



Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung verhindern:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen und handeln

4. Ausgabe

Bauwirtschaft und Gastgewerbe

**Arbeit und
Leben**
BERLIN-
BRANDENBURG



Servicestelle
gegen Arbeitsausbeutung,
Zwangsarbeit
und Menschenhandel

Impressum

Herausgeberin:

Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel
Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg gGmbH
Lorenzweg 5
12099 Berlin
www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de

© 2026

Autorin: Eliane Forusan, Kordula Heineck

Redaktion: Ekkehard Mall, Sarah Karabastik, Izabella Tasi, Philipp Schwertmann, Simon Stöckle, Kim Weidenberg

Design: 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 bei der Herausgeberin.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung verhindern:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen und handeln

4. Ausgabe

Bauwirtschaft und Gastgewerbe

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung.....	7
Vorgehensweise	8
Anzeichen erkennen	9
Die ILO-Indikatoren	10
Anzeichen erkennen in der Bauwirtschaft	12
Anzeichen erkennen im Gastgewerbe.....	24
Empfehlungen, um Zwangsarbeit zu erkennen und zu verhindern.....	31
Schlussfolgerungen.....	34
Anhang	36

Vorwort

Im Jahr 2020 hat die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel die erste Branchenanalyse veröffentlicht. Seitdem haben die Themen der Servicestelle in Öffentlichkeit und Politik zunehmend Aufmerksamkeit erhalten. Auch die Zahl der einschlägigen Ermittlungsverfahren ist gestiegen, wenn auch weiterhin auf niedrigem Niveau. In den Jahren 2024 und 2025 hat die Bundesregierung zwei Nationale Aktionspläne zu Menschenhandel sowie zu Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit verabschiedet. Auf europäischer Ebene setzt die Überarbeitung der sogenannten Menschenhandelsrichtlinie ebenfalls neue Impulse, um die Strafverfolgung zu stärken und den Schutz von Betroffenen in allen Formen der Ausbeutung zu verbessern.

Trotzdem gibt es nach wie vor Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in Deutschland. Es gibt keine Hinweise darauf, dass diese Straftaten insgesamt zurückgegangen sind. Das Bundeskriminalamt (BKA) geht im Bundeslagebild Menschenhandel 2025 weiterhin von einem großen Dunkelfeld aus. Der Anstieg der Ermittlungszahlen dürfte daher zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein, dass Strafverfolgungsbehörden diesen Delikten inzwischen mehr Aufmerksamkeit widmen und sie häufiger erkennen und verfolgen.

Umso wichtiger ist es, weiterhin für die Anzeichen von Arbeitsausbeutung und Zwang zu sensibilisieren. Ziel muss es sein, Betroffene frühzeitig zu erkennen und ihnen zu ermöglichen, sich aus ausbeuterischen oder erzwungenen Arbeitsverhältnissen zu lösen und Zugang zu Opferschutz und einer menschenwürdigen Beschäftigungsperspektive zu erhalten. Da entsprechende Anzeichen in vielen Branchen in Deutschland auftreten können, setzt die Servicestelle mit dieser Publikation ihre Bemühung fort, zum Hinschauen, Benennen und Handeln zu ermutigen. Dabei geht es nicht darum, einzelne Branchen pauschal zu problematisieren, sondern darum, ausbeuterischen und kriminellen Praktiken wirksam entgegenzutreten.

Die dieser Studie zugrunde liegenden Fallschilderungen stammen zu einem wesentlichen Teil von Kolleg*innen, die unmittelbar mit migrantischen Beschäftigten arbeiten. Ihnen gilt unser besonderer Dank für ihre Unterstützung und Kooperation.

Dr. Philipp Schwertmann

Leitung des Fachbereichs

„Migration und Gute Arbeit (Brandenburg/Bund)“

Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg gGmbH



Einleitung

Unsere Analyse richtet den Blick auf zwei gesellschaftlich und wirtschaftlich besonders relevante Branchen: die Bauwirtschaft und das Gastgewerbe. Beide Branchen sind personalintensiv und weisen Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstrukturen auf, die das Risiko von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel erhöhen können. Die hohe Zahl migrantischer Beschäftigter, komplexe und teilweise undurchsichtige Beschäftigungsverhältnisse sowie prekäre Arbeitsbedingungen machen es notwendig, die spezifischen Risiken in beiden Branchen genauer in den Blick zu nehmen.

Die **Bauwirtschaft** ist durch wechselnde Baustellen, körperlich belastende Tätigkeiten und komplexe Subunternehmensstrukturen geprägt. Beschäftigte sind teilweise über mehrere Unternehmen, Nachunternehmen oder Vermittlungsagenturen eingesetzt, wodurch Verantwortlichkeiten schwer nachvollziehbar sein können. Zu den möglichen Risiken gehören lange Arbeitszeiten, unbezahlte Überstunden, Lohnvorenthaltung und Verstöße gegen den Arbeitsschutz. Wechselnde Arbeitsorte und kurze Beschäftigungszeiten können zudem den Zugang zu Informationen über Arbeitsrechte sowie zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten erschweren.

Auch das **Gastgewerbe** weist spezifische strukturelle Risiken auf. Unregelmäßige Arbeitszeiten, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit sowie hoher Arbeitsdruck prägen den Arbeitsalltag. Insbesondere in Küchen können Arbeitsbelastung und Arbeitszeiten hoch sein. In kleinen Betrieben werden Arbeitszeiten zudem teilweise weniger systematisch dokumentiert, während Löhne zu niedrig ausfallen oder vorenthalten werden können. Für Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen oder wenig Wissen über ihre Rechte kann es zudem schwieriger sein, Verstöße zu erkennen, sich dagegen zu wehren und Unterstützung zu erhalten.

In beiden Branchen sind migrantische Arbeitnehmer*innen überproportional vertreten. Für viele Migrant*innen bieten die Bauwirtschaft und das Gastgewerbe einen vergleichsweise niedrigschwelligen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Fehlende Anerkennung von Qualifikationen, geringe Deutschkenntnisse oder eine unsichere Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Situation können die Abhängigkeit von Arbeitgebern oder Vermittler*innen verstärken. Diese Abhängigkeit kann ausgenutzt werden, etwa durch die Androhung einer Kündigung, die Vorenthaltung von Löhnen oder die Bindung an eine vom*von der Arbeitgeber*in bereitgestellte Unterkunft. Die Angst vor aufenthaltsrechtlichen oder persönlichen Konsequenzen kann dazu führen, dass Betroffene in Ausbeutungssituationen verbleiben und vorhandene Beratungs- und Unterstützungsangebote nicht in Anspruch nehmen.

Die vorliegende Analyse untersucht Anzeichen von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe und beschreibt die spezifischen Risikofaktoren beider Branchen. Grundlage sind vor allem Fallschilderungen aus der Beratungspraxis sowie Fälle aus der öffentlichen Berichterstattung. Die darin beschriebenen Strukturen und Fallkonstellationen deuten darauf hin, dass es sich nicht ausschließlich um Einzelfälle handelt. Die Analyse kann und will keine Aussage darüber treffen, wie häufig solche Situationen vorkommen. Vielmehr soll sie das Bewusstsein für Anzeichen von Arbeitsausbeutung und Zwang bei zuständigen Behörden auf Bundes- und Landesebene, Beratungsstellen, Gewerkschaften und Unternehmen schärfen und dazu beitragen, Betroffene frühzeitig zu erkennen, zu schützen und zu unterstützen. Darüber hinaus soll sie ein vertieftes Verständnis für die unterschiedlichen Ausprägungen und komplexen Zusammenhänge von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe fördern.

Der Analyse liegt unsere Auffassung zugrunde, dass in Deutschland der Grundsatz „**Gute Arbeit für alle**“ gelten muss – **unabhängig von Herkunft, Branche oder Beschäftigungsform.**

Vorgehensweise

Erste Erkenntnisse zu den Arbeitsverhältnissen in beiden Branchen – **Bauwirtschaft** und **Gastgewerbe** – wurden mit Hilfe einer Presse- und Literaturrecherche gewonnen. In einem zweiten Schritt wurden Expert*innen-Interviews mit Berater*innen geführt, die migrantische Beschäftigte aus beiden Branchen betreut haben.

Für die **Bauwirtschaft** wurden Vertreter*innen aus Beratungsstellen zu Arbeitsrecht und Zwangsarbeit sowie weiteren Facheinrichtungen interviewt. Darunter waren Expert*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, der Fachstelle für Migration und Gute Arbeit Brandenburg, des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen, der Universität Göttingen und des PECO-Instituts e. V.

Für das **Gastgewerbe** wurden Vertreter*innen verschiedener Beratungsstellen interviewt. Darunter waren Expert*innen der CORRECT! – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern und zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel, des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit BEMA, der Bema – Beratung migrantischer Arbeitskräfte der Fachstelle „Faire Beschäftigung“ bei Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt, des FIM – Frauenrecht ist Menschenrecht e. V. in Frankfurt am Main sowie der Fachstelle für Migration und Gute Arbeit Brandenburg.

