



ZWANGSARBEIT UND ARBEITSAUSBEUTUNG VERHINDERN:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln

2. Ausgabe

Landwirtschaftliche Saisonarbeit und häusliche Pflege

**Arbeit und
Leben**

BERLIN-
BRANDENBURG

**SERVICE
STELLE**

gegen

Arbeitsausbeutung
Zwangsarbeit &
Menschenhandel

Impressum

Herausgeberin:

ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.
Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel
Fachbereich Migration und Gute Arbeit
Lorenzweg 5
12099 Berlin
www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de

© 2022

Autorinnen: Anna-Katharina Dietrich, Eliane Friess, Kordula Heineck

Redaktion: Sophie Iwanowski, Ekkehard Mall, Philipp Schwertmann, Kim Weidenberg

Layout: Henrike Ott, Visuelle Kommunikation

Illustrationen: shutterstock/VectorMine; Henrike Ott

Nutzungshinweise: Sie möchten diese Publikation ganz oder teilweise nutzen?
Bitte fragen Sie uns, wir helfen gerne weiter!

Diese Broschüre wurde durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt.

Die inhaltliche Verantwortung liegt alleine bei der Servicestelle als Herausgeberin.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

ZWANGSARBEIT UND ARBEITSAUSBEUTUNG VERHINDERN:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln

2. Ausgabe

Landwirtschaftliche Saisonarbeit und häusliche Pflege

INHALT

VORWORT	5
EINLEITUNG.....	7
VORGEHENSWEISE	8
ANZEICHEN ERKENNEN	9
IN DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN SAISONARBEIT	12
ANZEICHEN ERKENNEN	22
IN DER HÄUSLICHEN PFLEGE	22
SCHLUSSFOLGERUNGEN	33
EMPFEHLUNGEN, UM ZWANGSARBEIT ZU ERKENNEN UND ZU VERHINDERN	34
ANHANG	36
HINTERGRUNDINFORMATIONEN.....	36
BETROFFENENRECHTE IN DER ÜBERSICHT.....	37
PRESSEARTIKEL.....	38
ENDNOTEN	40
DIE SERVICESTELLE.....	43

VORWORT

Die Servicestelle wurde 2017 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem übergeordneten Auftrag eingerichtet, für die Thematiken Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu sensibilisieren. Seit ihrer Gründung ist die Servicestelle im stetigen Austausch mit arbeitsrechtlichen und spezialisierten Beratungsstellen für Betroffene von Zwangsarbeit, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel und hat so einen guten Einblick in die Praxis dieser Stellen.

Hier zeichnen sich nicht nur ähnliche Muster in Bezug auf strafrechtlich relevante Zwangs- und Ausbeutungssituationen ab. Es wird darüber hinaus deutlich, dass Verstöße gegen die Rechte von Arbeitenden in bestimmten Branchen regelmäßig auftreten. Dies sind Branchen, die in hohem Maße von migrantischer oder mobiler Arbeit sowie einer hohen Fluktuation von Arbeitskräften geprägt sind. Gleichzeitig stellen wir fest, dass Situationen von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung nach wie vor selten erkannt werden. Mit der vorliegenden Branchenanalyse liefert die Servicestelle daher einen weiteren Beitrag zur Bewusstseins-schärfung und zur Identifikation solcher Fälle.

Während der Schwerpunkt in der ersten von der Servicestelle publizierten Branchenanalyse 2020 auf Paketdiensten und Schlachtbetrieben lag, werden in der vorliegenden Analyse die landwirtschaftliche Saisonarbeit und die häusliche Pflege in den Blick genommen. Dabei ermöglichen es – wie schon in der ersten Branchenanalyse – Fallbeispiele aus beiden Branchen, die Arbeitsbedingungen mittels der Indikatoren der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für Zwangsarbeit zu analysieren. Ziel ist es, dass die Leser*innen in ihrer täglichen Praxis problematische Arbeitsverhältnisse besser auf mögliche Fälle von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung “abklopfen” können. Dies ist die wesentliche Voraussetzung dafür, dass fundamentale Rechtsverletzungen von Beschäftigten besser erkannt werden und diese zu ihren Rechten kommen können.

Diese Analyse soll nicht nur aufzeigen, welche Mechanismen und Faktoren Anzeichen für Ausbeutung und Zwang in der jeweiligen Branche sein können, sondern darüber hinaus mögliche Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen darstellen, sowie Handlungsempfehlungen aussprechen.

Dr. Philipp Schwertmann
 Leiter des Fachbereichs “Migration und Gute Arbeit”
 ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg
 DGB/VHS e.V.

EINLEITUNG

Saisonarbeit in der Landwirtschaft und häusliche Pflege sind auf den ersten Blick sehr unterschiedliche Arbeitsbereiche. Beide Branchen teilen jedoch strukturelle Eigenschaften, die sie gleichermaßen anfällig für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse machen. Sie sind beide stark von mobiler, migrantischer und kurzfristiger Beschäftigung geprägt. Darüber hinaus sind sowohl Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft als auch Pflegekräfte in Privathaushalten an ihren Arbeitsplätzen oft stark isoliert. Diese Gemeinsamkeiten bilden die Grundlage für eine genauere und vergleichende Betrachtung.

Die massive Verschlechterung von Arbeitssituationen während der Covid-19-Pandemie, vor allem in der Landwirtschaft, sorgte für mediale Aufmerksamkeit und Diskussionen über die Arbeitsbedingungen in Landwirtschaft und häuslicher Pflege. In der Krisenzeit wurden Hinweise auf ausbeuterische Beschäftigung und sogar Zwangsarbeit in den beiden Branchen besonders deutlich. Bereits vor der Pandemie herrschten in diesen Arbeitsbereichen Bedingungen, die Ausbeutung und Zwang begünstigen. Sie stehen im Gegensatz dazu, dass in Deutschland die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Kontext von Migration oft als Möglichkeit der Integration in die Gesellschaft betrachtet wird. Dabei werden die strukturelle Benachteiligung migrantischer Arbeitskräfte, die Prekarisierung bestimmter Beschäftigungsarten sowie die gesellschaftliche Isolation aufgrund der Beschaffenheit einiger Branchen, in denen vor allem Migrant*innen arbeiten, häufig übersehen. Daher bleiben Anzeichen, die auf Ausbeutung oder Zwang hindeuten, oft unerkannt. Viele Unternehmen bieten faire Arbeit zu guten Bedingungen. Nichtsdestotrotz kommt es in beiden hier betrachteten Branchen immer wieder zu Fällen, bei denen insbesondere migrantische Arbeiter*innen ausgebeutet oder gar zur Arbeit gezwungen werden. Dabei sind Zwangselemente selten auf den ersten Blick erkennbar.

An dieser Stelle setzt diese Branchenanalyse an. Sie zeigt anhand branchenspezifischer Merkmale Zwangs- und Ausbeutungsmechanismen auf und hilft dabei, Situationen, die auf Ausbeutung und Zwang hindeuten, besser einordnen zu können. Sie soll auch ermöglichen, strukturelle Eigenschaften der jeweiligen Branchen im Hinblick auf ihre möglichen Risiken für Zwangssituationen zu betrachten. Dabei kann und will diese Studie keine Aussage weder zur Häufigkeit von fairen Arbeitgeber*innen und Unternehmen, noch zur Zahl der Rechtsverstöße in beiden Branchen treffen.

Ziel dieser Studie ist es allein, ein Bewusstsein für Ausbeutungs- und Zwangssituationen zu schaffen und Handlungsmöglichkeiten vorzuschlagen. Empfehlungen richten sich an politische Akteur*innen auf Bundes-, Landes- und Lokalebene, Unternehmen, Gewerkschaften, Beratungsstellen und die Arbeitnehmer*innen.

Die Sensibilisierung für Menschenhandel, Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung ist eine Kernaufgabe der Servicestelle. Akteur*innen aus verschiedenen Beratungseinrichtungen und aus Strafverfolgungs- wie auch anderen Behörden werden zu diesen Themen geschult. Wichtige Fragen sind dabei: Wie können wir Ausbeutung und Zwang erkennen und wie können wir handeln? Dies sind zugleich die Leitfragen für die Recherche, die dem vorliegenden Bericht zugrunde liegen.

In Deutschland muss Gute Arbeit für alle, egal welcher Herkunft, der Maßstab sein.

VORGEHENSWEISE

Mit Hilfe von Presseartikeln und Fachbeiträgen auf Konferenzen wurde ein erstes Verständnis der beiden Arbeitsbereiche, der Saisonarbeit in der Landwirtschaft und der häuslichen (sogenannten 24-Stunden-) Pflege gewonnen. Darauf aufbauend wurden mit Berater*innen, die Arbeitnehmer*innen aus beiden Branchen unterstützen, Expert*innen-Interviews geführt.

Für die Analyse der **landwirtschaftlichen Saisonarbeit** wurden Informationen von arbeitsrechtlichen Beratungsstellen, von Interessensvertretungen und aus der Wissenschaft eingeholt. Im Rahmen der Recherche waren die Expert*innen der Fachstelle Migration und Gute Arbeit bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg, des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen e.V./ Faire Mobilität, des PECO-Instituts für nachhaltige Entwicklung e.V., des Projekts „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ von Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen sowie der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte von Arbeit und Leben Niedersachsen Ansprechpartner*innen für Interviews. Auf ihrer detaillierten Dokumentationsarbeit und ihren Kenntnissen der Branche bauen sowohl die Beschreibung der Indikatoren als auch die hierzu geschilderten Fallbeispiele auf. Die befragten Einrichtungen in der Saisonarbeit sind größtenteils auf EU-Bürger*innen ausgerichtet.

Für die **häusliche Pflege** wurden Vertreter*innen aus arbeitsrechtlichen Beratungsstellen, Wissenschaft und Wohlfahrt interviewt. Darunter waren Expert*innen des Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg, der Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit bei Arbeit und Leben Hamburg e.V., der FairCare Beratungsstelle des Vereins für Internationale Jugendarbeit (VIJ) Württemberg sowie Tetiana Goncharuk als unabhängige Expertin für Care-Migration aus der Ukraine. Für die vorliegende Analyse wurden detaillierte Fallschilderungen von arbeitsrechtlichen Berater*innen und weiteren Expert*innen verwendet, deren Erfahrungsberichte charakteristisch für die Arbeitsverhältnisse in der häus-

lichen Pflege sind. Den exemplarischen Falldarstellungen zur Illustration der Indikatoren für Ausbeutung und Zwang sind diese Berichte zugrunde gelegt.

Die Befragungen zur Pflegebranche spiegeln Erfahrungen sowohl von EU-Bürger*innen als auch von Drittstaatsangehörigen als Arbeitnehmer*innen wider, die aufgrund ihres Herkunftsstatus besonders vulnerabel sind. Die Situation von Geflüchteten wurde nicht gesondert erfasst, jedoch lassen sich viele Merkmale von Drittstaatsangehörigen auf die Situation von Geflüchteten, insbesondere vor der aufenthaltsrechtlichen Regularisierung, übertragen.

Die Branchenanalyse ist wie folgt gegliedert:

Zunächst werden Anzeichen für ausbeuterische Verhältnisse bis hin zu Zwangsverhältnissen auf Grundlage der von der ILO entwickelten Indikatoren erläutert.¹ Mithilfe dieser Indikatoren erfolgt eine Analyse der Fälle und Situationen in der Landwirtschaft und in der Pflege. Hierdurch soll der Blick für mögliche Zwangssituationen in den beiden Branchen geschärft werden. In einem letzten Schritt werden Empfehlungen formuliert, um Zwangsarbeit und Ausbeutung besser zu erkennen oder zu verhindern.

ANZEICHEN ERKENNEN

Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel sind aus mehrerlei Gründen schwer zu erkennen. In Deutschland wird der Begriff der Zwangsarbeit häufig mit der Zeit des Nationalsozialismus und der staatlich organisierten Ausbeutung in Zusammenhang gebracht. Dass Zwangsarbeit auch heute und hierzulande existiert, und in der Gegenwart vor allem durch die private Wirtschaft verursacht wird, ist weit weniger bekannt. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die strafrechtlichen Definitionen von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung komplex und nicht nur für juristische Laien schwer zu erfassen sind. Schließlich handelt es sich um Situationen, die in der Regel nicht auf einen Blick erkannt werden können, da ihnen ein meist vielschichtiges Beziehungsgeflecht zwischen Personen zugrunde liegt. Vielen ist nicht bekannt, was Zwangsarbeit sein kann und welche Merkmale im Arbeitsverhältnis auf eine Zwangssituation hindeuten können. Daher arbeitet die Servicestelle bei Schulungen mit einer Liste von Anzeichen, die auf Zwangsarbeit, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel hinweisen (Indikatorenliste²). Diese Indikatoren sollen das Erkennen dieser schweren Straftaten erleichtern und bilden die Grundlage für die folgende Analyse.

Die von der Servicestelle verwendete Indikatorenliste basiert auf der 2009 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Europäischen Kommission publizierten Studie mit dem Titel „Operational Indicators for Human Trafficking“.³ Im Rahmen dieser Studie entwickelten Expert*innen mithilfe der sogenannten Delphi-Methode vier Gruppen von Indikatoren. Eine dieser Gruppen erfasst Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung.

Die Indikatoren für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel unterteilen sich in sechs Hauptkategorien. Die ersten drei Kategorien erfassen die Anwerbung durch Täuschung, Nötigung oder Ausnutzen der Hilflosigkeit⁴, die vierte die Ausbeutung und die fünfte und sechste Kategorie die Nötigung bzw. das Ausnutzen der Hilflosigkeit vor Ort.

DIE ILO-INDIKATOREN

1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

Getäuscht über

- ...die Art der Arbeit, den Arbeitsort oder den*die Arbeitgeber*in
- ...die Arbeitsbedingungen
- ...den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrags
- ...Familienzusammenführung
- ...Wohn- und Lebensbedingungen
- ...die Rechtmäßigkeit von Dokumenten oder den Erhalt eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus
- ...Reise- und Anwerbebedingungen
- ...Arbeitslohn/Einkommen
- ...durch Versprechungen von Heirat und Adoption
- ...Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten

2 ANWERBUNG DURCH GEWALT ODER NÖTIGUNG

- ...Gewalt gegenüber Betroffenen
- ...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
- ...Schuldknechtschaft
- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ...Drohung der Denunzierung bei Behörden
- ...Drohung, die Familie, die Gemeinde oder die Öffentlichkeit zu informieren
- ...Androhung von Gewalt oder tatsächliche Gewaltausübung gegenüber der Familie
- ...Einbehaltung von Geld

3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

- ...Ausnutzung einer schwierigen familiären Situation
- ...Ausnutzung des irregulären Status einer Person
- ...Ausnutzung fehlender Bildung (inkl. Sprachkenntnisse)
- ...Ausnutzung von Mangel an Informationen
- ...Kontrolle der Ausbeuter*innen über Betroffene
- ...Wirtschaftliche Bedingungen
- ...Falsche Informationen über Gesetze und das Verhalten der Behörden
- ...Falsche Informationen über die Erfolgsaussichten von Migration
- ...Familiäre Umstände
- ...Persönliche Umstände
- ...Psychologische und emotionale Abhängigkeit
- ...Beziehung zu den Behörden/rechtlicher Status
- ...Ausnutzung kultureller/religiöser Überzeugungen
- ...Allgemeine Lebensbedingungen
- ...Schwierigkeiten in der Vergangenheit
- ...Schwierigkeiten, die Reise selbst zu organisieren



4 AUSBEUTUNG

durch

- ...Extrem lange Arbeitszeiten
- ...Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- ...Gefährliche Arbeitsbedingungen
- ...Niedriger oder kein Lohn
- ...Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages
- ...Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)
- ...Sehr schlechte Arbeitsbedingungen
- ...Lohnmanipulationen
- ...Kein Zugang zu Aus- oder Weiterbildung

5 GEWALT ODER NÖTIGUNG VOR ORT

- ...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
- ...Schuldknechtschaft
- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ...Gewalt gegenüber den Betroffenen
- ...Zwang zur Ausübung gesetzwidriger/krimineller Aktivitäten
- ...Erzwungene Tätigkeiten
- ...Zwang, zum Nachteil Angehöriger der eigenen Gruppe zu handeln
- ...Zwang, gegenüber den Behörden, der Familie etc. zu lügen
- ...Drohung der Denunzierung bei Behörden
- ...Drohung mit (noch) schlechteren Arbeitsbedingungen
- ...Gewaltandrohung gegenüber Betroffenen
- ...Betroffene*r steht unter der Kontrolle Dritter
- ...Androhung von Gewalt oder tatsächliche Gewaltausübung gegenüber der Familie
- ...Einbehaltung des Lohns
- ...Drohung, die Familie, die Gemeinde oder die Öffentlichkeit zu informieren

6 AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT VOR ORT

- ...Abhängigkeit von Ausbeuter*innen/Arbeitgeber*innen
- ...Schwierigkeit, in einer unbekannten Umgebung zu leben
- ...Wirtschaftliche Gründe
- ...Familiäre Situation
- ...Beziehung zu den Behörden/rechtlicher Status
- ...Schwierigkeiten in der Vergangenheit
- ...Persönliche Charakteristika



„Hallo, ich bin Luca und
helfe bei der Spargelernte“



ANZEICHEN ERKENNEN...

