



# ZWANGSARBEIT UND ARBEITSAUSBEUTUNG VERHINDERN:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln

3. Ausgabe

Reinigung und Straßentransport

**Arbeit und  
Leben**

BERLIN-  
BRANDENBURG

**SERVICE  
STELLE** / gegen

Arbeitsausbeutung  
Zwangsarbeit &  
Menschenhandel

## Impressum

### Herausgeberin:

Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel  
Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V.

Lorenzweg 5  
12099 Berlin

[www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de](http://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de)

© 2024

**Autorinnen:** Eliane Friess, Kordula Heineck

**Redaktion:** Philipp Schwertmann, Sarah Stöfl, Izabella Tasi, Ekkehard Mall, 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 mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt.

**Die inhaltliche Verantwortung liegt allein bei der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel als Herausgeberin.**

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# ZWANGSARBEIT UND ARBEITSAUSBEUTUNG VERHINDERN:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln

3. Ausgabe

**Reinigung und Straßentransport**

# INHALT

VORWORT .....	5
EINLEITUNG.....	7
VORGEHENSWEISE .....	8
ANZEICHEN ERKENNEN .....	9
DIE ILO-INDIKATOREN .....	10
ANZEICHEN ERKENNEN IN DER REINIGUNG.....	12
ANZEICHEN ERKENNEN IM STRASSENTRANSPORT .....	22
EMPFEHLUNGEN, UM ZWANGSARBEIT ZU ERKENNEN UND ZU VERHINDERN .....	32
SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	35
ANHANG .....	36
PRESSEARTIKEL.....	36
HINTERGRUNDINFORMATIONEN.....	37
BETROFFENENRECHTE IN DER ÜBERSICHT.....	38
ENDNOTEN .....	39
DIE SERVICESTELLE.....	43

# VORWORT

Die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel bei Arbeit und Leben DGB/VHS Berlin-Brandenburg verfolgt seit ihrer Gründung 2017 den Auftrag, bundesweit ein stärkeres Bewusstsein für die Phänomene Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu schaffen und diese greifbarer zu machen. Trotz steigender Fallzahlen fehlt es an vielen Stellen nach wie vor an einer konkreten Vorstellung, wann eine strafrechtlich relevante Ausbeutung der Arbeitskraft vorliegt. Neben dem Schulungsangebot für alle Akteure und dem neu entwickelten E-Learning-Tool für Zollbeamt\*innen vernetzt und sensibilisiert die Servicestelle zivilgesellschaftliche Akteure und Behörden. Zudem erstellt sie regelmäßig Rechtsgutachten und weitere Arbeitshilfen für Praktiker\*innen.

Seit 2020 gibt die Servicestelle im zweijährlichen Rhythmus Analysen heraus, die den Blick auf ausbeuterische Arbeitsverhältnisse und Zwangsarbeit in kritischen Branchen schärfen sollen. Bisher wurden bereits die Paketdienste und Schlachtbetriebe (1. Ausgabe) und die landwirtschaftliche Saisonarbeit und häusliche Pflege (2. Ausgabe) auf Anzeichen von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit untersucht. Der branchenspezifische Fokus schärft aber nicht nur den Blick, sondern thematisiert auch die Handlungsmöglichkeiten der beteiligten Akteur\*innen vor Ort.

Nur wer Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit als solche erkennt, kann auch handeln. Für die erfolgreiche Durchsetzung der besonderen Rechte für Opfer von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel ist es unabdingbar, das Bewusstsein bei allen Stellen zu fördern, die mit potenziell Betroffenen in Kontakt kommen können.

**Dr. Philipp Schwertmann**

**Leiter des Fachbereichs**

**„Migration und Gute Arbeit (Bund/Brandenburg)“  
Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V.**



# EINLEITUNG

Diese Analyse richtet den Blick auf zwei für unsere Gesellschaft unverzichtbare Branchen: die Reinigung von öffentlichen Einrichtungen und Geschäftshäusern sowie den Straßentransport von Waren, die wir täglich nutzen. Beide Arbeitsbereiche sind durch eine hohe Mobilität der Beschäftigten gekennzeichnet. Reinigungskräfte sind häufig für mehrere Objekte zuständig, zwischen denen sie pendeln, während LKW-Fahrer\*innen Güter über weite Strecken quer durch Europa transportieren. Diese Mobilität erschwert es, Fälle von Ausbeutung und Zwang in diesen Branchen zu erkennen, und führt dazu, dass Unterstützungsangebote potenziell Betroffene nur schwer erreichen können. LKW-Fahrende beispielsweise, die ständig wechselnde Pausen- und Rastplätze anfahren, haben kaum Zugang zu lokalen Unterstützungsnetzwerken. Reinigungskräfte wiederum sind aufgrund wechselnder Einsatzorte und ungünstiger Schichtdienste mit sehr frühen oder späten Arbeitszeiten bei Rechtsverstößen auf sich allein gestellt.

In beiden Branchen sind migrantische Arbeitnehmer\*innen überproportional vertreten. Migrant\*innen übernehmen Reinigungsarbeiten als Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt, da keine besonderen Qualifikationen erforderlich sind und bereits wenige Deutschkenntnisse ausreichen. Niedrigschwellige Zugangsvoraussetzungen gehen allerdings nicht selten mit prekären Arbeitsbedingungen wie unregelmäßigen Lohnzahlungen, langen Arbeitszeiten und schlechter Behandlung durch die Arbeitgeber\*innen einher. Im Straßengüterverkehr ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt aufgrund der Nichtanerkennung ausländischer Führerscheine und aufwändiger Qualifizierungsverfahren ausgesprochen restriktiv. Viele Drittstaatsangehörige, die auf deutschen Autobahnen unterwegs sind, arbeiten daher für Unternehmen in Polen oder den baltischen Staaten. Dort wird ihre prekäre aufenthalts- bzw. arbeitsrechtliche Situation ebenso wie ihre mangelnde Kenntnis der deutschen Arbeitsrechte ausgenutzt, was sich in deutlich niedrigeren Löhnen niederschlägt, als ihnen rechtlich zusteht und zugesagt wurde. Der Fall

der streikenden LKW-Fahrenden auf der Raststätte Gräfenhausen<sup>1</sup> im Sommer 2023 hat gezeigt, wie viele Beschäftigte bereits bei einer einzigen Spedition von Ausbeutung betroffen sein können.

Diese Analyse untersucht die beiden Branchen auf Anzeichen von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel, wobei auch die strukturellen Merkmale der jeweiligen Branche im Hinblick auf ihre spezifischen Risiken berücksichtigt werden. Da der Fokus auf qualitativen Untersuchungen liegt, sollen keine quantitativen Aussagen über die Häufigkeit fairer Arbeitgeber\*innen oder die Zahl der Rechtsverstöße gemacht werden. Ziel ist es vielmehr, das Bewusstsein bei zuständigen Bundes- und Landesbehörden, Beratungsstellen für migrantische Beschäftigte sowie Gewerkschaften für Ausbeutungs- und Zwangssituationen zu schärfen und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Zudem soll die Analyse ein tieferes Verständnis der verschiedenen Ausbeutungsformen in den Branchen Reinigung und Straßentransport fördern, um die Identifizierung von Betroffenen zu erleichtern.

Sensibilität und Handlungskompetenzen für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu schaffen, ist eine zentrale Aufgabe der Servicestelle.

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

## VORGEHENSWEISE

Erste Erkenntnisse zu den Arbeitsverhältnissen in beiden Branchen – **Reinigung** und **Straßentransport** – wurden mit Hilfe von Presseartikeln und Fachbeiträgen gewonnen. In einem zweiten Schritt wurden Expert\*innen-Interviews mit Berater\*innen geführt, die migrantische Beschäftigte aus beiden Branchen betreut haben.

Für die **Reinigungsbranche** wurden Berater\*innen der Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Hamburg, der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen (MoBA), des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit BEMA sowie der Fachstelle für Migration und Gute Arbeit Brandenburg als Expert\*innen befragt. Weiterhin wurde eine Beamtin des Hauptzollamts Potsdam sowie ein Beamter aus einer auf die Reinigungsbranche spezialisierten Arbeitsgruppe der Finanzkontrolle Schwarzarbeit in Berlin interviewt.

Für den **Straßentransport** wurden Vertreter\*innen aus arbeitsrechtlichen Beratungsstellen und gewerkschaftsnahen Einrichtungen interviewt. Darunter waren Expert\*innen des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit BEMA, von mobifair, von Faire Mobilität, der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg sowie der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung im Land Bremen (MoBA).

Für die vorliegende Analyse wurden detaillierte Fallschilderungen arbeitsrechtlicher Berater\*innen und weiterer Expert\*innen verwendet, die charakteristisch für die Arbeitsverhältnisse in der Reinigungs- und Straßentransportbranche sind. Auf der Grundlage dieser Berichte wurden exemplarische Falldarstellungen aufbereitet, um die Indikatoren für Zwang und Ausbeutung zu veranschaulichen.

Die Branchenanalyse ist so gegliedert, dass zunächst die Indikatoren für Zwangsarbeit und Menschenhandel dargestellt werden.<sup>2</sup> Auf Grundlage dieser Indikatoren erfolgt eine Analyse der Fälle und Situationen in der Reinigung und im Straßentransport. 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

Über das Ausmaß von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in Deutschland fehlen nach wie vor gesicherte Erkenntnisse. Fachleute von Beratungsstellen und Strafverfolgungsbehörden sind sich jedoch einig, dass zwischen der Anzahl von polizeilichen Ermittlungsverfahren, die dem Bundeskriminalamt (BKA) vorliegen, und dem tatsächlichen Ausmaß der Straftaten in diesem Deliktsbereich eine hohe Diskrepanz besteht und von einem großen Dunkelfeld ausgegangen werden muss. So werden im jährlichen Bundeslagebild des BKA für die Jahre 2018 bis 2021 bundesweit durchschnittlich nur 21 abgeschlossene Ermittlungsverfahren pro Jahr ausgewiesen. Im Jahr 2021 wurden 147 von Ausbeutung betroffene Personen gezählt.<sup>3</sup>

Im Folgejahr 2022 stiegen diese Zahlen mit 34 Verfahren und darin 1.019 registrierten Opfern deutlich an. Dies lässt jedoch nicht zwingend auf eine generelle Zunahme der Arbeitsausbeutung schließen.<sup>4</sup> Vielmehr dürfte der Anstieg auf eine erhöhte Sensibilisierung der Strafverfolgungsbehörden zurückzuführen sein und somit eine positive Entwicklung erkennen lassen. Mit steigenden Zahlen von identifizierten Betroffenen müssen der Ausbau von Unterstützungsstrukturen und Lösungen für Unterbringung, Versorgung und Aufenthalt bundesweit vorangebracht werden. Um das Dunkelfeld weiter zu erhellen und damit mehr Betroffenen Zugang zu ihren Rechten, Schutz und Unterstützung zu verschaffen sowie die Täter\*innen zu verfolgen, bedarf es zudem einer kontinuierlichen Fortführung der Bewusstseinsbildung bei allen relevanten Akteur\*innen.

Die für diese Analyse verwendeten Indikatoren basieren auf den „Operational Indicators for Human Trafficking“, die 2009 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Europäischen Kommission veröffentlicht wurden.<sup>5</sup> Die Indikatoren für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel sind in sechs Hauptkategorien unterteilt. Die ersten drei Kategorien beziehen sich auf Täuschung, Nötigung oder Ausnutzung von Hilflosigkeit<sup>6</sup> bei der Anwerbung, die vierte auf die konkrete Ausbeutungssituation und die fünfte und sechste auf Zwang oder Ausnutzung einer hilflosen Lage der Betroffenen 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 unbekanntenen Umgebung zu leben
- ...Wirtschaftliche Gründe
- ...Familiäre Situation
- ...Beziehung zu den Behörden/rechtlicher Status
- ...Schwierigkeiten in der Vergangenheit
- ...Persönliche Charakteristika



„Hallo, ich bin Sorina und ich reinige Hotelzimmer.“

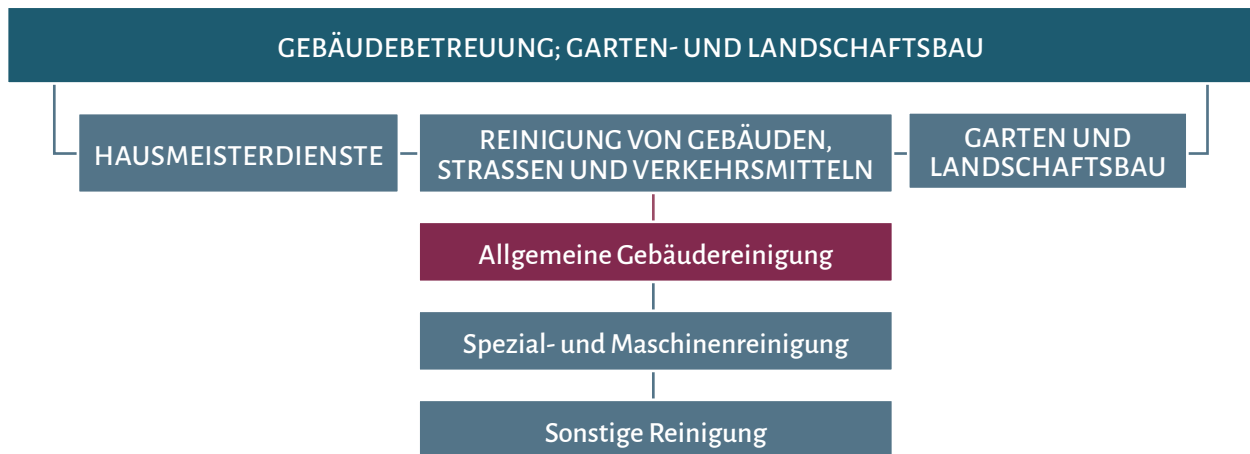


## ANZEICHEN ERKENNEN... IN DER REINIGUNG

Die mediale Berichterstattung über die Reinigungsbranche wirft regelmäßig Schlaglichter auf Ausbeutung und miserable Arbeitsbedingungen. So etwa in Berlin, wo 2019 Beschwerden von Reiniger\*innen der Alice-Salomon-Hochschule über unzumutbaren Zeitdruck, Kettenbefristungen und falsche Lohnabrechnungen hohe Wellen schlugen und das im Zusammenhang mit öffentlichen Geldern.<sup>7</sup> Im gleichen Jahr wurde ein weiterer Fall von Ausbeutung in Berlin-Reinickendorf bekannt. Hier hatte der Moldauer Nicolae Caraus für eine große Reinigungsfirma im öffentlichen Auftrag Berliner Schulen geputzt. Er bekam keinen Arbeitsvertrag, wurde um den Lohn geprellt und erhielt Morddrohungen, als er protestierte.<sup>8</sup> Im Oktober 2022 fiel der bulgarische Leiharbeiter Refat Süleyman in ein Schlackebecken des Thyssenkrupp-Stahlwerks in Duisburg und erstickte. Ob der Tod des Industriereinigers auf mangelnden Arbeitsschutz zurückzuführen ist, bleibt bis heute unklar.<sup>9</sup> Andere Arbeitsmigrant\*innen bei den von Thyssenkrupp beauftragten Leiharbeitsfirmen beklagen gravierende Arbeitsschutzmängel.<sup>10</sup>

Branchenübergreifend sind in Deutschland zwei Millionen Arbeitnehmer\*innen in der Reinigung tätig.<sup>11</sup> Davon arbeiten knapp 900.000 Beschäftigte in der Gebäudereinigung<sup>12</sup>, die den größten Umsatz innerhalb der Reinigungsbranche erzielt. Die Reinigung ist damit eine der beschäftigungsstärksten Branchen Deutschlands und spielt eine bedeutende Rolle in verschiedenen Wirtschaftszweigen sowie für die Gesamtwirtschaft und den Arbeitsmarkt. Sie ist unverzichtbar für den Betrieb privater und öffentlicher Einrichtungen wie Büro-, Wohn- und Geschäftshäuser, Hotels, Einkaufszentren, Fabriken, Krankenhäuser, Flughäfen, Bahnhöfe, Schulen, Universitäten, Verwaltungsgebäude und Industrieanlagen.

