 10
- Fall 08** Gewalt durch Arbeitgeber II 11
- Fall 09** Lohnbetrug durch „Briefkastenfirmen“ II 12
- Fall 10** Lohnbetrug durch Insolvenz I 13
- Fall 11** Lohnbetrug durch Insolvenz II 13
- Fall 12** Lohn(teil)betrug I: Arbeitgeber begleichen nur einen Teil der Lohnforderungen 14
- Fall 13** Lohn(teil)betrug II: Arbeitgeber begleichen nur einen Teil der Lohnforderungen 14
- Fall 14** Lohnbetrug durch „Briefkastenfirmen“ III 15
- Fall 15** Kommunen können bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen helfen 15
- Fall 16** Nach der Ausreise sind Lohnansprüche nur schwer durchsetzbar 16
- Fall 17** Beratungsstellen können bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen helfen 16
- Fall 18** Langes Warten trotz erfolgreicher Lohndurchsetzung 17
- Fall 19** Vergebliche Lohnforderungen in Unternehmen, die vom Zoll überprüft werden 17
- Fall 20** Illegale Geschäftspraktiken erschweren Nachweis und Bekämpfung von Unrecht 18

FALL 01

Unklare Verantwortlichkeiten in der Subunternehmerkette

Je länger die Subunternehmerketten sind, desto schwieriger ist es, den Generalunternehmer zu identifizieren und ihn zur Verantwortung zu ziehen. Im Fall von 24 serbischen Bauarbeitern, die seit einem Jahr um die Auszahlung ihrer Löhne kämpfen, ist die Kette mit fünf Subunternehmen besonders lang – in der Baubranche allerdings keine Seltenheit. Die Arbeiter wurden über slowenische und kroatische Firmen nach Deutschland entsandt, um im Auftrag der Deutschen Glasfaser im baden-württembergischen Mössingen Kabel zu verlegen. Für ihre Arbeit erhielten sie nur einen Teil ihres Lohns. Die Summe der Lohnrückstände beträgt insgesamt mehr als 32.000 Euro netto. Faire Mobilität richtete im Namen der Bauarbeiter Zahlungsaufforderungen an die Subunternehmen und den vermuteten Generalunternehmer sowie an Deutsche Glasfaser als Auftraggeber. Auch die slowenische Gewerkschaft schaltete sich ein und schickte stellvertretend eine Zahlungsaufforderung an das slowenische Subunternehmen. Während die Subunternehmen überhaupt nicht reagierten, lehnte der Generalunternehmer, der zur Einhaltung der Mindestlöhne verpflichtet ist, jede Verantwortung ab – trotz der Beweise, die in Form von Bauplänen und Verträgen mit Subunternehmen vorliegen. Deutsche Glasfaser verwies auf ein anderes Unternehmen, das zuständig sei, aber ebenfalls die Verantwortung abstritt. Weitere Nachfragen ließ Deutsche Glasfaser unbeantwortet. Den Generalunternehmer konnte Faire Mobilität schließlich über die Kommune ermitteln. Nach über einem Jahr Kampf und obwohl die Bauarbeiten längst abgeschlossen sind, haben die 24 Arbeiter ihren Lohn aber immer noch nicht erhalten. Eine Ausweitung der Generalunternehmerhaftung auf die Auftraggeber sowie eine Meldepflicht bei der SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) für alle im Glasfaserausbau tätigen Unternehmen¹ würde es den Beschäftigten künftig erleichtern, ihre Ansprüche durchzusetzen.



¹ Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) verpflichtet Unternehmen, deren Beschäftigte überwiegend bauliche Leistungen erbringen, zur Teilnahme an den Sozialkassenverfahren und zur Anmeldung bei der SOKA-BAU. In Bezug auf die Teilnahme am Urlaubsverfahren der SOKA-BAU gilt dies auch für Entsendeunternehmen, weil es sich dabei um eine Mindestarbeitsbedingung handelt. Neben dem VTV gelten weitere allgemeinverbindliche Tarifverträge, wie der Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV). Daraus ergeben sich weitere Ansprüche für die Beschäftigten, beispielsweise auf 30 Tage bezahlten Erholungsurlaub und auf Zusatzrente. Im Bereich des Glasfaserausbaus umgehen viele Unternehmen die Verpflichtung zur Teilnahme an den Sozialkassenverfahren, indem sie sich als Elektro- und Telekommunikationsunternehmen darstellen, obwohl sie überwiegend Tiefbauleistungen erbringen.

FALL 02

Gewalt durch Arbeitgeber I

Oftmals befinden sich ausländische Beschäftigte in extremer Abhängigkeit von den Unternehmen. Ein besonders krasser Fall ist der eines Mannes aus Ungarn, der sich im Herbst 2022 bei der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Dortmund meldete. Der Ratsuchende war in der Nähe von Bielefeld im Glasfaserausbau tätig gewesen, hatte mündlich einen Stundenlohn von 10 Euro netto zugesagt bekommen und wohnte mit seiner schwangeren Frau und seiner anderthalbjährigen Tochter in einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft. Nachdem er immer öfters nach dem ihm vorenthaltenen Lohn gefragt habe, sei der Arbeitgeber mit Begleitern in die Unterkunft gekommen, habe den Ratsuchenden geschlagen, seine Frau angegriffen und die Familie auf die Straße gesetzt. Sie hätten dann im Freien übernachten müssen. Eine Rücksprache mit dem örtlichen Rathaus ergab, dass es sich bei der Unterkunft der Familie um ein dem Ordnungsamt bekanntes Bordell handelte. Der Ratsuchende bestätigte dies und berichtete in diesem Zusammenhang von Problemen mit betrunkenen und aggressiven Männern. Von den bedrohlichen Vorgängen verängstigt, erklärte er, auf seine Lohnforderungen in Höhe von 3.000 Euro brutto verzichten und mit seiner Familie schnellstmöglich nach Ungarn ausreisen zu wollen. Für letzteres übernahm die Stadt die Kosten. Eine Woche nach der Rückkehr beschloss der Mann seinen Lohn doch noch einzufordern, denn seine Familie war mittellos. Doch nun war der Arbeitgeber nicht mehr auffindbar. Eine Nachfrage bei der Deutschen Rentenversicherung ergab, dass der Ratsuchende für die Zeit der Beschäftigung nicht angemeldet war. Faire Mobilität verfasste daraufhin eine Strafanzeige, unter anderem wegen Menschenhandel zum Zwecke der Ausbeutung der Arbeitskraft, Schwarzarbeit und Körperverletzung. Es stellte sich heraus, dass der Arbeitgeber bereits polizeilich gesucht wurde. Eine Woche nach der Abreise der ungarischen Familie soll er einem anderen Kollegen mehrfach mit einem Hammer auf den Kopf geschlagen haben. Weitere Gewaltdelikte werden ihm vorgeworfen. Der flüchtige Arbeitgeber konnte schließlich gefasst werden, doch während des Strafprozesses wurde schnell klar, dass er die Lohnrückstände nicht begleichen würde. Auch der Generalunternehmer, an den inzwischen eine Geltendmachung verschickt worden war, weigerte sich, den Lohn zu zahlen. Nachdem das deutsche Fernsehen über den Fall berichtet hatte, erhielt der Ratsuchende durch Spenden von Bürgerinnen und Bürgern immerhin annähernd den Betrag, den ihm sein Arbeitgeber schuldete.