IN DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN SAISONARBEIT

Die Landwirtschaft ist Teil der Forst- und Agrarwirtschaft und umfasst unter anderem den Ackerbau, den Obst- und Gemüsebau sowie die Tierzucht und -haltung.⁵ Über eine Million Menschen arbeiten in der deutschen Landwirtschaft, dazu kommen jährlich ca. 300.000 Saisonkräfte, vor allem aus Mittel- und Osteuropa.⁶ Wie sehr deutsche Landwirt*innen für die Obst- und Gemüseernte auf diese ausländischen Arbeitskräfte angewiesen sind, haben uns zuletzt die Corona-Pandemie und die innereuropäischen Grenzsicherungen vor Augen geführt: Aus Sorge um die Spargel- und Erdbeerernte und auf Drängen von Bauernverbänden wurde eine Luftbrücke für sogenannte Erntehelfer*innen errichtet und eine Ausweitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit ermöglicht. Große Corona-Ausbrüche in landwirtschaftlichen Betrieben haben ebenfalls die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Arbeitsbedingungen der Saisonarbeiter*innen gelenkt.



Die Mehrheit der Saisonarbeiter*innen kommt aus Polen und Rumänien. Die Zahl der Arbeiter*innen aus diesen Ländern und anderen EU-Staaten nahm zuletzt jedoch eher ab und es kommen zunehmend auch Menschen aus Ländern außerhalb der EU wie Georgien oder der Ukraine für die Saisonarbeit nach Deutschland.⁷ An die Arbeitsstelle gelangen Saisonarbeiter*innen über private Vermittlungsfirmen oder persönliche Kontakte,

aber auch über Anzeigen im Internet. Nur wenige sprechen Deutsch oder Englisch.

Die Saisonarbeitskräfte sind in der Regel direkt bei den Landwirt*innen angestellt. Subunternehmerketten, Leiharbeit oder (Schein-)Selbstständigkeit wie in anderen Branchen mit hohem Anteil mobiler Beschäftigter sind unüblich. Ein Grund hierfür ist, dass die

Lohnnebenkosten durch die sog. kurzfristige Beschäftigung, die häufigste Form des Arbeitsverhältnisses in der Saisonarbeit, ohnehin niedrig sind. Die maximale Dauer der kurzfristigen Beschäftigung ist in den letzten Jahren von 50 auf 70 Tage, und während der Pandemie zeitweise auf bis zu 115 Arbeitstage verlängert worden.⁸ Sie ist für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sozialversicherungsfrei. Arbeitgeber*innen müssen die Beschäftigten lediglich bei der Minijobzentrale anmelden und Pflichtbeiträge an die Unfallversicherung abführen. Für diese Zeiträume erwerben die Beschäftigten folglich keine Rentenansprüche. Für einen Krankenversicherungsschutz, den es bisher oft faktisch nicht gab, besteht seit 2022 eine Nachweispflicht. Zu vermuten ist

jedoch, dass auch die Leistungen der oftmals genutzten Gruppenversicherung für eine angemessene Krankenversorgung nicht ausreichen.

Weit verbreitet sind Akkord- oder Qualitätslöhne. Ein Akkordlohn ist aber nur zulässig, wenn unabhängig von der geernteten Menge der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird. Gewerkschaften und Beratungsstellen kritisieren jedoch, dass Akkordarbeit in vielen Fällen genutzt wird, um den Mindestlohn zu umgehen. Weitere häufige arbeitsrechtliche Probleme sind das Fehlen schriftlicher Arbeitsverträge, unbezahlte Überstunden sowie rechtswidrige Lohnabzüge und schlechte Unterkünfte.

ANZEICHEN

1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

Getäuscht über... die Wohn- und Lebensbedingungen

Bei der Anwerbung von Arbeitskräften für die Landwirtschaft werden oft gute Unterbringung und Verpflegung durch regelmäßige Mahlzeiten gegen geringe Gebühr versprochen. Die schwere körperliche Arbeit auf den Feldern wird so als erträglich und machbar dargestellt. Sind die Saisonkräfte bei den Betrieben angekommen, finden sie sich in einer völlig anderen Lage wieder als erwartet. Es werden die schlechten Zustände der Unterbringung sowie mangelnden Hygienemaßnahmen und unzureichende Verpflegung geschildert. Zudem wird von Lohnabzügen für Kost und Logie berichtet, die weit höher sind als angekündigt. Die Täuschung bei der Anwerbung über Wohn- und Lebensbedingungen kann aufgrund solch hoher Abzüge mit einer Täuschung über den realen Arbeitslohn einhergehen.

Fallbeispiel:

Der Arbeitsvermittler, der eines Tages in Lucas⁹ Dorf in Rumänien kam, versprach Luca, für die Arbeit auf dem Feld in Deutschland bei 8 bis 10 Stunden täglich Unterkunft in einem Hotel und zwei warme Mahlzeiten für sechs Euro täglich. Als er im Frühjahr auf dem Gemüsehof im Spreewald zum Spargelstechen ankam, gab es kein warmes Essen, sondern immer nur Brot und Wurst direkt auf dem Feld. Hier konnten er und seine Kolleg*innen sich nicht die Hände waschen. In den Zimmern, wo meistens 2 bis 5 Personen zusammen untergebracht waren, gab es keine Heizung und an den Wänden war Schimmel. Im Waschraum waren nur vier Duschen für mehrere Hundert Menschen (siehe nachfolgende Abbildung). Für Unterkunft und Verpflegung musste er täglich 20 Euro und somit monatlich 600 Euro bezahlen.¹⁰



01 Vier Duschen für 500 Beschäftigte: Die Sanitäreinrichtungen in den Unterkünften eines Gemüsehofs in Brandenburg, Foto von Oktober 2020. 02/03 Feuchtkalte Wände und schmutziger Teppichboden: Ein Mehrbettzimmer in den Gemeinschaftsunterkünften eines Gemüsehofs in Brandenburg, Screenshots eines Handy-Videos von Oktober 2020.

Quelle: PECO-Institut

Ein Landwirtschaftsbetrieb in Brandenburg hat Arbeitskräfte über diverse Kanäle in verschiedenen Ländern angeworben. In diesem Fall wurde 2020 von rumänischen Arbeitern berichtet, dass ihnen bei der Anwerbung falsche Versprechungen gemacht wurden. Eine ukrainisch-

sprachige Stellenannonce im Internet vom gleichen Betrieb aus dem Jahr 2016 bestätigt die hohen Kosten für Unterbringung und Verpflegung. Die unverhältnismäßig hohen Kosten von 20 Euro pro Tag in einem Mehrbettzimmer waren in diesem Fall angekündigt:

Offizielle Arbeit in Deutschland auf dem Hof (Sammlung von Spargel, Erdbeeren, Himbeeren, Gurken, Kartoffeln)

Beschäftigung

Ganztags

Erfahrung

Keine Erfahrung

1300 - 1500 €

Offizielle Arbeit in Deutschland auf einem Bauernhof für den Anbau, den Anbau und das Sammeln von landwirtschaftlichen Produkten (Spargel, Erdbeeren, Himbeeren, Gurken, Kartoffeln).

Der Hof liegt in der malerischen Stadt [REDACTED], 70 km südlich von Berlin.

Wir suchen Männer und Frauen unter 35 Jahren, einen biometrischen Reisepass und eine vollständige biometrische Erfassung für 90 Tage.

Arbeitszeit: von Mitte April bis Mitte September.

Arbeitsdauer: 7-10 Stunden mit Mittagspausen. Die Wochenarbeitszeit beträgt 60 Stunden, 6 Tage.

Vergütung: 9,35 Euro pro Arbeitsstunde (normgerecht).

Unterkunft in stationären Häusern für 2-4 Personen in einem Zimmer.

WC und Duschen befinden sich separat in der Nähe der Häuser.

Der Bauernhof bietet drei Mahlzeiten pro Tag im Speisesaal auf dem Bauernhof.

Die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung - 20 Euro pro Tag, abgezogen vom Gehalt.

Lizenz Nr. [REDACTED] vom 01.04.2016

Details per Telefon: [REDACTED], [REDACTED]

Natalia

Nummer anzeigen

Nummer anzeigen

Aktionen

Anzeige bewerben

Beschweren Sie sich über Anzeigen

<https://www.0552.ua/vacancy/137767> (abgerufen am 25.08.2022, übersetzt über den Browser)

Getäuscht über... Arbeitslohn/Einkommen

Die Arbeit auf den Feldern wird oft mit Akkordlöhnen beworben, z. B. 50 Cent pro geerntetem Kilogramm Gemüse oder Obst. Der dann zu Stande kommende Akkordlohn unterschreitet laut Praxisberichten in der Regel jeden Mindestlohn. Dabei wird ausgenutzt, dass migrantische Saisonarbeiter*innen wenig über die Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte in Deutschland wissen. Viele Arbeiter*innen wissen beispielsweise nicht, dass es einen Mindestlohn gibt. Darüber hinaus können sie oftmals nicht einschätzen, ob angekündigte und erst vor Ort verlangte Kosten verhältnismäßig sind.



Fallbeispiel:

Als Ewa aus der Ukraine von einem Job auf einem Erdbeerhof in Deutschland hörte, dachte sie, sie könnte so in den Semesterferien gutes Geld verdienen. In der Ukraine würde sie im Monat nur zwei- bis dreihundert Euro verdienen. In Deutschland wurde ihr ein Akkordlohn für 0,50 Cent pro Kilo geernteten Erdbeeren versprochen. Ewa arbeitete von Montag bis Samstag und auch an manchen Sonntagen 10 oder 11 Stunden täglich. Nach sechs Wochen Arbeit mit durchschnittlich 60 Wochenstunden bekam sie rund 2.000 Euro Lohn. Dass sie auf ihre Arbeitsstunden gerechnet nur etwa 5,70 Euro Stundenlohn und damit viel weniger als den Mindestlohn bekommen hat, war Ewa nicht bewusst.¹¹

- Der/die Arbeitnehmer/-in erklärt sich damit einverstanden, dass die Entlohnung nach **Arbeitsstunden oder Akkordarbeit, auch unbefristet**, erfolgt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeiten im Stundenlohn oder nach Akkord vorzugeben. Ein Anspruch auf dauernde oder zeitweilige Beschäftigung im Akkordlohn besteht nicht.
- Für Akkordarbeiten gelten die Akkordsätze des Betriebes, die im Lohnbüro jederzeit einzusehen sind. Die Akkordsätze werden außerdem dem/der Arbeitnehmern/in vor Beginn der Akkordarbeiten bekannt gegeben.
- Für Schwangere gilt ein Akkordarbeitsverbot. Das Bestehen einer Schwangerschaft ist dem Arbeitgeber unverzüglich bei Arbeitsantritt oder nach späterem Eintritt der Schwangerschaft mitzuteilen.
- Die Vertragsparteien vereinbaren folgende Akkordsätze:

- Handernte Spargel:	0,70€/kg gestochener Spargel
- Halbmechanische Maschinenernte Spargel:	0,44€/kg gestochener Spargel
- Erdbeerpflanzung:	0,01€/gepflanzter Erdbeerpflanze
- Handernte Erdbeeren:	0,60€/kg geerntete verkaufsfähige Erdbeeren
- Gurkenpflanzung:	2,00€/Kiste mit 150 Pflanzen (0,012 €/gepflanzten Gurkenpress-topf)
- Halbmechanische Gurkenenernte mit Gurkenflieger in Einlegegurken:	0,14€/kg Einlegegurken (Größenvorgabe erfolgt durch Betrieb)
- Halbmechanische Gurkenenernte mit Gurkenflieger in Salatgurken:	0,07€/kg Salatgurken (Größenvorgabe erfolgt durch Betrieb)

Auflistung der Akkordlöhne im Arbeitsvertrag eines Gemüse-hofs in Brandenburg aus 2020.

3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

Wirtschaftliche Bedingungen

In den Herkunftsländern der meisten Saisonarbeiter*innen ist die wirtschaftliche Lage im Gegensatz zu Deutschland schwierig und viele Menschen verdienen unter dem Niveau der durchschnittlichen Lebenshaltungskosten. Die durch die wirtschaftliche Not entstehende Abhängigkeit von befristeten Arbeitseinsätzen in Deutschland unterscheidet sich entsprechend der jeweiligen Lage im Herkunftsland. Beispielsweise handelt es sich bei vielen Saisonarbeiter*innen aus Rumänien um Menschen, die bereits in ihren Herkunftsländern marginalisiert sind. Diese Personen kommen laut Berichten aus der Praxis vielfach aus dem ländlichen Raum, haben aufgrund struktureller Nachteile einen niedrigen Bildungsstand und sind teilweise Analphabet*innen. Sie haben deshalb kaum Zugang zum Arbeitsmarkt und sind wirtschaftlich benachteiligt. Insbesondere diese Menschen sind abhängig von der Arbeit im Ausland und anfällig dafür, in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse zu geraten.¹² Dass sich das Ausmaß einer wirtschaftlichen Zwangslage je nach Herkunftsland unterscheiden kann und diese Umstände Ausbeuter*innen bekannt sind und entsprechend ausgenutzt werden, zeigen Beispiele der Ungleichbehandlung entlang ethnischer oder nationaler

Zugehörigkeiten. Manchen Berichten zufolge werden Arbeiter*innen anhand ihrer Tätigkeit im Betrieb als Vorarbeiter*in oder Feldarbeiter*in hierarchisiert oder ihnen werden jeweils „gute“ oder „schlechte“ Ernteecken zugeteilt.¹³ Die Ungleichbehandlung von Arbeiter*innen in Bezug auf das jeweilige Herkunftsland veranschaulicht, dass die Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit in der saisonalen Landwirtschaft hauptsächlich auf struktureller Ebene stattfindet.



Fallbeispiel:

Zum Spargelstechen waren neben Luca noch 300 bis 400 Erntehelfer*innen auf dem Gemüsehof angekommen. Wie Luca waren sie von der Saisonarbeit abhängig, denn in Rumänien hätten sie noch weniger verdient, falls sie überhaupt Arbeit gefunden hätten. Es waren auch Arbeiter*innen aus Polen da, aber sie waren weniger. Ihre Arbeitsbedingungen waren besser und sie verdienten mehr als Arbeiter*innen aus Rumänien.

3 AUSBEUTUNG

Extrem lange Arbeitszeiten

Bei der Ernte herrscht abhängig von der Witterung ein großer Arbeitsdruck, zum Beispiel bei Frost oder Hitzeperioden. Berichten zufolge wird daher bei Extremtemperaturen gegen die gesetzlich geregelte Höchstdauer der Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag oder von 48 Stunden pro Woche verstoßen. Lange Arbeitszeiten werden nicht korrekt dokumentiert und zustehende Pausen nicht gewährt. Auch gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten von 11 Stunden nach dem Arbeitstag bis zum nächsten Arbeitsbeginn und an Sonn- und Feiertagen, die prinzipiell arbeitsfrei sind, werden nicht eingehalten.



Fallbeispiel:

Andrei kommt aus Rumänien und arbeitete im Januar und Februar für eine Baumschule in Deutschland. Bei seiner Arbeit wickelte er täglich hunderte zentnerschwere Baumstämme in Plastikfolie und lud sie für den Transport auf LKWs. An anderen Tagen pflanzte er außerdem auf den Feldern Setzlinge in die Erde. Bei Minustemperaturen und Nässe musste er an manchen Tagen 12 Stunden arbeiten.¹⁴



SONDERREGELN FÜR ARBEITSZEITEN IN DER LANDWIRTSCHAFT

Das Arbeitszeitgesetz schreibt die Dauer von Arbeitszeiten sowie Ruhezeiten gesetzlich vor. Es räumt bestimmten Branchen, darunter auch die Landwirtschaft, aufgrund der besonderen Anforderungen jedoch eine gewisse Flexibilität ein, deren Grenzen allerdings genau vorgeschrieben sind.

Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer*innen an Werktagen (Mo-Sa) maximal 8 Stunden täglich arbeiten. **Die Arbeitszeit kann auf 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird.**

Es ist außerdem eine Ruhezeit von 11 Stunden nach dem Arbeitstag und bis zum nächsten Arbeitsbeginn geregelt. In der Landwirtschaft kann die Ruhezeit um 1 Stunde verkürzt werden, wenn die Ruhezeit innerhalb eines



Monats wieder ausgeglichen wird. Sonn- und Feiertage sind grundsätzlich arbeitsfrei. In der Landwirtschaft ist das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen erlaubt, wenn die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Dies ist in jedem Fall zu dokumentieren.

Landwirtschaftlichen Betrieben wird darüber hinaus ermöglicht, für noch längere Arbeitszeiten bei der Aufsichtsbehörde des jeweiligen Bundeslandes eine Genehmigung zu beantragen. Die Behörde muss jeden Einzelfall im Detail prüfen und die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gegenseitig abwägen. Die Voraussetzung für eine solche Genehmigung ist allerdings, dass die verlängerten Arbeitszeiten ausgeglichen werden, wenn die Hochsaison vorüber ist.¹⁵ **Der Widerspruch, dass dieser Ausgleich in der Regel für Saisonarbeiter*innen unmöglich ist, weil sie ausschließlich für die Hochsaison einreisen und im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung angestellt werden, bleibt bestehen.**

Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

Die vom Betrieb gestellten Unterkünfte für Arbeiter*innen in der Landwirtschaft entsprechen nicht immer den Mindeststandards einer menschenwürdigen Unterbringung. Gängig sind Mehrbettzimmer, die in manchen Fällen auch bei Minusgraden nicht ausreichend geheizt werden. Neben Kälte und Platzmangel berichten Erntehelfer*innen über zu wenige und unhygienische Sanitäranlagen und fehlende Möglichkeiten, die eigene Wäsche zu waschen oder Wertgegenstände einzuschließen. Bisweilen werden die Menschen nicht immer ausreichend oder angemessen gepflegt. Diese Bedingungen sind für die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen schädlich und können nach Schilderungen aus der Praxis mit einer ausbeuterischen Arbeitssituation einhergehen.

Beratungsstellen aus verschiedenen Bundesländern berichteten regelmäßig von Fällen, in denen Saisonarbeiter*innen für heruntergekommene Unterkünfte und schlechte Verpflegung hohe Kosten berechnet wurden.

Eine ebenfalls beobachtete Praxis ist es, die Unterkünfte über angeblich externe Firmen zu vermieten, um so die Sachbezugswerte, also die gesetzlich zulässigen Abzüge für Kost und Logis durch die*den Arbeitgeber*in, zu umgehen.¹⁶ Gleichzeitig werden die Kosten trotzdem direkt vom Lohn abgezogen. Bei genauer Prüfung fiel auf, dass die externen Firmen in Wirklichkeit doch mit dem Beschäftigungsbetrieb verbunden sind. Arbeiter*innen, die vorübergehend und ohne Sprach- und Ortskenntnisse in Deutschland arbeiten, haben meistens keine andere Wahl, als in der vom Arbeitgeber gestellten oder organisierten Unterkunft zu wohnen und die geforderten Kosten zu zahlen.¹⁷



01 Fünf Betten in einem Zimmer und ein Loch im Boden der Toilette 02: Bilder der Sammelunterkunft in einem Landwirtschaftsbetrieb in Baden-Württemberg. Quelle: Betriebsseelsorge/mira

Beispielrechnung Gemüsehof in Brandenburg¹⁸

Täglich / Pro Person	Gezahlte Summe durch Beschäftigte	Sachbezugswert 2020	Differenz
Verpflegung 3 Mahlzeiten	10,00 EUR*	max. 8,60 EUR	1,40 EUR
Unterkunft im 3-Bettzimmer in Gemeinschaftsunterkunft des Betriebes	10,00 EUR*	max. 2,74 EUR	7,26 EUR
Gesamt	20,00 EUR	11,34 EUR	8,66 EUR

* Die jeweiligen Anteile der Kosten für Verpflegung und Unterkunft beruhen auf Annahmen – auch den Beschäftigten wurde hierüber keine Auskunft erteilt.

Es werden pro Tag und pro Person 8,66 EUR mehr verlangt als von den Sachbezugswerten vorgegeben. Auf 400 Personen und 70 Tage gerechnet macht dies 242.480,00 Euro aus!



Die Vermietung von Räumlichkeiten an eine Person, die ausgebeutet wird, ist ebenfalls strafbar (§ 233 Abs. 5 S. 3 StGB).

Gefährliche Arbeitsbedingungen

Erntehelfer*innen in der Landwirtschaft leisten körperliche Schwerstarbeit und sind allein aufgrund dessen besonderen Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Insbesondere während der Covid-19-Pandemie seit Februar 2020 erfuhren die Zustände in Landwirtschaftsbetrieben aufgrund der hohen Infektionszahlen unter den Arbeitenden ein großes Medienecho.¹⁹ Über mangelhaften Gesundheitsschutz wurde jedoch auch schon vor der Pandemie berichtet. Laut Beratungsstellen gibt es zahlreiche Beispiele dafür, wie die Gesundheit von Saisonarbeitenden in der Landwirtschaft nicht ausreichend geschützt wird. Eine besonders hohe Gefährdung stellt der fehlende Schutz vor UV-Strahlung und Hitze dar. So wird weißer Hautkrebs aufgrund der erhöhten Be-

lastung mit UV-Strahlung bei der Feldarbeit als Berufskrankheit in der Landwirtschaft anerkannt.²⁰ Während Hautkrebs sich eher nach längerer Zeit als mögliche Folge ungeschützter Arbeit unter direkter Sonne erkennen lässt, kann schwere Arbeit in der Hitze auch unmittelbar lebensgefährlich sein. Im Jahr 2014 wurde der Fall eines 32-jährigen Arbeiters aus Rumänien bekannt, der aufgrund eines Hitzeschlages gestorben war.²¹ Zuvor soll ihm der Landwirt trotz extremer Temperaturen während der schweren Arbeit Getränke und Pausen verwehrt haben. Weitere Risiken entstehen durch das Fehlen angemessener Arbeitskleidung, durch extreme Arbeitszeiten und durch die Missachtung von Pausen- und Ruhezeiten.

**SAISONARBEIT WÄHREND DER PANDEMIE**

Während der Coronapandemie wurde die Abhängigkeit deutscher Landwirtschaftsbetriebe von migrantischen Saisonarbeiter*innen besonders deutlich. Sowohl in der Politik als auch seitens der Bauernverbände wurden diese Arbeitskräfte als systemrelevant bezeichnet und daher im April und Mai 2020 im Rahmen einer Ausnahmeregelung Zehntausende Saisonarbeiter*innen eingeflogen.²² Trotz der Bedeutung, die die Arbeit migrantischer Erntehelfer*innen für die Lebensmittelversorgung Deutschlands hat, führten diese und weitere Ausnahmeregelungen im Zuge der Pandemie zu einer Verschlechterung der ohnehin prekären Arbeitsbedingungen. So wurden tägliche Höchstarbeitszeiten verlängert und Ruhezeiten verkürzt.²³ Zudem wurde die erlaubte Dauer der kurzfristigen Beschäftigung ausgeweitet.²⁴ Gleichzeitig berichteten Beratungsstellen und Beschäftigte von unzureichenden Gesundheitschecks, fehlenden Masken und Desinfektionsmitteln, aber auch von überfüllten Unterkünften und Sammeltransporten, die zu einer weiteren Gefährdung der Arbeiter*innen führten. In mehreren Betrieben infizierten sich trotz vieler Auflagen Hunderte Saisonarbeiter*innen.²⁵ Im April 2020 war Berichten zufolge ein 57-jähriger Saisonarbeiter aus Rumänien noch in seiner Unterkunft im Betrieb an den Folgen einer Coronainfektion gestorben.²⁶ Quarantäneregelungen nach Ankunft führten zudem zu einer weiteren Isolierung der Beschäftigten. In manchen Betrieben wurde aufgrund von Coronaausbrüchen



Quarantänezeiten angeordnet, sodass Arbeiter*innen das Betriebsgelände nicht verlassen, aber noch arbeiten durften. Hatten die Menschen gleichzeitig Miet- und Verpflegungskosten zu tragen, waren die Beschäftigten faktisch gezwungen zu arbeiten.²⁷

Niedriger oder kein Lohn

Die Vorenthaltung oder teilweise Vorenthaltung des Lohns ist ein Anzeichen für Arbeitsausbeutung, aber möglicherweise auch von Zwang im Arbeitsverhältnis. Beschäftigte warten und hoffen auf eine spätere Auszahlung und werden hierdurch dazu gebracht, unter ausbeuterischen Bedingungen weiterzuarbeiten, statt sich eine neue Beschäftigung zu suchen. Auch durch die Auszahlung von „Vorschüssen“ werden sie von Arbeitgeber*innen abhängig, beispielsweise, wenn das Geld für Grundnahrungsmittel benötigt wird. Wenn Löhne erst kurz vor der Abreise ausbezahlt werden, ist die Möglichkeit, über zu geringe Löhne oder ungerechte Abzüge noch zu verhandeln oder rechtlich dagegen vorzugehen, sehr eingeschränkt.

„Der Chef gab uns jede Woche ein bisschen Geld, um Essen zu kaufen. Den Lohn sollten wir erst bei der Abreise bekommen. Am letzten Tag bekam ich den Lohnzettel und darauf stand, dass ich für 385 Stunden in 2 Monaten 1.980 Euro bekommen würde. Der Reisebus nach Hause stand schon da und die Schlange hinter mir war lang. Ich wollte nur noch nach Hause. Am Ende nahm ich mein Geld und stieg in den Bus.“²⁸

Beispielrechnung:

Auszahlungsbetrag bei 385 Arbeitsstunden in 2 Monaten	1.980 Euro
(wöchentliche Arbeitszeit von ca. 48 h)	
Stand des Mindestlohns entsprechend des Fallbeispiels aus dem Jahr 2020 = 9,35 EUR	
Abzüge:	
Kosten für Unterkunft in 3-Bettzimmer	
(60 Tage à 5 Euro, weit über Sachbezugswert):	- 300 Euro
Vorschuss:	- 180 Euro
An- und Abreise:	- 200 Euro
Lohn:	2.660 Euro

Es ergibt sich ein realer Arbeitslohn von rund 6,90 EUR pro Stunde.

Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages

In der landwirtschaftlichen Saisonarbeit wird von unterschiedlichen Formen der Missachtung von Arbeitsgesetzen oder Arbeitsverträgen berichtet. In manchen Fällen wurde den Beschäftigten erst am Ende ihrer Tätigkeit und kurz vor der Abreise ein Vertrag vorgelegt. Diesen Vertrag sollten sie unter Zeitdruck unterschreiben. Für Einsprüche oder Beratung war dann keine Zeit mehr. In anderen Fällen wurden außerdem in zuvor unterschriebenen Arbeitsverträgen bei Arbeitsantritt Seiten ausgetauscht. Auch sind Fälle bekannt, in denen zu Beginn der Tätigkeit Blanko-Stundenzettel unterschrieben werden sollen. Dies ist ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz

und bedeutet, dass Beschäftigte Schwierigkeiten haben, real geleistete Arbeitszeiten nachzuweisen. Laut Beratungsstellen kommt es vielfach vor, dass Überstunden, die bei großem Arbeitsaufkommen angesammelt wurden, nicht vollständig ausbezahlt werden. Andererseits kommt es auch vor, dass bei schlechter Witterung nur wenig Arbeit anfällt und dann vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten nicht erreicht und entsprechend erwartete Löhne nicht ausbezahlt werden.

PRAKTIKANT*INNEN-TRICK

Für Angehörige von Nicht-EU-Staaten, sog. Drittstaaten, sind die aufenthaltsrechtlichen Hürden für die Arbeit in der deutschen Landwirtschaft sehr hoch. Beratungsstellen zufolge häufen sich Fälle, in denen Drittstaatsangehörige als Praktikant*innen beschäftigt werden und so zu niedrigsten Löhnen als Erntehelfer*innen arbeiten. Die Betriebe stützen sich auf eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, die studienfachbezogene Praktika gestattet. Im Kontext eines Praktikums ist die Aufnahme von Arbeit möglich. Laut Beratungsstellen hat jedoch die Arbeit nicht immer den Charakter eines Praktikums, noch hat das Studium der Arbeiter*innen in allen Fällen einen Bezug zur Landwirtschaft. Es gibt Befürchtungen von Berater*innen, dass Praktika als Möglichkeit genutzt werden, Angehörige von Drittstaaten zu Niedriglöhnen zu beschäftigen oder gar auszubeuten.²⁹

Keine soziale Absicherung

Aufgrund des saisonabhängigen Bedarfs an Arbeitskräften ist in der Landwirtschaft das Modell der kurzfristigen Beschäftigung, auch Saisonbeschäftigung genannt, weit verbreitet. Für die kurzfristige Beschäftigung müssen keine Abgaben für die Sozialversicherung bezahlt werden. Dies setzt voraus, dass sie nicht berufsmäßig ausgeführt wird, d. h. für die Person nicht von wirtschaftlicher Bedeutung ist. Es muss zum Beispiel eine andere Hauptbeschäftigung geben, oder die Person muss sich im Ruhestand befinden. Allerdings wird dies in der Regel nicht geprüft, sondern lediglich über ein Formular, die sog. A1-Bescheinigung, abgefragt. Das hat gravierende Auswirkungen auf das Einkommen im Alter und im Krankheitsfall.

Denn im Kontext der prekären Verhältnisse, aus denen viele migrantische Saisonarbeiter*innen kommen, ist die befristete Arbeit in der Landwirtschaft trotz der gesetzlichen Regelung in Deutschland häufig die einzige Einkommensquelle. Manche Saisonarbeiter*innen gehen nach der befristeten Arbeit in Deutschland in andere europäische Länder und arbeiten dort für weitere Zeiträume in der Landwirtschaft. In ihren Herkunftsländern haben die Menschen oft keine Chance, eine Arbeit zu finden. Nach Jahren der Landarbeit in verschiedenen Ländern bekommen die Arbeiter*innen aus dieser Beschäftigung

keinerlei Rente, weil sie über lange Zeiträume in Beschäftigungsformen ohne Sozialabgaben tätig waren. Oft ist ihnen dies nicht bewusst.

Bisher bestand in Deutschland keine Pflicht der Arbeitgeber*innen, die Krankenversicherung für Saisonarbeiter*innen im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung zu übernehmen. Der Gesetzgeber ging davon aus, dass Erntehelfer*innen aus dem Ausland in ihren Herkunftsländern einer Hauptbeschäftigung nachgehen, an die die Sozialversicherung inklusive der Krankenversicherung geknüpft ist. Dies ist jedoch oft nicht der Fall.

Seit 2022 besteht eine Meldepflicht über das Bestehen einer Krankenversicherung durch die*den Arbeitgeber*in bei der Anmeldung zu einer kurzfristigen Beschäftigung.³⁰ Manche Landwirtschaftsbetriebe schlossen bereits vor dieser Regelung aufgrund einer Empfehlung des Berufsstandes zeitlich beschränkte und günstige private Gruppenversicherungen für Saisonarbeiter*innen ab.³¹ Es ist anzunehmen, dass diese Versicherungsform nun zur allgemeinen Praxis wird. Sie deckt jedoch nur geringfügige Behandlungskosten ab, sodass Beschäftigte, die im Zeitraum der Saisonarbeit erkranken oder sich verletzen, höhere Kosten selbst aufbringen müssen.³²

Es kommt zudem vor, dass Beschäftigten trotz der Anmeldung als kurzfristig Beschäftigte Abzüge für Sozialversicherung berechnet werden und diese von den Arbeitgeber*innen einbehalten werden. Sie nutzen dabei auch gezielt das fehlende Wissen der migrantischen Arbeitskräfte aus.

Lohnmanipulationen

In der landwirtschaftlichen Saisonarbeit berichten Beratungsstellen regelmäßig von der Missachtung des gesetzlichen Mindestlohns durch Lohnmanipulation. Hierzu zählen beispielsweise überhöhte Lohnabzüge für Anreise, Unterbringung oder Arbeitsgeräte. In manchen Betrieben wird zusätzlich zum Akkordlohn außerdem ein Qualitätslohn eingesetzt (Arbeitsverträge sprechen z. B. von "vermarktungsfähigem Spargel"). Beschäftigte, die ihre Ernte auf dem Feld abgeben, verlieren in diesem Moment die Kontrolle über eine korrekte Abrechnung und Dokumentation ihrer Ernte, da sie deren Klassifizierung nicht kennen und die Berechnung nicht nachvollziehen können. Diese Form der Entlohnung ermöglicht also Lohnmanipulation; im Übrigen übertragen die Landwirtschaftsbetriebe damit ihr wirtschaftliches Risiko auf die Arbeiter*innen.