Die Reinigungsbranche hat in den letzten Jahrzehnten einen tiefgreifenden Wandel erfahren und die Zahl der Reinigungsunternehmen ist stark angestiegen. Einen wesentlichen Einfluss hatte der Wegfall von Markteintrittsbarrieren wie der Meisterpflicht im Zuge der europäischen Marktliberalisierung, wodurch die Gebäudereinigung zu einem zulassungsfreien Handwerk wurde.<sup>13</sup> Als externe Dienstleister übernehmen diese Unternehmen heute einen Großteil der Reinigungsaufträge von privaten und öffentlichen Auftraggebern.<sup>14</sup> Dies gilt auch für Bereiche wie die Reinigung von Hotelzimmern oder Kundentoiletten in Geschäftsräumen, die früher mit eigenem Personal durchgeführt wurden, heute aber häufig von externen Reinigungsunternehmen übernommen werden. Die fast vollständige Auslagerung der Reinigungsarbeiten hat den Wettbewerb und den Preisdruck enorm erhöht.<sup>15</sup>



Der massive Wettbewerbsdruck begünstigt nicht nur schlechte Arbeitsbedingungen, sondern auch strafrechtlich relevante Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Denn in der personalintensiven Branche wird der Konkurrenzkampf vor allem über die Lohnkosten ausgetragen. Obwohl es in der Gebäudereinigung einen gültigen Rahmentarifvertrag gibt, der neben Arbeitszeiten, Urlaubsansprüchen etc. auch einen über dem Mindestlohn liegenden Tariflohn festlegt (Stand August 2024: Mindestlohn 12,41 €; Branchenmindestlohn Lohngruppe 1: 13,50 €), gehört die Branche nach wie vor zum Niedriglohnsektor. Um Reinigungsleistungen kostengünstig anbieten zu können, müssen immer größere Flächen in immer kürzerer Zeit gereinigt werden. Zudem ist ein großer Teil der Beschäftigten befristet, in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt. Auch die Scheinselbstständigkeit, bei der eine Person formal als selbstständig auftritt, aber tatsächlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht, kommt vor. Unsichere Arbeitsverhältnisse, niedrige Löhne, zu hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck, Unterbesetzung, inoffizielle Akkord- oder Objektlöhne und unbezahlte Überstunden sind keine Seltenheit.<sup>16</sup>

Diese prekäre Ausgangslage wird dadurch verschärft, dass die Arbeit in der Gebäudereinigung überwiegend außerhalb der öffentlichen Wahrnehmung stattfindet. Um Effizienz und Flexibilität zu maximieren, verlagern die Reinigungsunternehmen die Arbeit in die Tagesrandzeiten und in die Nacht. Dies verstärkt nicht nur

die ohnehin geringe Wertschätzung der Reinigungsarbeit, da die eigentliche Tätigkeit nicht zu den üblichen Betriebszeiten und damit auch nicht im Bewusstsein der Kunden stattfindet, sondern führt auch zu einer starken Isolation der Beschäftigten. Auch Prüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit sind durch die Arbeit während der Schließzeiten nahezu unmöglich, weil sich die Beamt\*innen in der Regel dann keinen Zutritt verschaffen können oder es von außen nicht erkennbar ist, dass beispielsweise nachts eine Reinigungskraft in einem Bürogebäude tätig ist.

Hinzu kommt, dass das Reinigungsgewerbe eine stark migrantisch geprägte Branche ist. Der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit lag im Jahr 2022 bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 44 Prozent und bei den geringfügig Beschäftigten bei 45 Prozent.<sup>17</sup> Als Herkunftsländer werden süd- und osteuropäische Staaten wie Rumänien, Bulgarien, Moldawien und Polen, vermehrt aber auch Asylherkunftsstaaten wie bspw. Syrien, Ukraine und westafrikanische Staaten genannt.<sup>18</sup> Besonders zugewanderten Arbeitnehmer\*innen fehlt es häufig an System-, Orts- und Sprachkenntnissen, um sich bei Rechtsverstößen, Gewalt oder Zwang selbst Beratung und Hilfe zu suchen. Ziel der folgenden Analyse ist es daher, die für die Reinigungsbranche charakteristischen Indikatoren für Menschenhandel, Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit herauszuarbeiten.

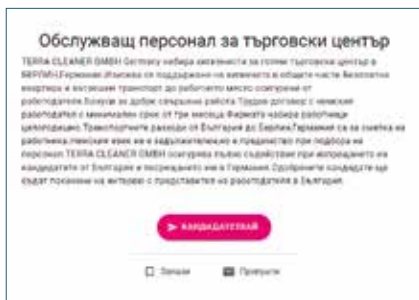
## ANZEICHEN

### 1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

#### Getäuscht über ... die Arbeitsbedingungen

Die Anwerbung für die Reinigungsbranche erfolgt sowohl über Anzeigen in sozialen Medien oder anderen Internetportalen als auch über persönliche Kontakte innerhalb soziokultureller oder familiärer Strukturen. Auf beiden Wegen kommt es zu Betrug und Täuschung über

die Arbeits- und Lebensbedingungen, die rechtlichen Voraussetzungen für die Arbeitsaufnahme in Deutschland und insbesondere über den Arbeitslohn. Wenn verwandtschaftliche oder andere vermeintlich freundschaftliche Bindungen bei der Anwerbung eine Rolle spielen, erschwert die emotionale Nähe den Betroffenen, die Täuschung zu erkennen.



Stellenangebot auf Bulgarisch von TERRA CLEANER GMBH Deutschland, Abruf am 14.11.2023, <https://www.jobs.bg/job/7149220>

Übersetzung der Anzeige links:

„Servicepersonal für ein Einkaufszentrum gesucht“

TERRA CLEANER GMBH Deutschland rekrutiert Hygienefachkräfte für ein großes Einkaufszentrum in Berlin. Die Aufgabe besteht in der Aufrechterhaltung der Hygiene in öffentlichen Bereichen. Kostenlose Unterkunft und innerbetrieblicher Transport zum Arbeitsplatz werden vom Arbeitgeber gestellt. Prämien für gute Arbeit werden vergeben. Der Arbeitsvertrag mit dem deutschen Arbeitgeber läuft mindestens drei Monate. Das Unternehmen stellt das ganze Jahr über Arbeitskräfte ein. Die Transportkosten von Bulgarien nach Berlin trägt der Arbeitnehmer. Deutschkenntnisse sind nicht zwingend erforderlich, aber bei der Personalauswahl von Vorteil. TERRA CLEANER GMBH bietet umfassende Unterstützung bei der Entsendung der Kandidaten aus Bulgarien und deren Aufnahme in Deutschland. Geeignete Bewerber werden zu einem Vorstellungsgespräch mit einem Vertreter des Arbeitgebers in Bulgarien eingeladen.

In diesem Stellenangebot einer bulgarischen Internet-Jobbörse geht es um eine Stelle als Reinigungskraft in einem Berliner Einkaufszentrum. Eine kostenlose Unterkunft und der Transport zur Arbeit werden angeboten. Für die Fahrt nach Deutschland müssen die Bewerber\*innen selbst aufkommen. Über den Lohn und die zu leistende Arbeitszeit werden keine Angaben gemacht. Ratsuchende, die bei diesem Unternehmen beschäftigt waren, berichteten gegenüber den Beratungsstellen, dass sie erst in Deutschland von den tatsächlichen Arbeitsbedingungen erfahren hätten. Diese umfassten eine 72-Stunden-Woche, d.h. zwölf Stunden an sechs Arbeitstagen. Sie erhielten keine Lohnabrechnungen, keinen bezahlten Jahresurlaub und keine Entgeltfortzahlung. Auch der sozialversicherungsrechtliche Status war ungeklärt. Bei Krankheit und Arbeitsunfällen wurden sie fristlos entlassen. Darüber hinaus berichten Beschäftigte, dass es keine Vertretung für sie gab, so dass sie keine Arzt- oder Beratungstermine wahrnehmen konnten. Für Arbeitssuchende in Bulgarien sind diese Arbeitsbedingungen aus der Anzeige nicht erkennbar. Durch das attraktiv klingende Inserat werden sie über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen getäuscht.

**Getäuscht über ... die Rechtmäßigkeit von Dokumenten oder den Erhalt eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus**

In fremdsprachigen Inseraten für Reinigungsarbeiten wird Praxisberichten zufolge behauptet, dass sowohl ein EU-Reisepass als auch ein biometrischer Reisepass ausreichen würden, um in der EU zu arbeiten. Drittstaatsangehörige reisen daher in dem Glauben nach Deutschland ein, eine Arbeitserlaubnis zu besitzen. Andererseits wird EU-Bürger\*innen vermittelt, dass sie für die Arbeitsaufnahme in Deutschland eine Reihe von kostenpflichtigen Unterlagen benötigen, die die Erhebung hoher Vermittlungsgebühren rechtfertigen. Täter\*innen verbreiten gezielt falsche Informationen und nutzen das fehlende Wissen der Menschen über den eigenen rechtlichen Status und die Voraussetzungen für die Arbeit in Deutschland aus.

**Fallbeispiel:**

Emilian<sup>19</sup> aus Moldawien wandte sich an eine Beratungsstelle, weil er seinen Lohn nicht erhalten hatte. Sein Arbeitgeber hatte ihm versichert, dass er für die Arbeit in Deutschland nur einen biometrischen Pass benötige. Daraufhin reinigte er für ein Subunternehmen die Diensträume einer Zollbehörde. Entgegen den Angaben des Arbeitgebers stellte sich heraus, dass Emilian nie als Arbeitnehmer angemeldet worden war. Stattdessen wurde ihm der Zugangsausweis eines EU-Bürgers für die Räumlichkeiten der Zollverwaltung gegeben. Dieser EU-Bürger hatte in der Vergangenheit für eine andere Reinigungsfirma des gleichen Subunternehmers gearbeitet und war nun unrechtmäßig und ohne sein Wissen als Arbeitnehmer angemeldet worden, damit Emilian als Drittstaatsangehöriger mit seinem Zugangsausweis arbeiten kann.







## RECHTSWIDRIGE ENTSENDUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN AUS EU-STAATEN NACH DEUTSCHLAND

Aus der Beratungspraxis wird berichtet, dass beispielsweise aus Polen Drittstaatsangehörige zum Arbeiten nach Deutschland geschickt werden, ohne dass die notwendigen Genehmigungen beantragt wurden. In Polen gibt es ein vereinfachtes Verfahren, nach dem Personen aus den osteuropäischen Drittstaaten Moldawien, Armenien, Georgien, Belarus, Russland und der Ukraine für zwei Jahre in Polen arbeiten können, ohne eine reguläre Arbeitserlaubnis beantragen zu müssen. Dies berechtigt sie jedoch nicht, in Deutschland zu arbeiten. Für die Arbeit in Deutschland ist von den Arbeitgebenden ein Vander Elst-Visum zu beantragen, was selten geschieht.<sup>20</sup> Ohne dieses Visum haben Drittstaatler\*innen keine gültige Arbeitserlaubnis in Deutschland. Eine direkte Anwerbung von Drittstaatler\*innen für die Arbeit in Deutschland mit z.B. polnischen Arbeitsverträgen stellt eine Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen dar. Das birgt für Arbeitssuchende aus Drittstaaten das Risiko, unwissentlich in ein illegales Arbeitsverhältnis und damit auch in eine Abhängigkeit von den Arbeitgeber\*innen zu geraten.

In dieser Anzeige auf Rumänisch (Amtssprache in Moldawien) in der Facebook-Gruppe „Moldawier\*innen in Deutschland“ wird eine Stelle als Zimmerreiner\*in in einem großen Hotel in der Pfalz angeboten. Versprochen wird ein Lohn von 9,25 Euro netto pro Stunde, also knapp 1.500 Euro netto im Monat bei einer Wochenarbeitszeit von bis zu 45 Stunden sowie freie Unterkunft und zwei Mahlzeiten täglich. Außerdem heißt es, dass ein polnischer Arbeitsvertrag abgeschlossen werde. Dass dies bedeuten kann, dass in Wirklichkeit nur eine Arbeitserlaubnis in Polen vorliegen könnte und das Arbeiten in Deutschland somit rechtswidrig wäre, ist für die meisten Bewerber\*innen schwer zu durchschauen.

### Getäuscht über ... Arbeitslohn/Einkommen

In Anzeigen im Internet oder durch mündliche Anwerbung über Bekannte wird Arbeitssuchenden ein attraktiver Arbeitslohn für Reinigungsarbeiten in Deutschland versprochen. In manchen Anzeigen wird betont, dass es sich um ein offizielles Arbeitsverhältnis mit Arbeitsvertrag handelt, sodass eher darauf vertraut wird, dass die Versprechungen auch eingehalten werden. In anderen Annoncen werden schlechte Bedingungen, wie ein viel zu niedriger Stundenlohn, nicht verschwiegen. Dass die Lohnversprechen nicht immer eingehalten werden, auch dann nicht, wenn sie bereits bei der Anwerbung viel zu niedrig angesetzt waren, wird aus den Fallberichten der Berater\*innen deutlich. Akkordlöhne, zum Beispiel in Hotels ein fester Lohn pro gereinigtes Zimmer, oder Objektlöhne, d.h. fester Lohn pro gereinigtes Objekt / Gebäude, die in der Regel zu einem noch niedrigeren Stundenlohn führen, werden erst nach Arbeitsbeginn offengelegt.

