

Zwischen Irregularitäten und Illegalitäten

Von unlauteren und illegalen Praktiken in der Arbeitswelt

Kyra
Fischbach

Horesca: die Schwierigkeiten eines Sektors

Eine junge Frau, 21 Jahre alt, hat gerade die Schule abgeschlossen und entscheidet sich erst einmal dafür, in einer Kneipe, resp. einem Café zu arbeiten. Sie wendet sich dabei an ein ihr bereits als Kundin bekanntes Lokal, in dem sich die Jugend aus ihrem Dorf trifft. Die Arbeit wird ihr auf Anhieb zugesichert und sie kann sofort anfangen.

Zwei Monate später ... Claudine¹ wartet immer noch auf einen Arbeitsvertrag. Im Wochentakt erinnert sie ihren Chef an die getroffene Abmachung, mit ihr einen Arbeitsvertrag abzuschließen, so wie es das Arbeitsgesetz fordert. Drei Monate lang vertröstet er seine neue Mitarbeiterin mit der Erklärung, er habe keine Zeit oder sie solle sich bis zum Beginn des neuen Monats gedulden, damit der Vertrag pünktlich zum Monatsanfang beginnen könne.

Im Gespräch erzählt sie, dass wahrscheinlich allein auf Druck ihres Vaters hin, der sich mit Arbeitsrecht von Berufs wegen gut auskennt, schlussendlich ein Vertrag zustande gekommen ist. Der Betrieb ist zwar finanziell unter Druck, die Gerichtsvollzieher haben mehrmals vor der Tür gestanden, doch selber angepackt hätten die beiden Chefs nicht einmal an gut besuchten Wochenenden; sogar für die Organisation der zusätzlichen Themenabende war Claudine allein verantwortlich. Das Ende der Geschichte: Nach zweieinhalb Monaten mit Arbeitsvertrag folgt die Kündigung während der Probezeit, die ja eigentlich längst überschritten war.

Die junge Frau in diesem Beispiel ist sicherlich kein Einzelfall. Redet man mit Menschen, die sich näher mit Arbeitsrecht befasst haben, zeigt sich, dass tagtäglich in der Arbeitswelt Gesetze ge-

brochen und Menschen um ihre Rechte gebracht werden.

Die Grenzen sind oft fließend, besonders im Horesca-Bereich. Die Gesetzgebung von 1970 machte das Gastgewerbe zur Ausnahme bis zum Gesetz von Dezember 2002 unter Arbeitsminister François Biltgen, das die Arbeitsstunden auch in diesem Sektor begrenzte (*loi sur la durée de travail du salarié, apprenti et stagiaire occupé dans l'Horesca*). Dass das Restaurant-, Café-, Hotelgewerbe ein chaotisches ist, wird wohl niemand anzweifeln. Die Konkurrenz ist groß und es wird oft mit harten Bandagen gekämpft. Der Zugang zum Beruf ist zudem recht einfach: die Lizenz des „Cafétiers“ kann man sich in einigen Abendkursen beschaffen. Zudem kommen auch schnell kleine Speisen auf die Karte, was im Fall eines Cafés nicht zugelassen ist: aus einer Kneipe wird so in illegaler Weise ein kleines Restaurant. Die Verbote werden in der Praxis gerne mal umschifft, erzählt mir ein Insider, der sich im Gastgewerbe gut auskennt, ein früherer Mitarbeiter der Gewerbeinspektion.

Es gibt Regelungen, über die meist nicht einmal der „Patron“ Bescheid weiß, etwa die, dass die Leute, die gelegentlich in einer Kneipe jobben und keinen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, automatisch einen CDD für 40 Stunden ohne Probezeit einfordern können. Es gibt natürlich auch Angestellte, die dies wissen und ausnutzen, denn der Arbeitgeber kann sogar noch rückwirkend belangt werden.