Eine Straftat nach § 233 StGB Ausbeutung der Arbeitskraft ist gemäß Drucksache 18/9095 des Deutschen Bundestags in jedem Fall gegeben, wenn der Lohn den gesetzlichen Mindestlohn um mehr als 50% unterschreitet.³³ Arbeitsausbeutung kann auch gegeben sein, wenn der Lohn zwar



um weniger als 50% unterschritten wird, aber weitere Kriterien für den Straftatbestand erfüllt sind. Laut dem Landgericht Stuttgart setzt ein „ausbeuterisches Arbeitsverhältnis“ Arbeitsbedingungen voraus, die sich, motiviert durch rücksichtsloses Gewinnstreben, von denen anderer Arbeiter*innen in ähnlichen Arbeitsbereichen massiv unterscheiden. Abzustellen sei auf die gesamten Arbeitsumstände. Unter weiterer Berücksichtigung der miserablen Arbeitsbedingungen sowie der Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen läge ein solches Missverhältnis vor.³⁴

5 GEWALT UND NÖTIGUNG VOR ORT

Konfiszierung von Ausweisdokumenten

Saisonarbeiter*innen werden unter administrativen oder sonstigen Vorwänden oftmals ihre Ausweisdokumente abgenommen und bis zur Abreise einbehalten. Die Bewegungsfreiheit der Beschäftigten wird eingeschränkt, wenn die Pässe auch nach Forderungen der Herausgabe einbehalten werden. Daher gilt das Einbehalten von Ausweisen durch Arbeitgebende als ein Anzeichen für Zwang im Arbeitsverhältnis: Wenn Beschäftigte das Arbeitsverhältnis wegen schlechter Bedingungen verlassen wollen, können sie ohne ihren Pass oder Ausweis weder nach Hause fahren noch sich eine neue Arbeitsstelle suchen.



Fallbeispiel:

Andrei aus Rumänien beschwerte sich über die viel zu langen Arbeitszeiten in der Baumschule, in der er arbeitete. Der Landwirt hatte zu Beginn alle Ausweise eingesammelt, angeblich damit diese nicht gestohlen würden. Nach den Beschwerden wurde die Stimmung immer aggressiver, bis der Landwirt Andrei fristlos kündigte und auf die Straße setzte. Er hatte nun weder einen Ausweis noch Geld oder eine Unterkunft – und das mitten im Winter.

Isolierung, Einsperren oder Überwachen

Durch die abgelegenen Standorte der Landwirtschaftsbetriebe und die Unterbringung auf Betriebsgeländen leben Saisonarbeiter*innen stark isoliert. Befinden sich Beschäftigte in schlechten Arbeitsbedingungen oder kommt es zu einem Konflikt mit dem*der Arbeit-

geber*in, ist es besonders schwierig, sich Rat oder Hilfe zu suchen. Zusätzlich wird von ständiger Überwachung von Höfen durch Sicherheitsleute und Überwachungskameras berichtet.³⁵



Isolation und Überwachung auf einem Gemüsehof in Brandenburg:
Bildausschnitt aus der ZDF-Reportage „Erntehelfer – Unsichtbar und ausgebeutet“ (bei Minute 31:49) vom 08.07.2021

Gewaltandrohung und Gewalt gegenüber Betroffenen

Gewaltandrohungen oder körperliche und verbale Gewalt sind Anzeichen für Zwang im Arbeitsverhältnis. Dadurch wird meist nicht nur die betroffene Person beeinträchtigt, sondern es kann auch ein bedrohliches Klima für die anderen Beschäftigten erzeugt werden. Fehlende Sprachkenntnisse, Isolation und wirtschaftliche Abhängigkeit erschweren es den Beschäftigten, sich der Gewalt zu entziehen.

Fallbeispiel:

Andrei aus Rumänien berichtete, dass er von den aggressiven Vorgesetzten in der Baumschule mehrfach beleidigt und tätlich angegriffen wurde, wenn er in ihren Augen schlecht gearbeitet hatte. Einen anderen rumänischen Kollegen habe der Inhaber der Baumschule sogar mit einem Messer bedroht. Als er sich gemeinsam mit weiteren Kollegen über die Arbeitszeiten und Wohnbedingungen beschwerte, setzte der Arbeitgeber die zehn Männer auf die Straße, trotz Minusgraden und ohne ihnen ihren Lohn auszuzahlen oder ihre Ausweise zurückzugeben. Die Arbeiter waren damit unverzüglich obdachlos.

6 AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT VOR ORT**Abhängigkeit von Ausbeuter*innen / Arbeitgeber*innen**

Durch Isolation, fehlende Sprachkenntnisse und das Ausbezahlen von Löhnen erst am Ende des Beschäftigungszeitraums sind ausländische Saisonarbeiter*innen oftmals abhängig von ihren Arbeitgeber*innen. Wenn Beschäftigte zudem nicht in einer frei gewählten, sondern in einer vom Betrieb gestellten Unterkunft leben, erhöht dies zusätzlich den Druck, das Arbeitsverhältnis auch bei sehr schlechten Bedingungen nicht zu beenden.

Wirtschaftliche Gründe

Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeiter*innen kann auch in Bezug auf die kollektive Hilflosigkeit ganzer Gemeinschaften ausgenutzt werden. Berichten zufolge fahren Saisonarbeiter*innen teilweise in Gruppen

aus einer Dorfgemeinschaft zu Betrieben in Deutschland. Weil den Arbeitgeber*innen oder Vorarbeiter*innen bewusst ist, dass ein ganzes Dorf von den Einkünften aus der Saisonarbeit abhängig ist, kann die prekäre wirtschaftliche Situation ganzer Gemeinschaften leicht als Druckmittel bzw. kollektive Bestrafung benutzt werden.

Fallbeispiel:

Als Luca aus Rumänien den Vorarbeiter auf die schlechten Unterkünfte und die ungenügende Verpflegung im Betrieb ansprach, sagte dieser ihm, er solle sich nicht beschweren, sonst kämen sie nicht mehr in sein Dorf.

Die Analyse von Beschäftigungsverhältnissen in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit zeigt, dass insbesondere folgende Indikatoren von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung zu erkennen sind:

Anwerbung durch Betrug und Täuschung

Getäuscht über ...die Wohn- und Lebensbedingungen
...Arbeitslohn/Einkommen

Ausbeutung durch

...keine soziale Absicherung ...Gefährliche Arbeitsbedingungen
...niedriger oder kein Lohn ...Lohnmanipulationen
...Missachtung von Arbeitsgesetzen oder des Arbeitsvertrags
...schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
...extrem lange Arbeitszeiten

Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit durch

...wirtschaftliche Bedingungen

Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
...Gewaltandrohung und Gewalt gegenüber Betroffenen
...Isolierung, Einsperren oder Überwachung

Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort durch

...Abhängigkeit von Ausbeuter*innen/Arbeitgeber*innen
...wirtschaftliche Gründe

„Guten Morgen, mein Name ist Olga und ich betreue Frau Peters in ihrer Privatwohnung.“



ANZEICHEN ERKENNEN... IN DER HÄUSLICHEN PFLEGE

In Deutschland ist aufgrund der alternden Bevölkerung und dem Wunsch, Angehörige zuhause pflegen zu können, die sogenannte 24-Stunden-Pflege im eigenen Haushalt ein populäres Modell. Der hohe Bedarf an Pflegekräften in der häuslichen Pflege und der hiesige Fachkräftemangel sollen laut Bundesagentur für Arbeit durch ausländische Arbeitskräfte gedeckt werden.³⁶ Durch undokumentierte oder in einer rechtlichen Grauzone stattfindende Arbeitsverhältnisse sind keine exakten Zahlen über die migrantischen Beschäftigten in der häuslichen Pflege in Deutschland verfügbar. Laut Schätzungen von Berater*innen sind aktuell bis zu 600.000 migrantische Pflegekräfte in Privathaushalten beschäftigt.³⁷



Grafik orientiert an Branchenbeschreibung³⁸

Die Arbeiter*innen in der häuslichen Pflege, die sowohl ausgebildete Pflegekräfte als auch Quereinsteiger*innen und unqualifizierte Kräfte sind, stammen größtenteils aus Ost- und Südosteuropa. Polen, Rumänien und Bulgarien, sowie das Baltikum, sind die häufigsten Herkunftsregionen innerhalb der Europäischen Union. Darüber hinaus kommen viele Pfleger*innen aus der Ukraine und Georgien, aber auch aus Südostasien oder Lateinamerika. Insbesondere bei Personen aus Drittstaaten ist die Arbeit in der sogenannten 24-Stunden-Pflege undokumentiert – oftmals fehlen Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis. Für Menschen aus Drittstaaten verschärft dies die Abhängigkeit und Vulnerabilität ge-

genüber den Arbeit- bzw. Auftraggebern. Insgesamt ist es schwierig, Ausbeutung und Zwang der in diesem Bereich tätigen Personen aufzudecken, da sich die Arbeitsstätten in Privathaushalten befinden.

Rechtlich sind die Arbeitsverhältnisse unterschiedlich geregelt. Ein gängiges Format ist die Anstellung über eine Agentur beispielsweise in Polen, die dann die Beschäftigten nach Deutschland entsendet. Zudem gibt es das seltenere Arbeitgeber*innen-Modell, bei dem der Haushalt die Pflegekraft selbst anstellt. Weiterhin gibt es Modelle von offizieller Teilzeitbeschäftigung als Mini- oder Midijob bei einer Agentur in Deutschland, jedoch

verbunden mit weiterer nicht erfasster oder angemeldeter Arbeitszeit. Nicht zu vergessen sind an dieser Stelle undokumentierte Arbeitsverhältnisse, die gar keine formellen Kriterien erfüllen und in denen die beschäftigten Personen weder Arbeits- noch Aufenthaltserlaubnis besitzen und somit vollständig illegalisiert in Deutschland arbeiten und leben.

Zur Tätigkeit gehören klassische pflegerische Aufgaben wie Körperpflege und medizinische Unterstützung, aber diese gehen regelmäßig einher mit haushaltsbezogenen Aufgaben wie Putzen, Kochen, Einkaufen, bis hin zu Gartenarbeit, die oftmals vertraglich nicht miterfasst werden. Des Weiteren leben einige der Pfleger*innen als sogenannte Live-Ins im Haushalt der zu pflegenden Person und können oder müssen so rund um die Uhr im Einsatz oder zumindest in Bereitschaft sein. Zudem sind die Grenzen zwischen professioneller und familiärer Position regelmäßig unscharf, sodass die Pflegekräfte einerseits wie ein Familienmitglied und andererseits als Arbeitskraft behandelt werden. Dieses besondere Näheverhältnis kann auch dazu beitragen, Ausbeutung und Zwang zu ermöglichen oder aufrecht zu erhalten.

„HÄUSLICHE PFLEGE“

Für die vorliegende Publikation wird der Begriff „häusliche Pflege“ verwendet. Das hier betrachtete Arbeitsfeld wird auch als „24-Stunden-Pflege“, „Care-Arbeit“ oder „häusliche Betreuung“ betitelt. Insbesondere der Begriff „Pflege“ wird von Stimmen aus der Praxis kritisiert, da viele der Arbeitenden über keine entsprechende Ausbildung verfügen. Dennoch gibt es auch eine Vielzahl, die über eine solche Ausbildung verfügen. Außerdem müssen, ob mit oder ohne Ausbildung, in der Betreuung meist pflegerische Tätigkeiten übernommen werden. Eine weitere zu erwähnende Bezeichnung ist die der „Live-Ins“, welche die Arbeitsverhältnisse beschreibt, bei denen die Arbeitenden im Haushalt der zu pflegenden und zu betreuenden Personen wohnen.

MODELLE

SELBSTSTÄNDIGES GEWERBE

Die Pflegekräfte werden von den Familien oder von den Agenturen als Auftraggeber*innen selbstständig beschäftigt. Demnach sind sie nicht an den Mindestlohn gebunden und müssen sich selbst versichern. Neben der Scheinselbstständigkeit birgt dieses Modell insbesondere Risiken für die Pflegekräfte, da sie darüber getäuscht werden, dass sie anstelle einer Festanstellung selbstständig beschäftigt sind und auch (Sozial-)Versicherungsbeiträge selbstständig zahlen müssen.

ENTSENDUNG VON EU-BÜRGER*INNEN

Die Entsendung ist ein häufig gewähltes Modell, bei dem Agenturen im EU-Ausland als Arbeitgeber*innen Pflegekräfte aus EU-Staaten nach Deutschland entsenden. Es gelten die arbeitsrechtlichen Bedingungen des Entsendelands, sodass die Pflegekräfte teils von undurchsichtigen Bedingungen umgeben sind. Zudem werden Sozialversicherungsbeiträge im Entsendeland entrichtet (dies wird durch die sogenannte A1-Bescheinigung nachgewiesen), deren Echtheit und die Entsendefähigkeit der Arbeitgeber*innen im Herkunftsland sind jedoch schwer von deutschen Stellen nachprüfbar.

DIREKTE ANSTELLUNG BEI FAMILIE, AGENTUR ODER PFLEGEDIENST

Die Pflegekräfte können auch direkt bei der Familie, Agenturen oder Pflegediensten in Deutschland festangestellt werden. Dieses Modell birgt mehr Sicherheit und Einhaltung von arbeitsrechtlichen Formalitäten, jedoch werden auch hier Vereinbarungen über Arbeits- und Bereitschaftszeiten, beispielsweise durch Teilzeitvereinbarungen über 6 Stunden pro Tag, getroffen, die dann im Arbeitsalltag überschritten werden.



ANZEICHEN

1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

Getäuscht über

... die Rechtmäßigkeit von Dokumenten oder den Erhalt eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus

Bei der Anwerbung wird den Arbeitenden ein falsches Bild über die Verwendbarkeit ihrer Dokumente vermittelt. Zwischen Polen und der Ukraine besteht ein Arbeitsmigrationsabkommen. Die polnisch-ukrainischen Vermittlungsagenturen suggerieren den Frauen, dass das polnische Arbeitsvisum sie auch zum Arbeiten in Deutschland berechtigen würde. In Wirklichkeit bietet das polnische Visum jedoch keinerlei rechtliche Absicherung eines Arbeitsverhältnisses in Deutschland, sodass die getäuschten Personen faktisch ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nach Deutschland verbracht werden und dort die Arbeit aufnehmen und durchführen.

„Als sie mich an der deutsch-polnischen Grenze kontrollierten, sagte ich, dass ich in Deutschland arbeiten werde und zeigte den Arbeitsvertrag von der Agentur. Ich war mir sicher, dass die Agentur mich legal beschäftigte. Am Ende wurde ich abgeschoben und erhielt fünf Jahre lang ein Einreiseverbot für alle EU-Länder.“³⁹

... Arbeitsbedingungen

Insbesondere falsche Informationen über die Arbeitsbedingungen veranlassen Menschen, sich auf Arbeitsverhältnisse einzulassen, die sie bei genauer Kenntnis nicht annehmen würden. So wird den Pflegekräften beispielsweise erklärt, sie würden ein Vollzeitarbeitsverhältnis mitsamt Unterbringung in eigener Wohnung eingehen. Zudem wird den Pflegekräften verschwiegen, dass sie auch weitere Tätigkeiten im Haushalt wie Einkaufen oder Reinigung übernehmen sollen. Der erzeugten Vorstellung einer eigenen Wohnung steht in der Wirklichkeit die spätere Unterbringung in meist sehr kleinen Zimmern im Haushalt der Pflegeperson entgegen. Hier werden die angeworbenen Pflegekräfte also getäuscht.

Fallbeispiel:

Olga⁴⁰ aus Moldawien hat entgegen ursprünglicher Angaben lediglich einen Teilzeitvertrag bekommen und wohnte gemeinsam mit der Arbeitgeberin in einem Ein-Zimmer-Apartment. Dieses ist jedoch nicht für mehrere, zudem in einem Arbeitsverhältnis stehende, Personen ausgelegt. Die Arbeitszeiten wurden gemäß der vertraglichen Teilzeiteinbarung der Krankenkasse angegeben, doch in Wirklichkeit musste sie täglich mindestens acht Stunden arbeiten. Es bestand auch kein vollständiger Versicherungsschutz für die 24-Stunden-Bereitschaft von Olga.