**Victoria Lucru**  
February 29 · 🌐

**Housekeeper (curățenie) în Garni Schloss Hotel**  
\*pentru o singură persoană

- 🕒 9,25 euro/ora NET
- 🕒 160 - 180 ore lunar
- 🏠 cazare gratuită + 2 mese
- 📄 contract polonez
- 📍 Burgfriedstraße 28, 54550 Daun/ Vulkaneifel

---

**„Haushälterin (Reinigung) im Gami Schloss Hotel gesucht“**  
\*für eine Person

- 🕒 9,25 Euro/Stunde NETTO
- 🕒 160 - 180 Stunden monatlich
- 🏠 kostenlose Unterkunft + 2 Mahlzeiten
- 📄 Polnischer Vertrag
- 📍 Burgfriedstraße 28, 54550 Daun/Vulkaneifel

Anzeige auf Rumänisch in der Facebook-Gruppe „Moldawier\*innen in Deutschland“, Abruf am 14.06.2024  
<https://www.facebook.com/groups/157111650645637/search/?q=Housekeeper>

### 3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

In vielen Fällen von Menschenhandel in der Reinigungsbranche geht die Täuschung bei der Anwerbung mit der Ausnutzung individueller Notlagen einher. Diese sind von Fall zu Fall unterschiedlich und können finanzielle und/oder familiäre Schwierigkeiten, aber auch psychische Beeinträchtigungen umfassen. In der Regel spielen auch fehlende Informationen sowie Sprach-, Rechts- und Systemkenntnisse eine Rolle. Manchmal fehlt es den Betroffenen an grundlegender Bildung und damit einhergehend an Lese- und Schreibkenntnissen sowie am Bewusstsein über den eigenen rechtlichen Status als EU-Bürger\*in oder Drittstaatsangehörige\*r. Aus der Beratungspraxis wird berichtet, dass bei nicht wenigen Betroffenen verschiedene Formen von Hilflosigkeit zusammentreffen, die von den Täter\*innen ausgenutzt werden. Menschen in prekären Lebenslagen werden gezielt ausgesucht und mit Versprechungen eines Auswegs aus ihrer Situation angeworben, um sie in Deutschland auszubeuten. Die Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche, insbesondere die Isolation, die sich z. B. aus der Arbeit zu Tages- und Nachtzeiten und der Alleinarbeit ergibt, begünstigen die Aufrechterhaltung einer Zwangssituation.

Der dringende Bedarf an Reinigungskräften in Deutschland hat nicht zur Folge, dass gering qualifizierte Migrant\*innen von diesen Arbeitsplätzen weniger abhängig sind. Aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Ungleichheiten ist ihnen der Zugang zu besser bezahlten oder stabileren Jobs erschwert. Auch Drittstaatler\*innen mit hohen Bildungsabschlüssen sind davon betroffen. Ihre Qualifikationen werden oft nicht anerkannt oder sie haben Sprachbarrieren. Für sie bietet das Reinigungsgewerbe eine niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt.



#### Fallbeispiel:

Krystian ist psychisch und geistig beeinträchtigt. Seine einzige Bezugsperson ist seine Mutter, mit der er in Bulgarien in deren Haus gelebt hat. Als er aus Geldnot das Haus mit Schulden belastet, gerät er unter enormen Druck. Bekannte bieten ihm an, für sie in Deutschland zu arbeiten, um seine Schulden tilgen zu können. In Deutschland angekommen, wird er von seinen Bekannten über einen längeren Zeitraum zum Putzen von Arztpraxen, Kindergärten und Restaurants eingesetzt. Dafür erhält er jedoch keinen Lohn. Krystian spricht kein Deutsch und hat Mühe sich in der Stadt, in der er arbeitet, zu orientieren. Die Arbeitgeber\*innen drohen Krystian damit, dass er sein Haus verlieren wird, wenn er nicht arbeitet. Dabei nutzen sie gezielt seine Beeinträchtigung aus, um ihn in Abhängigkeit zu halten. Wie die Schulden mit seinen Arbeitgeber\*innen zusammenhängen, kann Krystian nicht nachvollziehen. Dieses fehlende Einschätzungsvermögen verstärkt seine Vulnerabilität. Neben der Arbeitsausbeutung verwenden die Bekannten ohne Krystians Wissen seine Identität, um zahlreiche Verträge zu ihrem eigenen Vorteil abzuschließen, wodurch sich seine Schulden weiter erhöhen.



#### IDENTITÄTSDIEBSTAHL

Aus der Beratungspraxis werden immer wieder Fälle berichtet, in denen Ausbeuter\*innen die persönlichen Daten und ggf. unter Täuschung, Nötigung oder Zwang auch die Unterschrift der Betroffenen missbrauchen, um Konten zu eröffnen, Mietverträge abzuschließen, Briefkastenfirmen zu gründen oder Konsumgüter zu kaufen. Die Betroffenen sind dabei von allen sich daraus ergebenden Vorteilen ausgeschlossen. Wie im Beispiel von Emilian (S. 14) werden mitunter auch andere vulnerable Personen involviert, z.B. indem EU-Bürger\*innen als Arbeitnehmer\*innen angemeldet werden, für deren Tätigkeiten dann Drittstaatsangehörige eingesetzt werden, wobei die EU-Bürger\*innen von diesen Vorgängen nichts wissen. Für die Betroffenen geht Identitätsdiebstahl oft mit einer finanziellen Verschuldung einher, die ihre Zwangslage noch um ein Vielfaches verschärft.



## 4 AUSBEUTUNG

### Extrem lange Arbeitszeiten

Reiniger\*innen sind aufgrund der Auslagerung von Reinigungsarbeiten in der Regel nicht nur in einem Objekt, sondern häufig an mehreren, auch weiter voneinander entfernten Standorten tätig. Dies kann bedeuten, dass die Beschäftigten zwischen den Objekten pendeln müs-

sen oder vom Arbeitgeber von einem Objekt zum anderen transportiert werden. Dabei handelt es sich häufig um Wegezeiten, die trotz entsprechender Regelungen nicht vergütet werden. Aus einem 8-Stunden-Einsatz in mehreren Objekten kann so leicht ein Arbeitstag werden, der weit über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinausgeht.

### WEGEZEITEN

Die zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit aufgewendeten Wegezeiten gelten laut Rahmentarifvertrag als Arbeitszeit. Wegezeiten müssen bezahlt werden, sofern bis zu drei Stunden zwischen Arbeitsende an einem Objekt und Arbeitsbeginn im folgenden Objekt liegen. Wenn die Wegezeit mehr als die Hälfte der drei Stunden beträgt, sind die vollen drei Stunden zu bezahlen. Reiniger\*innen werden auch deshalb häufig in Teilzeitarbeit oder geringfügig angestellt, damit sie für einzelne Arbeitseinsätze eingesetzt und so die Lohnzahlungen für Wegezeiten vermieden werden können. Insbesondere migrantischen Beschäftigten fehlt das Wissen über diese tarifrechtlichen Vorgaben.

Extrem lange Arbeitszeiten ohne ausreichende Pausen und Ruhezeiten sind keine Seltenheit, selbst wenn Beschäftigte offiziell in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind. Berater\*innen berichten, dass die Dokumentation der Arbeitszeiten nicht selten über die Vorarbeiter\*innen läuft und die Reiniger\*innen die Stundenzettel ohne Überprüfung oder Widerspruchsmöglichkeiten unterschreiben. Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes oder anderen, bspw. aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen kann Betroffene davon abhalten, sich wegen viel zu langer Arbeitstage oder bei falschen Angaben zu beschweren. Schließlich wird aus der Beratungspraxis von Fällen berichtet, in denen es überhaupt keine Begrenzung der Arbeitszeiten gibt. Die Betroffenen stehen so ununterbrochen unter Kontrolle der Ausbeuter\*innen und werden rund um die Uhr zu immer neuen Einsatzorten verbracht.

### Fallbeispiel:

Krystian wohnt bei seinen Arbeitgeber\*innen. Dort ist er fast nie, um sich auszuruhen. Stattdessen ist er die meiste Zeit unterwegs, manchmal rund um die Uhr, und wird von Einsatzort zu Einsatzort gefahren. In dieser Zeit reinigt er Arztpraxen, Kindergärten, Firmengebäude, Diskotheken und Restaurants. Geregelte Pausen hat er nicht. Die Arbeitgeber\*innen nutzen Krystians Angst, sein Elternhaus zu verlieren, massiv aus und setzen ihn so unter Druck, immer weiterzuarbeiten.



Bildausschnitte aus Team Wallraff – Reporter Undercover, Schmutz & Gier – Undercover in der Reinigungsbranche, 04.04.2024.

In der RTL-Sendung „Schmutz und Gier – Undercover in der Reinigungsbranche“ erfährt die Undercover-Reporterin von einer Arbeitskollegin in der Hotelreinigung, dass diese seit sechs Wochen keinen freien Tag mehr hatte. Die Reinigerin aus Rumänien spricht kein

Deutsch und nutzt deshalb eine Übersetzungsfunktion im Internet (Bild 1). Aus den Dienstplänen, die die Reporterin einsehen kann, geht hervor, dass auch andere Reinigungskräfte vier Wochen am Stück ohne Ruhetage eingeplant sind (Bild 2).

### Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

Besonders für Migrant\*innen, die zum Arbeiten nach Deutschland kommen, ist eine Unterkunft von entscheidender Bedeutung. Ohne Sprach- und Ortskenntnisse und angesichts des Wohnungsmangels in vielen deutschen Städten ist es für viele fast unmöglich, kurzfristig eine Unterkunft zu finden. Wuchermieten für die von den Arbeitgeber\*innen gestellten Unterkünften, die in einem auffälligen Missverhältnis zu regulären Mieten stehen, sind ein wesentliches Element der Arbeitsausbeutung. Berater\*innen berichten, dass die Beschäftigten keine schriftliche Vereinbarung über das Mietverhältnis mit dem Arbeitgeber besitzen und die Lohnabzüge für die Unterkunft den Beschäftigten nicht transparent gemacht werden. In einigen Fällen werden Dritte eingesetzt, um die Verbindung zwischen der Unterkunft und dem Arbeitgeber zu verschleiern. Der unmittelbare Verlust der Unterkunft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt ein Druckmittel dar, das die Beschäftigten selbst unter widrigen Umständen davon abhält, sich aus der Ausbeutung zu befreien. Dieser Druck wird noch verstärkt, wenn die Beschäftigten bei oder mit ihren Arbeitgebern oder Vorarbeitern wohnen müssen. In einigen Fällen haben die Betroffenen keinen eigenen Schlüssel zu ihrer Unterkunft, sie stehen unter permanenter Kontrolle.



#### Fallbeispiel:

Sorina kommt mit fünf weiteren Arbeitssuchenden aus Rumänien nach Deutschland, um Hotelzimmer zu reinigen. Zuvor wurde der Gruppe ein guter Monatslohn inklusive Unterkunft versprochen. Tatsächlich fanden sich die sechs Personen in einer völlig verdreckten, von Ungeziefer befallenen und spärlich möblierten Zweizimmerwohnung in Berlin wieder. Um die Wohnsituation erträglich zu machen, putzten Sorina und ihre Kolleg\*innen die Wohnung und suchten auf dem Sperrmüll nach Matratzen und alten Möbeln. Die Zimmer wurden geteilt, zwei schliefen in der Küche. Trotzdem wurden 300 € Miete pro Monat und Person verlangt.

*Vierbettzimmer für 300 € pro Bett: Hier wohnen die Beschäftigten eines Hamburger Reinigungsunternehmens zu Wuchermieten.*



### Gefährliche Arbeitsbedingungen

Die Reinigungsbranche ist gekennzeichnet durch körperliche Arbeit in ungesunder Körperhaltung, mit schwerem Heben und Tragen und häufigem Kontakt mit hautbelastenden Stoffen und Wasser. Insbesondere bei der Grund- und Sonderreinigung kann der Einsatz chemischer Reinigungsmittel zu Gesundheitsgefährdungen führen. Bei der Reinigung von Industrieanlagen oder Baustellen bestehen weitere Gefahren, z. B. durch Absturzkanten oder herabfallende Gegenstände.

Durch die zunehmende Leistungsverdichtung, d. h. mehr zu reinigende Fläche in immer kürzerer Zeit, ist die Arbeitsbelastung zudem häufig mit Stress verbunden. All dies kann zu einer Gefährdung von Beschäftigten führen, vor allem wenn kein ausreichender Arbeitsschutz gewährleistet ist. Die Beschäftigten werden in den jeweiligen Objekten oft nicht angemessen unterwiesen. Unterweisungen für Angestellte ohne Deutschkenntnisse erfolgen über mündliche Übersetzungen, z. B. durch Vorarbeiter\*innen, die die jeweiligen Sprachen beherrschen. Die Vollständigkeit der Unterweisungen ist schwer zu überprüfen. Die Auslagerung von Reinigungsdienstleistungen führt zudem zu einer hohen Fluktuation der Reinigungskräfte, denen dann Informationen über Gefahren an neuen Standorten fehlen können. Der Tod des bulgarischen Leiharbeiters Refat Süleyman an seinem erst dritten Arbeitstag auf dem Industriegelände zeigt, zu welchen schwerwiegenden Konsequenzen eine Vernachlässigung führen kann.

### Niedriger oder kein Lohn

Die ohnehin niedrigen Löhne in der Reinigung werden auf vielfältige Weise gedrückt oder ganz vorenthalten. Die Verdichtung der Leistungen ist dafür eine Methode. Die Zeit, in der bestimmte Flächen gereinigt werden müssen, wird in den Angeboten an die Auftraggebenden oft viel zu niedrig kalkuliert, um die Konkurrenz zu unterbieten. Zusätzlich werden zu reinigende Flächen, wie z. B. Treppenhäuser oder Flure, überhaupt nicht berücksichtigt und damit der Mindestlohn faktisch ausgehebelt.

Neben dem Zeitdruck und der damit verbundenen körperlichen Belastung führt dies zu einer geringeren Vergütung der Arbeitsleistung, die bei realistischer Kalkulation zu einer längeren Arbeitszeit und damit zu einem höheren Verdienst führen würde. Reiniger\*innen leisten stattdessen teilweise unbezahlte Überstunden, um die Ansprüche ihrer Arbeitgeber\*innen zu erfüllen. Berater\*innen berichten auch, dass Lohnabrechnungen gefälscht werden. Es wird nur das abgerechnet, was in der Kalkulation der Auftraggebenden vorgesehen ist. Ein weiterer Trick zur Umgehung von Tarif- und Mindestlöhnen sind so genannte Objektlöhne, also eine pauschale Bezahlung pro gereinigtes Objekt.