Faire Mobilität | Dortmund | Herbst 2022

FALL 03

„Geschäftsmodell“ Schwarzarbeit

Für ausländische Beschäftigte besteht in Deutschland ein hohes Risiko, durch rechtswidriges Verhalten der Unternehmen in die Schwarzarbeit gedrängt zu werden. Umso schwerer ist es für sie, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Dieses Dilemma lässt sich eindrücklich am Fall von zwei Geflüchteten aus Syrien aufzeigen, die sich an die Beratungsstelle von Faire Integration in Saarbrücken wandten. Beide hatten im Frühjahr 2023 ihre Arbeit bei einer saarländischen Firma aufgenommen, wurden aber auf verschiedenen Baustellen in Rheinland-Pfalz eingesetzt. Ihr Arbeitsvertrag sah einen Stundenlohn von 15 Euro brutto und eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche vor. Bereits Ende Juli wurde beiden Beschäftigten gekündigt – dem einen in mündlicher Form, was rechtswidrig ist. Hinzu kam, dass der Arbeitgeber ihnen nur einen Teil des Lohns überwiesen hatte. Erst durch Faire Integration erfuhren die Ratsuchenden, dass ihr Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt und sie nicht bei der SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) angemeldet hatte. Sie hatten also, ohne es zu wissen, schwarzgearbeitet. Mit Unterstützung von Faire Integration haben die Ratsuchenden ihre Ansprüche schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht und – als dieser nicht reagierte – Klage beim Arbeitsgericht eingereicht. Während des Gerichtsverfahrens erfuhren sie, dass der Arbeitgeber seine Firma aus dem Handelsregister gelöscht hatte, ohne jedoch ein Insolvenzverfahren einzuleiten. Da sie ihre Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht durchsetzen konnten, beantragten sie schließlich Insolvenzgeld. Bis zur Bewilligung durch die Bundesagentur für Arbeit vergingen sieben Monate. Dieser Fall verdeutlicht: Es wäre wichtig, dass staatliche Organe wie die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls solche Unternehmen ins Visier nehmen. Dabei sollten aber nicht die ausländischen Beschäftigten kriminalisiert werden, die von ihren Arbeitgebern betrogen werden und ohnehin schon Opfer von organisierter Schwarzarbeit sind.

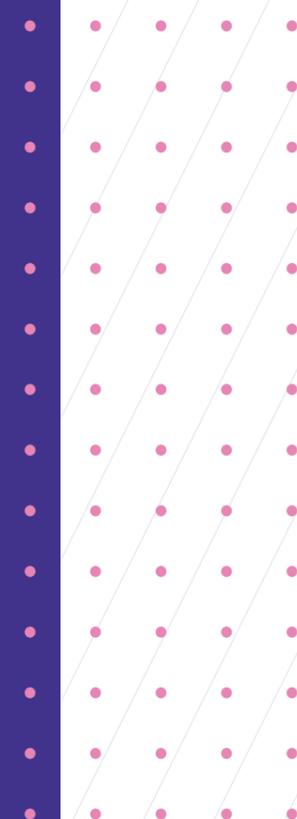
Faire Integration | Saarbrücken | September 2023

FALL 04

Lohnbetrug durch Nichtbezahlung von Überstunden und Urlaubsentgelt

Beim Glasfaserausbau häufen sich die Fälle von Lohnbetrug durch Nichtbezahlung von Überstunden und Urlaubsentgelt. So wandte sich im September 2024 ein Geflüchteter aus der Ukraine an die Beratungsstelle von Faire Integration in Frankfurt am Main, der fast ein Jahr für eine Firma im Bereich des Glasfaserausbaus gearbeitet hatte. Auftraggeber war die Deutsche Telekom. Die Arbeit war körperlich anstrengend und erstreckte sich über ganz Deutschland. Bei einer 20-Stunden-Woche sollte der Bruttolohn 1.300 Euro pro Monat betragen. In Wirklichkeit arbeitete der Ratsuchende jedoch deutlich mehr, ohne dass der Arbeitgeber die Überstunden ausglich. Darüber hinaus wurde ihm trotz der hohen Arbeitsbelastung kein Urlaub gewährt. Der Ratsuchende wollte daher so schnell wie möglich den Arbeitsplatz wechseln. Mit Unterstützung von Faire Integration handelte er mit dem alten Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag aus. Zudem forderte er ihn schriftlich auf, den letzten Monatslohn unter Berücksichtigung der nicht genommenen Urlaubstage und der unbezahlten Überstunden zu zahlen. Da der Arbeitgeber der Geltendmachung nicht nachkam, beschloss der Ratsuchende, beim Arbeitsgericht eine Klage einzureichen. Derzeit wartet er auf die Eröffnung des Gerichtsverfahrens.