... den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrags

Durch falsche Angaben zum Arbeitsvertrag treffen migrantische Pflegekräfte ihre Entscheidung für das Eingehen eines Arbeitsverhältnisses in einem deutschen Privathaushalt unter falschen Voraussetzungen.

Fallbeispiel:

Marija aus Polen wird von einer Pflegeagentur aus einer deutschen Stadt kontaktiert. Sie könne dort die 24-Stunden-Pflege eines älteren Menschen übernehmen, mit Arbeitsvertrag und Übernahme der Transportkosten. Es hat sich nach einiger Zeit herausgestellt, dass es sich lediglich um einen Dienstleistungsvertrag mit 70 Euro pro Tag als vereinbarter Entlohnung handelte. Laut einem zweiten Vertrag mit der Agentur sollte Marija 20 Euro pro Tag an Gebühren an die Agentur überweisen für Marketingdienstleistungen, die die Agentur angeblich für sie erledigt hat, wie u. a. das Schreiben von Rechnungen. Zudem wollte die Agentur den Ausweis von Marija einbehalten. Als sie diesen nicht aushändigte, wurde ihr gekündigt.

2. Служител и работодател се договарят, че работодателят има право да прави удържки от заплатата на служителя въз основа на т.1 от текущия член в размер: 250 EUR за всяко пътуване на служителя от определеното от него място до мястото на започване на командироването или за всяко пътуване на служителя от мястото на приключване на командироването до мястото, определено от служителя, чрез транспорт, запазен от работодателя за служителя (наричани по-нататък за краткост „Предварителни плащания“. 3. В случай, че общата истинската цена на транспорта, запазен за служителя е по-ниска от размера на Предварителни плащания според т.2 на текущия член, на служителя ще се възстанови разликата удържките, направени според текущото споразумение и реалната цена на транспорта, осигурен на служителя от работодателя според т1. на текущото споразумение.	2. Zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodnú, že zamestnávateľ bude oprávnený zraziť zo mzdy zamestnanca preddavky na úhradu nákladov na zabezpečenie dopravy pre zamestnanca podľa bodu 1. tohto článku, a to vo výške: 250 EUR / za každú cestu zamestnanca z ním určeného miesta na miesto začiatku pracovnej cesty alebo za každú cestu zamestnanca z miesta skončenia jeho pracovnej cesty na ním určené miesto, ktorá bude realizovaná prepravcom, ktorého pre zamestnanca objedná zamestnávateľ (ďalej aj ako „Preddavky“). 3. V prípade, že skutočná cena dopravy zabezpečenej pre zamestnanca zamestnávateľom bude nižšia ako výška Preddavkov podľa bodu 2. tohto článku, zamestnancovi bude vrátený rozdiel medzi výškou Preddavkov zrážaných podľa tejto dohody a skutočnou cenou dopravy zabezpečenej pre zamestnanca zamestnávateľom podľa bodu 1. tohto článku. 4. V prípade, že skutočná cena dopravy zabezpečenej pre
---	--

Der abgebildete Vertrag stammt von einer Fallschilderung, in der eine Pflegekraft selbstständig arbeiten sollte; es wurden 250 Euro pro Woche vereinbart. Hier wurden der Auftragnehmerin weit weniger Arbeitsstunden angekündigt, als sie im Nachhinein wirklich arbeiten musste.



Im Bildausschnitt aus der Frontal21-Dokumentation „Ausbeutung rund um die Uhr? 24-Stunden-Pflege in Deutschland“ vom 08.06.2021 werden drei Verträge geschlossen. Hierzu zählt ein Pflegevertrag zwischen Auftraggeber und Pflegedienst. Außerdem wird ein Arbeitsvertrag zwischen rumänischer Pflegekraft und Pflegedienst geschlossen, der jedoch nur 6 Stunden Arbeitszeit pro Tag regelt. In einem dritten Vertrag „Wohnen für Hilfe“ werden weitere pflegerische Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit gegen Kost und Logis vereinbart. Auf diese Weise wird über die real zu leistenden Arbeitsstunden getäuscht. Es ist anzunehmen, dass dem Pflegedienst bekannt ist, dass die Arbeitszeit weit über die vereinbarten 6 Stunden hinausgeht und die Vereinbarung „Wohnen für Hilfe“ faktisch Arbeit ohne Lohn bedeutet.

3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

Ausnutzung des irregulären Status einer Person

Insbesondere Personen aus Drittstaaten, die sich ohne Aufenthaltstitel in Deutschland befinden oder deren Aufenthaltsberechtigung beispielsweise durch den Verlust eines sie dazu berechtigenden Arbeitsverhältnisses

erloschen ist, sind vulnerabel dafür, in ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse zu geraten. Geflüchtete, die keinen Asylstatus erhalten oder Drittstaatsangehörige, die selbst keinen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bekommen können, sind zudem besonders anfällig für



Ausbeutung. Vermittlungsagenturen oder Einzelpersonen können diesen Status ausnutzen, indem sie sich darauf verlassen, dass die Personen sich aufgrund der Furcht vor aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen nicht an Behörden wenden und so irreguläre und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten werden können.

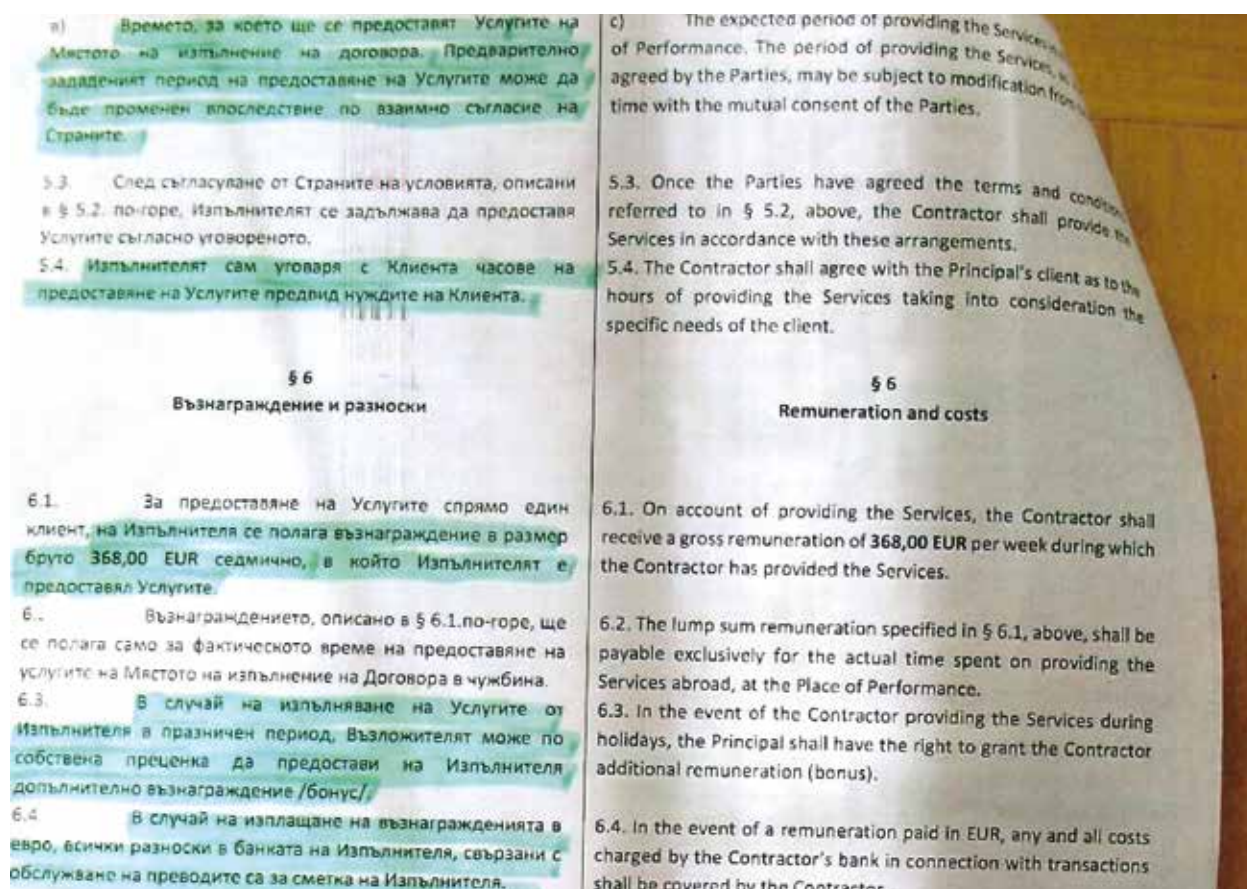
Fallbeispiel

Alina aus der Ukraine ist über eine polnische Pflegeagentur für drei Monate nach Deutschland gekommen. Seit 2017 können sich Ukrainer*innen für 90 Tage ohne Visum in der EU aufhalten, jedoch berechtigt die Visumsfreiheit nicht zur Aufnahme von Erwerbsarbeit. Die polnische Agentur hat ihr lediglich eine Pendlererlaubnis ausgestellt. Das 90-jährige Ehepaar, das Alina beschäftigt hat, wollte nach den zu Anfang vereinbarten drei Monaten zur Ausländerbehörde gehen, um Alinas Aufenthalt zu verlängern und sie direkt bei der Familie einzustellen. Bei der Behörde wurde dann jedoch der Pass von Alina einbehalten, da sie in Deutschland illegal gearbeitet hat.

Ausnutzung von Mangel an Informationen

Migrantischen Arbeitskräften, die für die häusliche Pflege angeworben werden, fehlt es häufig an ausreichend Informationen über Arbeitszeit- oder Beschäftigungsmodelle, Einreiseformalitäten sowie ihre rechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen in Deutschland. Auch bei der Vertragsunterzeichnung wird regelmäßig ein

Mangel an Informationen bei den Angeworbenen ausgenutzt. Bei Personen aus wirtschaftlich schlechter gestellten Ländern verursacht ihre wirtschaftliche oder persönliche Lage so viel Druck, dass trotz fehlender Informationen und Unsicherheit Verträge unterzeichnet werden, die entweder fehler- und lückenhaft oder gar rechtswidrig sind.



Der Ausschnitt zeigt einen Vertrag über eine selbstständige Tätigkeit, die mit 368 Euro brutto pro Woche entlohnt werden soll. Es fehlen wichtige Angaben zu den zu erbringenden Dienstleistungen, zur Arbeitsstätte und zu weiteren wichtigen Modalitäten. Der Vertrag liegt in bulgarischer und englischer, jedoch nicht in deutscher Sprache vor.

3 AUSBEUTUNG

Extrem lange Arbeitszeiten

Im Bereich der häuslichen Pflege ist durch das Arbeitsumfeld im Privathaushalt und die andauernde Betreuung einer pflegebedürftigen Person Praxisberichten zufolge zu beobachten, wie vereinbarte Arbeitszeiten schlichtweg ignoriert werden. Pflegende werden in Zeiträumen, in denen sie sich nicht um die Person selbst kümmern müssen, oftmals mit anderen, über die pflegerische Tätigkeit hinausgehende Aufgaben beschäftigt, z. B. einkaufen, kochen, reinigen oder Haustiere betreuen. Nicht nur durch zusätzliche Aufgaben, sondern auch durch die Entgrenzung der Arbeitszeit bei der Pflege einer Person im Privathaushalt, die mit nächtlichen Einsätzen und einer Bereitschaft rund um die Uhr verbunden ist, werden rechtlich erlaubte Arbeitszeiten weit überschritten.

BAG-URTEIL

Das Bundesarbeitsgericht hat 2021 geurteilt, dass eine „Live-In“-Kraft Anspruch auf Lohnzahlungen für die gesamte Arbeits- und Bereitschaftszeit hat. Der deutsche Mindestlohn muss dabei eingehalten werden. Die klagende bulgarische Betreuerin konnte dadurch einen Lohnanspruch von 38.000 Euro aufgrund der ebenfalls mit Mindestlohn zu vergütenden Bereitschaftszeiten geltend machen.⁴¹

Fallbeispiel

Alina durfte keine Pause machen. Sie war sehr stark belastet, insbesondere von der Situation, dass sie in der Einzimmerwohnung auf engstem Raum mit der Auftraggeberin sein musste. Als sie Pausen forderte und dabei hoffte, die Wohnung verlassen zu können, hat sie in den Pausen weitere Aufträge erhalten und musste pflegerische Tätigkeiten oder Einkäufe für andere Klient*innen erledigen.

(ZZ/LL/AAAA)	(ZZ/LL/AAAA)
156 Stunden	
156 Ore	
1.800 € brutto	1.800 € câștig brut
Ostern und Weihnachten werden gesondert mit	
Paștele și Crăciunul vor fi taxate separat cu 100.-	
- Sonn- und Feiertagszuschläge werden extra b	

Bildausschnitt eines Arbeitsvertrags aus der Frontal21-Dokumentation „Ausbeutung rund um die Uhr? 24-Stunden-Pflege in Deutschland“ vom 8.6.2021

Der Ausschnitt aus der Dokumentation zeigt die Vereinbarung über 156 Stunden im Monat zu einem Bruttogehalt von 1.800 Euro. Jedoch wurden auch hier im Rahmen einer 24-stündigen Arbeits- und Bereitschaftszeit mehr als die vereinbarten 6 Stunden pro Tag erwartet und geleistet.

Schlechte Unterbringung

Die sogenannten Live-Ins, die mit in den Privathaushalten leben, in denen sie arbeiten, erhalten oft nur ein kleines Zimmer, das spärlich eingerichtet ist, und dürfen sich teilweise nur zum Arbeiten frei im Haus der Auftraggeber*innen bewegen, sodass sie in einem sehr engen Raum sehr viel Zeit verbringen müssen.

Fallbeispiel

Alina musste mit der Auftraggeberin in einer sehr kleinen Wohnung leben. Dabei hatte sie nicht einmal ein eigenes Zimmer oder zumindest einen separaten Bereich für sich. Sie war teils davon so angestrengt und in ihrer Privatsphäre beschnitten, dass sie sogar auf den Balkon zum Schlafen ausgewichen ist, um zumindest so ein bisschen Ruhe zu bekommen.

Niedriger oder kein Lohn

Die Pflegekräfte erhalten für ihre teilweise bis zu 24 Stunden täglich ausfüllende Arbeit zwischen 800 und 1.500 € pro Monat. Im Vergleich zu den durchschnittlichen Monatseinkommen in den Herkunftsländern (siehe unten) ist dieser Lohn hoch. Bezieht man den Lohn jedoch auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, wird der Mindestlohns um 50-75% unterschritten. Dies erfüllt be-

reits ein Kriterium des Straftatbestands der Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB i.V.m. § 232 StGB). Darüber hinaus wird den Arbeitskräften der Lohn oftmals nicht vollständig ausbezahlt, um so Druck aufzubauen, dass das Arbeitsverhältnis nicht abgebrochen wird. Viele Beschäftigte arbeiten deshalb auch unter schlechten Bedingungen weiter.

Zweckbefristeten Anstellungsvertrag aus sachlichen Gründen

zwischen
Herrn [Name] - Arbeitgeber -
und
Frau [Name] - Arbeitnehmerin -

§ 1 Befristung
Frau [Name] wird von Herrn [Name] ab 17.12.2014 für die Dauer der häuslichen Pflege als Hauswirtschaftshelferin eingestellt. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Umzug des Arbeitgebers in ein Heim oder Tod des Arbeitgebers.

§ 2 Kündigung
Während der Laufzeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit den gesetzlichen Fristen gekündigt werden. Innerhalb der ersten 2 Jahre des Beschäftigungsverhältnisses gilt die Kündigungsfrist von 4 Wochen zu jedem Kalendertag.

§ 3 Art und Zeit der Tätigkeit
Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin umfasst alle hauswirtschaftlichen Tätigkeiten.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 24 Stunden, verteilt auf 6 Tage. Die Verteilung der Arbeitszeit obliegt dem Arbeitgeber, im Regelfall 2 Stunden vormittags und 2 Stunden abends.

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeits- und Überstunden zu leisten. Diese werden durch Freizeitausgleich abgelöst.

Der Ausschnitt aus dem Vertrag zeigt, dass eine Teilzeitvereinbarung von 24 Stunden in 6 Tagen getroffen wurde. In Wirklichkeit handelte es sich um eine Beschäftigung mit täglicher 24-Stunden-Arbeits- und Bereitschaftszeit. Solche vertraglich korrekt erscheinenden Vereinbarungen machen es erforderlich, dass die betreffenden Personen bei Mehrarbeit eigene Aufzeichnungen erstellen müssen, um bei niedrigem Lohn oder ausbleibenden Lohnzahlungen die Lohnforderungen rückwirkend geltend zu machen. Durch die real gearbeitete Zeit wird ein viel zu niedriger Lohn gezahlt.