*Bildausschnitte aus Team Wallraff – Reporter Undercover, Schmutz & Gier – Undercover in der Reinigungsbranche, 04.04.2024.*

**Fallbeispiel:**

Sorina fängt gleich am Tag nach ihrer Ankunft aus Rumänien mit der Arbeit an. Sie und ihre Kolleg\*innen reinigen Zimmer auf mehreren Etagen eines großen Hotels. Die Anzahl der Zimmer, die sie reinigen müssen, ist für die vereinbarte Teilzeitarbeit von 20 Stunden pro Woche viel zu hoch. Zusätzlich müssen Flure und Treppenhäuser gesaugt und gewischt werden. So arbeiten sie 8 bis 12 Stunden am Tag und haben nur alle zwei Wochen einen Tag frei. Am Anfang wird der Gruppe erklärt, dass der erste Monat „zur Probe“ sei und nicht bezahlt werde. Im zweiten Monat wird ihnen gesagt, dass sie erst ab dem 15. des Monats bezahlt werden und sie werden mit kleinen „Vorschüssen“ abgespeist. Schließlich heißt es, es gebe gar keinen festen Stundenlohn, sondern einen Akkordlohn von 1,30 € pro Zimmer. Die Zeit, die z. B. für das Reinigen von Treppen, das Auffüllen von Reinigungswagen oder für Teambesprechungen aufgewendet wird, wird nicht vergütet.

bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden und darf innerhalb dieser zwei Jahre höchstens drei Mal verlängert werden.<sup>21</sup> Um diese Regelung zu unterlaufen, werden den Beschäftigten neue Verträge vorgelegt, die sie nicht immer verstehen. Der Name des Unternehmens wird darin durch den einer anderen Briefkastenfirma desselben Inhabers oder eines Strohmanns ersetzt. Dass damit die Entfristung verhindert wird, ist den Beschäftigten oft nicht bewusst.

**Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)**

Reinigungskräfte sind mehrheitlich geringfügig oder teilzeitbeschäftigt, die tatsächliche Arbeitsstundenzahl überschreitet jedoch laut der Beratungspraxis regelmäßig die vereinbarte Arbeitszeit. Berater\*innen berichten, dass über die vereinbarte Arbeitszeit geleistete Stunden zum Teil bar ausgezahlt werden. Dies wirkt sich auf die Berechnung von Sozialleistungen sowie von Urlaubstagen und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aus. Sowohl für EU-Bürger\*innen als auch für Drittstaatsangehörige, die aus anderen EU-Staaten entsandt werden, wird laut Berichten von Berater\*innen eine A1-Bescheinigung vorgelegt, aus der hervorgeht, dass die Arbeitnehmer\*innen im Entsendestaat sozialversichert sind. Tatsächlich besteht aber oft keine Sozialversicherung. Was zugunsten der Reinigungsfirmen geht, die auf diese Weise Kosten für Sozialleistungen sparen, günstige Angebote machen können und dadurch mehr Aufträge erhalten, kann für die Arbeitnehmer\*innen langfristig zu Altersarmut führen, wenn sie über viele Jahre weder in Deutschland noch im Entsende- oder Herkunftsland Rentenansprüche erworben haben.

**Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages**

Bei den Arbeitsverträgen in der Reinigung handelt es sich laut Berater\*innen überwiegend um befristete Verträge. Insbesondere in Subunternehmerstrukturen werden die Entfristungsregelungen zum Teil bewusst umgangen. Ein Arbeitsvertrag darf ohne Sachgrund nur

**Beispielrechnung:**

<b>Monatlicher Arbeitslohn mit einem Akkordlohn von 1,30 € pro gereinigtes Zimmer</b>	
10 Stunden pro Tag, alle 2 Wochen 1 Tag frei (28 Arbeitstage)	= 280 Arbeitsstunden pro Monat
Akkordarbeitslohn pro Tag: 15 gereinigte Zimmer pro Tag x 1,30 € Akkordlohn	= 19,50 €/10 Arbeitsstunden
	= <b>1,95 € Stundenlohn</b>
<b>Monatlicher Arbeitslohn:</b> 1,95 € x 280 Arbeitsstunden	= 546,00 €
<b>Abzüge:</b> Kosten für Unterkunft	= - 300,00 €
	<b>= 246,00 €</b>

## 5 GEWALT ODER NÖTIGUNG

### Konfiszierung von Ausweisdokumenten

Praxisberichten zufolge werden den Beschäftigten zunächst unter Vorwänden die Ausweispapiere abgenommen. Die Betroffenen werden so unter Druck gesetzt, den Arbeitsplatz nicht zu verlassen, obwohl sie schlecht behandelt und nicht bezahlt werden.



#### Fallbeispiel:

Sorina und ihre Kolleg\*innen werden aufgefordert, ihre Pässe vor Arbeitsbeginn im Hotel an die Arbeitgeberin abzugeben. Dabei müssen sie ein Formular unterschreiben, das die Rückgabe der Pässe mit einem ersten Vorschuss bestätigt. Als Erklärung für die Einbehaltung der Pässe wird ihnen gesagt, dass sie erst zeigen müssten, dass sie „gut arbeiten“. Niemand aus der Gruppe erhält den Pass in der Folge zurück. Als die Gruppe Anzeige gegen die Arbeitgeberin erstattet, werden Sorina und ihre Kolleg\*innen so massiv bedroht, dass einige von ihnen beschließen, Deutschland zu verlassen und nach Rumänien zurückzukehren. Letztlich können sie ihre Pässe nur durch das Angebot einer Geldleistung zurückerhalten.

### Isolierung, Einsperren oder Überwachung

Bereits dadurch, dass die Reinigungsarbeiten überwiegend frühmorgens, spätabends und nachts stattfinden, also meist zu den Schließzeiten der jeweiligen Standorte, sind die Reiniger\*innen von der öffentlichen Wahrnehmung abgeschnitten und stark isoliert. Bei migrantischen Arbeitnehmer\*innen, die keine Sprach- und Ortskenntnisse besitzen und zudem von den Arbeitgeber\*innen zu den jeweiligen Einsatzorten gebracht werden, wo sie nicht selten alleine arbeiten, besteht in der Regel kaum Kontakt zur Außenwelt. Charakteristisch für die Reinigungsbranche ist zudem eine hohe Fluktuation der Beschäftigten bzw. ein häufiger Wechsel der Einsatzorte. Migrantische Beschäftigte werden häufig auch in verschiedenen Städten oder EU-Ländern eingesetzt. Dies hat zur Folge, dass selbst wenn Angestellte der jeweiligen auftraggebenden Betriebe während der Reinigungszeiten anwesend sind, diese die Reiniger\*innen in der Regel nicht kennen und es zu keinem längerfristigen Kontakt kommt. Fallberichten aus der Beratungsarbeit zufolge werden Betroffene teilweise durch die Ausbeuter\*innen überwacht, z.B. durch Einsperren oder Kontrolle der Mahlzeiten.



#### Fallbeispiel:

Krystian reinigt verschiedene Standorte in einer Stadt, in der er sich nicht auskennt, und lebt zusammen mit den Arbeitgeber\*innen in einer Wohnung. Er spricht kein Deutsch und kann deshalb auch während der Arbeit keinen Kontakt zu Außenstehenden aufnehmen. Er kann sich nicht frei bewegen und wird von den Arbeitgeber\*innen zu allen Objekten gefahren. Außerdem bekommt Krystian über mehrere Monate keinen Lohn für seine Arbeit, nur ab und zu ein kleines Taschengeld. Wenn er sich weigert zu arbeiten, bekommt er nichts zu essen.

### Gewalt und Gewaltandrohung gegenüber den Betroffenen

Berichte über Gewalt und Gewaltandrohung gegen Betroffene in der Reinigungsbranche sind zahlreich. Sie reichen, wie im letzten Beispiel, vom Vorenthalten von Nahrung bis hin zu brutalen Übergriffen, Folter und Entführungen, insbesondere wenn die Betroffenen versuchen, sich zu beschweren oder zur Wehr zu setzen. Physische Gewalt kommt in Zwangsarbeits- und Ausbeutungsverhältnissen in allen Branchen vor. Der hohe Grad an Isolation und die damit verbundene Schutzlosigkeit der Betroffenen, der durch die Reinigungsarbeit im Verborgenen entsteht, begünstigt jedoch die Häufung solcher Vorfälle in dieser Branche.



#### Fallbeispiel:

Auch nach zwei Monaten erhält Emilian für seine Arbeit keinen Lohn, sondern nur ein kleines Taschengeld. Zu dieser Zeit wohnt er mit seinem Arbeitgeber in einer Wohnung in einem kleinen Ort außerhalb der Stadt. Von dort fährt ihn der Mann zu den Einsatzorten und wieder zurück. Als Emilian sich über den fehlenden Lohn beschwert, bedroht ihn der Arbeitgeber so massiv, dass er Todesangst bekommt. Daraufhin flüchtet er zu Fuß auf die Straße, ohne seine persönlichen Sachen oder Geld in der Tasche, und hält schließlich verzweifelt ein vorbeifahrendes Polizeiauto an. Die Polizei verweist ihn an eine Beratungsstelle.

### Drohung mit (noch) schlechteren Arbeitsbedingungen

Reinigungskräfte werden durch Drohungen mit noch schlechteren Arbeitsbedingungen, insbesondere mit Lohnabzügen oder Strafzahlungen, unter Druck gesetzt und eingeschüchtert. Es wird auch von Drohungen mit Kollektivstrafen für alle Beschäftigten berichtet, wenn



vermeintliche Mängel bei der Reinigungsarbeit festgestellt werden.

Schikane und Drohungen am laufenden Band: Die RTL-Reportage „Schmutz und Gier – Undercover in der Reinigungsbranche“ deckt auf, wie Reinigungskräfte systematisch mit Lohnabzügen als Strafe (bzw. wegen des Akkordlohns mit Abzügen von der Anzahl der gereinigten Zimmer) eingeschüchtert werden. Die Bilder zeigen Auszüge aus der WhatsApp-Gruppe für die Reinigungskräfte in einem Hamburger Hotel. Wie die verdeckte Reporterin berichtet, erhalten die Beschäftigten regelmäßig solche Nachrichten von ihrem Vorarbeiter.

### Einbehaltung des Lohns

Berater\*innen berichten von Fällen, in denen die Betroffenen überhaupt keinen Lohn erhalten, sondern nur ein kleines Taschengeld oder auch nur eine Mahlzeit pro Tag.

Bildausschnitte aus Team Wallraff – Reporter Undercover, Schmutz & Gier – Undercover in der Reinigungsbranche, 04.04.2024.



#### Fallbeispiel:

Emilian hat sich in seinem Heimatland Moldawien für den Kauf einer kleinen Wohnung verschuldet. Um die Schulden zu tilgen, sucht er Arbeit in Deutschland und findet über eine Anzeige im Internet eine Stelle in der Gebäudereinigung. Neben Verwaltungsgebäuden grundreinigt er in der Ferienzeit auch mehrere Schulgebäude. Anstelle der vereinbarten 9 Euro pro Stunde erhält er auch nach wochenlanger Arbeit nur kleine Taschengeldzahlungen.



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

### Anwerbung durch Betrug und Täuschung

- Getäuscht über ...die Arbeitsbedingungen
- ...die Rechtmäßigkeit von Dokumenten oder den Erhalt eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus
- ...Arbeitslohn/Einkommen

### Ausbeutung durch

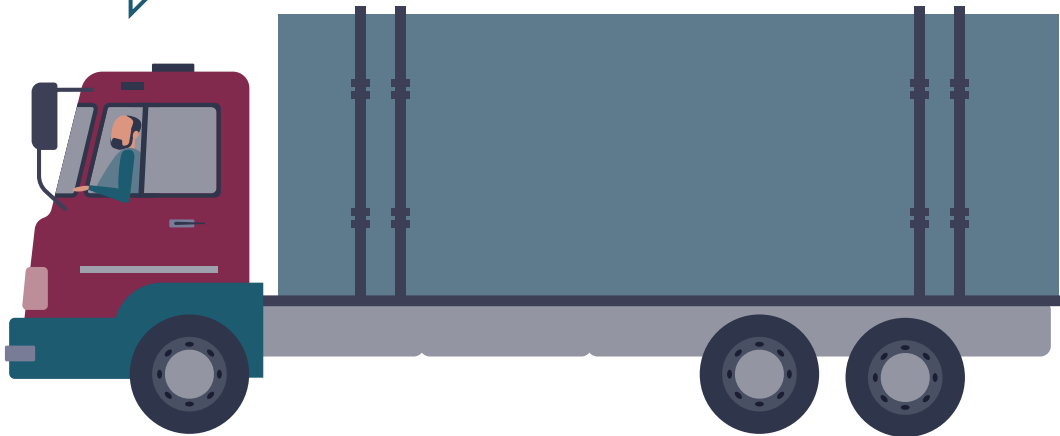
- ...keine soziale Absicherung
- ...Gefährliche Arbeitsbedingungen
- ...niedriger oder kein Lohn
- ...Lohnmanipulationen
- ...Missachtung von Arbeitsgesetzen oder des Arbeitsvertrags
- ...schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- ...extrem lange Arbeitszeiten

### Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilfslosigkeit

### Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

- ...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
- ...Gewaltandrohung und Gewalt gegenüber Betroffenen
- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ...Drohungen mit (noch) schlechteren Arbeitsbedingungen
- ...Einbehaltung des Lohns

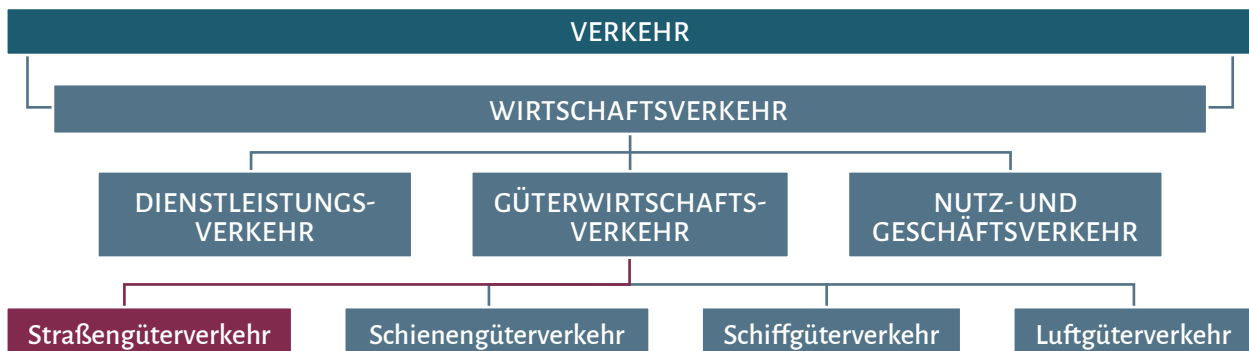
„Guten Abend, mein Name ist Nikita. Ich fahre Waren durch ganz Europa; darunter auch Produkte, die wir alle tagtäglich im Supermarkt kaufen.“