Für die vorliegende Analyse wurden detaillierte Fallschilderungen der Berater*innen und weiterer Expert*innen verwendet, die charakteristisch für die Arbeitsverhältnisse in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe sind. Auf der Grundlage dieser Berichte wurden exemplarische Falldarstellungen anonymisiert 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.¹ Auf Grundlage dieser Indikatoren erfolgt eine Analyse der Fälle und Situationen in der Bauwirtschaft und ins Gastgewerbe. In einem letzten Schritt werden Empfehlungen formuliert, wie Zwangsarbeit und Ausbeutung auf struktureller Ebene begegnet werden könnte.

Anzeichen erkennen

Über das tatsächliche Ausmaß von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel liegen nach wie vor keine gesicherten Erkenntnisse vor. Die Zahlen der Strafverfolgungsbehörden, des KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e. V.², der Berichterstattungsstelle Menschenhandel³ und des bundesweiten Arbeit und Leben Beratungsnetzwerks Gute Arbeit zeigen jedoch, dass es sich um ein relevantes gesellschaftliches Phänomen handelt. Nach dem Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung des BKA⁴ wurden im Jahr 2025 58 Ermittlungsverfahren erfasst – ein neuer Höchststand und ein Anstieg von 41,5 Prozent gegenüber 2021, als 28 Verfahren registriert wurden. Gleichzeitig wurden 207 Betroffene festgestellt, 21,1 Prozent mehr als im Vorjahr. Auch die Zahl der durch den Zoll geführten Verfahren ist stetig gestiegen, von einem Verfahren im Jahr 2020 auf 21 Verfahren im Jahr 2025. Es ist zu vermuten, dass diese Entwicklung wesentlich auf die gestiegene Sensibilität innerhalb des Zolls gegenüber Ausbeutungssituationen zurückzuführen ist.

Die in der vorliegenden Analyse beschriebenen Fälle zeigen, dass Arbeitsausbeutung unterschiedliche Formen annehmen und mit weiteren Rechtsverletzungen verbunden sein kann. Da das BKA in seinem Bundeslagebild nach wie vor von einem hohen Dunkelfeld ausgeht, ist es wichtig, den Blick auf mögliche Ausbeutungssituationen gerade in Branchen mit einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter zu schärfen. Von den 58 im Jahr 2025 erfassten Verfahren kam in 35 Fällen der Kontakt zu den Betroffenen durch Polizei oder Zoll zustande. In 23 Fällen wandten sich die Betroffenen selbstständig oder in Begleitung von Betreuungskräften der Beratungsstellen zu

Zwangsarbeit oder anderer Dritter an die Ermittlungsbehörden. Dies zeigt, wie wichtig es ist, dass auch Stellen außerhalb der Strafverfolgung mögliche Anzeichen erkennen und wissen, wie sie Betroffene an geeignete Beratungs- und Unterstützungsangebote weitervermitteln können. Sensibilisierung und eine hohe Handlungskompetenz bei Behörden, Beratungsstellen, Gewerkschaften und weiteren Akteur*innen sind daher zentrale Voraussetzungen dafür, Betroffene frühzeitig zu erkennen und ihnen Zugang zu Schutz und ihren Rechten zu ermöglichen.

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.⁵ Die Indikatoren für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel sind in sechs Hauptkategorien unterteilt. Die ersten drei Kategorien beziehen sich auf Täuschung, Nötigung oder Ausnutzung von Hilflosigkeit⁶ 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 folgenden Indikatoren dienen nicht dazu, einzelne Fälle schematisch zu bewerten. Vielmehr sollen sie dabei unterstützen, Auffälligkeiten wahrzunehmen, verschiedene Anzeichen miteinander in Beziehung zu setzen und bei Bedarf weitere Unterstützung hinzuzuziehen. Ziel ist es, die Handlungssicherheit derjenigen zu stärken, die im beruflichen Alltag mit potenziell Betroffenen in Kontakt kommen.

Die ILO-Indikatoren

1 Anwerbung durch Betrug und Täuschung

Getäuscht über

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

2 Anwerbung durch Gewalt oder Nötigung

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

3 Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit

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



4 Ausbeutung

durch

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

5 Gewalt oder Nötigung vor Ort

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

6 Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort

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



„Guten Morgen, mein Name ist Sorin
und ich arbeite im Trockenbau.“



Anzeichen erkennen in der Bauwirtschaft

Die Baubranche gehört zu den bedeutendsten Wirtschaftszweigen in Deutschland. Basierend auf den Daten des Branchenverbands der Bauindustrie waren 2024 2,6 Millionen aller erwerbstätigen Personen im Baugewerbe beschäftigt. Dabei werden etwa zehn Prozent des Bruttoinlandsproduktes für Bauinvestitionen verwendet.⁷ Die Baubranche ist durch eine vielschichtige und stark fragmentierte Struktur gekennzeichnet. Neben großen Baukonzernen umfasst sie vor allem eine Vielzahl kleiner und mittelständischer Unternehmen sowie eine hohe Zahl an Nachunternehmern. Insbesondere auf Großbaustellen sind mehrstufige Subunternehmensketten verbreitet. Fast 80 Prozent aller Baufirmen haben höchstens zehn Mitarbeitende, lediglich 2,8 Prozent beschäftigen mehr als 50 Mitarbeitende.⁸



Ein anhaltender Trend in der Baubranche besteht darin, dass größere Unternehmen ihr Eigenpersonal reduzieren und dadurch eigene Personalkosten senken, während die Aufwendungen für die Beauftragung von Subunternehmen steigen.¹⁰ Die Vergabe einzelner Gewerke an spezialisierte Nachunternehmern ist in der Bauwirtschaft gängige Praxis. Diese beauftragen wiederum häufig weitere Unternehmen mit der Ausführung von Arbeiten. Auf diese Weise entstehen teilweise lange und intransparente Subunternehmensketten, bei denen die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsformen für Auftraggeber*innen nur schwer nachvollziehbar sind.¹¹ Dabei werden prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeit-

überschreitungen, nicht gezahlte Löhne oder fehlender Arbeitsschutz und Arbeitsunfälle bereits seit langem von verschiedenen Stellen beobachtet.¹²

Ein Viertel der auf deutschen Baustellen arbeitenden Personen besitzen keinen deutschen Pass.¹³ Ein Großteil der Bauarbeitenden kommt aus Süd- und Osteuropa. Darunter sind Rumänien und Polen die größten Herkunftsländer.¹⁴ Darüber hinaus gehören die Balkanstaaten, vor allem Serbien, und die ehemaligen Mitgliedstaaten der Sowjetunion, insbesondere Georgien, die Ukraine und die zentralasiatischen Staaten, zu den häufigeren Herkunftsregionen.

Damit weist die Bauwirtschaft eine Reihe struktureller Merkmale auf, die Arbeitsausbeutung und – in besonders schweren Fällen – Zwangsarbeit und Menschenhandel begünstigen können. Dazu gehören insbesondere die hohe Zahl von Subunternehmen und Sub-Subunternehmen, der Einsatz von Arbeitsmigrant*innen, informelle Vermittlungsstrukturen, wechselnde Arbeitsorte sowie ein hoher Preis- und Zeitdruck. Dabei ist zwischen ausbeuterischen, rechtswidrigen Arbeitsbedingungen und Zwangsarbeit zu unterscheiden. Im BKA-Bundeslagebild

wurden für das Jahr 2025 insgesamt 29 Betroffene von Arbeitsausbeutung im Bausektor festgestellt. Damit war die Bauwirtschaft die vierthäufigste der erfassten Branchen.¹⁵ Allerdings werden viele Betroffene vermutlich gar nicht als solche erkannt. Häufig wechselnde Arbeitsorte, fehlende Kenntnis über Zuständigkeiten auf der Baustelle und die Unübersichtlichkeit insbesondere von Großbaustellen können dazu beitragen, dass Personen unerkannt ausgebeutet oder sogar zur Arbeit gezwungen werden.



Beschäftigungsformen in der Baubranche

Beschäftigung auf deutschen Baustellen kann über unterschiedliche rechtliche und vertragliche Modelle erfolgen. Zu den wichtigsten Formen gehören:

1. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei einem deutschen Unternehmen

Die Beschäftigten sind bei einem in Deutschland ansässigen Bauunternehmen angestellt und unterliegen grundsätzlich der deutschen Sozialversicherung.

2. Entsendung durch ein ausländisches Unternehmen

Beschäftigte ausländischer Bauunternehmen werden vorübergehend nach Deutschland entsandt, um hier Bauleistungen zu erbringen. Sie bleiben dabei in der Regel bei dem*der ausländischen Arbeitgeber*in angestellt. Sozialversicherungsbeiträge werden im Entsendungsland entrichtet.

3. Solo-Selbstständigkeit

Personen erbringen Bauleistungen als Selbstständige und arbeiten ohne eigene Beschäftigte. In der Praxis besteht dabei insbesondere auf Baustellen das Risiko von Scheinselbstständigkeit, wenn die tatsächlichen Arbeitsbedingungen einer abhängigen Beschäftigung entsprechen.

4. Beschäftigung über die Westbalkanregelung

Die Westbalkanregelung ermöglicht Staatsangehörigen bestimmter Westbalkanstaaten den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie ist in § 26 Abs. 2 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) geregelt und ermöglicht Staatsangehörigen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien einen erleichterten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Voraussetzung ist grundsätzlich ein konkretes Beschäftigungsverhältnis.

