

4.2 Die Arbeitnehmerperspektive in Nord und Süd

Arbeitsmigranten sind gegenüber ihren Arbeitgebern schutzloser als ihre einheimischen Kollegen. Deshalb sind sie überdurchschnittlich von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt betroffen. Dieses Problem stellt sich nicht erst auf der Ebene des GATS. Es besteht, solange Arbeitsmigranten nicht über einen un-

Box 16

Übereinkommen der ILO und der UN zum Schutz der Arbeitsmigranten

Die Wanderarbeiterkonvention wurde 1990 von der UNO-Generalversammlung verabschiedet. Das Übereinkommen verpflichtet die unterzeichnenden Staaten, die Menschenrechte ohne Diskriminierung auch für Arbeitsmigranten anzuerkennen. Für jene Migranten, die sich regulär im Aufnahmeland aufhalten, verlangt das Übereinkommen, dass sie wie Staatsbürger behandelt werden – zum Beispiel bezüglich des Zugangs zu Bildungseinrichtungen, auf dem Wohnungsmarkt sowie beim Zugang zu Sozialversicherung und Gesundheitseinrichtungen. Des Weiteren enthält es Vorschriften, auf welche Weise bestimmte Gruppen von Arbeitsmigranten wie Grenzgänger, Saisonarbeiter oder Reisende behandelt werden sollen.

Bezüglich undokumentierter Arbeitsmigration fordert die Konvention die Ergreifung von Maßnahmen, die diese verhindern. Wenn undokumentierte Arbeitsmigranten legalisiert werden, sollen die Einwanderungsumstände, die Familiensituation, die Erwerbstätigkeit und die Dauer des Aufenthaltes mit berücksichtigt werden.

Das Übereinkommen ist insgesamt sehr zurückhaltend formuliert (Angenendt 2003, 186), da es keine Bestimmungen enthält, welche die Rechte der Staaten über die bereits bestehenden menschenrechtlichen Einschränkungen hinaus weiter beschneiden würden. Dennoch haben bislang erst 30 Staaten das Übereinkommen ratifiziert, davon keine einzige der westlichen Industrie- und Einwanderungsnationen (<http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/13.htm>).

Neben den UNO-Konventionen liefern weitere Rechtsgrundlagen zum Schutz von Arbeitsmigranten das Übereinkommen über Wanderarbeiter von 1949 (ILO-Konvention Nr. 97) und das Übereinkommen über Missbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer von 1975 (ILO-Konvention Nr. 143). Die erste Konvention enthält vor allem Vorschriften zur Nicht-Diskriminierung von Migranten, ihrem Zugang zur Gesundheitsversorgung und einem Unterstützungs- und Informationsangebot. Die zweite Konvention baut hierauf auf und verpflichtet die Staaten, die Menschenrechte der Migranten zu garantieren. Obwohl auch diese beiden Konventionen recht allgemein gehalten sind, wurden sie bislang nur von wenigen der westlichen Industriestaaten unterzeichnet. Die ILO selbst zählt die beiden Konventionen nicht zu den insgesamt acht zentralen Kernübereinkommen (Angenendt 2003, 186).

befristeten Aufenthalt verfügen und sie nicht Zugang zu den gleichen Rechten wie die einheimischen Arbeitnehmer erhalten. Zudem legen die Regierungen der klassischen Aufnahmeländer den Bemühungen der ILO und der Vereinten Nationen, die Rechte der Arbeitsmigranten und ihrer Familien besser zu schützen, Steine in den Weg (siehe Box 16). Das GATS ebnet jedoch einseitig einer Migra-



tion den Weg, die den Betroffenen keine Rechte zu ihrer eigenen Verteidigung an die Hand gibt (NGO-Group 2005). Darüber hinaus sind die Rechte der Arbeitsmigranten noch nicht einmal Gegenstand des Vertragwerks.