Die Motivation mancher Arbeitgeber, von unerlaubten Methoden Gebrauch zu machen, hängt sicherlich mit den Schwierigkeiten des Sektors zusammen. Vor allem außerhalb der Stadt ist es

Wer das Arbeitsrecht nicht kennt oder zumindest die Grundlagen davon, kann sich schnell in unangenehmen Situationen wiederfinden.

schwierig an Personal zu kommen, besonders unqualifizierte Mitarbeiter wie „Plongeurs“ sind rar.

Die Schutzlosigkeit von Menschen ausnutzen

Das Arbeitsamt (ADEM) verzeichnet im Moment eine Arbeitslosenquote von 6,1% ohne Berücksichtigung der Grenzgänger (ADEM November). Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich verschlechtert. Die Betreuer in der rue Bender müssen alle Suchenden annehmen, sind aber wahrlich mit der Vermittlung überfordert. In anderen Ländern, wie etwa in Dänemark, tut der Arbeitslose gut daran, das erst beste Arbeitsangebot seines Beraters anzunehmen, sonst riskiert er, dass man ihm/ihr das Arbeitslosengeld streicht. Dies ist in Luxemburg nicht der Fall. Eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, die den eigenen Kompetenzen und der Ausbildung entspricht, ist keine einfache Aufgabe. Im Vorprojekt des Plan national du développement durable (PNDD)² wird festgestellt, dass unqualifizierte Arbeitssuchende, d. h. Schulabbrecher ohne fertige Ausbildung, heutzutage kaum Aussichten auf eine Arbeitsstelle haben, da der luxemburgische Arbeitsmarkt Unqualifizierte „nicht mehr einzugliedern vermag“. Diese Notlage wird von einigen Arbeitgebern ausgenutzt.

Immer wieder kommen dubiose Praktiken von Arbeitgebern ans Licht bzw. zur Sprache, wenn auch nicht in der breiten Öffentlichkeit. Einerseits gibt es die Arbeitgeber, die Menschen ohne Aufenthaltsgenehmigung oder Flüchtlinge anstellen und diese ausbeuten. Diesen Menschen bleibt keine andere Wahl, wollen sie arbeiten, müssen sie dies „schwarz“ tun. Arbeitsminister Nicolas Schmit hat bereits angekündigt, stärker gegen diese Arbeitgeber vorzugehen.

Man kann nur hoffen, dass Arbeitgeber, die Menschen in derartigen Notlagen für sich arbeiten lassen, deren Menschenwürde wahren, indem sie ihnen eine anständige Entschädigung zahlen und sie auch angemessen behandeln.

Andererseits kommt es unter der Hand zu Verträgen auf Grundlage eines „accord commun“³, die eigentlich illegal sind. Dabei wird dem Anzustellenden eine Kündigung oder gar ein blanko Papier vorgelegt, auf dem kein Datum eingetragen ist. Oft ist den Betroffenen, die sich natürlich freuen, endlich eine Arbeitsstelle gefunden zu haben, nicht bewusst, was dies bedeutet: ihr „Patron“ kann sie von heute auf morgen auf die Straße setzen.

Eine besonders hinterhältige Praxis ist die des „reçu de solde pour tout compte“. Der Arbeitgeber oder leitende Angestellte ruft den Angestellten in sein Büro, um ihm seinen Lohn auszuzahlen und ihn eine Quittung, unterschreiben zu lassen. Das Geld liegt bereits auf dem Tisch; nachdem der/

die Angestellte unterschrieben hat, verschwindet nicht nur die Quittung sondern auch das Geld wieder in der Tasche des/der Verantwortlichen.