Umgehung von Sozialversicherung und Arbeitsrecht

Innerhalb und neben diesen regulären Beschäftigungsformen gibt es in der Praxis auch Modelle, die zur Umgehung von Sozialversicherungsbeiträgen, Mindestlohn- oder Arbeitszeitvorschriften genutzt werden können. Dazu gehören beispielsweise Minijob- oder kurzfristige Beschäftigungen, bei denen tatsächlich dauerhaft und in größerem Umfang gearbeitet wird, während ein Teil des Arbeitsentgelts nicht ordnungsgemäß abgerechnet wird.

Auch die kurzfristige Beschäftigung kann auf Baustellen missbräuchlich eingesetzt werden. Sie ist grundsätzlich für zeitlich begrenzte Beschäftigungen vorgesehen und kann unter bestimmten Voraussetzungen sozialversicherungsfrei sein. Wird sie jedoch lediglich genutzt, um eine tatsächlich dauerhafte oder umfangreiche Beschäftigung formal als kurzfristige Tätigkeit auszugestalten, kann dies auf eine Umgehung sozialversicherungsrechtlicher Pflichten hindeuten.

Darüber hinaus sind auf deutschen Baustellen ausländische Dienstleistungs- und Werkvertragsmodelle anzutreffen, etwa polnische Dienstleistungsverträge. Je nach konkreter Ausgestaltung können diese zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung liegen. Entscheidend ist daher nicht allein die Bezeichnung des Vertrags, sondern die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit und die Weisungs- und Eingliederungsverhältnisse auf der Baustelle.¹⁶

Erkennen mit Hilfe der ILO-Indikatoren

1 Anwerbung durch Betrug und Täuschung

Getäuscht über

... die Art der Arbeit, den Arbeitsort oder den*die Arbeitgeber*in

Die Anwerbung von Beschäftigten für die Baubranche erfolgt über unterschiedliche Wege. Neben persönlichen Kontakten spielen informelle Vermittler*innen, soziale Medien und Vermittlungsagenturen in den Herkunftsländern eine wichtige Rolle. Gerade bei grenzüberschreitender Beschäftigung können die Informationen, die Beschäftigte vor ihrer Einreise erhalten, von den tatsächlichen Bedingungen in Deutschland abweichen. Für die Betroffenen ist dabei teilweise nicht transparent, für welches Unternehmen sie tatsächlich arbeiten, wer auf der Baustelle Weisungen erteilt oder ob sie ordnungsgemäß angemeldet sind. Versprechungen von einem regulären Arbeitsvertrag, einen bestimmten Stundenlohn oder gezielte Arbeitszeiten entsprechen dann nicht den Bedingungen, die Beschäftigte nach ihrer Ankunft tatsächlich vorfinden.

Dies betrifft insbesondere Beschäftigte, die über informelle Vermittler*innen angeworben werden. Wenn die Kommunikation überwiegend über diese Personen erfolgt, haben Arbeitnehmer*innen häufig keine Möglichkeit, die Angaben über den*die zukünftigen Arbeitgeber*innen oder die Arbeitsbedingungen vorab zu überprüfen. Die komplexen Strukturen der Bauwirtschaft können diese Intransparenz zusätzlich verstärken. Zwischen Auftraggeber*in und Beschäftigten stehen häufig General- und Subunternehmen, teilweise über mehrere Ebenen. Für Beschäftigte wird dadurch schwer nachvollziehbar, wer für ihre Beschäftigung und die Einhaltung ihrer Rechte verantwortlich ist.

„Nie hätte ich gedacht, dass mir so etwas passiert. Der Vermittler in Bulgarien hat mir versichert, dass es keine Probleme geben wird.“

(Bulgarischer Bauarbeiter¹⁷)

Fallbeispiel:

Alexandru¹⁸ aus Rumänien wird für eine Tätigkeit auf einer Berliner Baustelle angeworben. Ihm wird ein reguläres Arbeitsverhältnis in Deutschland in Aussicht gestellt. Der versprochene Arbeitsvertrag wird ihm jedoch nie ausgehändigt. Nachdem er zuerst regelmäßig bezahlt wird, erhält er seinen Lohn nach einigen Wochen nur noch unregelmäßig und schließlich gar nicht mehr.

... den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrags

Ein weiteres Risiko in der Bauwirtschaft entsteht, wenn Beschäftigte nicht wissen, für welches Unternehmen sie tatsächlich arbeiten und welche Vertragsform ihrer Tätigkeit zugrunde liegt. In der Baubranche können mehrere Unternehmen zwischen dem Auftraggebenden und den tatsächlich auf der Baustelle eingesetzten Beschäftigten stehen. Beschäftigte werden beispielsweise über Werk- oder Dienstverträge beschäftigt oder als Selbstständige geführt, obwohl sie tatsächlich weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisation eines Unternehmens eingebunden sind. Auch innerhalb von Subunternehmensketten kann für Beschäftigte schwer erkennbar sein, wer ihr*e tatsächlicher Arbeitgeber*in ist. Dies erschwert insbesondere die Durchsetzung von Lohnansprüchen.

Fallbeispiel:

Lukasz aus Polen arbeitet auf mehreren Baustellen und hat nach eigenen Angaben Anspruch auf mehr als 8.000 Euro netto an ausstehenden Löhnen gegen seinen Arbeitgeber. Das Arbeitsgericht bestätigt seine Lohnansprüche. Kurz darauf meldet sein Arbeitgeber Insolvenz an. Für Lukasz ist anschließend nicht nachvollziehbar, an welches der beteiligten Unternehmen er sich innerhalb der Subunternehmenskette wenden könnte, um seine Ansprüche weiter durchzusetzen.

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

Bei grenzüberschreitender Beschäftigung können fehlende oder fehlerhafte Dokumente eine besondere Abhängigkeit schaffen. Berichten aus der Beratungspraxis zufolge wurden unter anderem fehlende A1-Bescheinigungen¹⁹, nicht ordnungsgemäße Entsendungen (z. B. durch sog. Briefkastenfirmen) und nachträglich erstellte Dokumente festgestellt. Dabei wird den Beschäftigten bei der Anwerbung in Aussicht gestellt oder die falsche Vorstellung bei ihnen erweckt, dass sich die Ausbeuter*innen um die rechtmäßige Erstellung oder Organisation von Arbeits- und Aufenthaltspapieren kümmern würden.



**Fallbeispiel:**

*Bohdan aus der Ukraine ist in Polen beschäftigt und wird anschließend nach Deutschland entsandt. Nach einem schweren Arbeitsunfall stellt sich heraus, dass die erforderlichen Nachweise für seine Entsendung nicht vollständig vorliegen. Eine A1-Bescheinigung ist zunächst nicht vorhanden und wird erst später nachträglich ausgestellt. Bei seiner Anwerbung verlässt sich Bohdan auf die Zusage des Vermittlers, dass die Beschäftigung in Deutschland problemlos verlaufen werde. Der tatsächlich gezahlte Lohn entspricht jedoch von Beginn an nicht den getroffenen Zusagen. Nach wenigen Wochen verfügt Bohdan kaum noch über finanzielle Mittel und muss sich bei Kolleg*innen Geld leihen, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten.*

3 Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit

... Ausnutzung fehlender Bildung (inkl. Sprachkenntnisse)

Viele Arbeitsmigrant*innen kennen die in Deutschland geltenden Arbeitsbedingungen und tariflichen Regelungen nicht. Dadurch können sie schwer einschätzen, ob ihnen tatsächlich der ihnen zustehende Lohn gezahlt wird, ob Arbeitszeiten rechtmäßig sind oder ob ein Vertrag den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Neben fehlenden Sprachkenntnissen kann auch mangelnde Alphabetisierung ein Problem sein. So sind Arbeitnehmende, selbst wenn ein Vertrag vorliegt, nicht in der Lage, diesen auf Richtigkeit zu prüfen. Weiterhin ist es für diese Betroffenen noch schwerer, ihre Ansprüche beispielsweise durch schriftliche Geltendmachung oder Klagen durchzusetzen.

**Fallbeispiel:**

Alexandru weiß nicht, dass ihm für seine Tätigkeit ein deutlich höherer tariflicher Lohn zustehen könnte. Nach Angaben aus der Beratung hätte er als Hilfsarbeiter im Jahr 2018 Anspruch auf einen Tariflohn von 11,30 Euro pro Stunde. Stattdessen akzeptiert er einen Stundenlohn von lediglich fünf bis sechs Euro. Erst durch die Beratung wird ihm bewusst, dass seine tatsächliche Vergütung erheblich von den für seine Tätigkeit geltenden tariflichen Bedingungen abweicht.