Im Folgenden soll am Beispiel Deutschlands gezeigt werden, weshalb auf der Grundlage der Verpflichtungen und Angebote der EU ›GATS-Migration‹ zu einer Ungleichbehandlung ausländischer und einheimischer Arbeitnehmer führt. Dafür gibt es drei zentrale Gründe: Erstens ist der Eintrag in den EU-Verpflichtungen zur Gleichbehandlung der ›GATS-Migranten‹ mangelhaft. Zweitens ist eine Kontrolle der Unternehmen, ob sie geltendes Arbeitsrecht einhalten, von Seiten der Regierung und der Arbeitnehmervertretung kaum möglich. Drittens ist eine Mitvertretung der ›GATS-Migranten‹ durch Betriebsräte und Gewerkschaften schwierig.

Abschließend wird die Frage diskutiert, was eine Auslagerung der sozialen Kosten sowohl für die Entwicklungsländer als auch für die einheimischen Arbeitnehmer bedeutet und wie Lohnkonkurrenz durch die Diskriminierung geschürt wird.

Die Grenzen der ›EU-Fußnote‹

Die EU trug in ihren GATS-Verpflichtungen zu Mode-4 eine Fußnote ein, nach der Mindestlöhne und tarifliche Bestimmungen zur Anwendung kommen müssen (European Commission 2005a, 26; siehe auch Abbildung 2). Dieser Bestimmung ist aber nach Auskunft des BMWA vorausgesetzt, dass Mindestlöhne existie-

ren und die Tarifverträge für allgemein verbindlich erklärt sind. In Deutschland gibt es jedoch in den meisten Branchen keine allgemein verbindlichen Tarifverträge. Deshalb würde im Zweifel nur der Lohn des Herkunftslandes plus x gelten (DGB 2003). Mindestlöhne werden in Deutschland nur in der Baubranche gezahlt. Diese liegen dann aber immer noch unter den geltenden Tariflöhnen. Zudem gilt es zu bedenken, dass gerade in den höherqualifizierten Berufssegmenten Mindestlöhne kaum eine Rolle spielen. Fazit: Die eingegangenen Verpflichtungen der EU garantieren den Arbeitsmigranten keinesfalls den Zugang zu gleichen Löhnen und gleichen Arbeitsbedingungen. Deshalb fordert auch die globale Dienstleistungsgewerkschaft UNI (Union Network International) eine Änderung der Fußnote in den EU-Verpflichtungen: »In keinem Fall dürfen der Lohn und die Arbeitsbedingungen der natürlichen Person weniger günstig ausfallen als der Lohn und die Arbeitsbedingungen der permanenten Bewohner des Empfängerlandes, die in dem gleichen oder einem ähnlichen Job arbeiten.« (UNI 2005, eigene Übersetzung)

Kontrolle als Sackgasse

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit befristeter Arbeitsmigration ist jedoch nicht davon auszugehen, dass eine Umformulierung der Fußnote eine echte Gleichbehandlung garantieren würde. Dies liegt daran, dass eine wirksame Kontrolle und Sanktionierung der Unternehmen im Fall der ›GATS-Migration‹ nur schwer möglich ist.

Bei den selbstständigen Vertragsdienstleistern besteht vor allem die Gefahr einer prekären Scheinselbstständigkeit. Dadurch verlieren die Beschäftigten ihre Arbeitnehmerrechte. Der Tatbestand der Scheinselbstständigkeit ist jedoch nur schwer nachzuweisen, unter anderem deshalb, weil es noch nicht einmal in Europa eine einheitliche Definition dafür gibt. Zum Beispiel existiert in Großbritannien überhaupt nicht die Abgrenzung der Scheinselbstständigkeit von der Selbstständigkeit.

Kommt es im Fall angestellter Vertragsdienstleister zu einer Verletzung geltenden Arbeitsrechts, ist am Arbeitsort keine Niederlassung vorhanden. Folglich ist es mühevoll, auf das Unternehmen juristisch Druck auszuüben. Zudem ist es nicht vorgesehen, dass Unternehmen, die durch unlautere Praktiken bekannt werden, von den EU-Verpflichtungen ausgeschlossen werden können.