Faire Integration | Frankfurt am Main | September 2024



FALL 05

Lohnbetrug durch „Briefkastenfirmen“ I

Viele Bauarbeiter, die in Deutschland Glasfaserkabel verlegen, werden von Unternehmen aus dem europäischen Ausland entsandt. Dabei handelt es sich manchmal um sogenannte Briefkastenfirmen, die ihren Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern nicht nachkommen. In solchen Fällen bleibt den Beschäftigten nichts anderes übrig, als sich an die Generalunternehmer zu wenden. So geschehen im Fall von drei rumänischen Bauarbeitern, die im Februar 2024 wegen ausstehender Lohnansprüche in Höhe von insgesamt 9.700 Euro brutto die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Frankfurt am Main aufsuchten. Einer von ihnen hatte den Arbeitgeber bereits bei der rumänischen Arbeitsinspektion angezeigt und die Rückmeldung erhalten, dass unter der angegebenen Adresse in der Stadt Ploiești kein Unternehmen existiere. Anhand von Fotos des Ratsuchenden konnte in der Beratung der Generalunternehmer schnell identifiziert werden. Eine an ihn gerichtete Zahlungsaufforderung blieb jedoch unbeantwortet. Darüber hinaus stellte Faire Mobilität fest, dass die Ratsuchenden nicht bei der SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) gemeldet waren, obwohl ihre Tätigkeit dem Charakter nach dem Tiefbau zuzuordnen ist. Durch eine Internetrecherche konnte schließlich auch der Auftraggeber ermittelt werden. Es handelt sich dabei um GlasfaserPlus, ein Gemeinschaftsunternehmen der Deutschen Telekom und des IFM Global Infrastructure Fund. Über das Compliance-Formular wurde GlasfaserPlus über diesen Fall informiert – einen Monat später erklärte das Unternehmen lediglich, keinen Einfluss auf den Generalunternehmer nehmen zu können.

Faire Mobilität | Frankfurt am Main | Februar 2024

FALL 06

Auftraggeber können bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen helfen

Welchen Einfluss Telekommunikationsunternehmen als Auftraggeber auf das Verhalten der anderen beteiligten Firmen ausüben können, belegt ein Fall aus der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Dortmund. Im Mai 2024 meldeten sich hier zwei rumänische Arbeiter, die fristlos entlassen und aus der vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkunft geworfen worden waren. Der letzte Monatslohn wurde ihnen vorenthalten, für die Rückreise nach Rumänien fehlte ihnen das Geld. Die Ratsuchenden hatten monatelang ohne Arbeitsvertrag und Lohnabrechnung für ein Tiefbauunternehmen im Münsterland Glasfaserkabel verlegt und ihren Lohn in bar erhalten. Faire Mobilität nahm Kontakt mit dem Arbeitgeber auf. Dieser bot den beiden ehemaligen Beschäftigten daraufhin jeweils 150 Euro für die Heimreise an und versprach, den ausstehenden Lohn in der folgenden Woche zu überweisen. Als zwei Wochen später immer noch keine Zahlung erfolgt war, richteten die Ratsuchenden mit Unterstützung von Faire Mobilität eine Zahlungsaufforderung an den Arbeitgeber. Da dieser nicht reagierte, kontaktierte die Beratungsstelle schließlich den Auftraggeber, eine Internetfirma aus Münster, die versprach, das Problem zu klären. Und tatsächlich: Wenige Tage später bestätigte der einstige Arbeitgeber die Begleichung der Lohnansprüche und die beiden Ratsuchenden erhielten jeweils 2.440 Euro. Auftraggeber können also – wenn sie es wollen – Verantwortung für die Beschäftigten übernehmen, indem sie als Vermittler auftreten und mit wenig Aufwand zu einer schnellen außergerichtlichen Lösung beitragen.

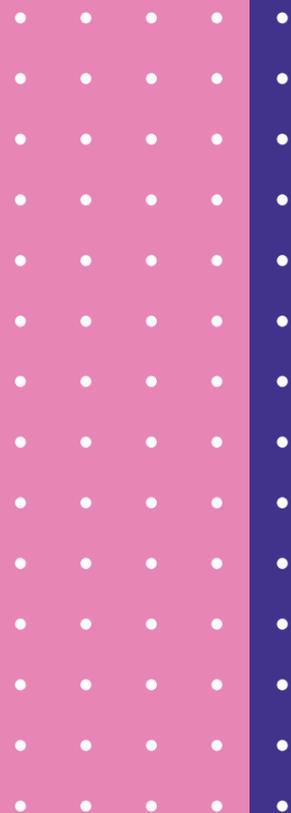
Faire Mobilität | Dortmund | Mai 2024

FALL 07

Lohnbetrug durch Scheinselbständigkeit

Eine weitere Form des Lohnbetrugs ist die Scheinselbständigkeit. Die Geschichte eines Kabeltechnikers aus Rumänien zeigt, dass die Betroffenen die für sie negativen Konsequenzen dieser Beschäftigungsform häufig erst viel zu spät bemerken. Dieser Bauarbeiter meldete sich Mitte September 2024 bei einer gewerkschaftsnahen Organisation, weil er sich von seinem ehemaligen Arbeitgeber (offiziell war hier vom „Geschäftspartner“ die Rede) massiv betrogen sah. Der Ratsuchende war im Glasfaserausbau in fränkischen Kommunen tätig. Auftraggeber war in diesem Fall die Deutsche Telekom. Im Sommer 2023 wurde der Ratsuchende unter Vorspiegelung falscher Tatsachen von seinem Arbeitgeber dazu verleitet, ein Gewerbe als Handwerker anzumelden, um für ihn zu arbeiten. Der Ratsuchende hatte in Rumänien eine zweijährige Meisterausbildung im Bereich Kabeltechnik absolviert, wusste aber wenig über die Rechte und Pflichten als Selbständiger in Deutschland. Erst ab April 2024 wurde er von seinem Arbeitgeber beschäftigt und fortan als Bauleiter in zwei Projekten eingesetzt, bei denen der Generalunternehmer keinen eigenen Bauleiter ernannt hatte. Bei dieser Tätigkeit durfte der Ratsuchende keine eigenständigen organisatorischen Entscheidungen treffen, sodass es sich hier eindeutig um eine Scheinselbständigkeit handelt. Der schriftliche Auftrag – das heißt der Vertrag über die freie Mitarbeit – wurde ihm erst im August 2024 zur Unterschrift vorgelegt. Erst zu diesem Zeitpunkt stellte er fest, dass der Arbeitgeber ihm lediglich einen Stundenlohn von 25 Euro bezahlen wollte, was ihm angesichts der bestehenden Steuerpflicht und den Verpflichtungen gegenüber seiner Familie zu wenig war. Deshalb unterschrieb er den Vertrag nicht und verließ die Baustelle. Für seine fünfmonatige Tätigkeit als Bauleiter erhielt der Ratsuchende nur 15.000 Euro, wovon er noch Steuern zahlen musste. Ende September 2024 ist er hoch verschuldet und kann seine Familie nicht mehr finanziell unterstützen. Nach Angaben des Ratsuchenden ist seine Geschichte kein Einzelfall: 20 weitere Beschäftigte haben in den letzten zwei Jahren vom selben Arbeitgeber monatelang nur Bruchstücke ihres Lohns erhalten. Das Geld habe nur für Lebensmittel gereicht. Bis Ende September 2024 haben sich sechs weitere Betroffene an die Gewerkschaft gewandt und um Hilfe gebeten. Der Fall wird derzeit von der IG BAU gemeinsam mit der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Nürnberg bearbeitet.