Sogar Manager und leitende Angestellte fallen auf ähnliche Tricks herein, unerwartete Situationen lassen einen, obwohl gut ausgebildet und kompetent, in brenzlichen Momenten sehr unbedarft handeln. So der Fall eines Direktors eines Unternehmens. Man wollte ihn loswerden: es wurden ihm einige Fehler, die im Betrieb unterlaufen waren, zur Last gelegt. Er sollte eine „convention transactionnelle“ unterschreiben, die alles andere als zu seinen Gunsten ausgefallen wäre. Nicht nur sollte er seine Entlassung unterschreiben, sondern zusätzlich eine stattliche Entschädigung für die Fehler bezahlen. Dieser Mann, der schon so manche Berufserfahrung verbuchen konnte, unterschrieb das sogenannte Übereinkommen – eine schlichtweg irrationale Handlung. In dieser Situation wandte sich der ehemalige Direktor an eine Gewerkschaft, hatte Glück und stieß auf einen engagierten Gewerkschaftsmitarbeiter, der sich seines Falles annahm und den Arbeitgeber schlussendlich dazu brachte, die „convention“ zurückzuziehen und eine neue auszuarbeiten.

Wer das Arbeitsrecht nicht kennt oder zumindest die Grundlagen davon, kann sich schnell in unangenehmen Situationen wiederfinden. So etwa wenn der Arbeitgeber einen in einem Wutanfall nach Hause schickt, ganz im Sinn von: „Ich will dich hier nie wieder sehen!“ und die Person diese Anweisung befolgt, kann sie nach dem 3. Tag Abwesenheit ohne Problem wegen „refus de travail“ entlassen werden.

Besonders auffällig ist zurzeit, dass in einem Sektor, der bis jetzt verschont geblieben ist, die ersten Probleme auftauchen: Die Banken. Die Aleba, die Organisation der Bankangestellten, hat erste Meldungen von systematischem Mobbing, um Sozialpläne zu umgehen, in ihrem „Blatt“ veröffentlicht.

Vor allem Unwissenheit und Angst bringt die Menschen dazu, unter inakzeptablen Bedingungen zu arbeiten. Drohungen sind in Krisenzeiten besonders beliebt: Die Angst und die Unwissenheit der Menschen spielen dabei eine große Rolle, so Pit Schreiner, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL.

Beispiel Pflege

Alle Bereiche sind betroffen, jedoch weisen die einzelnen Sektoren unterschiedliche Merkmale an Missständen auf, je nach Beschaffenheit der jeweiligen Berufssparte. Der Krankenhausbereich sieht sich anderen Herausforderungen gegenüber als der des Gastgewerbes. Obwohl es im Bereich der Pflege recht strenge Vorgaben gibt, kommt es auch hier immer wieder zu Missachtungen. Ein

Vor allem Unwissenheit und Angst bringt die Menschen dazu, unter inakzeptablen Bedingungen zu arbeiten.



Problem ist etwa die Umgehung der gesetzlich vorgeschriebenen Kompetenzbereiche. Im Prinzip ist klar vorgeschrieben, welche Tätigkeiten die KrankenpflegerInnen, die „aides-soignantes“ und die „aides socio-familiales“ jeweils übernehmen. Infusionen dürfen zum Beispiel nur die KrankenpflegerInnen und die Pflegehilfen nur unter deren Aufsicht vornehmen. Genauso bei der Vergabe von Medikamenten.

Ein Beispiel für die Schwierigkeiten im Pflegesektor ist die neue Annexe des Petinger Pflegeheims, wie Pit Schreiner berichtet. Sparmaßnahmen hätten die Verwaltung dazu gebracht, lediglich „aides socio-familiales“ einzustellen. Anzunehmen ist, dass diese auch mit der Aufgabe der Medikamentenvergabe betraut wurden: die Mitarbeiter wurden vermutlich dazu angehalten, wie es auch an anderen Orten der Fall ist, über ihren Kompetenzbereich hinauszugehen und illegale Handlungen vorzunehmen.

Warum werden oft keine Anwälte eingeschaltet?