... Ausnutzung von Mangel an Informationen

Ein Mangel an Informationen über Regularien, insbesondere Arbeitsrechte, über die Arbeit von Behörden oder über Beratungsangebote kann Beschäftigte besonders verwundbar machen. Gerade bei neu eingereisten Arbeitnehmer*innen fehlt häufig ein Netzwerk, das ihnen verlässlich erklären kann, welche Rechte ihnen zustehen und an wen sie sich bei Problemen wenden können. Für Beschäftigte aus Drittstaaten kann dabei auch die Aufenthaltsrechtliche Situation einen besonderen Abhängigkeitsfaktor darstellen. Aus der Beratungspraxis werden unter anderem Beschäftigte aus Moldau, Georgien und Serbien genannt. Bei diesen Personengruppen besteht regelmäßig Unsicherheit darüber, ob die eigene Beschäftigung oder der Aufenthalt in Deutschland rechtmäßig ist. Diese Unsicherheit kann dazu führen, dass Betroffene Rechtsverletzungen hinnehmen oder aus Angst vor Behörden keinen Kontakt zu Beratungsstellen aufnehmen. Die Abhängigkeit kann sich insbesondere dann verstärken, wenn Beschäftigte davon ausgehen, dass ihr Aufenthaltsrecht unmittelbar von ihrem*r Arbeitgeber*in oder ihrem konkreten Arbeitsverhältnis abhängt.

Zudem kursieren insbesondere in den sozialen Medien Unmengen von Fehlinformationen, die eine sachgerechte Bewertung der eigenen Situation weiter erschweren. Das betrifft unter anderem Informationen über Mindest- und Tariflöhne, Arbeitszeit, Sozialversicherung, Arbeitsunfälle und die Bedeutung von A1-Bescheinigungen oder anderen Entsendedokumenten.

**Fallbeispiel:**

Bohdan arbeitet seit April in Deutschland, nachdem er von einem Unternehmen aus Polen entsandt worden ist. Bereits zum Zeitpunkt der Entsendung sind seine rechtliche und soziale Absicherung jedoch nicht ausreichend geklärt. Ihm liegen keine vollständigen Unterlagen für seine Beschäftigung in Deutschland vor. Eine Versicherungskarte und eine A1-Bescheinigung sind nicht vorhanden. Zudem besteht offenbar keine ausreichende Absicherung für den Fall eines Arbeitsunfalls. Für Bohdan ist daher nicht nachvollziehbar, ob er ordnungsgemäß versichert ist und wer im Falle eines Arbeitsunfalls für seine medizinische Versorgung zuständig ist. Erst nach seinem Arbeitsunfall stellt sich heraus, dass seine medizinische Versorgung nicht eindeutig abgesichert ist.

4 Ausbeutung

... Extrem lange Arbeitszeiten

Überlange Arbeitszeiten sind ein Anzeichen von Ausbeutung in der Baubranche, das durch unzählige Fallschilderungen und Aufzeichnungen aus der Beratungspraxis dokumentiert wird. Besonders problematisch sind Arbeitszeiten, die deutlich über die vertraglich vereinbarte oder gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinausgehen und nicht entsprechend vergütet werden. So werden Arbeitnehmende dazu angehalten, bis zu 16 Stunden pro Tag zu arbeiten. Aus der Beratungspraxis wird von regelmäßigen Arbeitstagen von 6:00 oder 7:00 Uhr bis 18:00 Uhr berichtet.

... Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

Die Unterbringung durch den*die Arbeitgeber*in kann die Abhängigkeit des Beschäftigten deutlich verschärfen. Bei Beschäftigten aus dem Ausland wird die Unterkunft teilweise direkt von den Arbeitgeber*innen oder Vermittler*innen organisiert und angeboten. Bereits bei der Anwerbung werden falsche oder unvollständige Angaben gemacht. Beschäftigte können mit der Aussicht auf eine angemessene Unterkunft angeworben werden, während sie tatsächlich in stark belegten oder ungeeigneten Unterkünften untergebracht werden. Dabei entsteht ein doppeltes Abhängigkeitsverhältnis: Verliert der*die Beschäftigte den Job, verliert er*sie zugleich das Dach über dem Kopf. Entgegen den häufig geäußerten Versprechungen

September 2020

Kalender tag	begin	Pause	Ende	Stunden
1	7:00	1	18:00	10
2	7:00	1	18:00	11
3	7:00	1	18:00	10
4	7:00	1	18:30	10,5
5	7:00	30'	12:30	5
6	—	—	—	—
7	7:00	1	19:30	11,5
8	7:00	1	18:30	10,5
9	7:00	1	19:00	11
10	7:00	1	18:00	10
11	7:00	1	19:00	11
12	7:00	30'	12:30	5
13	—	—	—	—
14	7:00	1	18:00	10
15	7:00	1	18:00	10
16	7:00	1	18:30	10,5
17	7:00	1	18:00	10
18	7:00	1	18:30	10,5
19	7:00	30'	12:30	5
20	—	—	—	—
21	7:00	1	19	11
22	7:00	1	19	11
23	7:00	1	17	9
24	7:00	1	18	10
25	7:00	1	19	11
26	7:00	30'	12:30	5
27	—	—	—	—
28	7:00	1	18:30	10,5
29	7:00	1	18:30	10,5
30	7:00	1	18:30	10,5
				Summe: 250

Abbildung 1: Die eigenhändige Aufzeichnung zeigt die Arbeitszeitdokumentation eines Bauarbeiters mit 250 Stunden im Monat. In einem vergleichbaren Fall, der im BKA-Bundeslagebild 2025 benannt wurde, ist von 277 Arbeitsstunden im Monat die Rede.²⁰ (Quelle: PECO-Institut e. V.)

entsprechen die tatsächlichen Bedingungen der Unterbringung vielfach nicht den Erwartungen. Beschäftigte sind unter anderem mit überbelegten Unterkünften, hohen Mietkosten und unzureichenden hygienischen Bedingungen konfrontiert.

So werden teilweise bis zu 20 Personen in Zwei- bis Drei-Zimmer-Wohnungen untergebracht. Berater*innen berichten zudem von Fällen, in denen Beschäftigte direkt auf Baustellen untergebracht werden. Dort wurden unter anderem Kühlschränke, Kochutensilien sowie improvisierte Schlafstätten vorgefunden.

... Gefährliche Arbeitsbedingungen

Auf Baustellen bestehen aufgrund der Arbeitsbedingungen grundsätzlich erhöhte Unfall- und Gesundheitsrisiken. Entsprechend gelten umfangreiche Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. In der Praxis können diese Schutzvorschriften jedoch insbesondere bei ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen unterlaufen oder nicht ausreichend umgesetzt werden. Aus der Beratungspraxis sind unter anderem Fälle bekannt, in denen Beschäftigte ohne ausreichende Einweisung oder Qualifikation mit gefährlichen Tätigkeiten betraut werden, notwendige persönliche Schutzausrüstung fehlt oder nicht zur Verfügung gestellt wird und Beschäftigte mit gesundheitsgefährdenden Stoffen oder unsicheren Maschinen und Arbeitsgeräten arbeiten müssen.

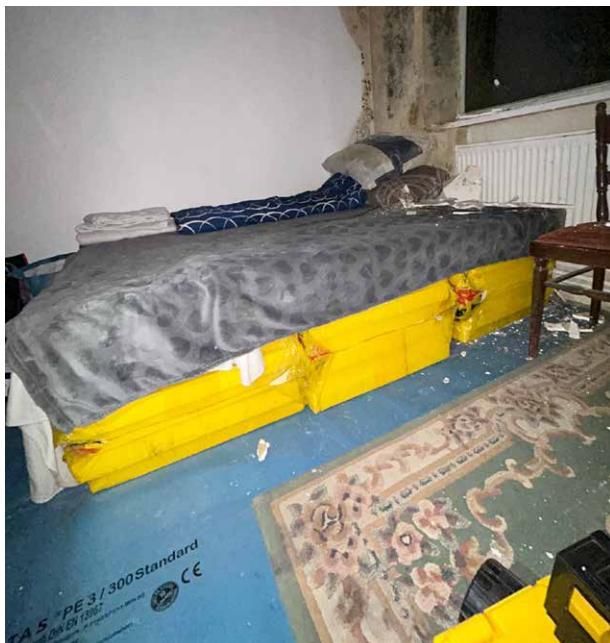
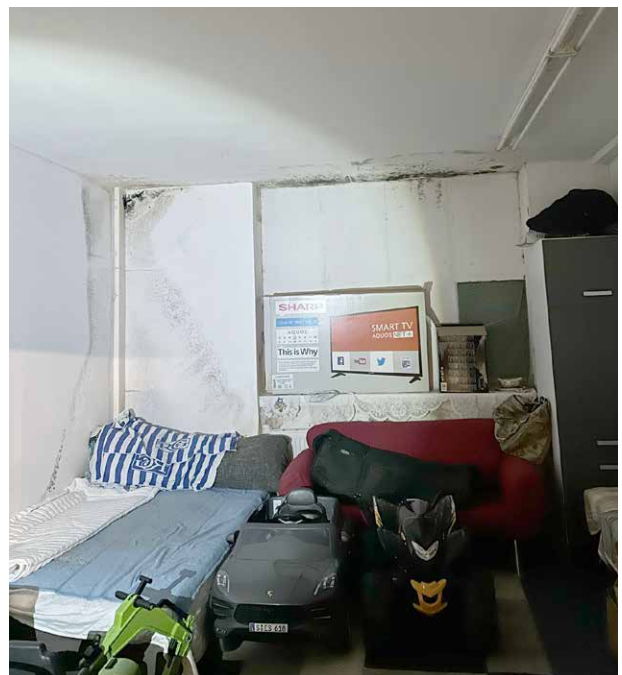