IG BAU | Mittelfranken | September 2024



FALL 08

Gewalt durch Arbeitgeber II

Ausländische Beschäftigte befinden sich in Deutschland in starker Abhängigkeit von den Arbeitgebern. Letztere wissen dies für ihre Interessen auszunutzen und schrecken mitunter selbst vor der Androhung von Gewalt nicht zurück. Diese Erfahrung mussten sechs rumänische Arbeiter machen, die im Januar 2024 bei einer Baufirma in München mit der Glasfasermontage begannen. Sie waren von einem Bekannten rekrutiert worden und kannten keine Details über den Arbeitgeber, der offenbar in mafiöse Netzwerke verstrickt war. Bei ihrer Ankunft nahm ihnen der Betriebsleiter ihre Personalausweise ab und erklärte, sie bräuchten keinen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Als sie am nächsten Tag ihre Ausweise zurückverlangten, verweigerte er die Herausgabe. Die Arbeiter wohnten in einer von der Firma zur Verfügung gestellten Unterkunft, in der große Missstände herrschten: Kakerlaken, überbelegte Zimmer und nicht funktionierende Duschen. Sie arbeiteten von Montag bis Samstag bis zu zwölf Stunden täglich mit nur einer halbstündigen Pause und sollten auch sonntags arbeiten, was sie jedoch ablehnten. Obwohl ihnen mündlich ein Stundenlohn von 12 Euro netto versprochen worden war, erhielten sie für fast einen Monat Arbeit nur 550 Euro. Als sie aus diesem Grund die Arbeit verweigerten, kam der Betriebsleiter in ihre Unterkunft. Auf ihre Forderung nach einem Vorschuss, um Geld an ihre Familien schicken zu können, ging er nicht ein. Stattdessen forderte er sie auf, sofort die Unterkunft zu verlassen. Da die Arbeiter ihre Personalausweise immer noch nicht zurückbekommen hatten, schalteten sie die rumänische Botschaft in Berlin ein. Der Arbeitgeber gab ihnen daraufhin zwar die Pässe zurück und zahlte jedem Arbeiter 150 Euro. Zugleich drohte er ihnen körperliche Gewalt an, sollten sie weitere Ansprüche an ihn stellen. Die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Nürnberg, die vom Attaché für Arbeit und Soziales der rumänischen Botschaft auf diesen Fall aufmerksam gemacht wurde, bot den Arbeitern Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer offenen Forderungen an. Doch die Betroffenen waren dermaßen eingeschüchtert, dass sie darauf verzichteten und nach Rumänien zurückkehrten. Dieser Fall zeigt: Arbeitgeber haben oft Erfolg mit ihren illegalen Praktiken, die von Lohnbetrug bis zur offenen und direkten Androhung von Gewalt reichen. Die Beschäftigten haben häufig Angst, ihre Rechte durchzusetzen – zumal die Erfolgsaussichten gering sind. Umso notwendiger ist es, dass die staatlichen Kontrollen ausgeweitet werden und der Zoll beim Glasfaserausbau Schwerpunktprüfungen durchführt.

Faire Mobilität | Nürnberg | Februar 2024

FALL 09

Lohnbetrug durch „Briefkastenfirmen“ II

Nicht selten „verschwinden“ Subunternehmen plötzlich von der Bildfläche und sind nicht mehr auffindbar. Was das für die Beschäftigten bedeutet, zeigt ein Fall aus der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Kiel. Im Dezember 2023 hatte sich hier ein Arbeiter gemeldet, der von März bis Juli 2023 im Auftrag von Vodafone in einem bayrischen Landkreis Glasfaserkabel verlegt hatte. Als er von der Insolvenz seines Arbeitgebers erfuhr, konnte er weder im Insolvenz- noch im Handelsregister Informationen über das Unternehmen finden. Auch im Internet oder in anderen offiziellen Verzeichnissen gab es keinerlei Hinweise auf dessen Existenz. Die angegebene Firmenadresse war die einer Ferienwohnung, deren Besitzer mitteilten, der Mieter sei im Sommer 2023 nach Rumänien verzogen. Der Antrag des Ratsuchenden auf Insolvenzgeld wurde abgelehnt, weil die Agentur für Arbeit kein anhängiges Verfahren feststellen konnte. Außerdem fehlten entscheidende Dokumente, wie zum Beispiel der Nachweis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher machten der Ratsuchende und seine Kollegen mit Unterstützung von Faire Mobilität ihre Löhne beim Generalunternehmer geltend. Dieser bestritt jegliche Vertragsbeziehung zur insolventen Firma und sah sich nicht in der Verantwortung. Die Ratsuchenden konnten dies jedoch mit Fotos von den Baustellen und Bauzäunen mit dem Logo des Generalunternehmers sowie durch Screenshots einer Konversation mit einem seiner Bauleiter belegen. Auch stimmten die von den Kollegen angegebenen Einsatzorte mit dem Bautagebuch des Landkreises für den Glasfaserausbau überein. Der Bayerische Bauindustrieverband übernahm die Kommunikation für den Generalunternehmer und erklärte, kein Interesse an einer außergerichtlichen Lösung zu haben. Die Arbeiter sollten klagen, wenn sie ihre Ansprüche durchsetzen wollen. Um doch noch eine außergerichtliche Lösung herbeizuführen, kontaktierte Faire Mobilität den Auftraggeber Vodafone. Von hier kam die Rückmeldung, dass auf den Generalunternehmer kein Einfluss genommen werden könne. So bleibt den Ratsuchenden tatsächlich nichts anderes übrig, als eine Klage vorzubereiten. Auch dieser Fall zeigt eindrücklich, wie unübersichtliche Subunternehmerketten und die Schwierigkeit, einen Generalunternehmer zu identifizieren, die Durchsetzung berechtigter Lohnansprüche erschweren.