## ANZEICHEN ERKENNEN...

### IM STRASSENTRANSPORT

Nicht erst seit dem Streik der LKW-Fahrenden auf der Raststätte in Gräfenhausen im Jahr 2023 sind die Arbeitsbedingungen in der Straßentransportbranche ein viel diskutiertes Thema.<sup>22</sup> Um die 80 Prozent der Güter werden in Deutschland über Lastkraftwagen (LKW) transportiert. Dabei sind 650.000 Beschäftigte auf den Straßen unterwegs.<sup>23</sup> Der Güterverkehr, auch als Straßengüterverkehr oder nachfolgend als Straßentransport bezeichnet, gehört zum Sektor Transport und Verkehr. Neben der Straße werden Güter auch per Luftfahrt, Schifffahrt oder Schienenverkehr transportiert. Der Großteil findet jedoch über LKWs auf der Straße statt. Das Transportaufkommen hat sich durch verschiedene Entwicklungen wie komplexere Lieferketten oder Wirtschaftswachstum in den letzten Jahren sehr erhöht. Demzufolge wurden beispielsweise im Jahr 2021 3,7 Milliarden Tonnen Güter im Straßenverkehr befördert.<sup>24</sup>



Diese Branchendarstellung ist angelehnt an Ruesch et al. 2013.<sup>25</sup>

Seit 2019 gelten für Bewerber\*innen aus dem Ausland in der Straßentransportbranche erleichterte Bedingungen. Dies geschah als Reaktion auf die von Arbeitgeberverbänden bezifferten sechsstelligen Zahlen an fehlenden Berufskraftfahrer\*innen.<sup>26</sup> Der Zugang für LKW-Fahrende aus Drittstaaten wurde mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz ab November 2023 weiter vereinfacht.<sup>27</sup> Zu den Hauptherkunftsländern in der EU zählen Polen, Rumänien, Bulgarien.<sup>28</sup> Zu den

Drittstaatler\*innen gehören mehrheitlich Personen aus Belarus, Ukraine, Moldau, Georgien, Serbien, Bosnien oder aus den Philippinen. In jüngeren Berichten handelt es sich zudem um LKW-Fahrende aus der Türkei, Turkmenistan, Kasachstan, Usbekistan und anderen zentralasiatischen Staaten.<sup>29</sup> Diese Personen benötigen zum Arbeiten in der EU spezielle Visa, jedoch umgehen Transportunternehmen diese Regelung häufig und nehmen bei Kontrollen in Kauf, dass die Fahrenden

ohne gültige Papiere angetroffen werden.<sup>30</sup> Zudem berichten Fahrende regelmäßig in Beratungsgesprächen, dass Arbeitgeber\*innen sogar Drohkulissen aufbauen, indem sie den Fahrenden einreden, wenn sie etwas unternehmen würden, würde der\*die Arbeitgeber\*in den angeblich illegalen Aufenthalt melden und der\*die Fahrer\*in würde abgeschoben werden.

Ein weiteres Problem in der Praxis: Dem Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung zufolge fehlen aktuell schätzungsweise 35.000-40.000 LKW-Parkplätze. Dies ist nicht nur zusätzlich belastend für die LKW-Fahrenden, sondern sorgt regelmäßig für noch schlechtere Bedingungen oder gar Gefahren. Denn bei mangelnden Parkplätzen können Rast- und Ruhezeiten nicht eingehalten werden und Zugänge zu Sanitäreinrichtungen können dadurch gänzlich fehlen.<sup>31</sup>

## MODELLE IM STRASSENTRANSPORT

### SUBUNTERNEHMEN

#### Produzierende/Versendendes Unternehmen

beauftragt

#### Spedition für den Transport (Generalunternehmen)

beauftragten

#### Frachtführer für Durchführung

Frachtführer stellt Zugmaschinen und ist Arbeitgeber\*in der **LKW-Fahrer\*innen**.

Sie können sowohl aus EU-Ausland als auch Deutschland sein.<sup>32</sup>

### SPESENMODELL

Das sogenannte Spesenmodell ist eine Möglichkeit der Bezahlung, die von Unternehmen genutzt wird, um zu zahlende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu umgehen. Statt den Nettobetrag des geschuldeten Mindestlohns zu zahlen, wird er mit Spesen verrechnet. Die Nettzahlung setzt sich so aus einem Anteil Lohn und einem häufig sogar größeren Anteil Spesen zusammen. Dieses Bezahlungsmodell führt außerdem dazu, dass Fahrende Sozialleistungen im Krankheitsfall oder bei Arbeitslosigkeit nur in Höhe der abgerechneten Löhne erhalten und in diesem Zeitraum keinen Anspruch auf Spesen haben. Diese Löhne liegen meist nur auf dem Niveau der Mindestlöhne osteuropäischer Länder, in denen die Arbeitgeber ihren formalen Firmensitz haben. Bei überwiegendem Einsatz in Deutschland, stünde den Fahrenden jedoch von Rechtswegen der deutsche Mindestlohn zu.

### GRUPPEN VON LKW-FAHRENDEN<sup>33</sup>

1. Fahrer\*innen, die Staatsangehörige eines osteuropäischen EU-Staates sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem in Deutschland ansässigen Frachtführer verfügen
2. Fahrer\*innen, die Staatsangehörige eines osteuropäischen EU-Staates sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem Frachtführer aus einem osteuropäischen EU-Staat verfügen
3. Fahrer\*innen, die Staatsangehörige eines Staates außerhalb der EU sind und über einen Arbeitsvertrag mit einem Frachtführer aus einem osteuropäischen EU-Staat verfügen

#### Wichtig zu beachten:

Auch wenn Fahrende in Deutschland oder einem EU-Staat über einen Arbeitsvertrag verfügen, ist dies kein automatischer Schutz vor ausbeuterischen bis hin zu Zwangssituationen. Selbst wenn das Beschäftigtenverhältnis formell den Vorgaben entspricht, zeigt die Praxis, dass durch Verstöße bis hin zu Straftaten die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse weit entfernt von den vertraglich vereinbarten Regelungen liegen können.

## ANZEICHEN

### 1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

#### Getäuscht über ... die Arbeitsbedingungen

Bereits bei der Anwerbung werden Bedingungen in Aussicht gestellt, die ein positives und überzeugendes Bild

der zukünftigen Beschäftigung zeichnen. Es wird mit guter Unterbringung, guter Bezahlung und insgesamt guten Arbeitsbedingungen geworben. Insbesondere durch den Einsatz von Erfahrungsberichten von bereits

angeworbenen LKW-Fahrenden oder geschönten Vorstellungen, die durch Fernsehen oder Internet bestärkt werden, kann dieses Bild besonders lebhaft von den Anwerbenden vermittelt werden. Letztendlich entspricht das gezeichnete Bild jedoch nicht den tatsächlichen Verhältnissen. So ist bereits die Anwerbung unter Täuschung Teil einer strafrechtlich relevanten Handlung.



**Fallbeispiel:**

Mark und seinen Kollegen wurde bei der Anwerbung ein Film von einer dänischen Firma über die Arbeit mit hervorragenden Bedingungen gezeigt. Bei der polnischen Firma, bei der sie dann tatsächlich angestellt waren, waren die LKW-Fahrenden aus den Philippinen jedoch mit einer anderen Realität konfrontiert. Sie haben keinerlei Unterkunft in der EU gestellt bekommen, stattdessen mussten sie bis zu 18 Monate zu zweit im LKW leben. Ihr Gehalt lag weit unter dem, was für Fahrten in und aus Deutschland beginnend und im Auftrag deutscher Unternehmen, für die sie dauerhaft tätig waren, gesetzlich vorgeschrieben war.<sup>35</sup>

*Der Vertrag auf Polnisch besagt, dass es sich um eine Vollzeittätigkeit handelt und die monatliche Vergütung sich mit 2300 Złoty auf ca. 500 € beläuft. In einem französischsprachigen Dokument, das den dortigen Kontrollbehörden für die Überprüfung des dort geltenden Mindestlohns vorzulegen ist, befindet sich eine Angabe über 9,88 € brutto pro Stunde. Dies würde ein dreifach höheres Monatsgehalt im Vergleich zu den im Vertrag festgelegten 2300 Złoty bedeuten. So unterscheiden sich bereits in diesen beiden Dokumenten die Angaben.*

„Uns wurde Europa als Paradies für Arbeitnehmer schmackhaft gemacht“  
Roy Guinto (philippinischen LKW-Fahrer)<sup>34</sup>

1. Miejsce wykonywania pracy: **siedziba pracodawcy oraz każde** inne miejsce wskazana przez pracodawcę, na czas nieokreślony **od dnia 22.11.2018r.**, Termin rozpoczęcia umowy: **22.11.2018r.** w wymiarze czasu pracy: **pełny etat** na stanowisku: **kierowca samochodu kat. C+E.**
2. W czasie trwania umowy Pracownik będzie otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości **2300,00 zł** brutto. Kwota wynagrodzenia obejmuje składniki określone w regulaminie wynagradzania.
3. Umowa została sprządznoa w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

**Faux de salaire horaire brut appliqué pendant le détachement** (converti en euro le cas échéant):  
Gross hourly wage for the time of posting (in €)  
9,88

**Getäuscht...über Arbeitslohn/Einkommen**

Den angeworbenen Fahrenden wird eine meist im Vergleich zum Herkunftsland hohe Entlohnung in Aussicht gestellt. Bei der Vertragsunterzeichnung werden Verträge in verschiedenen Sprachen und mit unterschiedlichen Angaben vorgelegt. Damit werden die LKW-Fahrenden über das zukünftige Einkommen getäuscht. Da der Lohn eine bedeutsame Rolle spielt, kann dies ein entscheidender Faktor sein, ein Arbeitsverhältnis einzugehen.



**Fallbeispiel**

Alle Fahrenden der Spedition Nowak berichten, dass ihnen 75-85 € Lohn pro Tag versprochen wurden. Eine Lohnabrechnung hat keiner von Ihnen bekommen. Außerdem berichtete ein Fahrender, dass das Unternehmen mit 500 LKWs den Lohn kürzlich von 85 € auf 75 € gesenkt hat.

**Beispielrechnung:**

500 LKW x 10 € pro Tag x 30 Tage	=	150.000 € Ersparnis für Spedition Nowak
----------------------------------	---	---



### 3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

#### Ausnutzung fehlender Bildung (inkl. Sprachkenntnisse)

Die besondere Hilflosigkeit der Fahrenden wird bereits bei der Anwerbung ausgenutzt, wenn ihnen Verträge in ihnen nicht verständlichen Sprachen vorgelegt werden. Fahrende berichten davon, dass zur Unterzeichnung eines ganzen Dokumentenstapels nur wenige Minuten zugestanden werden, so dass sie diese nicht mal mit Sprachkenntnissen oder Übersetzung lesen könnten. Dies werde beispielsweise kurz vor der Abreise zum ersten Einsatzort organisiert, während andere Fahrende bereits im Minibus auf die gemeinsame Abreise warten. So wird zusätzlich sozialer Druck auf die Fahrenden erzeugt.

#### Ausnutzung von Mangel an Informationen

Bereits bei der Anwerbung wird das Gefälle von Informationen und Wissen über tatsächliche Kosten oder über deren Rechtmäßigkeit von den Anwerber\*innen ausgenutzt. So können übermäßig hohe Gebühren für

die Vermittlung oder bürokratischen Aufwand verlangt werden und dabei der Mangel an Informationen von Betroffenen ausgenutzt werden.



#### Fallbeispiel

Die Firma Svenskar wirbt gegen eine Gebühr Menschen auf den Philippinen an und verspricht ihnen eine Beschäftigung bei einem polnischen Unternehmen als LKW-Fahrer. Mark und seine Kollegen mussten zwischen 2000 bis 5000 € zahlen, damit ihnen das Unternehmen die nötigen Papiere besorgte, damit sie EU-weit als LKW-Fahrende tätig werden durften. Ihnen fehlte dabei das Wissen über die tatsächlichen Kosten für die Beschaffung der Unterlagen und die Unrechtmäßigkeit hoher Vermittlungsgebühren.

### 4 AUSBEUTUNG

#### Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

Spätestens alle drei Wochen haben die Fahrenden das Recht auf eine lange wöchentliche Ruhezeit, die mindestens 45 Stunden am Stück dauern muss. Sofern sie vorherige Ruhezeiten verkürzt haben, verlängert sich diese Ruhezeit entsprechend. Alle vier Wochen haben sie das Recht, den Ort, wo sie eine Ruhezeit verbringen möchten, frei zu wählen. Fast immer wird auf die Fahrenden Druck ausgeübt, dass sie nicht an einen Ort ihrer Wahl zurückkehren. Häufig berichten sie, dass sie sogar Dokumente unterschreiben müssen, auf denen sie bescheinigen, auf diese Wahl zu verzichten. LKW-Fahrende müssen so über mehrere Monate ihren LKW nicht nur als Arbeitsfahrzeug, sondern auch als Unterkunft und Lebensmittelpunkt nutzen. Sie müssen auf dem kleinen Klappbett in der Fahrerkabine übernachten, das eigentlich als Not-

*“Ich habe Kollegen, die verbringen ein halbes Jahr im Truck in Deutschland. Meine längste Tour dauerte vier Monate.” (Rumänischer LKW-Fahrer)<sup>36</sup>*

bett gedacht ist. Bei den Übernachtungen auf Rastplätzen oder – aufgrund des Parkplatzmangels – auf nicht dafür vorgesehenen Stellplätzen, können die LKW-Fahrenden oder die von ihnen transportierte Ware Ziel von Diebstählen oder Raubüberfällen werden. Zudem werden immer häufiger zwei Fahrende pro LKW eingesetzt, um längere Touren in kürzeren Zeiten zurücklegen zu können. Manchmal handelt es sich dabei um Ehepaare, regelmäßig handelt es sich jedoch um einander vor dem Dienst völlig unbekannte Menschen.



Das Foto zeigt einen Rastplatz, an dem LKW-Fahrende behelfsmäßig ihre Kleidung gewaschen haben und auf Leinen in den Bäumen gespannt trocknen lassen. Zudem befinden sich dort Kanister und Gaskocher sowie Kochutensilien. Dies ist Sinnbild für die fehlenden Unterbringungsmöglichkeiten zur Rast der Fahrenden. Quelle: Faire Mobilität



### Fallbeispiel

Mark und seine Kollegen lebten über Monate hinweg jeweils in Doppelbesetzung in ihren Fahrzeugen. Gekocht haben sie auf den Parkplätzen, wo sie auch ihre Wäsche in alten Gefäßen wuschen, an Wochenenden verweilten sie sogar ohne fließendes Wasser.<sup>37</sup>



### Fallbeispiel

Artur und andere Kollegen einer Gruppe von LKW-Fahrenden aus der Ukraine, Belarus, Kasachstan und Usbekistan berichten alle davon, dass die kürzeste Zeit, die sie im LKW verbracht haben, drei Wochen betrug. Bei den meisten waren es zwei Monate. Einige berichten auch von bis zu sechs Monaten. Ukrainische Staatsbürger berichteten, dass sie seit Kriegsbeginn (Februar 2022) nicht mehr zuhause waren. Diese Personen haben aufgrund des Krieges keine Möglichkeit, in ihre Heimat zurückzukehren und leben monatelang unter unwürdigen Bedingungen in den LKWs.