Abbildung 2 (links): Das Foto zeigt ein aus Baumaterialien improvisiertes Bett. Dämmmaterial und alte Möbel wurden im Rahmen einer Zollkontrolle in einer Lagerhalle entdeckt. (Quelle: Hauptzollamt Kiel)

Abbildung 3 und 4 (unten): Die Fotos zeigen die Unterbringung mehrerer Beschäftigter in schimmelbefallenen und unhygienischen Räumlichkeiten. Die Beschäftigten waren in einem abgelegenen Haus ohne ausreichende Wasser- und Heizungsversorgung untergebracht. (Quelle: Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA)



Für Beschäftigte in prekären oder ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen kann sich daraus eine besondere Gefährdung ergeben. Die Bereitschaft, gefährliche oder nicht ausreichend geschützte Arbeiten auszuführen, kann dabei auch durch die wirtschaftliche Abhängigkeit von dem*der Arbeitgeber*in und die Sorge vor einem Verlust des Arbeitsplatzes beeinflusst werden. Gerade migrantisches Beschäftigte verfügen zudem teilweise nur über begrenzte Kenntnisse ihrer Rechte und der bestehenden Arbeitsschutzvorschriften. Dies kann es erschweren, auf Gefährdungen hinzuweisen, Schutzmaßnahmen einzufordern oder die Arbeit unter unsicheren Bedingungen abzulehnen. Zudem wissen sie teilweise nicht, ob sie ausreichend sozial abgesichert sind und welche Rechte sie bei Arbeitsunfällen haben.



Fallbeispiel:

Bohdan arbeitet auf einer Großbaustelle und wird für Arbeiten in einer Höhe von etwa sechs bis acht Metern eingesetzt. Von einem Vorgesetzten erhält er einen Joystick zur Bedienung einer Hebebühne. Nach den vorliegenden Angaben ist die Hebebühne nicht ordnungsgemäß überprüft worden. Beim Herunterfahren klemmt die Plattform an einer Öffnung. Als Bohdan die Situation überprüfen will, wird sein Kopf eingeklemmt. Er erleidet schwerste Kopfverletzungen, unter anderem verliert er ein Auge. Nach dem Unfall werden die Angaben zum Unfallhergang durch den Arbeitgeber nachträglich verändert. Bohdan wird vorgeworfen, die Hebebühne ohne Erlaubnis benutzt zu haben.



Arbeitsunfälle in der Bauwirtschaft²¹

Die Berufsgenossenschaft Bauwirtschaft verzeichnet im Jahr 2024 im Vergleich zu den anderen Bereichen die meisten Arbeitsunfälle pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden:

Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden nach Bereich und Berufsgenossenschaft

Bauwirtschaft: 28,79
Verkehrswirtschaft Post-Logistik
Telekommunikation: 25,13
Holz und Metall: 20,12
Nahrungsmittel und Gastgewerbe: 18,51
Handel und Warenlogistik: 15,46
Rohstoffe und chemische Industrie: 11,28
Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse: 10,55
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege: 9,91
Verwaltung: 7,21

... Niedriger oder kein Lohn

Eine unangemessen niedrige oder vollständig ausbleibende Entlohnung kann ein zentrales Merkmal für Ausbeutung sein. Wenn zum Beispiel in der Baubranche Beschäftigte trotz Vollzeittätigkeit, hoher Arbeitsbelastung und teilweise sehr langen Arbeitszeiten nur eine geringe tatsächliche Vergütung erhalten, wird die Ausbeutung deutlich. Besonders problematisch ist, wenn die ausgezahlte Entlohnung erheblich von den vereinbarten Arbeitsbedingungen, dem tatsächlich geleisteten Arbeitsumfang oder dem für die Tätigkeit maßgeblichen Lohnniveau abweicht. Verstärkt wird die Ausbeutung, wenn Überstunden nicht oder nur teilweise vergütet werden, Beschäftigte formal als Hilfskräfte eingestuft werden, obwohl sie höherwertige Tätigkeiten ausüben, oder wenn Teile des tatsächlich geleisteten Arbeitsumfangs nicht erfasst und bezahlt werden.

Die Ausbeutung zeigt sich damit nicht allein in der Höhe des ausgezahlten Lohns. Entscheidend ist vielmehr das Verhältnis zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeit und der dafür erhaltenen Vergütung. Ein deutliches Missverhältnis kann insbesondere dann entstehen, wenn lange Arbeitszeiten, hohe Arbeitsbelastung und zusätzliche Tätigkeiten mit einer Entlohnung verbunden sind, die den tatsächlichen Arbeitsumfang nicht angemessen berücksichtigt oder hinter den branchenüblichen und insbesondere tariflichen Löhnen zurückbleibt.



Fallbeispiel:

Alexandru arbeitet in Deutschland zunächst für fünf bis sechs Euro pro Stunde. Der ihm zustehende Lohn (zum derzeitigen Stand 11,30 Euro für Hilfsarbeitende) war somit um circa die Hälfte unterschritten. Die zunächst regelmäßigen Zahlungen wurden zudem nach einigen Wochen unregelmäßig und schließlich vollständig eingestellt.

... Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages

Auch jenseits der Lohnzahlung berichten Beratungsstellen von Fällen, in denen die vertraglich vereinbarten oder gegenüber Behörden angegebenen Arbeitsbedingungen erheblich von der tatsächlichen Beschäftigung abweichen. Dies betrifft insbesondere die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und den tatsächlichen Umfang der geleisteten Arbeit. Beschäftigte arbeiten teilweise deutlich mehr Stunden, als vertraglich oder gegenüber den zuständigen Stellen angegeben sind. Werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nicht entsprechend erfasst, erschwert dies nicht nur die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche, sondern kann auch dazu führen, dass Beschäftigte ihre Ansprüche auf Vergütung, Urlaub oder andere Leistungen nicht vollständig geltend machen können.

**Fallbeispiel:**

Jakub arbeitet in Vollzeit oder sogar darüber hinaus, ist vertraglich jedoch lediglich über einen Midijob mit einem monatlichen Einkommen von rund 600 Euro beschäftigt. Einen weiteren Teil seines Einkommens erhält er „bar auf die Hand“. Damit entspricht der vertraglich festgehaltene Beschäftigungsumfang nicht der tatsächlich geleisteten Arbeit. Für Jakub erschwert dies insbesondere die vollständige Dokumentation seines Beschäftigungsverhältnisses und der daraus entstehenden Ansprüche.

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

Fehlende oder ungeklärte soziale Absicherung kann die Situation der Beschäftigten verschlechtern und Abhängigkeiten verstärken. Dies gilt insbesondere bei grenzüberschreitender Beschäftigung und Entsendung, wenn für die Beschäftigten unklar ist, ob sie ordnungsgemäß angemeldet und sozialversichert sind, welche Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden und welcher Versicherungsträger im Krankheitsfall oder bei einem Arbeitsunfall zuständig ist. Werden Beschäftigte bei der Anwerbung oder vor Beginn ihrer Tätigkeit nicht ausreichend über ihre rechtliche und soziale Absicherung informiert oder erhalten sie keine entsprechenden Nachweise, können sie ihre Rechte und Ansprüche häufig nur schwer einschätzen und durchsetzen. Dadurch können Abhängigkeiten entstehen oder verstärkt werden: Beschäftigte sind auf den*die Arbeitgeber*in angewiesen, um Informationen oder Dokumente zur Klärung ihrer Absicherung zu erhalten. Die Unsicherheit über den eigenen Versicherungsschutz kann zudem Druck erzeugen und Beschäftigte davon abhalten, sich gegen problematische Arbeitsbedingungen zu wehren, sich arbeitsunfähig zu melden oder ihre Ansprüche geltend zu machen.

Besonders gravierend ist dies, wenn erst bei Eintritt einer Krankheit oder eines Arbeitsunfalls deutlich wird, dass der Versicherungsschutz ungeklärt oder nicht ausreichend ist. Dann können neben der gesundheitlichen Belastung zusätzliche Unsicherheit über die medizinische Versorgung und Kostenübernahme entstehen.

**Fallbeispiel:**

Nach Bohdans schwerem Arbeitsunfall ist zunächst unklar, ob und über welchen Versicherungsträger er abgesichert ist. Eine Versicherungskarte und eine A1-Bescheinigung liegen nicht vor. Auch eine ausreichende Absicherung für Arbeitsunfälle ist zunächst nicht nachgewiesen. Nach dem Unfall wird Bohdan im Krankenhaus notbehandelt und muss sich mehreren lebensrettenden Operationen unterziehen. Nach seiner Entlassung ist die weitere medizinische Versorgung zunächst ungeklärt, da kein zuständiger Krankenversicherungsträger bestätigt werden kann. Bohdan beziehungsweise seine gesetzliche Betreuung wenden sich deshalb an die Berufsgenossenschaft. Auch hier kann keine Krankenversicherung bestätigt werden. Mit Unterstützung der Beratungsstelle gelingt es schließlich, dass die Berufsgenossenschaft Bau und die Verbindungsstelle für Polen weitere medizinische Behandlungen bewilligen. Die weitere Versorgung bleibt damit zunächst von der Klärung der Zuständigkeiten und der jeweiligen Kostenübernahme abhängig. Für Bohdan besteht insbesondere nach dem Arbeitsunfall eine erhebliche Unsicherheit darüber, wer für seine medizinische Behandlung und die damit verbundenen Kosten aufkommt.

... Lohnmanipulationen

Lohnmanipulationen können in der Bauwirtschaft unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören insbesondere die unvollständige oder falsche Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, die falsche Eingruppierung der Tätigkeit und damit eine zu niedrige Bezahlung, etwa als ungelernte*r Helfer*in, sowie die Nichtauszahlung oder Vorenthaltung von Urlaubsansprüchen. Auch die Aufteilung des Lohns in einen offiziell dokumentierten und einen nicht dokumentierten Teil kann dazu führen, dass Beschäftigte ihre Ansprüche nicht vollständig nachvollziehen und durchsetzen können.

In der Beratungspraxis wird davon berichtet, dass den Beschäftigten offiziell nur ein Teil ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abgerechnet wird oder dass ihre tatsächliche Tätigkeit und Arbeitszeit nicht vollständig dokumentiert werden. Dadurch entstehen erhebliche Differenzen zwischen dem tatsächlich erwirtschafteten bzw. zustehenden und dem offiziell ausgewiesenen Einkommen. Für die Beschäftigten kann dies nicht nur unmittelbare finanzielle Nachteile bedeuten. Eine unvollständige Dokumentation erschwert auch den Nachweis geleisteter Arbeitsstunden und damit die Durchsetzung von Ansprüchen auf Lohn, Urlaub oder andere arbeitsrechtliche Leistungen. Besonders problematisch ist dies, wenn Beschäftigte aufgrund ihrer Abhängigkeit von dem*der Arbeitgeber*in oder mangelnder Kenntnisse über ihre Rechte Schwierigkeiten haben, die korrekte Abrechnung einzufordern.

**Fallbeispiel:**

Der Arbeitgeber von Lukasz meldet gegenüber der Sozialkasse Urlaubstage für ihn an. Tatsächlich muss Lukasz jedoch auch während dieses Zeitraums auf der Baustelle arbeiten. Dadurch entsteht gegenüber der Sozialkasse der Eindruck, dass Lukasz Urlaub nimmt, obwohl er tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt. Die während des vermeintlichen Urlaubs geleisteten Arbeitsstunden werden dadurch nicht als reguläre Arbeitszeit erfasst. Infolgedessen wird ein Teil seiner tatsächlich geleisteten Arbeit nicht vergütet, sodass Lukasz entsprechend weniger Lohn erhält.

**Fallbeispiel:**

Sorin aus Rumänien wird gemeinsam mit seinen Kollegen nach bis zu 13-stündigen Arbeitstagen ohne geregelte Pausen und mit minimaler Verpflegung nachts in einer Lagerhalle eingesperrt. Die Fenstergriffe sind abgeschraubt und die Tür wird von außen mit einem Vorhängeschloss abgeschlossen.

**Urlaubsbetrug**

In der Bauwirtschaft gibt es ein besonderes Urlaubskassenverfahren.²² Die SOKA-BAU²³ führt für gewerbliche Beschäftigte ein Urlaubskonto. Arbeitgeber*innen müssen monatlich unter anderem die Beschäftigungstage, geleistete lohnzahlungspflichtige Stunden sowie gewährte Urlaubstage und die dafür gezahlte Urlaubsvergütung melden.

Problematisch wird es, wenn Beschäftigte offiziell als im Urlaub befindlich gemeldet werden, tatsächlich aber weiter auf der Baustelle arbeiten. Der Urlaub erscheint dann in den Meldungen gegenüber der SOKA-BAU, während die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung tatsächlich erbringen. Die geleisteten Stunden werden dadurch nicht als reguläre Arbeitszeit erfasst und auch nicht vergütet, zugleich verlieren sie damit einen Urlaubstag.

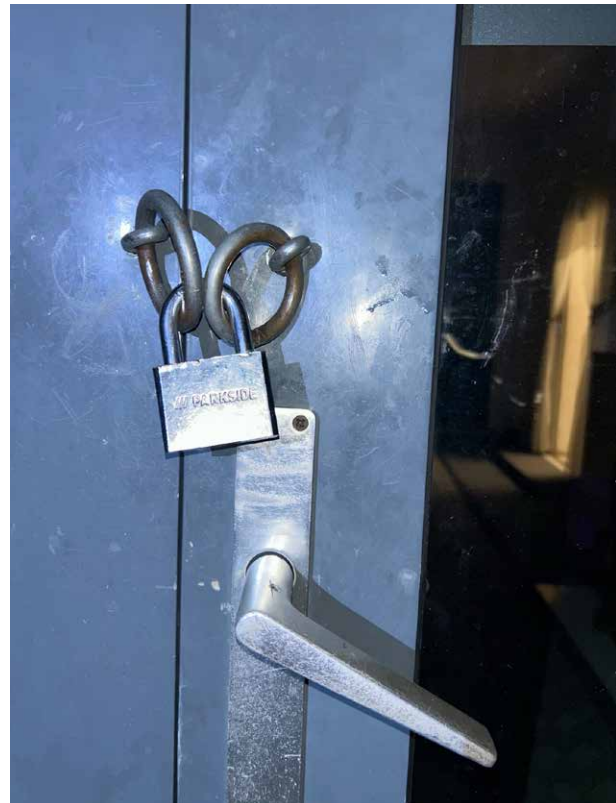


Abbildung 5: Das Foto zeigt eine Tür zu einer Lagerhalle, in der Betroffene zu menschenunwürdigen Bedingungen untergebracht waren. Nach Angaben der Ermittlungsbehörden war die Tür mit einem Schloss gesichert, sodass ein Verlassen des Gebäudes nicht möglich war. Auch die Fenstergriffe waren abgeschraubt worden. (Quelle: Hauptzollamt Kiel)

5 Gewalt oder Nötigung vor Ort**... Isolierung, Einsperren oder Überwachung**

Beschäftigte werden regelmäßig an abgelegenen Orten untergebracht. Teilweise organisieren Arbeitgebende oder ihnen nahestehende Personen dann auch den Transport von und zur Arbeit. Dadurch können die Beschäftigten einer verstärkten Kontrolle ausgesetzt und sowohl räumlich als auch sozial isoliert werden. Aus der Beratungspraxis wird zudem von Fällen berichtet, in denen Beschäftigte direkt auf Baustellen untergebracht werden. Auch wenn sich diese nicht zwangsläufig an abgelegenen Orten befinden, kann die Unterbringung am Arbeitsort dazu führen, dass die Beschäftigten weitgehend von ihrem sozialen Umfeld und der übrigen Gesellschaft abgeschnitten sind. Darüber hinaus wird aus der Beratungspraxis regelmäßig berichtet, dass Vermittler*innen die Kommunikation zwischen den Beschäftigten kontrollieren und deren Ausweisdokumente einbehalten.

... Gewalt gegenüber den Betroffenen

Gewalt gegenüber Betroffenen kann als Mittel zur Einschüchterung und zur Aufrechterhaltung ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden. Sie kann insbesondere dann zum Einsatz kommen, wenn Beschäftigte ihre Rechte einfordern, ausstehende Löhne geltend machen oder sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zur Wehr setzen. Dabei muss Gewalt nicht ausschließlich in Form körperlicher Übergriffe auftreten, sondern kann auch psychische oder andere Formen annehmen.

Auch Drohungen, Einschüchterung und die Androhung von Konsequenzen können dazu beitragen, dass Betroffene aus Angst auf die Geltendmachung ihrer Ansprüche

verzichten oder sich nicht an Beratungsstellen und Behörden wenden. Betroffene können von den Ausbeutenden dazu gebracht werden, vor Behörden oder anderen Stellen zu lügen oder falsche Angaben zu machen.



Fallbeispiel:

Radu arbeitet mehrere Monate auf wechselnden Baustellen, ohne dafür Lohn zu erhalten. Die beteiligte Unternehmensstruktur ist für ihn weder nachvollziehbar, noch verfügt er über Unterlagen, mit denen sich seine Arbeitseinsätze nachweisen lassen. Seine Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber bleiben erfolglos. Daraufhin wendet er sich an eine Beratungsstelle, der Kontakt bricht jedoch zwischenzeitlich ab. Einige Monate später trifft Radu seinen ehemaligen Arbeitgeber erneut und fordert ihn zur Zahlung des ausstehenden Lohns auf. Daraufhin wird Radu von seinem ehemaligen Arbeitgeber geschlagen und mit einem Messer angegriffen. Aufgrund der dabei erlittenen Verletzungen muss er anschließend zwei Monate stationär im Krankenhaus behandelt.

... Gewaltandrohung gegenüber Betroffenen

Betroffene Personen können durch Gewaltandrohungen und andere Formen der Einschüchterung dazu gebracht werden, weiterhin in einer Ausbeutungssituation zu verharren oder davon abgehalten werden, ihre Rechte gegenüber dem*der Arbeitgeber*in geltend zu machen. Eine solche Drohung muss dabei nicht zwangsläufig unmittelbar ausgesprochen oder durch einen tatsächlichen körperlichen Angriff umgesetzt werden. Bereits die Vermittlung des Eindrucks, dass der*die Arbeitgeber*in oder andere beteiligte Personen über die Möglichkeit verfügen, Gewalt auszuüben oder nahestehende Personen zu erreichen, kann ausreichen, um Angst zu erzeugen und die Handlungsfähigkeit der Betroffenen einzuschränken.

Eine besondere Bedeutung können dabei Verbindungen zwischen dem Beschäftigungsort in Deutschland und dem Herkunfts- bzw. Wohnort der Betroffenen haben: Wenn Arbeitgeber*innen, Vermittler*innen oder andere Personen über Informationen zu Familienangehörigen, Bekannten oder dem sozialen Umfeld im Herkunftsland verfügen, kann bereits der Hinweis auf diese Kenntnisse als Drohung wahrgenommen werden. Auch das Zeigen von Fotos von Familienmitgliedern oder bedrohlichen Gegenständen kann dazu dienen, eine solche Drohkulisse zu erzeugen. Besonders wirksam können Gewaltandrohungen sein, wenn sie auf bereits bestehende Abhängigkeiten treffen, etwa aufgrund ausstehender Lohnzahlungen, einer von dem*der Arbeitgeber*in bereitgestellten Unterkunft, fehlender Sprachkenntnisse oder einer unsicheren rechtlichen Situation.



Fallbeispiel:

Stefan beschwert sich bei seinem Vorarbeiter über die Arbeitsbedingungen. Dieser reagiert darauf mit massiver Einschüchterung. Gegenüber den Beschäftigten macht er deutlich, dass sie ihm nichts zu sagen hätten, und zeigt ihnen Bilder von Waffen und luxuriösen Autos. Damit vermittelt er den Beschäftigten den Eindruck, dass einflussreiche oder mächtige Personen hinter ihm stehen. Nach diesen Drohungen traut sich Stefan nicht mehr, sich erneut über die Arbeitsbedingungen zu beschweren.



Glasfaserausbau als Risikobereich

Der Glasfaserausbau hat in den vergangenen Jahren ein starkes Wachstum erfahren und stellt innerhalb der Baubranche einen Bereich mit besonderen Risiken für Arbeitsausbeutung dar. Auch in diesem Bereich spielen Zeit- und Kostendruck eine entscheidende Rolle. Nach Erkenntnissen von Faire Mobilität sind insbesondere migrantische Beschäftigte von prekären Arbeitsbedingungen betroffen.²⁴ Charakteristisch sind zudem lange und schwer nachvollziehbare Subunternehmensketten, häufig wechselnde Baustellen sowie unklare Beschäftigungs- und Arbeitgeber*innenstrukturen.

In der Beratungspraxis werden unter anderem Fälle von Lohnvorenthaltung, fehlenden Arbeitsverträgen und fehlenden Nachweisen über die Sozialversicherung sowie von Scheinselbstständigkeit festgestellt. Die Vielzahl der beteiligten Unternehmen und die damit verbundenen Subunternehmensstrukturen können zudem die eindeutige Zuordnung von Verantwortlichkeiten erschweren und die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche beeinträchtigen.

Zusätzlich besteht im Glasfaserausbau das Risiko, dass Tätigkeiten durch Unternehmen nicht eindeutig dem Baugewerbe zugeordnet werden. Dies kann dazu führen, dass tarifliche und sozialrechtliche Verpflichtungen umgangen werden. Die Kombination aus intransparenten Unternehmensstrukturen, transnationaler Arbeitsmigration, unklaren Vertragsverhältnissen und wirtschaftlicher Abhängigkeit kann die Vulnerabilität der Beschäftigten erhöhen und die Durchsetzung ihrer Rechte erschweren. Der Glasfaserausbau sollte daher bei der Betrachtung von Arbeitsausbeutung in der Baubranche als eigenständiger Risikobereich berücksichtigt werden.²⁵

... Einbehaltung des Lohns

Die Vorenthaltung bereits erarbeiteten Lohns kann Bestandteil eines ausbeuterischen Arbeitsverhältnisses sein und zugleich als Mittel zur Kontrolle und Aufrechterhaltung eines Abhängigkeitsverhältnisses dienen. Wenn Beschäftigte über längere Zeit auf die Auszahlung ihres erarbeiteten Einkommens warten, kann dies ihre Möglichkeit einschränken, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die dadurch entstehende finanzielle Notlage kann die Abhängigkeit von den Arbeitgebenden weiter verstärken und den Druck auf die Betroffenen erhöhen.

Besonders problematisch ist dies, wenn Beschäftigte zugleich auf den*die Arbeitgeber*in für Unterkunft, Verpflegung oder die Organisation ihrer Rückreise angewiesen sind. In den recherchierten Fällen zeigt sich zudem, dass Lohnvorenthaltung teilweise mit fehlenden Arbeitsverträgen und Lohnabrechnungen, langen Arbeitszeiten, undurchsichtigen Subunternehmensstrukturen und weiteren Verstößen gegen arbeitsrechtliche Standards verbunden ist.

Fallbeispiel:

Alexandru und sein Kollege arbeiten über mehrere Monate für ein Tiefbauunternehmen. Sie sind ohne schriftlichen Arbeitsvertrag beschäftigt und erhalten keine Lohnabrechnungen. Der Lohn wird ihnen in bar ausbezahlt. Nach einer fristlosen Kündigung werden beide aus der vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkunft verwiesen. Der letzte Monatslohn wird ihnen jedoch vorenthalten. Da sie nicht über ausreichende finanzielle Mittel für die Rückreise nach Rumänien verfügen, wenden sie sich an eine Beratungsstelle. Diese nimmt Kontakt zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber auf. Dieser bietet zunächst lediglich an, 150 Euro für die Rückreise zu zahlen, und kündigt an, den ausstehenden Lohn in der folgenden Woche zu begleichen. Die angekündigte Zahlung bleibt jedoch aus. Daraufhin kontaktiert die Beratungsstelle den Auftraggeber des Unternehmens. Dies führt schließlich zur vollständigen Auszahlung der ausstehenden Löhne in Höhe von jeweils 2.400 Euro.

6 Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort

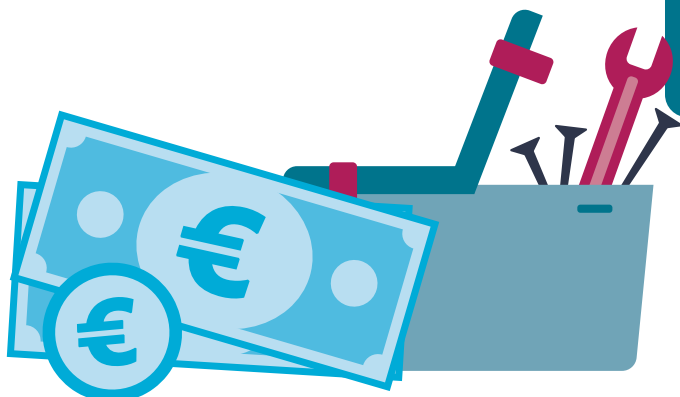
... Abhängigkeit von Ausbeuter*innen/Arbeitgeber*innen

Die besondere Hilflosigkeit migrantischer Beschäftigter, die durch fehlende Sprach-, Rechts- und Ortskenntnisse bereits besteht, kann sich nach ihrer Ankunft in Deutschland weiter verstärken. Gerade wenn Betroffene über kein eigenes soziales Netzwerk verfügen und nur eingeschränkt wissen, an welche Beratungsstellen oder Behörden sie sich wenden können, kann die Abhängigkeit von dem*der Arbeitgebenden erheblich werden.

Diese Abhängigkeit kann mehrere Lebensbereiche gleichzeitig umfassen: Arbeitsplatz, Unterkunft, Transport, Einkommen und Aufenthaltsstatus. Werden mehrere dieser Bereiche von einem*einer Arbeitgeber*in oder Vermittler*in kontrolliert, wird es für Beschäftigte besonders schwierig, sich aus einem ausbeuterischen Arbeitsverhältnis zu lösen. Wer zugleich auf den*die Arbeitgeber*in als einzige Einkommensquelle, als Anbieter*in der Unterkunft und als Organisator*in des Transports angewiesen ist, riskiert bei einer Beschwerde oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht nur den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch der Unterkunft und der finanziellen Existenzgrundlage. Bei Drittstaatsangehörigen kann zusätzlich eine aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit hinzukommen, wenn der Aufenthalt an die Beschäftigung gekoppelt ist.

Fallbeispiel:

Nikoloz und ein Kollege aus Georgien sind über eine Vermittlung nach Deutschland gekommen. Der Arbeitgeber stellt ihnen zugleich eine Unterkunft zur Verfügung, sodass sie sowohl hinsichtlich ihrer Beschäftigung als auch ihrer Wohnsituation von ihm abhängig sind. Im Verlauf des Arbeitsverhältnisses kommt es zu verschiedenen Problemen. Unter anderem wird die vereinbarte Tätigkeit verändert, während die Kosten für die Unterkunft die beiden Beschäftigten zunehmend belasten. Als sich die Situation weiter zuspitzt, wird Nikoloz gekündigt, während sein Kollege unter Druck einen Aufhebungsvertrag unterschreibt. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlieren beide zugleich ihre Unterkunft. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie nicht nur ihre Einkommensquelle, sondern gleichzeitig auch ihre Wohnung in Deutschland verlieren.