Faire Mobilität | Kiel | Dezember 2023

FALL 10

Lohnbetrug durch Insolvenz I

Der Schritt in die Insolvenz ist eine gängige Praxis von Unternehmen, um Beschäftigte um ihren Lohn zu betrügen – das lässt sich auch in anderen Bereichen des Baugewerbes beobachten. Im Bereich der Glasfaserverlegung kommt erschwerend hinzu, dass hier die Baustellen ständig den Ort wechseln. Wollen Arbeiter offene Lohnforderungen durchsetzen, sind sie mit der Schwierigkeit des Nachweises konfrontiert, wo genau und für welchen Auftraggeber sie gearbeitet haben. Selbst Zoll oder andere staatliche Organe stehen beim Glasfaserausbau vor größeren Herausforderungen als bei der Kontrolle „klassischer“ Baustellen. Folgender Fall aus der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Stuttgart gibt einen Eindruck davon, wie „profitabel“ diese rechtswidrige Praxis für die Firmen ist. Im Juni 2024 meldete sich ein kroatischer Arbeiter, dessen Arbeitgeber als Generalunternehmer den Glasfaserausbau für Glasfaser-Plus an mehreren Standorten in Bayern durchgeführt hatte und kurz vor der Insolvenz stand. Wie auch Dutzende seiner Kollegen, die über zwei Subunternehmen aus Rumänien und Kroatien beschäftigt waren, hatte er seit Monaten keinen Lohn erhalten. Allein im Fall dieses Ratsuchenden ging es um einen Lohnanspruch von insgesamt knapp 10.300 Euro brutto. Faire Mobilität unterstützte den Ratsuchenden und seine Kollegen bei der schriftlichen Geltendmachung ihrer Forderungen gegenüber den Arbeitgebern. Die Arbeiter trugen hierfür alle ihnen zur Verfügung stehenden Informationen zusammen und erstellten eine Liste der Straßen, in denen sie gearbeitet hatten. Eine Rückmeldung der Arbeitgeber steht noch aus. Dieser Fall verdeutlicht: Durch eine kontinuierliche Dokumentation der Baustellen haben die Beschäftigten Beweismaterial zur Verfügung, um gegen Lohnbetrug vorzugehen. Dies ist jedoch kein Ersatz für eine behördliche Kontrolle. Vielmehr wäre es wichtig, dass der Staat die Unternehmen stärker in die (Melde-)Pflicht nimmt.

Faire Mobilität | Stuttgart | Juni 2024



FALL 11

Lohnbetrug durch Insolvenz II

Die Insolvenz von Unternehmen kommt für die Beschäftigten oft völlig überraschend, bringt sie in eine äußerst schwierige Situation und führt in der Regel zu Lohneinbußen. In einem Fall aus der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Freiburg waren hiervon besonders viele Arbeiter betroffen. Im Juli 2024 meldeten sich hier mehrere Ratsuchende, die deutschlandweit für eine große Baufirma Glasfaserkabel verlegten. Jede Woche waren sie an einen anderen Ort geschickt worden – eine Woche arbeiteten sie in Bayern, die nächste in Hessen, die darauf in Rheinland-Pfalz. Sie und ihre Kollegen – insgesamt sollen es 120 Rumänen gewesen sein – hatten von ihrem Arbeitgeber eine E-Mail erhalten, dass die Firma in zwei Tagen Insolvenz anmelden werde und sie ihre Löhne für Juli als Insolvenzgeld erhalten würden. Erst über Faire Mobilität erfuhren die Ratsuchenden, dass ein Teil des Unternehmens bereits seit mehreren Monaten insolvent ist und schon viele Kollegen entlassen wurden. Denn seit Mai 2024 hatten sich mehrere rumänische Beschäftigte derselben Firma bei der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Erfurt gemeldet. Diese arbeiteten zwar auf „klassischen“ Baustellen, also nicht im Glasfaserausbau, waren jedoch mit der gleichen Problematik konfrontiert. Da mit dem Arbeitsplatz für viele der Arbeiter auch die Lebensgrundlage in Deutschland weggefallen ist, wollen die meisten nach Rumänien zurückkehren. Aus dem Ausland können sie jedoch das Insolvenzgeld nicht mehr beantragen. Faire Mobilität unterstützt sie derzeit bei der Suche nach einer für sie günstigeren Lösung.

Faire Mobilität | Freiburg | Juli 2024

FALL 12

Lohn(teil)betrug I: Arbeitgeber begleichen nur einen Teil der Lohnforderungen

Betrügerische Arbeitgeber wenden oftmals folgende Taktik an: Sie zahlen ausländischen Beschäftigten schrittweise jeweils nur einen Teil des ihnen zustehenden Lohns aus. Das nimmt den Beschäftigten dann meist den Wind aus den Segeln, weiterhin ihre vollen Ansprüche geltend zu machen – auch weil eine Klage vor dem Arbeitsgericht, die in solchen Fällen als letztes Mittel bleibt, für sie oft mit verschiedenen Hürden verbunden ist: Mangelnde Deutschkenntnisse erschweren es ihnen, sich im Gerichtsverfahren zurechtzufinden. Ohne eine neue Arbeitsstelle können sie es sich häufig nicht leisten, für die Dauer des Prozesses in Deutschland zu bleiben. Aufgrund der oft unklaren Aussichten des Rechtsstreits ist der Gerichtsweg für viele ausländische Arbeiter deshalb keine wirkliche Option, weshalb sie diesen in der Regel nicht beschreiten. Diese Ereignisabfolge lässt sich exemplarisch an einem Beratungsfall von Faire Mobilität in Mannheim veranschaulichen: Eine Gruppe von Arbeitern aus Ungarn hatte im Juli und August 2023 im bayrischen Karlstadt Glasfaserkabel für die Deutsche Telekom verlegt. Arbeitsverträge hatten sie nicht erhalten. Obwohl in der Stellenanzeige ein Lohn von 500 Euro pro Woche versprochen wurde, bekamen sie während ihrer zweimonatigen Beschäftigung lediglich eine einmalige Zahlung von 500 Euro. Die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Mannheim unterstützte zwei Personen aus dieser Gruppe bei der Verschriftlichung einer Geltendmachung, die für ihre Arbeitsleistung einen Betrag von jeweils knapp 1.700 Euro brutto forderten. Nur einer der beiden Beschäftigten erhielt daraufhin nochmals 500 Euro. Anschließend beschlossen beide Ratsuchenden, ihre restlichen Lohnforderungen nicht weiter zu verfolgen.