[illegible]

Das Gehaltsdokument zeigt einen Nettolohn von 1.054,50 €. Nach Abzug von Kost und Logis ergibt sich ein Zahlungsbetrag von 582,50 €. Der Bruttolohn würde hier prinzipiell dem Mindestlohn entsprechen, da er bei 1.380 € liegt. Da es sich aber faktisch um eine 24-Stunden Bereitschaft- und Arbeitszeit an 6 Tagen handelt, wurde 624 Stunden gearbeitet. Somit beträgt der Bruttolohn rund 2,20 € pro Stunde. Damit wird eine deutliche Unterschreitung des Mindestlohns und eine deutliche Überschreitung der Arbeitszeit sichtbar. Der Tatbestand der ausbeuterischen Beschäftigung (siehe Infobox) wäre in diesem Fall durch ein sogenanntes auffälliges Missverhältnis bereits erfüllt.

AUSBEUTERISCHE BESCHÄFTIGUNG

Ausbeuterische Beschäftigung ist eine Beschäftigung, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer*innen steht, welche die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.⁴² Aus den Ausführungen zu diesem Tatbestandsmerkmal vom LG Aachen⁴³ geht hervor, dass Kriterien zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen neben dem Lohn und der Arbeitszeit auch alle anderen Leistungen der Arbeitgeber*innen wie Unterbringung und Verpflegung sind.

„Ein weiterer Arbeitsplatz war so anstrengend, dass ich die ganze Nacht arbeiten musste. Dies ist während der fünf Wochen jede Nacht passiert. Ich sagte, ich würde gehen. Deswegen hat die Familie mir mein Gehalt nicht in voller Höhe gegeben.“⁴⁴

Der Ausschnitt aus einer Lohnkalkulation einer Pflegekraft:

	Stunden	Euro brutto/St.	Euro brutto soll	entspricht netto	erhalten netto	Differenz netto
September 2020	357,5	9,35	3342,625	2150,4	929,1	1221,3
Oktober 2020	316,5	9,35	2959,275	1948,97	1619,75	329,22
November 2020	278	9,35	2599,3	1754,48	592,75	1161,73
Dezember 2020	175	9,35	1636,25	1212,36	1129,71	82,65
Januar 2021	58	9,5	551	440,11	661	-220,89
Februar 2021	373,5	9,5	3548,25	2256,54	957,97	1298,57
März 2021	327,5	9,5	3111,25	2029,52	768,3	1261,22
April 2021	292	9,5	2774	1849,61	1501,45	348,16
Mai 2021	321,5	9,5	3054,25	1999,38	1389,05	610,33
Juni 2021	310	9,5	2945	1941,48	1501,99	439,49
Juli 2021	281	9,6	2697,6	1807,92	1395,96	411,96
August 2021	101,5	9,6	974,4	777,98	495	282,98
	3192					
				20168,75	12942,03	
Urlaubsabgeltung:						
28 Tage x 8 St. x 9,6 =			2150,40 Euro brutto			
Differenz netto:						9551,78

Der Ausschnitt aus einer Lohnkalkulation einer Pflegekraft zeigt die enorme Differenz zwischen gezahltem und zu zahlendem Lohn in Höhe von fast 10.000 Euro in einem Jahr Beschäftigung.

Keine soziale Absicherung

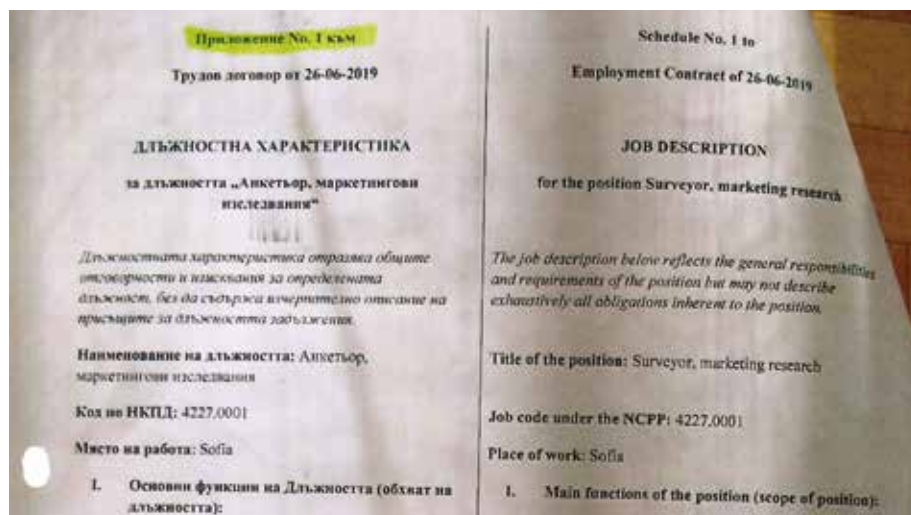
In der häuslichen Pflege existieren neben den Beschäftigungsmodellen, die eine sozialversicherungspflichtige Anstellung im Entsendeland oder im Land der Arbeitsverrichtung vorsehen, auch sogenannte Dienstleis-

tungsverträge oder Vereinbarungen über selbstständige Tätigkeiten. In diesen Fällen ist besonders problematisch, dass eine selbstständige Tätigkeit ohne Sozial- oder Krankenversicherung vereinbart wird und die Pflegekräfte jedoch davon ausgehen, dass sie sozial- und krankenversichert sind.

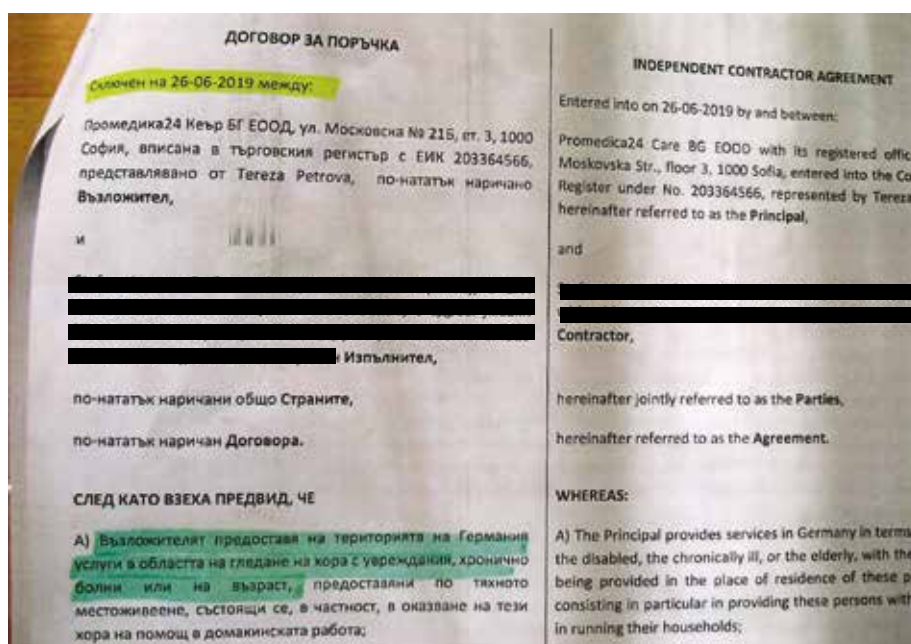


Fallbeispiel:

Aleg wurde von einem Unternehmen angeworben, dass ihn unter dem gleichen Firmennamen sowohl als Marktforscher als auch für die selbstständige Arbeit als Pflegekraft angeworben hat. Lediglich ein Zusatz zum Firmennamen machte eine Unterscheidung sichtbar (Entsprechende Verträge siehe nachfolgende Abbildungen). Bei der selbstständigen Tätigkeit als Pflegekraft war keinerlei soziale Absicherung in Form von Sozialversicherungs-, Renten- oder Krankenversicherungsbeiträgen enthalten. Die Marktforschungstätigkeit umfasste nur sechs Wochenstunden. Die häusliche Pflege umfasste jedoch fast täglich um die 8-10 Stunden. Somit stand Aleg bei der zeitlich überwiegenden selbstständigen Arbeit als Pflegekraft ohne Absicherung da. Dies war ihm nicht bewusst, da er von den gleichen Konditionen wie für die Marktforschungstätigkeit ausging.



Die Abbildungen zeigen die Arbeitsverträge von Aleg. Das erste Bild zeigt einen Arbeitsvertrag für eine Marktforschungsposition als Festanstellung in Sofia mit geringer Stundenanzahl auf Bulgarisch und Englisch.



Auf dem zweiten Bild ist ein Vertrag für eine selbstständige Beschäftigung als Pflegekraft in Deutschland zu sehen.

5 GEWALT ODER NÖTIGUNG VOR ORT

Konfiszierung von Ausweisdokumenten

Berater*innen berichten von Fällen, in denen Arbeitgeber*innen oder Agenturen den Pflegekräfte ihre Ausweisdokumente unter dem Vorwand einbehalten, dass diese für die Besorgung von Aufenthaltspapieren oder sonstige bürokratische Angelegenheiten benötigt wür-

den. Arbeitnehmer*innen können dadurch in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt, in eine Abhängigkeit gebracht und davon abgehalten werden, bei ausbeuterischen Arbeitsbedingungen das Arbeitsverhältnis zu wechseln.

Isolierung, Einsperren oder Überwachen

Durch den Privathaushalt als Arbeits- und Wohnort sind die Beschäftigten im Gegensatz zu anderen Arbeitsverhältnissen sozial isoliert. Lange Arbeits- und Bereitschaftszeiten verstärken diese Isolation, da die Beschäftigten keine Zeit finden, sich außerhalb ihrer Arbeits- und Wohnstätte mit anderen Menschen zu treffen. Auch die für die Beschäftigten schlecht planbaren Bereitschaftszeiten erschweren regelmäßige soziale Aktivitäten. An ihrem Arbeits- und Wohnort können die Beschäftigten leicht durch die Beschäftigungsgebenden überwacht, aber auch eingesperrt werden. Hinzu kommt, dass Privathaushalte als Arbeitsort durch Behörden nur schwer zu kontrollieren sind und die Beschäftigten durch Beratungsstellen an ihrer Arbeitsstätte physisch nicht erreichbar sind. Pflegekräfte, die in Privathaushalten leben und arbeiten, können also durch die Arbeitgeber*innen leicht isoliert werden, um ausbeuterische Arbeitsbedingungen durchzusetzen und um zu verhindern, dass die beschäftigte Person aufgrund dieser Arbeitsbedingungen das Beschäftigungsverhältnis verlässt.

Einbehaltung des Lohns

Indem Arbeitgeber*innen regelmäßig Teile oder den ganzen Lohn einbehalten und eine mögliche spätere Auszahlung in Aussicht stellen, machen sie Arbeitnehmer*innen von sich abhängig. Falls diese keinen Aufenthaltstitel oder Arbeitserlaubnis besitzen, scheuen sich die Betroffenen Berichten aus der Praxis zufolge, weitere Maßnahmen zu ergreifen, da sie rechtliche Konsequenzen für sich selbst fürchten.

Fallbeispiel

Iryna berichtet, dass ihre Arbeit mit einer Videokamera überwacht wird. Die Kamera ist im Zimmer der pflegebedürftigen Frau installiert, und die Aufnahmen werden regelmäßig von deren Ex-Mann, der die Pflege organisiert hat, überprüft. Sie nimmt diesen Zustand in Kauf, jedoch nur aus Sorge, ihre Arbeit zu verlieren.

„Bei meiner ersten Arbeit durfte ich das Haus nicht verlassen. Der Sohn von jener Oma kam nur am Wochenende nach Hause. Dann durfte ich für eine halbe Stunde zu Besuch zu einer anderen [Pflegerin aus Polen] gehen. (...) Es war im Dorf und es war eine sehr harte Arbeit. Jetzt würde ich nicht mehr so arbeiten.“⁴⁵

Fallbeispiel

Iryna hat von ihrem Arbeitgeber fünf Monate lang nicht den vereinbarten Lohn erhalten. Zur Begründung wurde ihr erklärt, dass der Arbeitgeber gerade nicht über genug Geld verfüge und das so akzeptiert werden solle. Nachdem sie dies fünf Monate hingenommen hatte, fand sie schließlich eine andere Arbeitsstelle, bei der sie jedoch ebenfalls ohne Arbeitserlaubnis arbeitete. Aus Angst vor den Behörden verzichtete Iryna darauf, ihren Lohn einzufordern.

6 AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT VOR ORT

Abhängigkeit von Ausbeuter*innen/Arbeitgeber*innen

Die Abhängigkeit der Beschäftigten nicht nur von der Arbeit als Einkommensquelle, sondern auch von der vom*von der Arbeitgeber*in gestellten Unterkunft, kann in der häuslichen Pflege besonders leicht ausgenutzt werden. So verharren die Arbeitskräfte den Schilderun-

gen von Fachberatungen nach selbst dann im Arbeitsverhältnis, wenn die vertraglichen Bedingungen sich stark verschlechtern, und sie beispielsweise anstelle eines Angestelltenverhältnisses selbstständig beschäftigt sein sollen.



Fallbeispiel:

Marija hat über eine polnische Agentur eine „24/7-Stelle“ gefunden. Sie soll in einer Einzelzimmerwohnung eine demente Frau pflegen. Nachdem Marija einen Arbeitsvertrag eingefordert hat und nach einem heftigen Streit mit der Pflegenahmerin hat diese der Vermittlungsfirma gekündigt, wollte aber die Pflegekraft „behalten“. Marija hat in Folge von der Agentur anstelle des geforderten Arbeitsvertrags Rechnungen ausgehändigt bekommen, die so aussahen, als wären sie von ihr selbst ausgestellt worden. Demnach gab es keinen Arbeitsvertrag mehr, sondern es wurde von der Agentur eine selbstständige Tätigkeit fingiert. Diese war jedoch weder von Marija gewollt noch bewusst vereinbart worden.

Eine weitere Form von Abhängigkeit wird deutlich bei der Rolle von Vermittler*innen, die teils sehr hohe Gebühren für die Vermittlung verlangen und auch an die weitere Beschäftigung Gebühren knüpfen.



Fallbeispiel:

Alina aus der Ukraine hat einer Freundin 100 Euro gegeben, damit sie einen Kontakt zu einer polnischen Vermittlerin herstellt. Diese polnische Frau hat ihrerseits nochmal 350 Euro von Alina verlangt. Später sagte die Vermittlerin dann, dass Alina, wenn sie weiterarbeiten wolle, für jeden Zwei-Monats-Einsatz 350 Euro zahlen müsse. Wenn sie nicht damit einverstanden sei, würde sie keine weitere Arbeit mehr erhalten und die Stelle würde an eine andere Person vergeben. Alina hat weitere Kolleginnen mit ähnlichen Erfahrungen. Eine Kollegin zahlt jeden Monat eine Gebühr an die Vermittlerin, eine andere muss alle drei Monate eine Summe zahlen.

Die Analyse von Beschäftigungsverhältnissen in der häuslichen Pflege zeigt, dass insbesondere folgende Indikatoren von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung zu erkennen sind:

Anwerbung durch Betrug und Täuschung

Getäuscht über ...die Rechtmäßigkeit von Dokumenten oder den Erhalt eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus
...die Arbeitsbedingungen ...den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrags

Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit durch

...Ausnutzung des irregulären Status einer Person
...Ausnutzung von Mangel an Informationen

Ausbeutung durch

...extrem lange Arbeitszeiten ...schlechte Unterbringung
...niedriger oder kein Lohn
...keine soziale Absicherung

Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
...Einbehaltung des Lohns

Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort durch

...Abhängigkeit von Ausbeuter*innen/Arbeitgeber*innen

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die vorausgegangene Analyse der Arbeitsverhältnisse in Landwirtschaft und Pflege zeigt eine besondere Anfälligkeit für Ausbeutung und Zwang in beiden Branchen. Bereits bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeiter*innen aus EU- und Nicht-EU-Ländern wirken sich in beiden Branchen sowohl die Unkenntnis über arbeits- und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen in Deutschland als auch die oftmals wirtschaftlich prekäre Situation in den Herkunftsländern zum Nachteil der Beschäftigten aus. Deshalb ist es wesentlich, Arbeitssuchende dabei zu unterstützen, informierte Entscheidungen treffen zu können. Hierfür ist es notwendig, Anwerbestrukturen in beiden Branchen stärker zu reglementieren und Kontrollmechanismen für bestehende Regeln ein- und umzusetzen. Zudem wird die Vulnerabilität von Personen aus Drittstaaten insbesondere aufgrund fehlender Arbeits- oder Aufenthaltsberechtigungen von Ausbeuter*innen ausgenutzt. So wird der fehlende reguläre Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt beispielsweise durch das sogenannte Praktikant*innen-Modell in der Landwirtschaft umgangen oder Pflegekräfte aus der Ukraine werden während des ihnen für drei Monate gestatteten touristischen Aufenthalts in Arbeit gebracht.