Im Zweifel gilt für ›GATS-Migranten‹ der Lohn des Herkunftslandes plus x .

›GATS-Migranten‹ sind besonders leicht erpressbar, weil die Migration zeitlich befristet ist und auch der Aufenthalt von der Gunst des Arbeitgebers abhängig ist.

Wie die angestellten Vertragsdienstleister sind auch die innerbetrieblich Entsandten Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen. Jedoch besteht der Unterschied, dass im Aufnahmeland eine Niederlassung vorhanden ist. Wie auch bei den angestellten Vertragsdienstleistern läuft für die Dauer der Entsendung der Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen des Herkunftslandes. Folglich sind Lohnabrechnungen kaum nachvollziehbar. Es ist nur möglich, die Arbeitsverträge zu kontrollieren. Aus der Baubranche sind jedoch zahlreiche Beispiele bekannt, wie die Zahlung des Mindestlohns nach geltendem Arbeitsvertrag dennoch umgangen wird, beispielsweise indem die Arbeitnehmer zwei Arbeitsverträge unterzeichnen. »Der (geheime) zweite Vertrag nach Recht des Herkunftslandes sieht dann beispielsweise vor, dass im Herkunftsland von der Entsendekraft hohe Kauttionen hinterlegt werden müssen oder im Arbeitsland formal getätigte Zahlungen des Arbeitgebers wieder zurückzuzahlen sind und dass zum Beispiel Gewerkschaftseintritt, Streikbeteiligung, wahrheitsgemäße Information der Behörden im Arbeitsland sowie jede vorzeitige Vertragsbeendigung, selbst wenn sie auf Krankheit beruht oder durch den Arbeitgeber erfolgt, zum Verlust der Kauttion oder Gegenforderungen führt.« (Raza 2004, 9) Viele der bekannten Fälle, wie geltendes Arbeitsrecht verletzt wird, stammen aus dem Niedriglohnsektor: Spargelstecher, denen völlig überhöhte Summen von ihrem Lohn für miserable Unterkünfte abgezogen werden; Au-Pair-Mädchen, die praktisch umsonst zehn Stunden am Tag arbeiten; Praktikanten, die einen ganzen Fuhrpark betreuen. Die Frage nach Rechten stellt sich jedoch auch im Fall ›hochqualifizierter‹ Beschäftigter. Nehmen wir das Beispiel des diplomierten Bauingenieurs Faris Saadeh. Der Jordanier musste in Deutschland für sich und seine Frau ein ausreichendes Einkommen nachweisen, um einen unbefristeten Aufenthalt zu erhalten. Nachdem er sich über ein Jahr lang vergebens um eine Anstellung bemühte, nahm er schließlich folgenden Vertrag an: Ein Bauunternehmen machte ihn auf dem Papier zum Chef eines seiner Subunternehmen. Dadurch hatte er keinerlei Arbeitnehmerrechte. Woche für Woche musste er seine Aufgaben als angeblicher Chef des Subunternehmens bewerkstelligen und zusätzlich noch in der Mutterfirma des Bauunternehmers arbeiten. Seine Wochenstundenzahl betrug weit über 60 Stunden, wobei die Bezahlung unter dem Tarif lag. Die ganze Vertragskonstrukti-

on verstieß gegen deutsches Arbeitsrecht. Dennoch hätte sich Faris Saadeh niemals beschwert oder wäre zur Gewerkschaft gegangen. Zuviel stand für ihn auf dem Spiel: Nach fünfzehn unsicheren Jahren in Deutschland wollte er um jeden Preis endlich einen unbefristeten Aufenthalt erlangen.