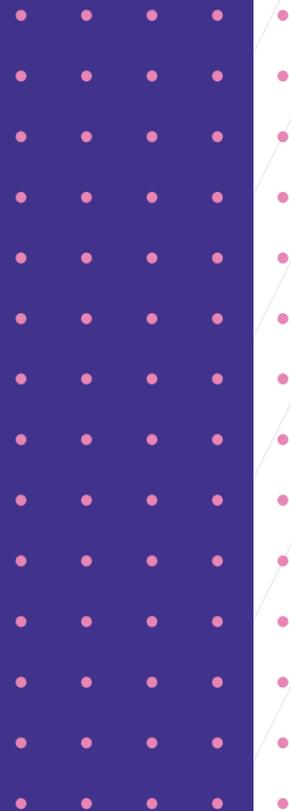
Faire Mobilität | Mannheim | Oktober 2023

FALL 13

Lohn(teil)betrug II: Arbeitgeber begleichen nur einen Teil der Lohnforderungen

Wie betrügerische Arbeitgeber zeitliche Verzögerungstaktiken nutzen, lässt sich auch anhand eines Falls aus der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Frankfurt am Main darstellen. Im Sommer 2023 meldete sich hier eine Gruppe von sechs rumänischen Bauarbeitern, die zwei Monate lang in Frankfurt Glasfaserkabel verlegten und hierfür insgesamt jeweils nur maximal 1.500 Euro erhielten. Die Ratsuchenden waren bei einem Subunternehmen angestellt. Faire Mobilität kontaktierte sowohl den Arbeitgeber – der sich von einem Vermittler vertreten ließ – als auch den Generalunternehmer und forderte sie auf, die Lohnforderungen vollständig zu begleichen. Nach langwieriger Kommunikation wurde den Arbeitern über den Vermittler lediglich ein Teil der ausstehenden Löhne ausgezahlt: Drei von ihnen bekamen jeweils 500 Euro – die anderen drei jeweils 700 Euro. Obwohl es sich dabei nicht um den gesamten vom Arbeitgeber geschuldeten Betrag handelte, wollten die Beschäftigten nicht weiter für ihre restlichen Ansprüche kämpfen.

Faire Mobilität | Frankfurt am Main | Sommer 2023



FALL 14

Lohnbetrug durch „Briefkastenfirmen“ III

Weichen Arbeitsverträge inhaltlich von den zuvor mündlich getroffenen Vereinbarungen ab, ist dies häufig ein Indiz für betrügerische Machenschaften. Durch Wachsamkeit und schnelles Reagieren kann der Schaden begrenzt werden, wie folgender Fall aus der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Nürnberg zeigt. Im Sommer 2022 meldete sich hier ein Bauleiter, der bei Verlegearbeiten von Glasfaserkabeln im mittelhessischen Weidenau (Gemeinde Freiensteinau) tätig war. Zwei Wochen nach Arbeitsbeginn erhielt er einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem als Arbeitgeber ein völlig anderes und ihm unbekanntes Unternehmen angegeben war. Aus diesem Grund weigerte sich der Bauleiter, den Vertrag zu unterschreiben. Er bat um eine Korrektur, damit der Vertrag wieder den ursprünglichen Vereinbarungen entspreche. Der Arbeitgeber kam dieser Aufforderung jedoch nicht nach. Stattdessen teilte er dem Bauleiter mit, dass die Arbeiten vorübergehend gestoppt seien und auf eine Genehmigung gewartet werden müsse. Anschließend war der Arbeitgeber nicht mehr erreichbar. Eine Kündigung hat der Bauleiter nie erhalten. Mit Hilfe von Faire Mobilität machte er gegenüber beiden Unternehmen seine Lohnforderungen für die zweiwöchige Arbeitszeit geltend. Die Briefe konnten jedoch nicht zugestellt werden. Nachforschungen von Faire Mobilität ergaben: Die im Arbeitsvertrag genannte Firma war nicht im Handelsregister eingetragen. Die Lohnforderung wurde daraufhin an den Generalunternehmer weitergeleitet, der wiederum erklärte, dass er den Mindestlohn, für den er haftet, ohne gerichtliche Entscheidung nicht zahlen werde. Dieser Fall ist ein weiteres Beispiel dafür, wie das Agieren von „Briefkastenfirmen“ in der Baubranche die Rechte der Arbeitnehmer gefährdet.

Faire Mobilität | Nürnberg | Sommer 2022

FALL 15

Kommunen können bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen helfen

In einigen Fällen waren es die Kommunen, die die Beratungsstellen über die Verletzung von Arbeitnehmerrechten informierten und wesentlich zu einer erfolgreichen Lösung beitrugen. So meldete sich im Oktober 2023 der Bürgermeister einer Ortsgemeinde in Rheinland-Pfalz bei der Beratungsstelle des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW) in Mainz. Er berichtete von ausländischen Bauarbeitern, die für ein Subunternehmen Glasfaserkabel verlegten, mehrere Wochen lang keinen Lohn erhalten hatten und sich deshalb nicht einmal mehr mit Lebensmitteln versorgen konnten. Auf diesen Missstand angesprochen, behaupteten sowohl der Auftraggeber Deutsche Glasfaser als auch der Generalunternehmer, von den Problemen nichts gewusst zu haben. Das Engagement des Bürgermeisters hatte zur Folge, dass sich nicht nur die Gewerkschaft, sondern auch der Zoll einschaltete. Letzten Endes erhielten die Arbeiter zumindest einen Teil ihrer Löhne ausgezahlt. Im Nachhinein berichtete einer von ihnen, dass der Vorarbeiter des Generalunternehmers ihnen gedroht habe, sich künftig nicht noch einmal mit dem Bürgermeister des Ortes zu treffen. Das verdeutlicht: Staatliche Akteure haben selbst auf kommunalpolitischer Ebene erhebliche Möglichkeiten, wirksam gegen die Ausbeutung ausländischer Beschäftigter vorzugehen und den Spielraum für betrügerische Unternehmen einzuschränken.

