

# Gemeinsam für einen fairen Arbeitsmarkt: Gewerkschaftsnahe Arbeitsrechtsberatung fördert die Integration und stärkt die Rechte von Migrant\*innen und mobilen Arbeitnehmer\*innen

Berlin, 27. Januar 2025

Seit 2010 bieten verschiedene gewerkschaftsnahe Organisationen in Deutschland arbeitsrechtliche Beratung für migrantische Beschäftigte an. Dieses Papier formuliert qualitative Grundlagen für deren Arbeit, die gleichzeitig Anforderungen darstellen für die Rahmenbedingungen der künftigen Arbeit. Die Zahl an beteiligten Trägern und entsprechenden Beratungsstellen ist dank des Engagements des Bundes, fast aller Bundesländer und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften stetig gestiegen. Für den Bund, die aktiven Länder und die Gewerkschaften bilden die Aufrechterhaltung dieses Beratungsangebotes eine zentrale und langfristige Aufgabe. Die Beratungsstrukturen von "Faire Mobilität" wurde inzwischen gesetzlich verankert, eine Verankerung des Angebotes von „Faire Integration“ ist ab 2026 gesetzlich beschlossen und in der Umsetzung. Auch die länderfinanzierten Beratungsangebote sollten als integrales Teil dieses Netzwerks eine dauerhafte Perspektive haben.

Die gewerkschaftsnahen Trägerstrukturen der genannten Beratungsstellen haben sich in einem bundesweiten Arbeitskreis zusammengeschlossen. Hier diskutieren sie die Entwicklung ihrer Arbeit sowie Lösungen für praktische Probleme in der Zusammenarbeit.

## 1. Profil und Qualitätsstandards

**Ausrichtung an den Interessen von Arbeitnehmer\*innen:** Gewerkschaftsnahe Beratung garantiert die nötige Parteilichkeit für die Interessen der jeweiligen Arbeitnehmer\*innen. Die Parteilichkeit schafft das nötige Vertrauen der Arbeitnehmer\*innen in die Beratung und deren Nützlichkeit. Grundlage dafür ist die enge Kooperation mit den DGB-Gewerkschaften, bei gleichzeitiger Unabhängigkeit von ihren spezifischen Interessen. Ratsuchende erhalten Information und Beratung v.a. auch dann, wenn sie keine Gewerkschaftsmitglieder sind.

**Rechtsdienstleistungsgesetz und Sorgfaltspflicht:** Die Beratung muss auf den individuellen Fall abgestimmt sein und erfolgt im Rahmen des Rechtsdienstleistungsgesetzes. Das Maß der Verantwortung ist in der Mehrheit der Fälle hoch, da sich Ratsuchende oft in einer existenziellen Bedrohungslage befinden. Die Beratung muss daher mit größter Sorgfalt erfolgen – sowohl inhaltlich als auch organisatorisch.

**Komplexe Rechtsgebiete:** Eine wirksame Beratung umfasst nicht nur deutsches Arbeits- und Sozialrecht, sondern auch Aspekte des EU-Freizügigkeitsrechts, des EU-Dienstleistungsrechtes, des Aufenthaltsrechtes und gegebenenfalls auch des Arbeits- und Sozialrechts der Herkunftsländer der Ratsuchenden.

## **Arbeitskreis gewerkschaftsnaher, arbeitsrechtlicher Beratungsstellen**

**Niedrigschwelliger Zugang:** Durch (herkunfts-)sprachliche und kulturelle Kompetenz ermöglichen die Beratungsstellen einen niedrigschwelligen Zugang für besonders gefährdete Personengruppen und bieten damit eine niedrigschwellige und frühzeitige Unterstützung.

**Beratung als vielfältige und anspruchsvolle Tätigkeit:** Neben der Beratungsarbeit gehören zum Profil eines\*r Berater\*in weitere Aufgabenfelder. Dies umfasst Planung und Durchführung von aufsuchenden Informationsveranstaltungen, Durchführung von Schulungen, Umgang mit Journalist\*innen, Öffentlichkeitsarbeit, Auftritte bei öffentlichen Veranstaltungen.

**Prävention:** Informations- und Schulungsveranstaltungen zu Arbeitsrechten in Deutschland sollten mobilen Beschäftigten und Arbeitsmigrant\*innen idealerweise schon vor der Einreise erreichen. Daher ist eine enge Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Beratungsstellen und Behörden in den Herkunftsländern von großer Bedeutung.

**Erfahrung und Expertise:** Aufgrund der häufig komplexen, transnationalen Sachverhalte setzt die arbeitsrechtliche Beratung von mobilen Beschäftigten und Arbeitsmigrant\*innen ein hohes Niveau an Expertise voraus. Daher bedarf es einer umfassenden Einarbeitung der Berater\*innen sowie eine kontinuierliche Begleitung und Weiterbildungsmöglichkeiten

**Supervision und kollegiale Unterstützungssysteme:** Berater\*innen stehen häufig vor existenziellen Notlagen von Ratsuchenden; sie müssen in der Lage sein, diese emotional zu verarbeiten. Schutzmaßnahmen gegen psychische Überlastung wie Supervisionsangebote und kollegiale Unterstützungssysteme sollten daher ebenso zum Standard gehören, wie Sicherheitskonzepte und Leitfäden zum Umgang mit übergriffigen Ratsuchenden. Zudem müssen Berater\*innen in Teamstrukturen eingebunden arbeiten.