Arbeitnehmervertretung unter erschwerten Bedingungen

Eine wirksame Kontrolle von derartigen Arbeitsverhältnissen ist nur möglich, wenn die Beschäftigten selbst aktiv und von den Betriebsräten und Gewerkschaften mit vertreten werden. Dies ist aber, wie das Beispiel von Faris Saadeh zeigt, kompliziert. Im Fall des GATS trifft dies insbesondere auf die innerbetrieblich Entsandten zu. Ihr Arbeitsvertrag läuft nach der Entsendung auch mit der Niederlassung im Heimatland weiter. Deshalb haben sie gar keinen Anspruch darauf, vom Betriebsrat mit vertreten zu werden. Aber selbst, wenn eine Mitvertretung möglich ist, stellt der temporäre Charakter der ›GATS-Migration‹ eine weitere Barriere dar. Die Gewerkschaft IG BAU erinnert in diesem Zusammenhang an den Fall philippinischer Seeleute, die während der Marcos-Diktatur an Bord europäischer Schiffe in deutschen Häfen legal streikten. Daraufhin wurde ihnen vom Entsendeunternehmen gedroht, sie zwangsweise sofort zurückzuholen und zu bestrafen (IG BAU 2003, 16). Dieses Beispiel mag eine Ausnahme darstellen. Dennoch ist die besonders starke Abhängigkeit des Arbeitnehmers ein ernstes Problem, da der Arbeitgeber nicht nur über den Job sondern damit zugleich über die Aufenthaltserlaubnis entscheidet. Denn das GATS fördert nicht nur ausschließlich eine zeitlich befristete Migration, sondern koppelt auch den Aufenthalt des ›verschickten‹ Arbeitnehmers an einen Auftraggeber. Dem entsprechend lobt Indien die Vorteile eines GATS-Visums mit dem Hinweis darauf, dass die Rückkehr durch das entsendende Unternehmen garantiert wird. »Die neue globale Arbeits-erlaubnis betrifft den Arbeitgeber, nicht den Arbeitnehmer, und wird an die Arbeit gebunden sein, die der Arbeiter in dem Gastland erwartet.« (Rajawat 2005, eigene Übersetzung) Das bedeutet aber, dass der Aufenthalt des ›GATS-Migranten‹ von der Anstellung bei dem einen Unternehmen abhängt. Missachtet zum Beispiel der Chef das deutsche Arbeitsrecht oder wird der ›GATS-Migrant‹ von seinen Kollegen gemobbt, bleibt ihm keine Alternative. Er muss dies hinnehmen

Interview mit Frank Schmidt-Hullmann von der IG BAU über ›GATS-Migration‹ und neuere Ansätze der gewerkschaftlichen Organisierung von Arbeitsmigranten

In Frankfurt am Main, 03.06.2005

Sarah Bormann: Weshalb steht die IG BAU der Regulierung von Migration im Rahmen des GATS ablehnend gegenüber?

Frank Schmidt-Hullmann: Die IG BAU spricht sich für eine regulierte, permanente Migration aus – wenn Bedarf besteht. Für diese Einwanderer müssen dann auch die gleichen Bedingungen gelten.

SB: Und dies ist bei GATS-Migration nicht der Fall?

FSH: Nach einem EU-Vorbehalt in einer Fußnote zum Angebot gilt zwar das Arbeitsortsprinzip. Aber in Deutschland greift diese Regel nur dort, wo wir allgemein verbindliche Tarife haben. Also überhaupt nur am Bau und dort nur bei Arbeitern. Für Angestellte – und um die geht es im Moment hauptsächlich – greift diese EU-Fußnote nirgendwo. Das heißt, dass Lohndiskriminierung gegenüber Entsandten wahrscheinlich ist. Wir haben diese Erfahrung bisher in unterschiedlicher Weise gemacht.

SB: Siehst Du das Problem des Missbrauchs auch bei den firmeninternen Weiterzubildenden?

FSH: Hier besteht die Gefahr, dass die Auszubildenden ausgenutzt werden, um andere Tätigkeiten zu übernehmen. Darüber hinaus ist die Aufnahme dieser Personengruppe aber auch unsinnig. Sie zeigt deutlich auf, dass noch andere Ziele als nur die Entsendung von Hochqualifizierten verfolgt werden. Hier geht es um Ausbildung.

Zudem gibt es für Mode-4 keine saubere Abgrenzung zwischen Qualifikation und Tätigkeit. Letztendlich geht es dann bei GATS-Migration auch gar nicht nur um Hochqualifizierte. Diese sind nur der Türöffner. Ziel ist es auch, die Bereiche einfacherer und mittlerer Qualifikation zu öffnen. Dafür gibt es Signale und nicht nur in Form der Forderungen, die die Entwicklungsländer stellen. Es gibt klare Interessen von Unternehmen. Länder wie Indien bilden bereits jetzt über den Bedarf hinaus aus und schicken dann Hochqualifizierte, die hier aber andere Tätigkeiten verrichten.

SB: Welche Position habt ihr zur innerbetrieblichen Verschiebung?

FSH: Für die Unternehmen ist die konzerninterne Verschiebung vor allem deshalb attraktiv, weil sie keine Arbeitserlaubnis beantragen müssen. Ein Konzern wie Siemens kann beispielsweise einen Inder, der zuvor in Bombay gearbeitet hat, nach Deutschland schicken. Der Arbeitsvertrag läuft aber weiter mit dem Unternehmenssitz in Bombay. Damit ist der Verschickte faktisch ein Beschäftigter minderen Rechts. Er ist sogar noch schlechter gestellt als ein Leiharbeiter. Denn die Mitvertretung durch den Betriebsrat ist kaum möglich.

SB: Ist die IG BAU generell gegen Arbeitsmigration, die als temporäre Verschiebung organisiert wird?

FSH: Ja, aber wir werden das nicht bestimmen können. Die vorübergehende Entsendung von Arbeitskräften im Rahmen von Mode-4 bedeutet, dass das Angebot an Arbeitskraft nur solange angenommen wird, wie sie erwünscht ist. Alle anderen Kosten wie beispielsweise die Versorgung der Kinder, Krankheit oder Sterbefälle, die Ausbildung usw. verbleiben beim Herkunftsland. Dies entspricht der Just-In-Time-Mentalität der Industrieproduktion: Es geht darum, keine Lagerhaltung und die damit verbundenen Kosten zu haben. Der Unterschied ist allerdings, dass es hier um Arbeitskräfte geht. Wanderarbeiter müssen Rechte haben. Menschen dürfen nicht wie Waren behandelt werden. Die WTO darf schon deshalb gar keine Zuständigkeit für Migrationsfragen bekommen. Auch nicht durch die GATS-Hintertür.

SB: Wie sind die Einstellungen der Gewerkschaften in den Ländern des Südens zu Mode-4?

FSH: Der indische Gewerkschaftsdachverband ist grundsätzlich pro WTO eingestellt. Seine Baugewerkschaften äußern aber durchaus dieselben Bedenken gegenüber Mode-4 wie wir. Das trifft auch auf die Gewerkschaften in Malaysia, wo vor allem indonesische Subfirmen tätig sind, oder in Taiwan zu, wohin philippinische Firmen Arbeitskräfte entsenden. Die Arbeitsmigration



Logo des Europäischen Verbands der Wanderarbeiter

läuft dort nicht so formalisiert ab wie bei uns. Häufig sind es Arbeitsagenturen, die die Wanderarbeiter gezielt in die Illegalität treiben. Wanderarbeiter müssen sich zunächst bei der Familie und bei Freunden verschulden, um an diese Agenturen hohe Gebühren von 2.000 bis 3.000 Dollar für Vermittlung und Transport zu zahlen. In den Zielländern angekommen, stellen sie häufig fest, dass für sie gar keine Arbeitserlaubnis beantragt wurde und sie sich in dem Land illegal aufhalten. Gleichzeitig fehlt ihnen das Geld für den Rücktransport. In Malaysia leben beispielsweise circa 5-6 Millionen Illegale. Der Staat geht gegen sie mit sehr harten Maßnahmen vor. Die dortige Bauergewerkschaft verfolgt einen ähnlichen Ansatz wie wir auch und versucht, sie gewerkschaftlich zu organisieren und zu vertreten. Sie fordern ebenso wie wir die Anwendung des Arbeitsortprinzips. Denn die komparativen Kostenvorteile – die niedrigen Löhne – nützen letztendlich nur den Unternehmen.

SB: Kannst Du über die Initiative der IG BAU zur Gründung des ersten Europäischen Verbands der Wanderarbeiter (EVW) erzählen?

FSH: Wir haben bei unserer bisherigen Arbeit vor allem mit polnischen Bauarbeitern festgestellt, dass weder wir noch die Gewerkschaft des Heimatlandes wirklich die Betreuung der Wanderarbeiter übernehmen können.

Die Gewerkschaft des Heimatlandes ist meist aus den folgenden Gründen ungeeignet:

1. Der Lohn der Wanderarbeiter ist immer viel höher als der ortsübliche Lohn. Er wird nicht in Relation zu dem gesehen, was er in Deutschland wert ist. Deshalb werden die Wanderarbeiter auch nicht als eine Gruppe angesehen, die Unterstützung braucht.
2. Die Gewerkschaftsstrukturen sind nicht kompatibel. In Osteuropa gibt es überwiegend Betriebsgewerkschaften. Die Entsendefirmen sind aber häufig Subunternehmen, die zum Teil auf Anregung von Unternehmen aus Deutschland gegründet wurden. Diese Art Leihfirmen haben aber keine wirklichen Betriebe in Polen und folglich auch keine Betriebsgewerkschaft. Bei einer Untersuchung über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad bei Entsendearbeitern fanden wir heraus,

dass die wenigsten in ihren Heimatländern gewerkschaftlich organisiert sind.

3. Aufgrund der Entfernung und der verhältnismäßig schlechten Ausstattung ist es nicht möglich, von Polen aus 15 Mitglieder auf einer Baustelle in der BRD zu betreuen.

Schwierig ist aber auch eine Mitvertretung durch die IG BAU:

1. Es ist für uns kaum möglich, nachhängende Klagen im Ausland zu verfolgen.
2. Es fehlt die Kontinuität: Wir verlieren die meisten Wanderarbeiter schnell wieder aus dem Blick. Ein Großteil arbeitet in unterschiedlichen Sektoren, unterschiedlichen Ländern und auch mit einem unterschiedlichen Status, das heißt mal legal und mal illegal. Folglich wollen sie auch keine Adressen hinterlassen. Wir hatten zeitweise einige hundert Wanderarbeiter bei der IG BAU organisiert, allerdings immer mit einer sehr hohen Fluktuation. Meistens kamen sie zu uns, wenn die Firma gar nichts mehr zahlte.
3. Zudem wird die Organisierung dadurch erschwert, dass die Wanderarbeiter leicht auf schwarze Listen in ihren Heimatländern kommen, wenn sie sich uns anschließen. Es ist bekannt, dass die Unternehmen diese Listen untereinander austauschen.

Vor diesem Hintergrund trafen wir die Entscheidung, dass wir ein Bindeglied zwischen uns als Gewerkschaft in Deutschland und zwischen den Gewerkschaften der Herkunftsländer brauchen. Dies hat zur Gründung des EVW geführt. Der EVW nimmt sich neben seiner Funktion als Gewerkschaft auch noch anderer Probleme an. Zum Beispiel hilft er, wenn bei Krankheit der Rücktransport organisiert werden muss. Bislang haben wir einige hundert Mitglieder.