Bemerkenswert ist ebenfalls, dass der gesetzliche Rahmen für zahlreiche in Deutschland als selbstverständliche erachtete Arbeitsrechte in Bezug auf migrantische Beschäftigte in diesen Branchen lückenhaft ist oder nicht entsprechend umgesetzt und überprüft wird. Beschäftigungsmodelle müssen dahingehend angepasst werden, dass die gesetzlich festgelegten Arbeitszeiten eingehalten werden können. Hierfür bedarf es in der saisonalen Landwirtschaft transparente Zeiterfassungssysteme, aber auch eine Beendigung von Sonderregelungen, die dem Arbeitszeitgesetz widersprechen und Arbeitsbedingungen weiter prekarisieren. In der häuslichen Pflege, die meist eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung erforderlich macht, bietet sich ein Rotationsmodell an, das Arbeitszeiten auf mehrere Beschäftigte in Schichten aufteilt. Die soziale Absicherung ist ein zentrales Element, bei dem Arbeiter*innen beider Branchen vor gravierenden Hindernissen stehen. Eine fehlende Kranken-, Pflege-, und Rentenversicherung erhöht den Druck auf Arbeitnehmer*innen – sowohl kurz- als auch langfristig. Es entstehen so Abhängigkeiten von Arbeitgebenden, die Ausbeutung und Zwang begünstigen. Insbesondere ist dies im Modell der kurzfristigen Beschäftigung in der Landwirtschaft sowie bei Scheinselbstständigkeit oder bei fehlender Arbeitserlaubnis in der häuslichen Pflege der Fall.

Eine Problematik mit weitreichenden, negativen Folgen, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung, ist in beiden Branchen die soziale Isolation der Beschäftigten. In der häuslichen Pflege besteht die Isolation in der Arbeits- und Unterbringungsstätte im Privathaushalt, zumal hier keine behördlichen Kontrollen der Arbeitsverhältnisse stattfinden können. In der Saisonarbeit sind die Arbeitskräfte über die Arbeit und Beherbergung in abgelegenen landwirtschaftlichen Betrieben isoliert. Zwar gibt es hier behördliche Kontrollen, jedoch finden diese zu selten und bei zu wenigen Betrieben statt. Gewerkschaften können lediglich Betriebe begehren, in denen sie Mitglieder haben. So zeigt sich in beiden Branchen, dass die Möglichkeiten, Kontakt zu Behörden oder Hilfsstrukturen aufzunehmen, beschränkt sind und auch dieser Faktor wiederum dazu führt, dass Beschäftigte schlechte und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse hinnehmen.

Letztlich ist es notwendig, alle hier benannten und auch weitere Bereiche, die Anzeichen von Arbeitsausbeutung und Zwang erkennen lassen, mit entsprechenden Maßnahmen zu adressieren. Dabei sind effektive Strategien gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit komplex und anspruchsvoll. Maßnahmen sollten zwischen den Akteur*innen so gut wie möglich koordiniert und abgestimmt werden. Die Zusammenarbeit zwischen allen Akteur*innen sollte dabei langfristig angelegt und verlässlich sein, um Zwangsarbeit effektiv aufdecken zu können.

Für die Abstimmung und Koordination aller Ansätze bieten sich sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene verschiedene Gremien. Auf Landesebene existieren teilweise Koordinationsmechanismen, die jedoch in ihren Mandaten ggf. auf Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit ausgebaut werden und flächendeckend sein sollten. Auch lokale Vereinbarungen und Zusammenarbeit spielen eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Betroffenen. Die Fortentwicklung dieser Kooperationen schafft eine wichtige Voraussetzung, um insbesondere migrantische Arbeitnehmer*innen vor ausbeuterischen oder Zwangssituationen in Deutschland zu schützen.

EMPFEHLUNGEN, UM ZWANGSARBEIT ZU ERKENNEN UND ZU VERHINDERN

FAIRE ANWERBUNG



Landwirtschaftliche Saisonarbeit

- Stärkere Kontrollen der Regulierungen für die Vermittlung saisonaler Beschäftigter aus dem Ausland



Häusliche Pflege

- Förderung und Ausbau von fairen Vermittlungsagenturen und -angeboten

GESETZLICHER RAHMEN

- Entwicklung von Arbeitszeitmodellen und Erfassung zum Schutze der Arbeitenden
- Entwicklung von fairen Beschäftigungsmodellen, mit fairer Entlohnung und adäquatem Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gesonderte Schutzinstrumente für Arbeiter*innen aus Nicht-EU-Staaten
- Schaffung eines verlässlichen und sowie für Arbeiter*innen als auch für Kontrollbehörden nachvollziehbaren digitalen Zeiterfassungssystems



Landwirtschaftliche Saisonarbeit

- Ende der kurzfristigen Beschäftigung als Ausnahmetatbestand: Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Beschäftigungstag für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft inklusive ausreichendem Krankenversicherungsschutz
- Adäquater Gesundheitsschutz: Sonnen-, Kälte- und Regenschutz, Trinkwasser, Infektionsschutzmaßnahmen
- Bereitstellung von angemessen und kostengünstigen bzw. kostenfreien Unterkünften



Häusliche Pflege

- Durchsetzung von Arbeitszeitmodellen, die keine 24-Stunden Arbeits- und Bereitschaftszeit voraussetzen, sondern Rotationsmodelle mit mehreren Personen und Schichten beinhalten
- Staatliche Förderung von häuslicher Pflege

INFORMATIONEN- UND TRANSPARENZPFLICHT

- Generelle Informationen an wichtigen Einreisepunkten wie Flughäfen oder Busbahnhöfen zu Anzeichen von Zwangsarbeit und entsprechenden Hilfsangeboten



Landwirtschaftliche Saisonarbeit

- mehrsprachiges Informationsmaterial über Arbeitsrechte inkl. aktuellem Mindestlohn sowie Kontakte lokaler Beratungsstellen und Zugang zu ärztlicher Versorgung als jederzeit zugänglicher Aushang verpflichtend in allen Landwirtschaftsbetrieben
- Informationspflicht umfasst ein Zugangsrecht zu Betriebsstätten für arbeitsrechtliche Berater*innen



Häusliche Pflege

- Bereitstellung und Verteilung von mehrsprachigem Informationsmaterial, das von den Vermittlungsstellen oder direkt von den Arbeitgebenden in Privathaushalten an die Pflegekräfte ausgehängt wird
- Transparenz über Löhne und Anstellungs- bzw. Auftragsverhältnis für die Arbeitnehmer*innen in der Pflege

MONITORING UND DATENERFASSUNG

- Intensivere politische Auseinandersetzung mit Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel und deren Ausprägung in den einzelnen Branchen
- Umfassendes Monitoring und regelmäßige Berichterstattung zu Fakten und Zahlen der beiden Branchen sowie möglicher Ausbeutung innerhalb dieser in Deutschland

UNTERSTÜTZUNG

- Ausbau und ausreichende Finanzierung von flächendeckenden Fachberatungsstellen
- Einrichtung von Beschwerdemechanismen
- Weiterentwicklung von gewerkschaftlichen Angeboten für migrantische Arbeitskräfte



Landwirtschaftliche Saisonarbeit

- Einrichtung eines innerbetrieblichen und mehrsprachigen Beschwerdemechanismus, insbesondere bei großen landwirtschaftlichen Betrieben



Häusliche Pflege

- Förderung und Ausbau von Beratungsangeboten, die an die besonderen Belange der in Privathaushalt arbeitenden Pflegekräften angepasst sind

EFFEKTIVE KONTROLLEN UND ERMITTLUNGEN

- Ausreichende Ressourcen für Kontrollen und Ermittlungen
- Gewährleistung von Zugang von oder Kontaktmöglichkeiten für Kontrollbehörden
- Ermittlungsschwerpunkt bei FKS/Polizei
- Einrichtung von spezialisierten Ansprechpersonen für Opferschutz



Landwirtschaftliche Saisonarbeit

- regelmäßige, flächendeckende Kontrollen von Mindeststandards in den betrieblichen Unterkünften zu Beginn der Erntesaison
- Ausweitung behördlicher Kontrollen durch Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls, Gesundheitsämter und Arbeitsschutzbehörden in landwirtschaftlichen Betrieben
- Einrichtung einer „Task Force Faire Arbeit in der Landwirtschaft“ innerhalb der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls



Häusliche Pflege

- Wahrung des Schutzes der privaten Wohnung durch Bereitstellung von einfachen Kontaktmöglichkeiten für häusliche Pflegekräfte
- Vernetzung von Ermittlungsbehörden und Anlaufstellen für Pflegekräfte

BILDUNG & SENSIBILISIERUNG

- Durchführung von Schulungen zu Zwangsarbeit und Menschenhandel für Berufsgruppen, die in Kontakt mit Betroffenen kommen können
- Verstärkung von Öffentlichkeitsarbeit durch Beratungsstellen und Gewerkschaften

ANHANG

HINTERGRUNDINFORMATIONEN

A. Gesetzliche Regelungen zu Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel

- a. Strafgesetzbuch § 232 ff.
- b. Aufenthaltsgesetz § 59 (7)
- c. Aufenthaltsgesetz § 25 (4a) & (4b)
- d. Gesetz zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung
- e. Sozialgesetzbuch II & XII
- f. Asylbewerberleistungsgesetz

Siehe unter www.dejure.org

B. Weitere relevante gesetzliche Regelungen

- a. Mindestlohngesetz
- b. Kurzfristige Beschäftigung nach SGB IV
- c. Arbeitsgesetze

Siehe unter www.dejure.org

C. Beratungsangebote⁴⁶

- a. Beratungsstellendatenbank der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/beratungsstellen
- b. Fachberatungsstellendatenbank des KOK gegen Menschenhandel <https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/der-kok/fachberatungsstellensuche>
- c. Arbeit und Leben Arbeitsrechtliche Beratungsstellen <https://www.arbeitundleben.de/beratungsstellen>
- d. Faire Mobilität Arbeitsrechtliche Beratungsstellen <https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>
- e. Faire Integration Arbeitsrechtliche Beratungsstellen <https://www.faire-integration.de/de/topic/11.beratungsstellen.html>

D. Gewerkschaften

- a. IG BAU www.igbau.de
- b. Ver.di - Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft www.verdi.de
- c. Bochumer Bund www.bochumerbund.de

E. Weitere hilfreiche Links

- a. Initiative Faire Landarbeit <https://igbau.de/Faire-Landarbeit.html>
- b. PECO-Institut für nachhaltige Entwicklung e. V. <https://www.peco-ev.de/>
- c. Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen e. V. (EVW) <http://www.emwu.org/>
- d. Modellprojekt: FairCare <http://www.vij-faircare.de/>
- e. Arbeitsausbeutung in der häuslichen Pflege erkennen <https://www.caritas.de/hilfeundberatung/ratgeber/alter/pflege/haushaltshilfen-legal-beschaeftigen>
- f. Informationsportal der Verbraucherzentrale mit vielen hilfreichen Tipps und Anleitungen für die Praxis <https://www.pflegevertraege.de/>
- g. Checkliste https://www.pflegevertraege.de/sites/default/files/2018-01/Checkliste_24-Stunden-Betreuung.pdf

BETROFFENENRECHTE IN DER ÜBERSICHT

Betroffene von Menschenhandel haben ein Recht auf würdige Behandlung und Ausschöpfung sämtlicher ihnen zustehender Rechte:

- Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes
- Angemessene und sichere Unterbringung
- Psychologische Unterstützung
- Medizinische Versorgung
- Beratung und Information in einer für die Betroffenen verständlichen Sprache, insbesondere hinsichtlich ihrer Rechte (vgl. § 406i und § 406j StPO)
- Wahrung der Rechte als Verletzte im Strafverfahren
- Anschlussberechtigung als Nebenklägerin/Nebenkläger, § 395 StPO
- Anspruch auf Beistand durch Rechtsanwältin/Rechtsanwalt, § 397a StPO, bzw. § 406f StPO (Verletztenbeistand) bereits im Ermittlungsverfahren
- Anwesenheitsrecht des Verletztenbeistands auch in der polizeilichen Vernehmung
- Gewährung einer verlängerten, mindestens dreimonatigen Ausreisefrist als sog. Bedenk- und Stabilisierungsfrist für ausreisepflichtige Personen nach § 59 Abs. 7 AufenthG
- Gewährung einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen nach § 25 Abs. 4a AufenthG, wenn die Betroffenen die Bereitschaft erklärt haben, in dem Strafverfahren als Zeuge oder Zeugin auszusagen, jede Verbindung zu den Personen, die beschuldigt werden, abgebrochen haben und die Anwesenheit im Bundesgebiet für ein Strafverfahren wegen dieser Tat von der Staatsanwaltschaft oder dem Strafgericht für sachgerecht erachtet wird, weil ohne die Angaben der Betroffenen die Erforschung des Sachverhalts erschwert wäre
- In der Regel Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach Abschluss des Strafverfahrens, wenn humanitäre oder persönliche Gründe oder öffentliche Interessen die weitere Anwesenheit der Ausländerin/des Ausländers im Bundesgebiet erfordern, § 25 Abs. 4a S. 3 AufenthG

PRESSEARTIKEL

Landwirtschaftliche Saisonarbeit

Taz (21.03.2021): Bittere Ernte – Ausbeutung in der Landwirtschaft.
<https://taz.de/Ausbeutung-in-der-Landwirtschaft/!5754151/> (Zugriff: 30.09.2022).

Taz (13.08.2020): Vorwürfe gegen Gemüsehof in Bayern: 250-mal Corona, 6 Euro Stundenlohn.
<https://taz.de/!5707029/> (Zugriff: 29.09.2022).

Spiegel Online (22.04.2020): Tod eines Erntehelfers mit Corona: Besuch beim Spargelhof in Bad Krozingen.
<https://www.spiegel.de/wirtschaft/bad-krozingen-tod-eines-spargel-helfers-mit-corona-ein-leben-fuer-den-spargel-a-ff21540c-8fa9-429d-b69d-0a54cc5c3462> (Zugriff: 29.09.2022).

Tagesschau (29.03.2021): Ernte unter erschwerten Bedingungen.
<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/erntehelfer-corona-schutzmassnahmen-101.html>
(Zugriff: 29.09.2022).

Frankfurter Rundschau (05.03.2021): Unsoziale Ernte.
<https://www.fr.de/wirtschaft/gastwirtschaft/unsoziale-ernte-90229262.html> (Zugriff: 15.09.2022).

Zeit (25.05.2018): „Wenn man die Leute anständig behandelt, kommen sie auch“.
<https://www.zeit.de/arbeit/2018-05/erntehelfer-spargelfelder-saisonkraefte-thomas-hentschel-peco-insitut>
(Zugriff: 02.09.2022).

Migazin (05.05.2020): „Wegwerfmenschen“ – Arbeitsmigranten aus Ost- und Südosteuropa in Deutschland.
<https://www.migazin.de/2020/05/05/sklaverei-ausbeutung-menschenhandel-situation-arbeitsmigranten/>
(Zugriff: 30.09.2022).

Süddeutsche Zeitung (27.06.2021): Erdbeeren und Elend.
<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/erntehelfer-georgien-saisonarbeit-1.5334968> (Zugriff: 30.09.2022).

Deutsche Welle (11.05.2020): Erntehelfer in der Corona-Krise: Ausgebeutete Retter.
<https://www.dw.com/de/covid-19-erntehelfer-in-der-corona-krise-helden-oder-verbrecher/a-53395194>
(Zugriff: 30.09.2022).

Bayerischer Rundfunk (20.04.2020): #Faktenfuchs: Wie sind Erntehelfer krankenversichert?
<https://www.br.de/nachrichten/wissen/faktenfuchs-wie-sind-erntehelfer-krankenversichert,Rwn4Tzp>
(Zugriff: 30.09.2022).

Häusliche Pflege

Deutsche Welle (13.01.2020): Pflegekräfte vom Balkan – üppiges Geschäft für Vermittler

<https://www.dw.com/de/pflegekr%C3%A4fte-vom-balkan-%C3%BCppiges-gesch%C3%A4ft-f%C3%BCr-vermittler/a-51939478> (Zugriff: 22.06.2022).

Deutsche Welle (17.04.2021): Klarheit für illegale Pflegekräfte dank Corona?