EVW | Mainz | Oktober 2023

FALL 16

Nach der Ausreise sind Lohnansprüche nur schwer durchsetzbar

Für betrogene Beschäftigte ist es sehr schwierig, ihre Ansprüche durchzusetzen. Wenn der Arbeitgeber nicht zahlt, sind sie oft gezwungen, in ihr Herkunftsland zurückzukehren – eben hieraus resultiert ihre große Abhängigkeit. In vielen Fällen – vor allem in jenen, wo mehrere Subunternehmer involviert sind – warten Ratsuchende monatelang, wenn nicht sogar jahrelang oft vergeblich auf die Auszahlung ihrer Löhne. Nach der Rückkehr bricht dann meist der Kontakt zur Beratungsstelle in Deutschland ab, da sie in ihren Herkunftsländern mit vielen anderen Problemen konfrontiert sind. So geschehen im Fall eines rumänischen Arbeiters, dem im Jahr 2022 ein Monatslohn für seine Arbeit vorenthalten wurde und der deshalb Rat bei Faire Mobilität in Kiel suchte. Auf seine Schreiben an den Arbeitgeber und einem weiteren Subunternehmen in der Kette, in denen er mit Hilfe der Beratungsstelle seine Ansprüche geltend machte, erhielt er keine Antwort. Faire Mobilität kontaktierte daher den Generalunternehmer. Prompt meldete sich dessen Anwalt, der behauptete, den Ratsuchenden nicht zu kennen, und um die genauen Adressen der Baustellen bat, auf denen gearbeitet wurde. Nachdem der Ratsuchende alle Arbeitsorte mit Fotos belegen konnte, erklärte sich der Generalunternehmer bereit, den Fall mit dem Subunternehmen zu besprechen, damit der Arbeitnehmer seinen Lohn erhält. In der Zwischenzeit wurde der Ratsuchende jedoch entlassen und er musste nach Rumänien zurückkehren, woraufhin der Kontakt zu Faire Mobilität abbrach und der Fall nicht weiterverfolgt werden konnte. So haben also Unternehmen mit ihren betrügerischen Praktiken oftmals Erfolg, indem sie einfach auf Zeit spielen. Eine stärkere staatliche Reglementierung oder auch die Förderung von arbeitsrechtlichen Beratungsstellen in den Herkunftsstaaten, über die der Kontakt zu den Ratsuchenden aufrechterhalten werden kann, könnte dem einen Riegel vorschieben.

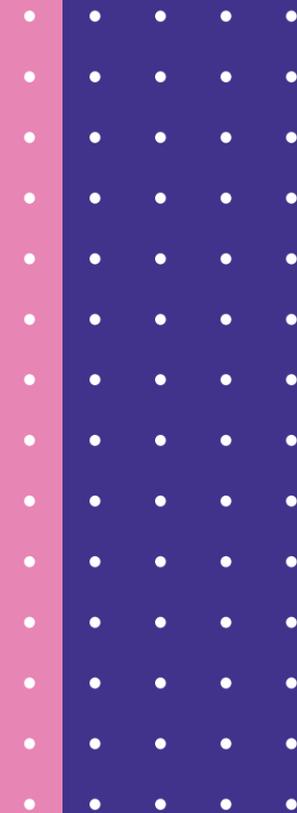
Faire Mobilität | Kiel | Mai 2022

FALL 17

Beratungsstellen können bei der Durchsetzung von Lohnansprüchen helfen

Manchmal kann auch schon die Intervention einer Beratungsstelle den Beschäftigten zu ihrem Recht verhelfen. So meldeten sich im Juni 2021 zwei Bauarbeiter bei Faire Mobilität in Dortmund, weil ihr Arbeitgeber ihnen den Lohn vorenthalten hatte. Obwohl sie schon seit mehreren Monaten arbeiteten, wurde ihnen weder ein Arbeitsvertrag noch Lohnabrechnungen ausgehändigt. Zudem erhielten sie mit 10 Euro einen Stundenlohn, der unter dem damals geltenden Mindestlohn für das Baugewerbe von 12,85 Euro pro Stunde lag – der Lohn wurde ihnen bar ausgezahlt. Im April 2021 arbeiteten beide Beschäftigte insgesamt 50 Stunden, für die der Arbeitgeber überhaupt kein Entgelt mehr zahlte. Faire Mobilität machte im Namen der Ratsuchenden gegenüber dem Arbeitgeber jeweils 642,50 Euro brutto geltend und forderte ihn gleichzeitig auf, den Beschäftigten künftig Lohnabrechnungen auszuhändigen und sie zur Sozialversicherung anzumelden. Und tatsächlich: Dank der Mitwirkung der Beratungsstelle wurden die ausstehenden Löhne schließlich im Juli 2021 auf das Konto der Arbeitnehmer überwiesen.

Faire Mobilität | Dortmund | Sommer 2021



FALL 18

Langes Warten trotz erfolgreicher Lohndurchsetzung

Selbst in den Fällen, in denen Arbeitgeber dazu gebracht werden können, unrechtmäßig einbehaltene Löhne bzw. Lohnanteile auszahlen, müssen die Beschäftigten manchmal monatelang darauf warten. Im Fall eines Bauarbeiters aus Rumänien, der in Berlin und Dresden für zwei verschiedene Unternehmen Glasfaserkabel verlegte, betrug die Wartezeit fast ein halbes Jahr. Ohne schriftlichen Arbeitsvertrag war ihm mündlich ein Stundenlohn von 13 Euro netto zugesichert worden. Eine vorliegende Lohnabrechnung wies jedoch nur einen Stundenlohn von 12,85 Euro brutto aus. Im März 2023 wurde ihm der Lohn für die insgesamt 120 Arbeitsstunden vollständig vorenthalten. Daraufhin meldete er sich bei der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Kiel, mit deren Hilfe er eine Geltendmachung an seinen Arbeitgeber richtete. Auch in diesem Fall war die Auftragskette sehr undurchsichtig – unklar war, wer der Generalunternehmer war. Im September 2023 meldete sich der Ratsuchende erneut bei Faire Mobilität, diesmal mit guten Nachrichten: Der Arbeitgeber hatte endlich das ausstehende Geld gezahlt.