Jeder Mensch mit etwas Gerechtigkeitssinn wird sich bei solchen Berichten, wie dem des „reçu solde tout compte“, aufgebracht fragen: Warum hat die Person den Verantwortlichen nicht angeklagt? Ganz einfach: es ist schlicht und einfach unmöglich, dem Arbeitgeber viele der aufgezählten illegalen Praktiken zu beweisen, zudem sitzen die Firmen gegenüber Einzelpersonen meist am längeren Hebel. Antwort eines Direktors bei der Entlassung eines Angestellten „sans faute grave“, bei der der ehemalige Angestellte sich ungerecht behandelt fühlte und ankündigte, sich einen Anwalt zu nehmen: Wir haben viele Anwälte und zudem einen längeren Atem; nimm dir einen Anwalt, wir werden eh gewinnen. So geschehen bei einer großen Zeitarbeitsfirma.

Szenenwechsel: Der Berater des Büros einer Gewerkschaft bekommt einen Anruf von einer betroffenen Person, die daran denkt rechtliche Schritte einzuleiten. Was viele nicht wissen: auch in einem solchen Fall kann eine Gewerkschaft nützlich sein. Die Drohungen des ehemaligen Arbeitgebers erscheinen weniger dramatisch. Denn wenn man seit einem Jahr Mitglied einer Gewerkschaft ist, werden die Anwaltskosten von dieser übernommen; d. h. der Arbeitgeber kann angeklagt werden, ohne dass man Konsequenzen für die eigene finanzielle Situation befürchten muss. Rechtsschutz ist bei den Gewerkschaften ein wichtiges Thema; besonders bei ungerechtfertigten Kündigungen wird er gerne in Anspruch genommen. Dabei stellt die Gewerkschaft selber keine Anwälte zur Verfügung, sie bietet den Kontakt und die Übernahme der Kosten des Prozesses.

Von Seiten der Gewerkschaft werden auch Klagen gegen die Rechtsinstanzen laut: Diese könnten die Situation vieler Arbeitnehmer nicht verstehen, da sie in einer anderen Welt leben und meist in recht geschlossenen Kreisen verkehren würden.

Auf der anderen Seite

Natürlich gibt es wie bei den meisten Themen mehrere Perspektiven. Die zahlreichen Fallbeispiele, die mir während meiner Recherche zugezogen wurden, bezeugen etwa, dass nicht nur die Arbeitgeber Tricks, legaler und illegaler Natur, nutzen, um sich Vorteile zu verschaffen. Auch Arbeitnehmer sind nicht immer zimperlich, wenn es darum geht, auf ihre Kosten zu kommen. Zum Beispiel im Fall der gelegentlichen Arbeit in Café und Restaurants: Wissentlich lassen sich einige auf die vertraglose Variante ein, da sie wissen, dass sie so automatisch in den Genuss eines viel günstigeren Arbeitsvertrag kommen, den sie rückwirkend einklagen können.

Andere kleine Kostprobe: Drei Frauen einer Putzfirma schließen sich zusammen und zeigen ihren Vorgesetzten wegen sexueller Belästigung an. Der Vorgesetzte wird daraufhin entlassen; erst während des Prozesses kann der Richter durch die nicht übereinstimmenden Aussagen der Frauen die Lüge aufdecken. Fakt bleibt jedoch, dass der ehemalige Vorgesetzte seine Arbeit verloren hat.

Zudem steht fest, dass es nicht nur motivierte Angestellte gibt: es fängt schon bei der Arbeitssuche an, manche Menschen setzen ihre Prioritäten anders und verzichten lieber auf eine Arbeit als auf einen bereits gebuchten Urlaub. ♦

¹ Name der Redaktion bekannt

² Vorprojekt des Plan national pour développement durable

³ Ein « accord commun » ist an sich eine legale Praxis, sie kann jedoch wie in diesem Fall illegale, aber kaum nachweisbare Züge annehmen.

Rechtsschutz ist bei den Gewerkschaften ein wichtiges Thema; besonders bei ungerechtfertigten Kündigungen wird er gerne in Anspruch genommen.