*Das Foto zeigt, wie LKW-Fahrende zwischen den geparkten LKWs auf einer Klappe am Trailer ihr Essen zubereiten und verspeisen. Quelle: Faire Mobilität*



### Gefährliche Arbeitsbedingungen

Sehr lange Arbeits- und Bereitschaftszeiten führen zu Übermüdung und gefährden die Verkehrssicherheit und die Sicherheit der Fahrenden selbst. Laut einer Studie der European Transport Workers' Federation (ETF) vom Juni 2021 geben 60 % der Fahrenden an, übermüdet zu fahren. Ein Drittel ist schon einmal eingeschlafen, 57 % würden lieber öfter Pausen machen, dennoch seien sie unter Druck weitergefahren.<sup>38</sup>

### Niedriger oder kein Lohn

Ausbeutung bedeutet in erster Linie, dass weitaus weniger Lohn gezahlt wird als den LKW-Fahrenden zu steht oder vereinbart wurde. Wenn die Beschäftigung in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer\*innen steht, welche die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, ist das Tatbestandsmerkmal der ausbeuterischen Beschäftigung erfüllt.<sup>39</sup> In solchen Fällen werden die gezahlten oder nicht gezahlten Beträge willkürlich festgelegt. Das heißt, es werden entweder nur Bruchteile des Lohns gezahlt, die Arbeitnehmenden werden auf einen späteren Zeitpunkt vertröstet oder der letzte Lohn wird einbehalten, wenn ein Fahrer kündigt oder gekündigt wird.



#### Fallbeispiel

Für die Arbeitsstunden, die Mark in Deutschland gearbeitet haben, stünden ihm nach einer Lohnkalkulation 2300 € zu. Mark hat jedoch lediglich 500 € Lohn erhalten. Damit wurden Lohnzahlungen um mehr als Dreiviertel unterschritten.



Das Foto zeigt einen Wasserhahn an einer Raststätte, der außer Betrieb ist und mit einem Absperrband abgeklebt ist. Dieses Bild ist exemplarisch für den mangelhaften Zugang zu Frisch- bzw. Trinkwasser für die LKW-Fahrenden auf den Rastplätzen. Quelle: Faire Mobilität



### STARKES LOHNGEFÄLLE BEGÜNSTIGT AUSBEUTUNG

Einem Pressebericht von 2018 zufolge galt für philippinische LKW-Fahrende in ihrem Herkunftsland ein Mindestlohn von 537 Pesos (= 9 €) am Tag, sowie keinerlei Lenkzeitregelungen,<sup>40</sup> Ruhezeiten oder Fahrtenschreiber zur Regulierung der Arbeitszeiten.<sup>41</sup> Damit besteht ein starkes Lohngefälle zwischen den in Europa zu zahlenden oder angebotenen Löhnen im Vergleich zu dem, was auf den Philippinen gezahlt wird.

### Missachtung des Arbeitsgesetzes

Fallbeispiele zeigen, dass Urlaub in der Regel nicht durch Arbeitnehmende genommen, sondern durch Arbeitgeber\*innen angeordnet wird. Das gilt insbesondere in Fällen, bei denen Fahrende drei Wochen arbeiten und eine Woche frei haben, die sie am Heimatort verbringen (3/1-Rhythmus). Diese Arbeitszeitmodelle sind nicht klar geregelt. Arbeitgeber\*innen ziehen für freie Wochen Urlaubstage ab, sodass Fahrende keinen realen Erholungsurlaub nehmen können. Damit liegt eine Missachtung der für alle Arbeitnehmenden geltenden gesetzlichen Regelungen zum Erholungsurlaub vor.

### Lohnmanipulationen

Der Lohn wird auf verschiedene Weise manipuliert, um weniger zu zahlen. Teilweise werden Schäden an den transportierten Gütern, z.B. Palettenverluste oder andere angebliche Schäden an den Fahrzeugen, die von Versicherungen gedeckt sein müssten, den Fahrenden in Rechnung gestellt.



#### Fallbeispiel:

Allen Fahrern der Spedition Kowalski wurde mit unterschiedlichen Begründungen vor Ablauf der Probezeit fristlos gekündigt und der letzte Lohn nicht ausgezahlt. Die nachfolgenden Lohnabrechnungen zeigen, dass den Fahrenden entweder ungerechtfertigte Palettschäden als auch nicht genauer bestimmte Schadensersatzforderungen abgezogen werden. So wird der Lohn um mehr als die Hälfte bis hin zu Null € verringert. Für die angeblichen Schadenssummen wurden von der Spedition keinerlei Begründungen oder Erklärungen angegeben. Schon die Höhe der Schadenssummen lässt darauf schließen, dass diese nicht der Realität entsprechen.



LA	Bezeichnung	Art*	Anzahl	Satz	%-Zuschlag	Betrag
112	Lohn	P/P				626,00
	----- Summe der Bruttobezüge: -----					626,00
421	- Schadenersatz	A				420,00-
426	- Abzug Paletten+Leergut	A				53,68-
	----- Summe der pers. Be-/Abzüge: -----					473,68-
****	Die Zahlung von Spesen, Prämien erfolgt freiwillig. Auch bei wiederholter Zahlung entsteht kein Rechtsanspruch. Fehltour vom 11.8.17					

Monatliche Werte				Jahreswerte			
Abzüge	Monat (Std.)	Jahr (einm.)	Gesamt	Steuerpflicht		Betrag	
LSt	22,26		22,26	Lohnsteuer		676,67	
KiSt				Kirchensteuer		46,78	
SoiZ				Solidaritäts-Zuschlag			
				SV-Pflicht			
				Beiträge	SV-Brutto		Auszahlung
KV incl. Z	52,50		52,50	KV 1 allgemeiner Beitrag	742,68	8.841,00	Gesamt-Brutto 626,00
RV	58,53		58,53	RV 1 voller Beitrag zur ArV	826,84	8.841,00	Gesetzliche Abzüge 152,32-
AV	9,39		9,39	AV 1 voller Beitrag	132,83	8.841,00	Netto-Verdienst 473,68
PV incl. Z	9,55		9,55	PV 1 voller Beitrag	134,83	8.841,00	Pers. Be-/Abzüge 473,68-
KV - Entgelt	626,00	Gesetzl. Abzüge	152,32				Barauszahlung 0,00
RV - Entgelt	626,00	Gesamt-Brutto	626,00	Gesamt-Brutto	11.252,48		
AV - Entgelt	626,00	Steuer-Brutto	626,00	Steuer-Brutto	8.841,00		
PV - Entgelt	626,00	Str. Bezüge		Steuerfrei	1.427,48		

LA	Bezeichnung	Art*	Anzahl	Satz	%-Zuschlag	Betrag
112	Lohn	P/P				1.800,00
124	Zulage - Schadenfreiheit	P/P				80,00
495	Verpflegungskosten frei	F/F				420,00
499	Kostenerstattung	F/F				36,00
	----- Summe der Bruttobezüge: -----					2.336,00
426	- Abzug Paletten+Leergut	A				1.272,00-
	----- Summe der pers. Be-/Abzüge: -----					1.272,00-
****	Die Zahlung von Spesen, Prämien erfolgt freiwillig. Auch bei wiederholter Zahlung entsteht kein Rechtsanspruch.					

Monatliche Werte				Jahreswerte			
Abzüge	Monat (Std.)	Jahr (einm.)	Gesamt	Steuerpflicht		Betrag	
LSt	165,33		165,33	Lohnsteuer		165,33	
KiSt				Kirchensteuer		9,09	
SoiZ	9,09		9,09	Solidaritäts-Zuschlag			
				SV-Pflicht			
				Beiträge	SV-Brutto		Auszahlung
KV incl. Z	154,16		154,16	KV 1 allgemeiner Beitrag	154,16	1.880,00	Gesamt-Brutto 2.336,00
RV	175,78		175,78	RV 1 voller Beitrag zur ArV	175,78	1.880,00	Gesetzliche Abzüge 561,23-
AV	28,20		28,20	AV 1 voller Beitrag	28,20	1.880,00	Netto-Verdienst 1.774,77
PV incl. Z	28,67		28,67	PV 1 voller Beitrag	28,67	1.880,00	Pers. Be-/Abzüge 1.272,00-
KV - Entgelt	1.880,00	Gesetzl. Abzüge	561,23				Überweisung 502,77
RV - Entgelt	1.880,00	Gesamt-Brutto	2.336,00	Gesamt-Brutto	2.336,00		
AV - Entgelt	1.880,00	Steuer-Brutto	1.880,00	Steuer-Brutto	1.880,00		
PV - Entgelt	1.880,00	Str. Bezüge	420,00	Steuerfrei	420,00		

LA	Bezeichnung	Art	Anzahl	Satz	%-Zuschlag	Betrag
112	Lohn	P/P				1.800,00
124	Zulage - Schadenfreiheit	P/P				80,00
495	Verpflegungskosten frei	F/P				420,00
499	Kostenerstattung	F/F				108,00
-----						
Summe der Bruttobezüge:						2.408,00
-----						
426	- Abzug Paletten+Leergut	A				2.017,43-
-----						
Summe der pers. Be-/Abzüge:						2.017,43-
-----						
710	Krankheitstage	*	2,00			
-----						
****	Die Zahlung von Spesen, Prämien erfolgt freiwillig. Auch bei wiederholter Zahlung entsteht kein Rechtsanspruch.					

Monatliche Werte				Jahreswerte			
Abzüge	Monst. (Std.)	Jahr (einn.)	Gesamt	Steuerpflicht		Betrag	
LSt KSt SolZ				Lohnsteuer Kirchensteuer Solidaritäts-Zuschlag			
				SV-Pflicht	Beträge	SV-Brutto	Auszahlung
KV incl. Z	157,82		157,82	KV 1 allgemeiner Beitrag	157,82	1.880,00	Gesamt-Brutto 2.408,00
RV	175,78		175,78	RV 1 voller Beitrag zur A/V	175,78	1.880,00	Gesetzliche Abzüge 390,57
AV	28,20		28,20	AV 1 voller Beitrag	28,20	1.880,00	
PV incl. Z	28,87		28,87	PV 1 voller Beitrag	28,87	1.880,00	Netto-Verdienst 2.017,43
							Pers. Be-/Abzüge 2.017,43-
KV - Entgelt	1.880,00	Gesetzl. Abzüge	390,57	Gesamt-Brutto		2.408,00	Überweisung 0,00
RV - Entgelt	1.880,00	Gesamt-Brutto	2.408,00	Steuert-Brutto		1.880,00	
AV - Entgelt	1.880,00	Steuert-Brutto	1.880,00	Steuertfrei		420,00	
PV - Entgelt	1.880,00	Stf. Bezüge	420,00				

Auf den Scans von Lohnabrechnungen erkennt man deutlich die willkürliche Berechnung von Palettschäden oder anderen Schadensersatzforderungen, die den auszuzahlenden Lohn stark verringern oder gar auf Null setzen. Dabei ist bemerkenswert, dass die Palettschäden auf den Cent genau dem regulär zu zahlenden Lohn entsprechen und die Summe dann am Ende genau Null ergibt.

## 5 GEWALT ODER NÖTIGUNG VOR ORT

### Schuldknechtschaft

Schuldknechtschaft bedeutet, Arbeitnehmer\*innen über zurückzuzahlende Schulden in Abhängigkeit zu bringen und zu halten. Dabei wird den zukünftigen LKW-Fahrenden zuerst ein hoher Betrag für die Vermittlung in Rechnung gestellt, der dann in den ersten Monaten der Beschäftigung zurückgezahlt werden soll. Diese Rückzahlungen sind jedoch meist so hoch, dass die Betroffenen darüber hinaus keinen Lohn mehr erhalten oder die Schulden weiter ansteigen. Außerdem können die Schulden von den Arbeitgebenden genutzt werden, um weiteren Druck auf die Betroffenen auszuüben. Bei bis zu vierstelligen Rückzahlungsbeträgen für Vermittlungs- und Visagebühren und einem lediglich dreistelligen Lohnbetrag kann die Abhängigkeit so über mehrere Monate verfestigt werden.



### Fallbeispiel

Alle von der Spedition Kaminski angeworbenen Fahrenden aus Kasachstan mussten 3000 € für die Vermittlung zahlen. So sollten sie die ersten sechs Monate jeweils 500 € zurückzahlen, um die Vermittlungsgebühren zu begleichen. Gleichzeitig drohte ihnen bei vorzeitigem Verlassen des Arbeitsverhältnisses eine Strafzahlung von 6000 €, die durch ein zivilrechtliches Verfahren in Kasachstan durchgesetzt werden könnte. Diese Aussicht der Schulden sowie der Strafzahlungen verschärfte die Abhängigkeit vom Arbeitgebenden.

*“Wir rumänischen LKW-Fahrer nennen uns Kettenhunde, weil wir uns fühlen, als seien wir an den Truck angekettet.”*  
(Rumänischer LKW-Fahrer)<sup>42</sup>

### Isolierung, Einsperren, Überwachung

Isolation muss nicht bedeuten, dass jemand eingesperrt oder anderweitig in seiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt ist. Insbesondere bei den durch die Arbeit sehr mobilen Arbeitnehmenden im Straßentransport kann Isolation durch die Arbeit selbst entstehen. So liegen die Raststätten und Parkplätze für LKWs zumeist außerhalb von Ballungsgebieten. Da zudem LKW-Fahrende ihre Fahrzeuge zugleich als Unterkunft nutzen müssen, sind sie sowohl räumlich als auch sozial isoliert. Diese Isolation kann damit auch die Aufrechterhaltung der Ausbeutungssituation erleichtern.

#### Fallbeispiel

Mark arbeitet und lebt über 18 Monate hinweg in seinem LKW. Damit ist er faktisch von der Gesellschaft isoliert und hat keinen oder nur schlechten Zugang zu Beratungsstellen oder anderen Stellen, die ihn unterstützen könnten.

### Gewaltandrohung gegenüber Betroffenen

Durch die Androhung von Gewalt wird eine Umgebung geschaffen, in der die Beschäftigten sich nicht trauen, sich über schlechte Bedingungen zu beschweren. Sie werden eingeschüchtert und verharren so oft in der Ausbeutung. Den Fahrenden werden Gewalt oder Geldstrafen angedroht, wenn sie sich über Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, die Entlohnung oder sonstige Probleme beschweren.

#### Fallbeispiel

Artur erklärte, dass er bezüglich einer Frage zum Feiertagsfahrverbot in einem bestimmten Land anstelle seines Arbeitgebers bevorzugt andere Fahrende vor Ort um Rat fragen würde. Denn die Disposition würde ihn sowieso nur anschreien und ihn seiner Aussage zufolge schlechter behandeln als ein Tier.

### Zwang, gegenüber den Behörden, der Familie etc. zu lügen

Die Fahrenden erhalten falsche Dokumente, um die Behörden über ihren Beschäftigungsstatus, ihre Löhne und die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten zu täuschen. Sie werden dazu gedrängt, Fragen zu den Arbeitsbedingungen falsch zu beantworten. Fahrende berichten auch, dass sie bei Kontrollen durch das Bundesamt für Güterverkehr die Strafen für die Verstöße selbst bezahlen müssen, auch wenn sie gezwungen wurden, zu diesen Bedingungen zu fahren.

#### Fallbeispiel

Igor, der bei einer litauischen Firma beschäftigt ist und Ladungen von und nach Litauen transportiert, müsste nach EU-Vorgaben den LKW nach 8 Wochen zurück ins Zulassungsland bringen. Ihm wurde jedoch ein Dokument ausgehändigt, auf dem er bestätigen sollte, dass er selbst entschieden habe, nicht nach Litauen zu fahren. Igor sollte also lügen, damit das Unternehmen nicht bestraft wird, sondern er die Strafe selbst tragen muss.

#### Fallbeispiel

Alle 3 Wochen müsste Artur 45-Stunden-Ruhezeiten außerhalb des LKWs verbringen. Die Firmen ordnen an, dass die Fahrer in dieser Zeit, wenn sie auch im LKW schlafen, die Fahrerkarte aus dem Tachographen, der zur Erfassung der Lenk- und Ruhezeiten im LKW montiert ist, nehmen sollen. Dem Unternehmen zufolge könnte die Kontrollbehörde so die Lüge nicht nachweisen, da die Fahrerkarte nicht im Tachographen im LKW steckte. Jedoch wird bei Feststellung Artur derjenige sein, der bestraft wird.

### Einbehaltung vom Lohn

Das Zurückhalten oder Einbehalten von Lohnzahlungen wird von den Ausbeutenden genutzt, um die LKW-Fahrenden in einem Abhängigkeitsverhältnis zu halten oder sie unter Druck zu setzen. Das Verzögern und Einbehalten des Lohnes kann ebenfalls als Zwangsmittel verstanden werden, da es den psychischen Druck auf die Fahrenden erhöht.

#### Fallbeispiel

Igor fährt viele Monate am Stück, bevor er für mehrere Wochen in seine Heimat zurückkehren darf. Als er das letzte Mal in den Urlaub fuhr, hielt sein Arbeitgeber die letzte Zahlung zurück, um ihn zur Rückkehr zu bewegen. Zudem erhielt er auch bei Rückkehr nicht direkt seinen Lohn.

## 6 AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT VOR ORT

### Wirtschaftliche Gründe

Die Notwendigkeit, sich selbst oder Familienmitglieder zu versorgen und dafür ein monatliches Einkommen zu erzielen, kann ausschlaggebend dafür sein, auch in ausbeuterischen bis hin zu Zwangsarbeitssituationen zu verharren. Die Loslösung aus dem Ausbeutungsverhältnis würde für die Betroffenen zudem eine Verschärfung der meist schon vorher bestehenden wirtschaftlichen Notlage bedeuten.



### Fallbeispiel

Artur wollte auf Grund der miserablen Bedingungen schon länger kündigen. Er hatte jedoch von anderen Fahrenden gehört, dass ausstehende Zahlungen nicht mehr geleistet würden, wenn er kündige. Da er sich dies nicht leisten konnte, blieb er bei dem Unternehmen, obwohl er die Bedingungen für unerträglich hielt.

Die Analyse von Beschäftigungsverhältnissen im Straßentransport zeigt, dass insbesondere folgende Indikatoren von Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung zu erkennen sind:

### Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit durch

- ...Ausnutzung fehlender Bildung (inkl. Sprachkenntnissen)
- ...Ausnutzung von Mangel an Informationen

### Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

- ...Schuldknechtschaft
- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ...Gewaltandrohung gegenüber Betroffenen
- ...Zwang, gegenüber den Behörden, der Familie etc. zu lügen
- ...Einbehaltung vom Lohn

### Anwerbung durch Betrug und Täuschung

- Getäuscht über ...die Arbeitsbedingungen
- ...über Arbeitslohn/Einkommen

### Ausbeutung durch

- ...Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- ...Gefährliche Arbeitsbedingungen
- ...Niedriger oder kein Lohn
- ...Missachtung des Arbeitsgesetzes
- ...Lohnmanipulationen

### Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort durch

- ...Wirtschaftliche Gründe

# EMPFEHLUNGEN, UM ZWANGSARBEIT ZU ERKENNEN UND ZU VERHINDERN

## FAIRE ANWERBUNG

- Etablierung von transnationalen Schutzmechanismen im Anwerbeverfahren von Arbeitskräften aus Drittstaaten und dem EU-Ausland
- Verbesserung mehrsprachiger und niedrigschwelliger Informationsvermittlung insbesondere zu arbeits-, sozial- und aufenthaltsrechtlichen Fragen im Zuge von Anwerbe- und Entsendeverfahren und zu Beschwerdemöglichkeiten für Arbeitnehmer\*innen



### Straßentransport

- Anerkennung von ausländischen Führerscheinen (in neuer Fachkräfteeinwanderungsgesetzgebung bereits vorgesehen)
- Vereinfachung der Zertifizierung/Qualifizierung von migrantischen LKW-Fahrenden

## GESETZLICHER RAHMEN

- Entwicklung von Arbeitszeitmodellen und verlässlichen Zeiterfassungssystemen 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



### Reinigung

- Verpflichtung der öffentlichen Auftraggebenden zur Einholung von Informationen über Unterauftragnehmer\*innen und deren Angebote sowie zur Transparenz hinsichtlich der beteiligten Unterauftragnehmer\*innen
- Begrenzung der Ketten-Unterauftragsvergabe
- Verbindliche, objektbezogene Ermittlung des realistischen Zeitbedarfs für die zu reinigende Fläche, unter Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen und Qualitätsanforderungen durch behördliche Prüfstellen bei öffentlichen Aufträgen<sup>43</sup>



### Straßentransport

- Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag
- Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben, z.B. im Rahmen des EU Mobility Package: Rückkehrpflicht der eingesetzten Fahrzeuge zum Ort der Niederlassung, die reguläre Wochenruhezeit darf nicht im Fahrzeug verbracht werden, sichere Parkplätze
- bezahlbare und adäquate Unterbringungsmöglichkeiten nahe den Raststätten

## INFORMATIONEN- UND TRANSPARENZPFLICHT

- Generelle Informationen an wichtigen Einreise- und Umschlagpunkten wie Flughäfen, Busbahnhöfen oder Autobahnraststätten zu Anzeichen von Zwangsarbeit und entsprechenden Hilfsangeboten
- Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen durch Auftraggeber\*innen durch die Einführung von geeigneten Qualifizierungs- oder Zertifizierungsmechanismen



### Reinigung

- Bereitstellung mehrsprachiger Informationen zu Arbeitsrechten, Arbeitsschutz und lokalen Beratungsstellen in öffentlichen Gebäuden und Geschäftsräumen



### Straßentransport

- Informationsbereitstellung an Raststätten durch mehrsprachige Materialien



## INFRASTRUKTUR



### Straßentransport

- Schaffung von genügend LKW-Parkplätzen mit Sanitäreinrichtungen und Zugang zu Frischwasser
- Einrichtung von Waschmöglichkeiten
- Günstige Unterkünfte für LKW-Fahrende

## 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 in Unternehmen
- Weiterentwicklung von gewerkschaftlichen Angeboten für migrantische Arbeitskräfte, insbesondere mehr mehrsprachige und aufsuchende Gewerkschaftsarbeit
- Ausbau internationaler Kooperationen zwischen Beratungsstellen, Gewerkschaften und weiteren involvierten Parteien



### Reinigung

- Aufsuchende Beratungsangebote vor und in öffentlichen Einrichtungen zu Tagesrandzeiten, an denen gereinigt wird



### Straßentransport

- Aufsuchende Beratungsangebote an Raststätten und Parkplätzen

## EFFEKTIVE KONTROLLEN UND ERMITTLUNGEN

- Ausreichende Ressourcen für Kontrollen und Ermittlungen
- Gewährleistung von Zugangs- oder Kontaktmöglichkeiten für Kontrollbehörden
- Ermittlungsschwerpunkte in den Branchen bei FKS/Polizei setzen
- Einrichtung von spezialisierten Ansprechpersonen für Opferschutz bei allen Ermittlungsbehörden (LKÄ, Bundespolizei, etc.)
- Miteinbeziehung von Anzeichen von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit in Prüfungen



### Reinigung

- Strategien für regelmäßige und flächendeckende Kontrollen von für Strafverfolgungs- und Arbeitsschutzbehörden schwer zugängliche Arbeitsstätten auch während Tagesrand- und Nachtzeiten



### Straßentransport

- Bereitstellung von ausreichendem Personal für Kontrollen auf den Autobahnen oder Raststätten
- Bei Feststellung von Verstößen und damit verbundenen Bußgeldern oder Strafzahlungen Inanspruchnahme vom Arbeitgebenden sicherstellen

## 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
- Schulungen für Unternehmen und Auftraggeber\*innen zur Verhinderung von Ausbeutung in ihrer Lieferkette



### Reinigung

- Kampagnen für die tageszeitliche Reinigung („Daytime Cleaning“) sowie für eine Steigerung der Wertschätzung von Reinigungsarbeit in öffentlichen Gebäuden.<sup>44</sup>



### Straßentransport

- Bereitstellung von Postern/Flyern auf Raststätten oder LKW-Parkplätzen mit Informationen über gute Arbeitsbedingungen in der Branche und mögliche Kontaktstellen bei Verstößen

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Rolle der beiden Branchen – sei es für die unmittelbare Versorgung mit Lebens- und Arbeitsmitteln durch den Straßentransport oder die Reinigung für den täglichen Betrieb vieler öffentlicher und privater Einrichtungen und Unternehmen – spiegelt sich nicht in den aktuellen Bedingungen aller Beschäftigten wider. Gerade Migrant\*innen, die sowohl im Straßentransport als auch in der Reinigung einen großen Teil der Beschäftigten ausmachen, sind hierbei gefährdet, in ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse zu geraten. Dies ergibt sich dadurch, dass ihre besondere Vulnerabilität aufgrund fehlender Sprach- und Ortskenntnisse sowie mangelndes Bewusstsein oder Kenntnis des für sie geltenden Arbeitsrechts ausgenutzt werden kann. Zur Anfälligkeit für Rechtsverletzungen und Zwangssituationen trägt in beiden Branchen wesentlich bei, dass die Arbeit weitgehend isoliert stattfindet. Bei den Reinigungskräften ist die Isolation durch die Arbeitszeiten und Arbeitsorte geprägt, bei den LKW-Fahrenden durch die hohe Mobilität. Diese unterschiedlichen Formen der Isolation erschweren auch die Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Behörden erheblich. Ebenso leidet der Zugang zu Beratungsstellen und anderen Hilfsangeboten. Neben der Isolation ist auch die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung der beiden Arbeitsbereiche ein Faktor für schlechte Arbeitsbedingungen und Anfälligkeit für Ausbeutung.

Mehr Sichtbarkeit und Wertschätzung würden auch zu mehr Teilhabe der Arbeitenden führen und das Erkennen von Ausbeutung erleichtern. Es ist daher unerlässlich, dass sich der gesellschaftliche Wert dieser beiden Tätigkeiten auch in den Arbeitsbedingungen und der Anerkennung der in diesen Branchen tätigen Menschen ausdrückt. Um faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, müssen die Arbeitssuchenden bereits im Anwerbeprozess besser über ihre Rechte informiert werden, sowohl über Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse je nach Herkunftsland als auch über Arbeitsrechte und Beratungsstrukturen. Dabei sollte ein Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit zwischen Unterstützungsstrukturen und Behörden in Deutschland und in den Herkunftsländern gelegt werden. Neben dem Aufbau funktionierender Kooperationen und sensibilisierter Strukturen ist es zuletzt auch notwendig, ein breites Bewusstsein für die in Deutschland stattfindende Ausbeutung und Zwangsarbeit zu schaffen. Nur so kann Gute Arbeit für alle Wirklichkeit werden!

# ANHANG

## PRESSEARTIKEL

### Reinigung

**Jacobin (30.11.2022): Warum starb Refat Süleyman?**

<https://www.jacobin.de/artikel/warum-starb-refat-sueleyman-thyssenkrupp-leiharbeit-subunternehmen-ausbeutung-polina-manolova> (Zugriff 05.07.2024).

**ND Aktuell (31.10.2022): Viele Fragen nach Tod am Arbeitsplatz.**

<https://www.nd-aktuell.de/artikel/1168137.refat-sueleyman-viele-fragen-nach-tod-am-arbeitsplatz.html> (Zugriff 05.07.2024).

**ND Aktuell (08.10.2023): Reinigungskräfte in Berlin: Putzen am Rande des Legalen.**

<https://www.nd-aktuell.de/artikel/1176847.arbeitsbedingungen-reinigungskraefte-in-berlin-putzen-am-rande-des-legalen.html> (Zugriff 05.07.2024).

**Tagesspiegel (10.09.2019): Bezirk profitierte von Schwarzarbeit: Wie Nicolae Caraus in Berlin ausgenutzt wurde.**

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/wie-nicolae-caraus-in-berlin-ausgenutzt-wurde-4098214.html> (Zugriff 05.07.2024).

**TAZ (28.8.2019): Outsourcing von Reinigungskräften: Wie schnell kann ein Mensch putzen?**

<https://taz.de/Outsourcing-von-Reinigungskraeften/!5618052/> (Zugriff 05.07.2024).

**TAZ (11.09.2020): Rekommunalisierte Schulreinigung – Besser sauber.**

<https://taz.de/Rekommunalisierte-Schulreinigung/!5707828/> (Zugriff 05.07.2024).

**Süddeutsche (27.01.2015): Neun Zimmer in 60 Minuten.**

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/ausbeutung-von-putzpersonal-neun-zimmer-in-60-minuten-1.2321277> (Zugriff 05.07.2024).

### Straßentransport

**Frankfurter Rundschau (11.05.2023): Ausbeutung in der Logistik: “Es ist eine Form von Menschenhandel”.**

<https://www.fr.de/wirtschaft/es-ist-menschenhandel-sagt-edwin-atema-zum-lkw-streik-in-graefenhau-sen-92271596.html> (Zugriff 05.07.2024).

**Frankfurter Rundschau (10.12.2022): LKW-Fahrende in Deutschland – Die Unsichtbaren**

<https://www.fr.de/wirtschaft/frax/lkw-fahrende-deutschland-osteuropa-gastarbeiter-leiarbeiter-niedriglohn-fahrer-faire-mobilitaet-news-91967248.html> (Zugriff 05.07.2024).

**Frankfurter Rundschau (14.10.2022): Kontrollen sollen LKW-Fahrer schützen.**

<https://www.fr.de/wirtschaft/frax/kontrollen-sollen-lkw-fahrer-schuetzen-91845989.html> (Zugriff 05.07.2024).

**Hersfelder Zeitung (28.11.2022): Auf dem Parkplatz mit Truckern: Schwere Schicksale mitten in Bad Hersfeld.**

<https://www.hersfelder-zeitung.de/bad-hersfeld/trucker-lkw-fahrer-reportage-stefan-koerzell-91941933.html> (Zugriff 05.07.2024).

**Hessen Rundschau (11.04.2023) Osteuropäische Lkw-Fahrer wollen streiken, bis sie ihr Geld bekommen.**

<https://www.hessenschau.de/panorama/raststaette-graefenhau-sen-lkw-fahrer-wollen-streiken-bis-sie-ihr-geld-bekommen-v1,lkw-fahrer-streik-104.html> (Zugriff: 05.07.2024).

**Mobifair (28.11.2018): Lkw-Fahrer: Gezielter Sklavenhandel.**

<https://www.mobifair.eu/2018/11/lkw-fahrer-gezielter-sklavenhandel/> (Zugriff 05.07.2024).

Saarbrücker Zeitung (10.10.2022): DGB klärt LKW-Fahrer über ihre Rechte auf.

[https://www.saarbruecker-zeitung.de/app/consent/?ref=https%3A%2F%2Fwww.saarbruecker-zeitung.de%2Fsaar-land%2Fsaar-pfalz-kreis%2Fhomburg%2Fdgb-klart-lkw-fahrer-ueber-ihre-rechte-auf\\_aid-78099565](https://www.saarbruecker-zeitung.de/app/consent/?ref=https%3A%2F%2Fwww.saarbruecker-zeitung.de%2Fsaar-land%2Fsaar-pfalz-kreis%2Fhomburg%2Fdgb-klart-lkw-fahrer-ueber-ihre-rechte-auf_aid-78099565)  
(Zugriff 05.07.2024).

Stern (14.11.2018): Verdacht auf Menschenhandel: Wie philippinische Trucker auf deutschen Straßen ausgebeutet werden.

<https://www.stern.de/wirtschaft/verdacht-auf-menschenhandel--philippinische-trucker-werden-auf-deutschen-strassen-ausgebeutet-8446572.html> (Zugriff 05.07.2024).

TAZ (02.08.2023): Lkw-Fahrer kämpfen um Geld: Ganz hinten in der Lieferkette.

<https://taz.de/Lkw-Fahrer-kaempfen-um-Geld!/5948131/> (Zugriff: 07.07.2023).

Welt (29.9.2022): Ein Bus mit 50 neuen LKW-Fahrern? „Die würde ich wohl alle einstellen“.

<https://www.welt.de/wirtschaft/article241256573/Arbeitsmarkt-3000-Euro-Kopfpraemie-fuer-Lkw-Fahrer.html>  
(Zugriff 07.07.2023).

## 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](http://www.dejure.org)

### B. Weitere relevante gesetzliche Regelungen

- a. Mindestlohngesetz
- b. Arbeitsgesetze
- c. EU-Richtlinien und Pakete

Siehe unter [www.dejure.org](http://www.dejure.org)

### C. Beratungsangebote<sup>45</sup>

- a. Beratungsstellendatenbank der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel  
[www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/beratungsstellen](http://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. Ver.di
- b. IG BAU

## BETROFFENENRECHTE IN DER ÜBERSICHT

**Betroffene von Menschenhandel haben ein Recht auf würdige Behandlung und Ausschöpfung sämtlicher ihnen zustehender Rechte:**<sup>46</sup>

- 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

## ENDNOTEN

- 1 Deutschlandfunk (22.9.2023): Verzweifelte LKW-Fahrer streiken <https://www.deutschlandfunk.de/lkw-fahrer-streik-sozialdumping-ausbeutung-100.html> (Zugriff am 22.10.2023).
- 2 ILO & European Commission „Operational Indicators for Trafficking in Human Beings“ 2009.
- 3 Bundeskriminalamt (2023): Menschenhandel und Ausbeutung. Bundeslagebild 2022.
- 4 Zudem merkt das BKA an, dass die hohe Zahl in diesem Berichtsjahr auch auf den Abschluss eines Großverfahrens mit 555 registrierten Betroffenen zurückgeht.
- 5 ILO (2009): Operational indicators of trafficking in human beings. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_105023.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf) (Zugriff: 25.04.2022).
- 6 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 verletzte(re)n Position für Ausbeutung sind.
- 7 TAZ (04.10.2019) „Outsourcing Alice Salomon Hochschule: Gute Bezahlung ist unrealistisch“ <https://taz.de/Outsourcing-Alice-Salomon-Hochschule/!5627984/> (Zugriff am 23.04.2024).
- 8 Tagesspiegel (10.09.2019): „Bezirk profitierte von Schwarzarbeit: Wie Nicolae Caraus in Berlin ausgenutzt wurde“ <https://www.tagesspiegel.de/berlin/wie-nicolae-caraus-in-berlin-ausgenutzt-wurde-4098214.html> (Zugriff am 23.04.2024).
- 9 WAZ online (25.04.2024): „Toter Arbeiter bei Thyssenkrupp: Staatsanwaltschaft stellt Verfahren ein“ <https://www.waz.de/staedte/duisburg/article242181686/Toter-Arbeiter-26-bei-Thyssenkrupp-Verfahren-eingestellt.html#:~:text=Refat%20S%C3%BCleyman%20ertrank%20im%20Oktober,hat%20das%20Verfahren%20nun%20eingestellt.> (Zugriff 18.06.202).
- 10 Jacobin (30.11.2023). „Warum starb Refat Süleyman?“ <https://www.jacobin.de/artikel/warum-starb-refat-sueleyman-thyssenkrupp-leiharbeit-subunternehmen-ausbeutung-polina-manolova> (Zugriff am 23.04.2024).
- 11 Die Zahl von 1.964.060 Beschäftigten ergibt sich aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Gebietsstand März 2024), die branchenübergreifend die Beschäftigten mit Reinigungstätigkeiten nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) erfasst. Diese Zahl umfasst alle Reinigungstätigkeiten, wie bspw. auch Spezialreinigung, Desinfektion und Schädlingsbekämpfung oder den Winterdienst und geht damit weit über die Zahl der Beschäftigten hinaus, die der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) der Gebäudereinigungsbranche zurechnet. Online abrufbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Datenbanken/Datenbanken-BST-Nav.html>; Vgl. Böhme, René. 2024. Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe. Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten. Working Paper Nr. 333, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 51f.
- 12 ArbeitGestalten (Hrsg.). 2017. Branchenreport Gebäudereinigung. Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse, S. 6.
- 13 Böhme, René. 2024. Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe. Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten. Working Paper Nr. 333, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 48.
- 14 Vgl. Yalçın, Serhat, Nathalie Hubenthal und Juliane Dieterich. 2024. Arbeitsfelder der Ankunft. Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege. Study 487. Hans-Böckler-Stiftung, S. 83.
- 15 Vgl. ArbeitGestalten (Hrsg.). 2017. Branchenreport Gebäudereinigung. Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse, S. 8f.
- 16 Vgl. Yalçın, Serhat, Nathalie Hubenthal und Juliane Dieterich. 2024. Arbeitsfelder der Ankunft. Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege. Study 487. Hans-Böckler-Stiftung, S. 85.
- 17 Böhme, René. 2024. Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe. Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten. Working Paper Nr. 333, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 52.
- 18 Ebd. S. 59, 66.
- 19 Alle in den Fallbeispielen genannten Personen- und Firmennamen wurden geändert. Die dargestellten Fallbeispiele basieren jedoch auf realen Fällen aus der Praxis.
- 20 Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem so genannten „Vander Elst“-Urteil entschieden, dass Drittstaatsangehörige, die im EU-Entsendeland ordnungsgemäß beschäftigt sind und dort eine Arbeitserlaubnis besitzen, keine zusätzliche Arbeitserlaubnis benötigen, um für ihr Unternehmen in einem anderen EU-Mitgliedstaat befristet zu arbeiten (§ 21 BeschV). In diesem Fall genügt für die Tätigkeit im Bundesgebiet ein sogenanntes Vander Elst-Visum. Vgl. „Zoll - Übersicht der verschiedenen Aufenthaltstitel“ [https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/uebersicht\\_aufenthaltstitel.html](https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Aufenthaltstitel/Drittstaatsangehoerige/uebersicht_aufenthaltstitel.html) (Zugriff am 11.10.2023).
- 21 Vgl. § 14 Abs. 2 TzBfG.
- 22 Tagesschau (22.9.2023) „Im Hungerstreik an der Autobahn“ <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/lkw-fahrer-hungerstreik-hessen-100.html> (Zugriff am 11.10.2023).
- 23 Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V., <https://www.bgl-ev.de/>.



- 24 Vgl. Statistisches Bundesamt. „Güterverkehr: Beförderungsmenge und Beförderungsleistung nach Verkehrsträgern.“ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Transport-Verkehr/Gueterverkehr/Tabellen/gueterbefoerderung-lr.html>.
- 25 Einordnung des Wirtschaftsverkehrs gegenüber dem öffentlichen und dem privaten Verkehr, vgl. Ruesch et al. (2013): Güterverkehrsplanung in städtischen Gebieten, Planungshandbuch, Fachpublikation des NFP 54, 2013.
- 26 BDE (06.09.2019) „Erleichterte Anwerbung benötigter Fahrer.“ <https://www.umweltwirtschaft.com/news/abfallwirtschaft-und-recycling/BDE-Erleichterte-Anwerbung-benoetigter-Fahrer-18250>.
- 27 Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>.
- 28 Bundesamt für Güterverkehr. Marktbeobachtung Güterverkehr Auswertung der Arbeitsbedingungen in Güterverkehr und Logistik 2022-I - Fahrerberufe - S. 10. [https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte\\_Arbeitsbedingungen/AGL\\_2022-I.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.balm.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Marktbeobachtung/Turnusberichte_Arbeitsbedingungen/AGL_2022-I.pdf?__blob=publicationFile&v=3).
- 29 Vgl. Ver.di “Nicht unsichtbar – unbesiegbar!” vom 10.10.2023 <https://psl.verdi.de/branche/++co++f28f4b28-6744-11ee-a5ad-001a4a160100> und Deutschlandfunk “Verzweifelte LKW-Fahrer streiken” vom 22.09.2023 <https://www.deutschlandfunk.de/lkw-fahrer-streik-sozialdumping-ausbeutung-100.html>.
- 30 Faire Mobilität: Fälle – Philippinische LKW-Fahrer erhalten Lohnnachzahlung <https://www.faire-mobilitaet.de/faelle/++co++e0775ffa-dbdb-11e9-b746-52540088cada> (Zugriff am 1.9.2023).
- 31 Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V. Pressemitteilung vom 17. Oktober 2019. BGL macht gegen Lkw-Fahrermangel mobil. BGL macht gegen Lkw-Fahrermangel mobil - Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (bgl-ev.de).
- 32 Faire Mobilität: Informationen zur Branche »Internationaler Straßentransport« Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität Juli 2022, S.2.
- 33 Westfalen Post (30.11.2018) Gestrandete philippinische LKW-Fahrer weiter in Ense. <https://www.wp.de/region/sauer-und-siegerland/gestrandete-philippinische-lkw-fahrer-weiter-in-ense-id215905359.html> (Zugriff 08.09.2023).
- 34 Westfalen Post (30.11.2018) Gestrandete philippinische LKW-Fahrer weiter in Ense. <https://www.wp.de/region/sauer-und-siegerland/gestrandete-philippinische-lkw-fahrer-weiter-in-ense-id215905359.html> (Zugriff 08.09.2023).
- 35 Faire Mobilität: Fälle - Philippinische LKW-Fahrer erhalten Lohnnachzahlung <https://www.faire-mobilitaet.de/faelle/++co++e0775ffa-dbdb-11e9-b746-52540088cada> (Zugriff: 01.9.2023).
- 36 Zeit (26.02.2019) Fernfahrer: Wie es wirklich ist. <https://www.zeit.de/2019/09/fernfahrer-lkw-truck-raststaette-tour-osteuropa> (Zugriff: 14.9.2023).
- 37 Faire Mobilität: Fälle - Philippinische LKW-Fahrer erhalten Lohnnachzahlung <https://www.faire-mobilitaet.de/faelle/++co++e0775ffa-dbdb-11e9-b746-52540088cada> (Zugriff am 01.09.2023).
- 38 ETF (03.06.2021) ETF report reveals eliminating fatigue in professional drivers is critical to road safety. <https://www.etf-europe.org/etf-report-reveals-eliminating-fatigue-in-professional-drivers-is-critical-to-road-safety/> (Zugriff: 29.09.2023).
- 39 Fischer, Strafgesetze und Nebengesetze, 58. Auflage, § 233, Rn. 7.
- 40 Insgesamt dürfen Ihre Fahrer nicht mehr als 56 Stunden pro Woche fahren, und ihre Lenkzeit darf 90 Stunden innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen nicht überschreiten. Sie können die Lenkzeit bei Bedarf auf bis zu 60 Stunden pro Woche verlängern. Nachzulesen unter: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index_de.htm) (Zugriff: 29.09.2023)
- 41 Westfalen Post (30.11.2018): „Gestrandete philippinische LKW-Fahrer weiter in Ense.“ <https://www.wp.de/region/sauer-und-siegerland/gestrandete-philippinische-lkw-fahrer-weiter-in-ense-id215905359.html> (Zugriff am 08.09.2023).
- 42 Zeit (26.02.2019): „Fernfahrer: Wie es wirklich ist.“ <https://www.zeit.de/2019/09/fernfahrer-lkw-truck-raststaette-tour-osteuropa> (Zugriff am 14.9.2023).
- 43 Vorbild könnte die „Leitstelle Gebäudereinigung“ in Hamburg sein. Hier ermitteln Fachkräfte der Gebäudereinigung bei Besichtigungen die Reinigungsbedarfe für die jeweilige Ausschreibung, um unseriöse bzw. unrealistische Angebote ausschließen zu können. Vgl. Böhme, René. 2024. Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe. Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten. Working Paper Nr. 333, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 63.
- 44 Hinreichende Beispiele hierfür gibt es sowohl im In- als auch im Ausland, wie bspw. die Wertschätzungskampagne der „Leitstelle Gebäudereinigung“ in Hamburg, zu sehen unter <https://www.dierueckemaenner.de/wertschaetzungskampagne-fuer-hamburgs-reinigungskraefte/> (Zugriff am 03.07.2024). Die Broschüre „Branchenreport Reinigung – Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse“ von ArbeitGestalten (2017) diskutiert die Vorteile der tageszeitlichen Reinigung ausführlich und stellt Kampagnen u.a. aus Österreich, Belgien und Frankreich vor.



- 45 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.
- 46 vgl. RICHTLINIE 2011/36/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates (19), Amtsblatt der Europäischen Union vom 15.04.2011, S. L 101/4, Europaratskonvention zur Bekämpfung des Menschenhandels (ETS Nr. 197), Warschau, 16. Mai 2005, a.a.O vgl. hierzu Artikel 12 der Europaratskonvention zur Bekämpfung des Menschenhandels (ETS Nr. 197), Warschau, 16. Mai 2005, a.a.O.



## 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.

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](mailto:info@servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de).