Faire Mobilität | Kiel | Frühjahr 2023

FALL 19

Vergebliche Lohnforderungen selbst in Unternehmen, die vom Zoll überprüft werden

Es gibt Fälle, in denen sich ausländische Beschäftigte gegen betrügerische Unternehmen zur Wehr setzen, die auch vom Zoll ins Visier genommen werden – davon können die um ihre Rechte Betrogenen in der Regel aber nicht profitieren. Diese Erfahrung machten drei rumänische Arbeiter, die sich im Mai 2023 bei der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Nürnberg meldeten. Sie gaben an, fast einen Monat lang auf fünf verschiedenen Baustellen in Bayern, Hessen und Sachsen Glasfaserkabel verlegt zu haben, ohne dafür bezahlt worden zu sein. Sie waren in Rumänien von einem Bekannten angeworben worden und hatten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten. Ihr direkter Vorgesetzter ignorierte ihre Lohnforderungen, denn er war sich sicher: „Mir könnt ihr sowieso nichts tun!“ Bislang hat er leider Recht behalten. Zunächst einmal bereitete es einige Schwierigkeiten, überhaupt den Arbeitgeber und den Generalunternehmer zu identifizieren. Der Arbeitgeber konnte schließlich auf Grundlage des einzigen Dokuments ermittelt werden, das den Beschäftigten ausgehändigt wurde und über die Anmeldung bei der Sozialversicherung informierte. Der Vorgesetzte war ebenfalls bei dieser Firma angestellt, wie Faire Mobilität über den Zoll erfuhr. Nach wochenlangen Recherchen gelang es den Arbeitern schließlich, auch den Generalunternehmer ausfindig zu machen, gegen den sich die Zollprüfung richtete. Trotz aller Bemühungen ist es den Ratsuchenden bisher nicht gelungen, ihre Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber und Generalunternehmer durchzusetzen.

Faire Mobilität | Nürnberg | Mai 2023

FALL 20

Illegale Geschäftspraktiken erschweren Nachweis und Bekämpfung von Unrecht

Viele der hier geschilderten Fälle verdeutlichen das Dilemma, in dem sich ausländische Beschäftigte befinden: Gerade die illegalen Praktiken der Unternehmen erschweren ihnen den Nachweis des widerfahrenen Unrechts und die Durchsetzung ihrer Rechte. So meldeten sich im Jahr 2023 drei Arbeiter aus dem Westbalkan bei der Beratungsstelle des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW) in Kassel. Sie hatten zweieinhalb Monate lang Glasfaserkabel verlegt und dafür keinen Lohn erhalten. Die Kette der beteiligten Firmen war auch in diesem Fall sehr unübersichtlich. EVW war es zwar gelungen, den Generalunternehmer zu identifizieren. Die Ratsuchenden hatten jedoch von ihrem Arbeitgeber keine Lohnabrechnungen erhalten und verfügten kaum über Unterlagen, die ihren Arbeitseinsatz dokumentierten. Letztlich brachen sie den Kontakt zur Beratungsstelle ab, weshalb der Fall zu jener Zeit nicht weiterverfolgt werden konnte. Monate später meldete sich einer der drei Arbeiter erneut bei EVW. Er berichtete, dass er seinen ehemaligen Arbeitgeber wiedergetroffen und erneut seinen ausstehenden Lohn eingefordert habe. Daraufhin habe ihn der Arbeitgeber geschlagen und mit einem Messer angegriffen. Der Ratsuchende musste anschließend zwei Monate im Krankenhaus verbringen und plant nun, neben einer Anzeige bei der Polizei auch eine Schadensersatzklage einzureichen.

EVW | Kassel | Sommer 2023 – Sommer 2024

Weiterführende Informationen zum Thema



Klicken und lesen

Faire Mobilität (2024):
Glasfaserausbau:
Prekäre Bedingungen
und Lohnbetrug



Klicken und ansehen

Plusminus (2024):
Glasfaser-Ausbau. Die
düsteren Seiten des
Milliarden-Markts



Klicken und ansehen

Report Mainz (2024):
Hungern trotz Arbeit –
Ausgebeutet im Glas-
faserausbau



Klicken und lesen

IG BAU (2024):
Forderungen Glasfa-
serkabelverlegung

Impressum

Herausgegeben von:

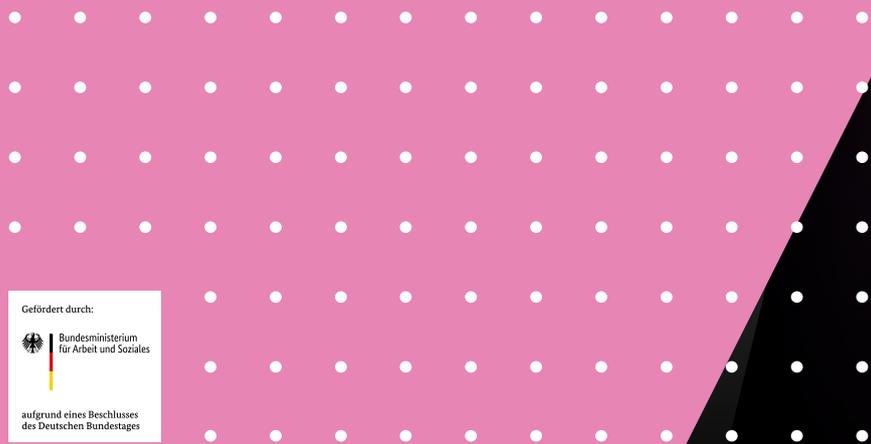
Faire Mobilität
Dominique John
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de
www.faire-mobilitaet.de

Redaktion: Kateryna Danilova, Benjamin Luig, Stephanie Sperling, Anna Weirich
Lektorat: Christiane Mende (www.lesefreundlich.de)
Layout: Andreas Hoschke-Eck, Gestalter & Berater (www.andreaseck.de)
Titelbild: A close view of some fiber optic cables by @3DdarkZone

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand
Anja Piel (V.i.S.d.P.)
Keithstraße 1
10787 Berlin
www.dgb.de

November 2024

faire-mobilitaet.de



Gefördert durch:
 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages