

Aldi hilft Flüchtlingen – Flüchtlinge helfen Aldi

Von E. Noldus.

Es gibt sie immer wieder, die netten Geschichten von den Konzernen, welche – ganz uneigennützig selbstverständlich – enorme Anstrengungen unternehmen, Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen.

Die Geschichte, die wir heute erzählen, mutet an wie ein modernes Märchen. Es wurde am 17. 1. 2019 von Frank Meßing in der WAZ erzählt. Unser Held heißt Mahmoud, der per Boot und zu Fuß den weiten Weg aus dem syrischen Lattakia ins Ruhrgebiet geschafft hat. Den Entschluß aus dem vom Krieg zerrütteten Syrien zu fliehen faßte er Ende 2015. Das wichtigste Motiv dazu war nach eigenem Bekunden die Flucht vor dem Wehrdienst. Mahmoud gab seine Arbeit im elterlichen Textilgeschäft auf und floh nach Dortmund, wo eine Cousine von ihm wohnte. 4000 Euro kostete ihn die Desertion wiederum nach eigenem Bekunden.

In Deutschland angekommen – wann genau, verrät er nicht – belegt Mahmoud einen Sprachkurs, der mit einem Zertifikat abschließt, und findet eine Familie aus Bochum, die ihm bei verschiedenen Formalitäten hilft.

Per Mail bewirbt er sich bei der Aldi-Zentral in Mülheim, kann sich persönlich vorstellen und beginnt am 1. 10. 2017 in der Filiale im Rhein-Ruhr-Zentrum zu arbeiten. „Die Kollegen sind wie eine Familie für mich“, freut sich Mahmoud.

Auch Filialleiter Sascha von der Heiden ist angetan von dem jungen Syrer: „Er geht mit Herzblut und Einsatz an die Arbeit. Das steckt uns alle positiv an.“

Diese positive Ansteckung hat inzwischen dazu geführt, daß Mahmouds Wochenarbeitszeit als „Aushilfe Verkauf Backwaren“ von anfänglich zehn auf nun zwanzig Stunden pro Woche aufgestockt worden ist.

Aldi-Sprecherin Anamaria Preuß betont die Wichtigkeit der Integration für Aldi, wo Menschen aus 90 Nationen arbeiten: „Wir haben eine interkulturelle Belegschaft und profitieren von den ehemaligen Flüchtlingen. Sie bereichern unsere Teams.“

Die seit 2018 konzernweit gültigen Richtlinien sehen vor, daß Flüchtlinge die Möglichkeit haben, ein sechswöchiges Praktikum zu machen, Daran, so die Sprecherin, könne sich ein Arbeitsvertrag anschließen.

Wer Interesse an einer Ausbildung habe, könne Einstiegs-Qualifizierungsmaßnahmen für die Dauer von sechs bis zwölf Monaten in Anspruch nehmen. Aldi zahle während dieser Zeit ein Gehalt. Es gebe, so die Sprecherin weiter, einige sehr erfolgreiche Fälle, doch Zahlen lägen leider nicht vor.

Mahmoud selbst hat inzwischen seinen Führerschein gemacht. Obwohl er die Familie sehr vermißt, sagt er, will er zunächst nicht zurück. „Seine neue Heimat ist nun das Ruhrgebiet“, beendet Frank Meßing das moderne Märchen.

Was vom modernen Märchen bleibt...

Wir werden hier nicht die Gründe für Mahmouds Flucht oder deren Finanzierung oder die des Führerscheins hinterfragen, sondern nur die arbeitsmarktpolitisch relevanten Aspekte besprechen.

Zwischen dem Entschluß zur Flucht – Ende 2015 – und der Aufnahme einer Beschäftigung am 1. 10. 2017 hat Mahmoud einen Deutschkurs belegt.

Ab dem 1. 10. 2017 arbeitet er 10 Stunden pro Woche als „Aushilfe Verkauf Backwaren“. Seine Tätigkeit wird in einer aktuellen Stellenausschreibung wie folgt beschrieben:

„Als Aushilfe Verkauf bei ALDI SÜD

- helfen Sie unseren Kunden bei Fragen und Wünschen weiter,
- arbeiten Sie in verschiedenen Warengruppen, zum Beispiel Kühlung, Aktion, Brot und Kuchen oder Obst und Gemüse,
- kümmern Sie sich um Aufbau, Präsentation und Pflege unserer Waren,
- unterstützen Sie bei Lager-, Reinigungs- und Inventurarbeiten.“

Da er „mit Herzblut und Einsatz“ an die Arbeit geht, wird seine Wochenarbeitszeit später vertraglich auf 20 Stunden angehoben.

Das Arbeitsprofil entspricht dem eines Lagerarbeiters und stellt eine typische Anlerntätigkeit dar. Obwohl es inzwischen u. a. den Abschluß „Fachkraft für Lagerlogistik“ gibt, stellt Lagerarbeit ein sehr weites Feld dar und umfaßt zahlreiche Branchen mit jeweils spezifischen Tätigkeitsfeldern. Die Einstiegstätigkeit läßt sich in etwa einer Woche erlernen und führt danach zur Verfestigung der Tätigkeit bzw. Verstetigung der Arbeitsleistung. Nach etwa zwei Monaten stellt ein neu eingestellter Lagerarbeiter eine vollwertige Arbeitskraft dar. Je nach Vorkenntnissen und Geschick kann sich der Tätigkeitsbereich im Laufe der Zeit individuell erweitern.

Das beste Arbeitsalter für Lagerarbeiter liegt bei körperbetonter Tätigkeit zwischen Mitte Zwanzig und Mitte Dreißig als Phase der (aus Sicht des Arbeitgebers) optimalen Kombination aus Körperkraft und Arbeits- bzw. Lebenserfahrung.

Der Flüchtlingsstatus eines Arbeitnehmers bietet die bequeme Möglichkeit, den gesetzlichen Mindestlohn zu umgehen. Aldi hat die erwähnten konzernweiten Richtlinien erlassen, weil die formal legale Umgehung an bestimmte Vorschriften gebunden ist.

So schreibt Aldi ein sechswöchiges Praktikum für Flüchtlinge vor. Warum?

In § 22 Mindestlohn-Gesetz heißt es: „Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“

Der Mindestlohn muß nicht gezahlt werden für sogenannte Pflichtpraktika im Rahmen eines Ausbildungsganges. Die Dauer des Praktikums spielt in diesem Falle keine Rolle. Ausgeschlossen sind auch Praktika, die der Einstiegsqualifizierung im Betrieb oder der Vorbereitung auf eine Ausbildung dienen.

Demgegenüber müssen freiwillige Praktika mit dem Mindestlohn vergütet werden, wenn sie über drei Monate hinausgehen. Bei Praktika unter drei Monaten liegt die Vergütung im Ermessen des Arbeitgebers.

Die konzerninternen Vorschriften dienen also als Richtlinie, um die Umgehung des Mindestlohnes zu gewährleisten. Denn nach dem Praktikum schließt sich eventuell ein Arbeitsvertrag an oder eine Einstiegs-Qualifizierungsmaßnahme, wodurch der Charakter des vorausgegangenen Praktikums eindeutig ist.

Der Terminus „Einstiegs-Qualifizierungsmaßnahme“ wiederum ist nicht umgangssprachlich zu verstehen. Die Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III geht in der jetzigen Form auf das Jahr 2007 zurück und diente ursprünglich dazu, Ausbildungsbewerbern mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven einen beruflichen Einstieg zu bieten, der im Idealfall in ein reguläres Ausbildungsverhältnis überging.

Die Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III (siehe den Exkurs) bietet gegenüber dem regulären Ausbildungsverhältnis folgende Vorteile:

- Der Nachweis der Eignung von Ausbildungsstätte und -personal muß nicht geführt werden.
- Die Altersgrenze von 25 Jahren für Teilnehmer an EQ-Maßnahmen wird bei Flüchtlingen bis unter 35 Jahren angehoben.
- Die Vergütung liegt im Ermessen des Arbeitgebers und wird durch die Agentur für Arbeit bezuschußt (mit bis zu 231 € ab 1. 8. 2016).

Durch die erstgenannte Bestimmung ist es ohne weiteres möglich, einen regulären Arbeitsplatz mit Anlernfähigkeit umzuwidmen, um damit den gesetzlichen Mindestlohn zu umgehen.