**Monitoring und Wirksamkeit: Die Wirksamkeit von** Beratung ist in Zahlen nicht allein abbildbar, da die eigentliche Beratungsarbeit in verschiedene Tätigkeitsfelder (s.o.) zerfällt und eingebunden ist und zudem von internen wie externen Fallfaktoren abhängt. Zu internen Fallfaktoren zählen die Komplexität von Fällen, die für die Bearbeitung notwendige Branchenexpertise oder die Fähigkeit oder Möglichkeit eines Ratsuchenden zur Mitarbeit. Zu den externen Fallfaktoren zählen die Erreichbarkeit der Ratsuchenden (Stadt/Land), die Reaktionsgeschwindigkeiten von Behörden, die vorhandenen Ressourcen der Ratsuchenden (Netzwerk, Familie) oder die Bereitschaft eines Arbeitgebers lösungsorientiert aufzutreten. Auch die Anzahl von Beratungsgesprächen bilden allein keinen verlässlichen Indikator für die Qualität der Beratungsarbeit, da der Kommunikationsaufwand stark variieren kann.

**Statistische Erfassung:** Jede Form von statistischer Erfassung der Beratungstätigkeiten sollte die beschriebenen Abhängigkeiten von externen und internen Faktoren der Fallbearbeitung berücksichtigen. Dies kann dazu führen, dass sich aufgrund der unterschiedlichen Verfasstheit von Erhebungsindikatoren die „Fallzahlen“ unterschiedlicher Träger deutlich unterscheiden, obwohl quantitativ und qualitativ eine vergleichbare Beratungsarbeit gemacht wird.

**Bei der Evaluation der Beratungstätigkeit und zukünftigen Förder szenarien sollten diese Eigenheiten und Qualitätskriterien berücksichtigt und deren Umsetzung durch entsprechende Fördermodalitäten und Ressourcen ermöglicht werden.**

## **2. Sinnvolle Ausrichtung und Strukturen**

Das in Deutschland entstandene Netzwerk an gewerkschaftsnahen arbeitsrechtlichen Beratungsstellen wird von verschiedenen Trägern betrieben, die auf verschiedene Bundesländer oder bundesweit ausgerichtet sind. Die Zielgruppen können unterschiedlich sein. So ist Faire Mobilität und einige der landesfinanzierten Beratungsstellen v.a. auf EU-Bürger\*innen ausgerichtet; Faire Integration richtet sich an Geflüchtete und Drittstaatler\*innen. Einige landesfinanzierte Beratungsstellen beraten Drittstaatler\*innen und EU-Bürger\*innen. Zudem unterliegt der Aktionsradius einiger Beratungsstellen räumlichen Beschränkungen. Gleichzeitig sind Sprachkompetenzen und Branchenexpertisen ungleich verteilt.

**Um die Zusammenarbeit innerhalb der gegebenen Strukturen zu verbessern, erscheint es sinnvoll einen politischen Prozess zu etablieren, an dessen Ende eine, im Sinne der Ratsuchenden, praxistaugliche Zusammenarbeit der verschiedenen Träger und deren Beratungsstellen steht.**

## **3. Expertise für Gesellschaft und Politik**

Die Beratungsstellen sind wichtige Informationsquellen für Politiker\*innen, Verwaltung, Medien und Gewerkschaften. Sie liefern wertvolle Einblicke in Bereiche des Arbeitsmarktes, die durch regelmäßige Gesetzes- und Rechtsverstöße gekennzeichnet sind und zu denen die genannten Akteure häufig einen eingeschränkten Zugang haben. Damit liefern die Beratungsstellen wichtige Hinweise auf Regelungs- und Durchsetzungslücken sowie für die Diskussion um die Beseitigung von Missständen auf dem Arbeitsmarkt. Auch wissenschaftlich sind diese Bereiche des Arbeitsmarktes bisher unzureichend beforscht. Sinnvoll wäre daher, die Erkenntnisse der Beratungsstellen systematisch in wissenschaftliche Vorhaben einzubinden.

**Diese Expertise sollte systematisch und regelmäßig in wissenschaftliche Vorhaben, wie auch in politische und administrative Prozesse eingebunden sein, um Lösungen zu entwickeln, die die Situation von Arbeitsmigrant\*innen und mobilen Beschäftigten dauerhaft zu verbessern.**

---

### **Arbeitskreis gewerkschaftsnaher, arbeitsrechtlicher Beratungsstellen:**

- Katholische Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg Stuttgart
- IQ Consult gGmbH – Träger der Fachstelle Faire Integration
- Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg
- Infozentrum Migration und Arbeit / Beratungscafé - AWO München Stadt
- ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

## Arbeitskreis gewerkschaftsnaher, arbeitsrechtlicher Beratungsstellen

- Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit, Arbeit und Leben Hamburg
- Beratungsstellen für mobile Beschäftigte in Niedersachsen
- Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen, Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen
- Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten, Arbeit und Leben NRW
- Faire Mobilität Thüringen und Faire Integration Thüringen
- „Saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte“ und „arbeitsrechtliche Beratungsstelle Faire Integration“ bei der Arbeitskammer des Saarlandes
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt Baden - Faire Arbeit Baden-Württemberg
- Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH, Fachstelle Faire Beschäftigung
- Beratungsnetzwerk Faire Mobilität