SB: Ist gerade auch als Antwort auf die GATS-Verhandlungen zu Migration eine globale Vertretung von Arbeitsmigranten geplant?

FSH: Das wäre der nächste Schritt, aber jetzt müssen wir uns erst einmal auf europäischer Ebene organisieren. Die IG BAU ist seit langem der Meinung, dass wir echte europäische Branchengewerkschaften brauchen, in denen man direkt Mitglied werden kann und somit dann überall in Europa als Mitglied gilt.

oder gegebenenfalls ins Herkunftsland zurückkehren, denn er kann nicht den Arbeitgeber wechseln. Aufgrund dieses Drucks sind ›GATS-Migranten‹ besonders leicht erpressbar.

Das Outsourcing sozialer Kosten

Zu den indirekten Lohnkosten gehört die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge. Auch hier greift im Fall Deutschlands die ›EU-Fußnote‹ (European Commission 2005a, 26). Nach dieser müssen – entsprechend dem nationalen Recht – die Mitgliedsbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie Steuern gezahlt werden. Die ›GATS-Migranten‹ können jedoch in Deutschland weder arbeitslos werden noch in den Ruhestand gehen. Sie sind zwar versichert, wenn sie sich ein Bein brechen, aber sobald die Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit zum Verlust des Jobs führt, werden sie zurückgeschickt. Nach der Rückkehr der ›GATS-Migranten‹ entfällt jedoch ihr Anspruch auf diese Beiträge. Dies ist problematisch, weil die Beitragszahlungen den sozialen Schutz der ›GATS-Migranten‹ somit nicht verbessern. In manchen Fällen werden sie zwar doppelt versichert sein, in anderen Fällen wird aber auch jeder soziale Schutz fehlen.

Die Unternehmen in den Empfängerländern schöpfen nur die reine Arbeitskraft ab und das auch nur solange, wie diese gefragt ist und der Arbeitsmigrant über diese verfügt. Hiervon profitiert neben dem Unternehmen auch der Staat. Er wird in seiner Aufgabe, eine langfristig planende und ordentlich finanzierte Ausbildungspolitik zu gestalten, entlastet. Wenn er dies versäumt und zum Beispiel aufgrund von Studiengebühren Uni-Absolventen fehlen, dann erleichtert er eben den Unternehmen, qualifizierte Arbeitskräfte im Ausland zu rekrutieren. Die Migranten stehen hier für einen neuen neoliberalen Prototyp von Arbeitnehmern. Ihnen müssen keine Fortbildungen gezahlt werden, sind sie arbeitslos, »liegen sie niemandem auf der Tasche«, und im Alter müssen sie nicht betreut werden. Die sozialen Kosten werden weitgehend ausgelagert: auf den einzelnen oder auf die Sicherungssysteme in den Entwicklungsländern. Die Forderung vieler Entwicklungsländer, ›GATS-Migranten‹ von der Sozialversicherungspflicht auszunehmen, ist hier keine Lösung. Dadurch wird lediglich die Arbeitskraft billiger, ohne dass die Frage der sozialen Kosten geklärt wird. Stattdessen sollten diese Bei-



träge in die Sozialkassen der Heimatländer transferiert werden – so wie es zum Beispiel zwischen Frankreich und Mali sowie Tunesien geregelt ist.

Diskriminierung schützt Lohnkonkurrenz

›GATS-Migranten‹ erhalten nicht die gleichen Löhne und arbeiten nicht zu den gleichen Bedingungen wie ihre einheimischen Kollegen. Dies kann genutzt werden, um nationale Standards und Löhne zu unterminieren (IFBWW 2004). Deshalb richtet sich eine Kritik der GATS-Migration gleichermaßen gegen die Diskriminierung der Arbeitsmigranten sowie gegen den dadurch beschleunigten Wettbewerb um die niedrigsten Löhne und Arbeitsstandards.