Unter dem 8. 2. 2019 haben wir die Frage gestellt „Wer ist Arbeitnehmer?“ und anhand der Ausführungen von Magdeburgs Oberbürgermeister Trümper (SPD) gesehen, daß diese Frage ein enormes Potential an sozialem Sprengstoff enthält.

Konzerne wie Aldi lassen sich als Menschenfreunde feiern, um mit Hilfe staatlicher Vergünstigungen Personen einzustellen, deren einzige Qualifikation darin besteht, Flüchtling zu sein. Wir sehen, wie dann Schutzbestimmungen zur Sicherung der Qualität betrieblicher Ausbildung unterlaufen werden können, so daß der Betreffende keine (oder nur eine sehr geringe) Chance hat, einen anerkannten Abschluß zu erwerben.

Der zweite Effekt ist der, daß das Arbeitsmarktsegment für ältere Lagerarbeiter (besonders Personen mit geringen oder fehlenden formalen Qualifikationen) noch enger wird, da diese ohne weiteres Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben. Sie werden von Personen mit Flüchtlingsstatus aus dem Erwerbsleben gedrängt, da diese legal unterhalb des Mindestlohns beschäftigt werden dürfen.

Die Flüchtlinge wiederum gelten gesetzlich als Arbeitnehmer und haben dann Anspruch auf alle Sozialleistungen wie andere „Aufstocker“ auch. Ob es allerdings für Mahmoud eine verlockende Perspektive ist, ständig am Existenzminimum zu leben und unter der Fuchtel von Sachbearbeitern des Jobcenters zu stehen, sei einmal dahingestellt.

Eines Tages wird Mahmoud erkennen, daß er belogen und betrogen worden ist!

Exkurs zur Einstiegsqualifizierung

Die Agentur für Arbeit hat im Juli 2016 die „Fachlichen Weisungen“ für die Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III erlassen, die bis heute die Richtlinie für die Anwendung jener Maßnahme darstellt.

Grundlage der Einstiegsqualifizierung war ein Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem, der bestimmte, daß mindestens 70 Prozent der Gesamtzeit der Maßnahme im Betrieb abzuleisten war. Bei Teilnahme an einem Deutschkursus konnte der Anteil auf 50 Prozent verringert werden. Der Arbeitgeber hatte Sozialabgaben abzuführen und eine Vergütung zu zahlen. Die Agentur für Arbeit bezuschufte diese Vergütung mit maximal 231 Euro (Stand: ab 1. 8. 2016).

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Blick in die internen Agentur-Vorschriften. Da durch die sog. EQ-Förderung auch nicht oder nicht mehr ausbildende Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden sollten, waren weder die Eignung der Ausbildungsstätte oder des Ausbildungspersonals im Sinne der §§ 27-33 BBiG / §§ 21 ff HWO nicht Voraussetzung für eine Förderung. Die Anerkennung der Lehrinhalte der EQ und die Berücksichtigung von deren Dauer nach Übernahme in ein reguläres Ausbildungsverhältnis lag im Ermessen auf der Grundlage von § 8 Abs. 1 BBiG und § 27b Abs. 1 HWO.

Diese Bestimmungen sowie die zeitliche Beschränkung auf sechs bis zwölf Monate zeigen an, daß die Einstiegsqualifizierung eine Ausbildung minderer Qualität darstellt. Anders formuliert: Die gesetzlichen Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb werden gesenkt, um Anreize zur Schaffung von EQ-Stellen zu schaffen. In diesem Sinne ist auch die vor einer Bewilligung durch die Agentur für Arbeit vorzunehmende Prüfung verständlich, daß der den Antrag auf EQ stellende Betrieb keinen regulären Ausbildungsplatz „umgewidmet“ hat.

Die ursprüngliche Regelung, die EQ auf Personen unter 25 Jahren (außer: „Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes“) zu beschränken, ist 2016 aufgehoben worden: „Bei Flüchtlingen bis unter 35 Jahren kann in der Regel vom Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes ausgegangen werden.“ Ferner: „Seit dem 01.08.2015 können Asylbewerberinnen und Asylbewerber und Geduldete auch ohne Zustimmung der Bundes-Anstalt eine betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierung absolvieren (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV).“