<https://www.dw.com/de/klarheit-f%C3%BCr-illegale-pflegekr%C3%A4fte-dank-corona/a-57119402> (Zugriff: 08.07.2022).

Deutschlandfunk Kultur (18.05.2020): Häusliche Betreuung – Ausbeutung rund um die Uhr.

<https://www.deutschlandfunkkultur.de/haeusliche-betreuung-ausbeutung-rund-um-die-uhr-100.html> (Zugriff: 18.07.2022).

FAZ (06.09.2022): 24-Stunden-Pflege muss entsprechend bezahlt werden.

<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/mindestlohn-24-stunden-pflege-muss-verguetet-werden-18295638.html> (Zugriff: 08.10.2022).

Kieler Nachrichten (11.02.2019): Wer pflegt die Alten in Deutschland?

<https://www.kn-online.de/Nachrichten/Schleswig-Holstein/Schwarzarbeit-Viele-auslaendische-Pflegekraefte-illegal-in-Deutschland> (Zugriff: 20.06.2022).

MDR (05.06.2019): Bis zu 320 Stunden im Monat

<https://www.mdr.de/nachrichten/welt/osteuropa/ausbeutung-pflege-osteuropa-100.html> (Zugriff: 09.07.2022)

Neues Deutschland (22.06.2021): 24 Stunden in der Pflege arbeiten pro Tag – aber nur 30 Stunden pro Woche?

<https://www.nd-aktuell.de/artikel/1153580.pflegenotstand-stunden-in-der-pflege-arbeiten-pro-tag-aber-nur-stunden-pro-woche.html> (Zugriff: 08.07.2022).

Tagesspiegel (25.11.2020): Wie Geschäfte mit dem Pflegenotstand gemacht werden.

<https://www.tagesspiegel.de/politik/das-grenzt-oft-an-modernen-menschenhandel-wie-geschaeft-mit-dem-pflegenotstand-gemacht-werden/26658124.html> (Zugriff: 20.06.2022).

Tagesspiegel (25.11.2020): Bundespolizei durchsucht Wohnungen in 13 Bundesländern

<https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/wegen-illegaler-beschaeftigung-in-der-pflege-bundespolizei-durchsucht-wohnungen-in-13-bundeslaendern/26659132.html> (Zugriff: 20.06.2022).

Zeit (15.05.2016): 24 Stunden, 7 Tage die Woche, 900 Euro Gehalt.

<https://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-05/pflege-pflegekraefte-osteuropa-arbeitsbedingungen-deutschland/komplettansicht> (Zugriff: 09.06.2022).

ENDNOTEN

- 1 ILO & European Commission „Operational Indicators for Trafficking in Human Beings“ 2009
- 2 Die Indikatorenliste steht zum Download auf www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de bereit.
- 3 ILO (2009) Operational indicators of trafficking in human beings. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf (Zugriff: 25.04.2022).
- 4 Sowohl bei internationalen Bestimmungen als auch bei den Indikatoren wird „vulnerability“ mit Hilflosigkeit übersetzt. Wenn man stattdessen von Verletzlichkeit spricht, wird klarer, dass die Personen auf Grund bestimmter Merkmale oder Umstände in einer verletzliche(re)n Position für Ausbeutung sind.
- 5 Nachzulesen unter: <https://igbau.de/Forst-und-Agrarwirtschaft.html>.
- 6 Initiative Faire Landarbeit (2021): Bericht 2021 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft. <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf> (Zugriff: 28.09.2022).
- 7 Zwar zählt Rumänien seit einigen Jahren zu den wichtigsten Rekrutierungsländern für die Saisonarbeit in Deutschland, jedoch ist die Zahl aufgrund von Presseberichten über fehlende Schutzmaßnahmen für Landarbeiter*innen während der Pandemie in den rumänischen Medien rückläufig. Siehe: Initiative Faire Landarbeit (2021): Bericht 2021 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft. S. 6-7. <https://igbau.de/Binaries/Binary16991/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf> (Zugriff: 28.10.2022). Auch laut einer Studie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge nimmt das Interesse von EU-Bürger*innen an der Arbeit in der deutschen Landwirtschaft ab. Siehe: Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 89. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=15 (Zugriff: 16.09.2022).
- 8 Minijob zentrale (30.03.2020): Corona: Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs werden ausgeweitet. <https://magazin.minijob-zentrale.de/corona-zeitgrenzen-fuer-kurzfristige-minijobs-werden-ausgeweitet/> (Zugriff: 30.09.2022).
- 9 Alle Namen in den Fallbeispielen wurden geändert.
- 10 Das Fallbeispiel beruht auf Angaben des PECO-Instituts für nachhaltige Entwicklung e. V. (PECO-Institut) sowie der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg (Fachstelle MiGA) über einen Fall, der sich auf einem Gemüsehof in Brandenburg im Jahr 2020 ereignete.
- 11 Das Fallbeispiel beruht auf einem Bericht der Fachstelle MiGA über einen Fall im Jahr 2019, der sich auf einem Spargelhof in Brandenburg ereignete.
- 12 Von einem Fallbeispiel berichtet die Reportage der Investigativ-Journalistin Elena Stancu von Teleleu.eu: https://www.ci-romero.de/rumaenische-erntehelferinnen_2/ (Zugriff: 30.09.2022).
- 13 Die Angaben beruhen auf Berichten von Katharina Varelmann vom Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen e. V. & Faire Mobilität (EVW), der Fachstelle MiGA sowie des PECO-Instituts.
- 14 Das Fallbeispiel beruht auf Angaben von Catalina Guia, Fachberaterin im Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ bei Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V. (AuL NRW) zu einem Fall in einer Baumschule in Nordrhein-Westfalen.
- 15 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Das Arbeitszeitgesetz. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 01.09.2022).
- 16 Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales passt die Höhe der Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft jährlich an die Verbraucherpreise an. Weitere Information sind nachzulesen unter Bundesministerium für Arbeit und Soziales (25.11.2021): Das ändert sich im neuen Jahr. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilung-2021/das-aendert-sich-2022.html> (Zugriff 16.09.2022).
- 17 Die Angaben beruhen auf Berichten von Katharina Varelmann vom EVW, von Catalina Guia von AuL NRW sowie auf Berichten des PECO-Instituts.
- 18 Diese Beispielrechnung beruht auf einem Hochrechnungsbeispiel in: Initiative Faire Landarbeit (2020): Bericht 2019 – Saisonarbeit in der Landwirtschaft – Bundesweite Aktionswochen. https://www.peco-ev.de/docs/2019_Bericht_Saisonarbeit_Landwirtschaft_END.pdf (Zugriff 29.09.2022). Die Beträge für Kost und Logis beziehen sich hierbei auf das Fallbeispiel des Gemüsehofs in Brandenburg.
- 19 Entsprechende Berichte werden im Pressespiegel aufgelistet.
- 20 Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2019): Gut geschützt vor Sonnenbrand. LSV kompakt – Magazin für Sicherheit und Gesundheit. https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/of8f591db3bc7052/805e1df133a2/lsv-kompakt-1_2019.pdf (Zugriff: 28.10.2022).
- 21 Über den Fall im Jahr 2014 wurde u.a. im Spiegel (<https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/freiburg-erntehelfer-stirbt-nach-schwerstarbeit-bauer-vor-gericht-a-1189995.html>) und in der Bildzeitung (<https://www.bild.de/news/inland/ehemann/musste-sich-als-erntehelfer-zu-tode-schuften-49844902.bild.html>) berichtet.
- 22 So beispielsweise die frühere Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner (<https://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.ernte-in-zeiten-von-corona-kloeckner-werden-auf-saisonarbeiter-nicht-verzichten-koennen.2ad2c8ce->

- 807a-496a-8907-bd58d31a84a1.html) sowie EU-Agrarpolitikerin Ulrike Müller <https://www.allgaeuheit.de/Allgaeu-Ulrike-Mueller-Saisonarbeiter-sind-systemrelevant-article10036459.html>. Auch der Deutsche Bauernverband forderte dazu auf, Ausnahmeregelungen zu schaffen, darunter die Ausweitung der Arbeitszeiten sowie die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung (https://www.bauernverband.de/fileadmin/user_upload/dbv/pressemitteilungen/2021/KW_01_bis_KW_20/KW_07/2021_-_026_PM_Saisonarbeitskraefte.pdf).
- 23 IHK (12.05.2020): Gesetzgeber erhöht zulässige tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden. Online: <https://blog.ostwestfalen.ihk.de/recht-steuern/gesetzgeber-erhoeht-zulaessige-taegliche-arbeitszeit-auf-12-stunden/> (Zugriff: 30.09.2022).
 - 24 Die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung ist aktuell gesetzlich auf maximal 70 Tage bzw., abhängig von der Arbeitszeit, auf 3 Monate im Jahr beschränkt. Siehe: Bundesagentur für Arbeit. Saisonbeschäftigung. <https://www.arbeitsagentur.de/saisonbeschaeftigung#:~:text=Sie%20darf%20nicht%20l%C3%A4nger%20als%203%20Monate%20am,unerheblich%20%20wie%20viel%20Sie%20mit%20der%20Besch%C3%A4ftigung%20verdienen> (Zugriff: 29.09.2022). Aufgrund der Corona-Pandemie war die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung im Jahr 2020 zeitweilig auf fünf Monate oder 115 Tage ausgeweitet worden. Siehe: Deutsche Rentenversicherung (06.04.2020): Wegen Corona: Kurzfristige Beschäftigung jetzt bis zu 5 Monate möglich. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/RheinlandPfalz/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/2020-04-06_Corona_Kurzfristige_Beschaeftigung.html. (Zugriff: 31.10.2022). Im Jahr 2021 wurde die Beschäftigungs-dauer erneut auf diesmal 4 Monate oder 102 Tage verlängert. Siehe: Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (31.03.2021): Bundeslandwirtschaftsministerin erreicht Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung. <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/051-102-tage.html> (Zugriff: 28.09.2022).
 - 25 Taz (13.08.2020): Vorwürfe gegen Gemüsehof in Bayern: 250-mal Corona, 6 Euro Stundenlohn. <https://taz.de/!5707029/> (Zugriff 29.09.2022).
 - 26 Berichtet wurde über den Todesfall u. a. mehrfach im Spiegel <https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/coronavirus-rumaenischer-erntehelfer-in-baden-wuerttemberg-nach-corona-infektion-gestorben-a-7ca0532c-6acd-49b3-b443-bcb806816bb7>, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/bad-krozingen-tod-eines-spargel-helfers-mit-corona-ein-leben-fuer-den-spargel-a-ff21540c-8fa9-429d-b69d-0a54cc5c3462>, in der Stuttgarter Zeitung <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.tod-eines-erntehelfers-in-bad-krozingen-kein-hinweis-auf-straftat.86672b41-f19f-4960-9684-c6e2ce14729d.html> sowie in der Badischen Zeitung <https://www.badische-zeitung.de/die-schwierige-spurensuche-nach-dem-tod-eines-erntehelfers-in-bad-krozingen--185815981.html>.
 - 27 Prof. Dr. Frauke Brosius-Gersdorf vom Lehrstuhl für öffentliches Recht der Universität Hannover sowie der StV. Bundesvorsitzender der IG BAU Harald Schaum sprechen in der ZDF-Reportage „Erntehelfer – Unsichtbar und ausgebeutet“ <https://www.zdf.de/dokumentation/zdinfo-doku/erntehelfer--unsichtbar-und-ausgebeutet-100.html> in diesem Kontext von Zwangsarbeit.
 - 28 Bei dieser Aussage handelt es sich um ein fiktives Zitat, das auf der Dokumentation eines Falls durch das PECO-Institut und die Fachstelle MiGA basiert, der sich auf einem Gemüsehof in Brandenburg ereignete.
 - 29 Von einem solchen Fall berichtete die Fachstelle MiGA sowie auch eine „rbb 24 Recherche“ im Sommer 2019. Nachzulesen in: newsportal (24.06.2019): Praktikanten-Trick: Ukrainische Studenten als billige Erntehelfer. <https://www.presseportal.de/pm/51580/4304449> (Zugriff: 31.10.2022).
 - 30 Minijob-Zentrale (25.11.2021): Kurzfristige Minijobs ab 2022: Angaben zum Krankenversicherungsschutz. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. <https://magazin.minijob-zentrale.de/kurzfristige-minijobs-krankenversicherung/#wie-muss-der-nachweis-des-krankenversicherungsschutzes-gemeldet-werden> (Zugriff: 15.09.2022).
 - 31 Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 89. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf;jsessionid=DD4D5360E00A34123CA0AAFE016A96DE.intranet241?__blob=publicationFile&v=16 (Zugriff: 16.09.2022).
 - 32 Diese Befürchtung wird u.a. von der Initiative Faire Landarbeit im Bericht von 2021 vorgebracht 2021-InitiativeFaire-Landarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf (igbau.de).
 - 33 Nachzulesen unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/090/1809095.pdf>
 - 34 LG Stuttgart, Urteil vom 12.7.2021 Aktenzeichen 6 KLS 182 Js 117681/10.
 - 35 In der ZDF-Reportage „Erntehelfer - Unsichtbar und ausgebeutet“ <https://www.zdf.de/dokumentation/zdinfo-doku/erntehelfer--unsichtbar-und-ausgebeutet-100.html> wird über die Überwachung in einem Betrieb berichtet.
 - 36 Gesundheitswirtschaft Fakten & Zahlen Ergebnisse der Gesundheitswirtschaftlichen Gesamtrechnung Daten 2021 https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/gesundheitswirtschaft-fakten-zahlen-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Zugriff: 07.06.2022).
 - 37 Scholz, Nina (01.07.2021) Mindestlohn? Nicht mit uns! <https://www.freitag.de/autoren/nina-scholz/mindestlohn-nicht-mit-uns> (Zugriff: 10.06.2022).
 - 38 Bundesagentur für Arbeit (2022) Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2022.
 - 39 Tetiana Goncharuk (2021): Ukrainische Care-Migrantinnen in Deutschland: Prekäre Arbeitsbedingungen, lukratives Geschäft, Ukraine-Analysen, Ausgabe 253.

- 40 Alle Namen in den Fallbeispielen wurden geändert.
- 41 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.06.2021, Aktenzeichen 5 AZR 505/20.
- 42 Fischer, Strafgesetze und Nebengesetze, 58. Auflage, § 233, Rn. 7.
- 43 LG Aachen, Urteil vom 18.11.2020, Aktenzeichen 63 Kls-903 Js 16/18-25/19, S.39f.
- 44 Tetiana Goncharuk (2019): Lebens- und Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen aus der Ukraine in Deutschland, Projektbericht, Berlin, S. 22.
- 45 Tetiana Goncharuk (2019): Lebens- und Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen aus der Ukraine in Deutschland, Projektbericht, Berlin, S. 26.
- 46 Diese Auflistung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Neben den genannten Stellen gibt es karitative und weitere Träger, die sich um die Unterstützung sowohl der Saisonarbeiter*innen als auch der häuslichen Pfleger*innen kümmern.

DIE SERVICESTELLE GEGEN ARBEITSAUSBEUTUNG, ZWANGSARBEIT UND MENSCHENHANDEL

Im Jahr 2017 wurde die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel gegründet, um nachhaltige Strukturen zur Prävention, zum Schutz Betroffener und zur effektiven Strafverfolgung der Täter*innen auf- und auszubauen. Sie wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt. Träger der Servicestelle ist ARBEIT UND LEBEN – DGB/VHS Berlin-Brandenburg.

Wir führen für unterschiedliche Organisationen und Berufsgruppen **angepasste Schulungen zur Sensibilisierung** im Umgang mit Fällen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel durch. In diesen Schulungen erarbeiten wir in Gruppenarbeit anhand von Fallbeispielen und Indikatoren die verschiedenen Erscheinungsformen von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld.

Das Online-Fachportal bietet vielseitige **Materialien und Informationen** zu den Themen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel, die in der Praxis eingesetzt werden können. Ein juristisches **Glossar** trägt dazu bei, die Strafverfolgung von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu verbessern. Sie können über eine umfangreiche **Datenbank spezialisierte Beratungsstellen** in Ihrer Umgebung finden. Bitte melden Sie sich bei uns, wenn Sie in diese Datenbank aufgenommen werden möchten.

Die Servicestelle trägt dazu bei, **Kooperationsstrukturen gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel** bundesweit auf- und auszubauen. Eine Bestandsaufnahme zu landesspezifischen Strukturen zum Schutz Betroffener und zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit finden Sie auf unserer Website unter **Bundesland-Übersicht**.

Wenn Sie weitere Fragen bezüglich unseres Schulungsangebots oder unserer Arbeit haben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: info@servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de.