Denn mittels des Rückgriffs auf Arbeitsmigranten können Unternehmen neue Arbeitsverhältnisse durchsetzen. Dies funktioniert, weil Arbeitsmigranten zum Beispiel keine Überstunden gezahlt bekommen, Pausenzeiten nicht eingehalten werden oder Bezahlung unter Tarif erfolgt. Die Unternehmen setzen damit die einheimischen Arbeitnehmer unter Druck. Diese Verfahrensweise ähnelt den von Unternehmen bereits zuvor erprobten Vorgehensweisen. So wurde in manchen Branchen die Einstellung von Frauen genutzt, um die Lohnkonkurrenz zu verschärfen. Denn diese waren häufig zunächst nicht gewerkschaftlich organisiert und bereit, zu schlechteren Bedingungen als ihre männlichen Kollegen zu arbeiten. Damit wurde die Lohnkonkurrenz verschärft.

»Tatsächlich ist auf dem Weltarbeitsmarkt bereits ein Konkurrenzkampf um bestimmte Berufsgruppen (IT-Fachkräfte, Krankenhaus- und Pflegepersonal, Ingenieure) entbrannt, die nationalen Arbeitsmärkte sollen dem globalen Wettbewerb geöffnet werden. Dabei geht es nicht nur um Arbeitskräfteknappheit, beabsichtigt ist ebenso, Löhne und Lohnnebenkosten – und darüber sozialstaatliche Standards – mit der Konkurrenz aus dem Ausland deutlich zu senken. Mit erhöhter Zuwanderung, rechnete beispielsweise

Unternehmen schöpfen nur die reine Arbeitskraft ab.

se die New York Times (4.9.2000), ließen sich die Löhne in bestimmten Sektoren um rund fünf Prozent drücken.« (Düvell 2001, 10)

4.3 Zwischenfazit: Mode-4 fördert Brain Drain und Lohnkonkurrenz

Mode-4 verstärkt bereits laufende Prozesse in der Migrationspolitik und institutionalisiert sie auf globaler Ebene. Die Folgen sind in erster Linie im Vergleich mit bereits bekannten Erfahrungen abzuschätzen. Hier zeigt sich jedoch sowohl aus einer entwicklungspolitischen als auch aus einer arbeitnehmerrechtlichen Perspektive, dass zahlreiche negative Auswirkungen zu befürchten sind. Aus einer entwicklungspolitischen Perspektive ist die größte Gefahr eine Verstärkung des Brain Drains, dessen Auswirkungen insbesondere die Ärmsten der Entwicklungsländer letztendlich zu spüren bekommen. Zudem ist es äußerst kritisch zu bewerten, dass Migration als Entwicklungsstrategie umgedeutet bzw. im Rahmen der GATS-Verhandlungen als ein einseitiges Entgegenkommen gegenüber den Entwicklungsländern verkauft wird. Bei der Regulierung der Migration geht es immer auch um die Regulierung von Nord-Süd-Beziehungen. Denn Arbeitsmigration basiert sowohl auf der

Entstehung einer neuen Dienstleistungsmigration in transnationalen Unternehmen als auch auf einer ungleichen Entwicklung und krasser Ungleichheit zwischen Nord und Süd. Das GATS steht hierbei für eine neue Form der Kontrolle der Migration. Es wird im Interesse der Unternehmen eine selektive Migration gefördert – zu Lasten der Entwicklungsländer und der Arbeitnehmerrechte. Diese selektive Migration wird als Chance für Nord und Süd verkauft. Dabei werden weder die sozialen Folgen noch die Auswirkungen für die Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigt.

Aus einer Arbeitnehmerperspektive ist das größte Problem, dass ›GATS-Migranten‹ nicht über die gleichen Rechte wie ihre einheimischen Kollegen verfügen. Dadurch stehen Migranten und einheimische Arbeitnehmer gleichermaßen unter einem starken Druck, da sie gegeneinander ausgespielt werden und die Lohnkonkurrenz verschärft wird.