... Schwierigkeiten in der Vergangenheit/ persönliche Charakteristika

Besondere persönliche Lebensgeschichten und individuelle Lebenslagen können die Vulnerabilität gegenüber Ausbeutung erhöhen. Dies betrifft beispielsweise Menschen mit einer schwierigen oder unterbrochenen Erwerbsbiografie, Personen in finanziell prekären Lebenssituationen oder Menschen, die nach einer Haftentlassung dringend eine neue Beschäftigung suchen. Auch eine fehlende soziale Absicherung, familiäre Verpflichtungen oder die dringende Notwendigkeit, kurzfristig ein Einkommen zu erzielen, können die Handlungsmöglichkeiten von Beschäftigten einschränken. In solchen Situationen kann die Abhängigkeit von Arbeitgeber*innen und gegebenenfalls auch von (informellen) Vermittler*innen besonders ausgeprägt sein, da nicht auf reguläre Strukturen zurückgegriffen wird.

Scham oder die Angst, aufgrund der persönlichen Lebensgeschichte nicht gleichbehandelt oder stigmatisiert zu werden, können dazu führen, dass die Möglichkeiten, sich gegen rechtswidrige Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen, eingeschränkt werden. Insbesondere Personen, die aufgrund ihrer Biografie bereits Erfahrungen mit sozialer Ausgrenzung oder institutionellen Hürden gemacht haben, können Hemmungen haben, sich gegenüber Arbeitgeber*innen oder Behörden zu äußern und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Diese Zurückhaltung kann bestehende Abhängigkeiten weiter verstärken.

Für das Ausnutzen einer solchen Lage ist von Bedeutung, dass dem*der Arbeitgeber*in die besondere persönliche oder wirtschaftliche Situation der beschäftigten Person bekannt ist oder für ihn*sie erkennbar war und er*sie diese Kenntnis bewusst zum eigenen Vorteil nutzt.

Fallbeispiel:

Filip und mehrere ehemalige Häftlinge aus Polen werden als Hilfelektriker auf Baustellen eingesetzt, obwohl sie ursprünglich in anderen Tätigkeitsbereichen gearbeitet haben. Sie verbinden mit der Beschäftigung die Hoffnung auf einen regulären Arbeitsplatz und eine neue berufliche Perspektive. Stattdessen erhalten sie teilweise nur niedrige Vorschüsse und werden bei Nachfragen zu ihrem ausstehenden Lohn angeschrien. Zudem verfügen einige von ihnen nicht über eine angemessene Unterkunft.



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

Anwerbung durch Betrug und Täuschung

Getäuscht über

- ... die Rechtmäßigkeit von Dokumenten oder den Erhalt eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus
- ... die Art der Arbeit, den Arbeitsort oder den*die Arbeitgeber*in
- ... den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrags
- ... über Arbeitslohn/Einkommen

Ausbeutung durch

- ... Extrem lange Arbeitszeiten
- ... Gefährliche Arbeitsbedingungen
- ... Niedriger oder kein Lohn
- ... Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- ... Missachtung von Arbeitsgesetzen oder des Arbeitsvertrags
- ... Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)
- ... Lohnmanipulationen

Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort durch

- ... Abhängigkeit von Ausbeuter*innen/Arbeitgeber*innen
- ... Schwierigkeiten in der Vergangenheit/persönliche Charakteristika

Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit durch

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

Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

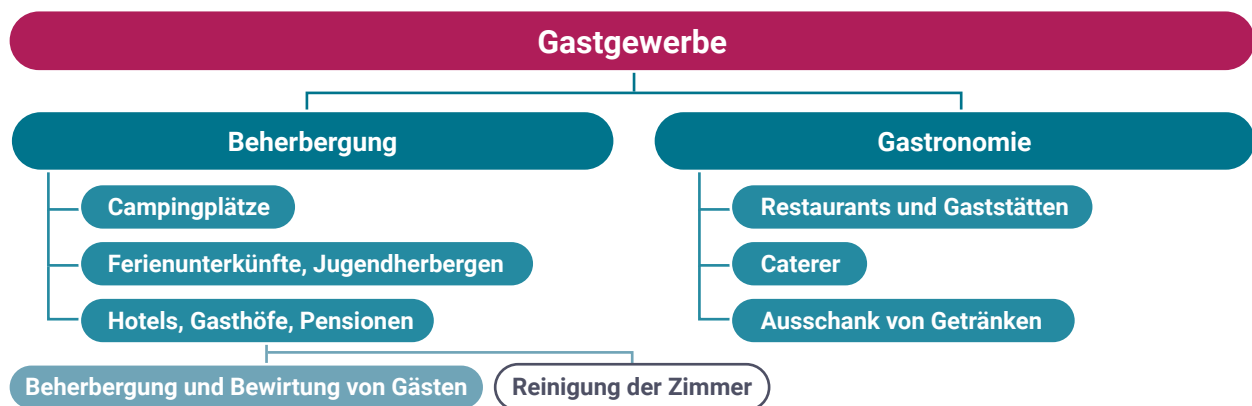
- ... Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ... Gewaltandrohung gegenüber Betroffenen
- ... Gewalt gegenüber den Betroffenen
- ... Einbehaltung des Lohns

„Hallo, mein Name ist Manuel. Ich mache eine Ausbildung zum Koch im Hotel.“



Anzeichen erkennen im Gastgewerbe

Angesichts des anhaltenden Personalmangels im Gastgewerbe fordert der Deutsche Hotellerie- und Gastronomieverband eine erleichterte Einwanderung von Arbeitskräften, auch im Bereich der geringqualifizierten Beschäftigung.²⁶ Bereits heute zählt die Branche zu den Wirtschaftszweigen mit einem besonders hohen Anteil an Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit und ist damit die „internationalste Branche in Deutschland“.²⁷ Damit gewinnt die Frage an Bedeutung, wie zugewanderte Beschäftigte vor Ausbeutung geschützt werden können. Aktuelle Fälle von Beratungsstellen zeigen, dass in vielen Bereichen des Gastgewerbes Gesetze zu Arbeitszeit, Mindestlohn sowie andere Arbeitsrechte verletzt werden. Im Branchenvergleich liegt die Gastronomie bei den von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls festgestellten Fällen von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel an zweiter Stelle. Im Jahr 2025 wurden hier 54 entsprechende Delikte ermittelt.²⁸ Eine nachhaltige Strategie gegen den Personalmangel muss sich daher über die internationale Gewinnung von Arbeitskräften hinaus auch mit verbesserten Bedingungen und dem Schutz vor Ausbeutung beschäftigen.



Die Grafik fasst die Unterbereiche des Gastgewerbes in Anlehnung an die Klassifikation des Statistischen Bundesamtes (2008) zusammen. Die Zimmerreinigung im Bereich der Beherbergung wird bei der vorliegenden Analyse bewusst ausgeklammert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die entsprechenden Tätigkeiten in vielen Fällen an externe Reinigungsunternehmen ausgelagert werden. Die Reinigungsbranche wurde in der 3. branchenspezifischen Analyse „Reinigung und Straßentransport“ (2024) auf Anzeichen von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel analysiert.

Das Gastgewerbe ist eine besonders arbeitsintensive Dienstleistungsbranche, die in Deutschland überwiegend von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt ist.²⁹ Im Wesentlichen umfasst der Begriff die Bereiche Beherbergung und Gastronomie und damit ein breites Spektrum unterschiedlicher Betriebe und Tätigkeiten – von Hotels, Restaurants und Imbissen über Bars, Diskotheken und Cafés bis hin zu Kantinen und Cateringunternehmen. Die Tätigkeiten reichen beispielsweise vom Kochen und der Küchenarbeit über Service und Ausschank bis hin zu Spül- und Reinigungstätigkeiten.

Niedrige Löhne und ein hoher Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse, also Beschäftigungsformen außerhalb des klassischen unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses, prägen die Branche. Dieser Anteil hat seit der Pandemie nochmals deutlich zugenommen. Zwar haben die Erhöhung des Mindestlohns sowie der Abschluss neuer Tarifverträge zu steigenden Tariflöhnen geführt. Dennoch bleibt das Gastgewerbe insgesamt eine Niedriglohnbranche, da viele Betriebe nicht tarifgebunden sind.³⁰

Charakteristisch für das Gastgewerbe sind zudem hohe Anforderungen an Flexibilität und Verfügbarkeit. Arbeitszeiten und Arbeitsaufkommen orientieren sich am Gästeaufkommen, an Stoßzeiten und an saisonalen Schwankungen. Dadurch sind die Arbeitszeiten oft unregelmäßig und lang. Häufig gehören Nacht- und Wochenendarbeit, Überstunden sowie kurzfristige Dienstplanänderungen zum Arbeitsalltag.

Die Branche bietet aber auch vielfältige und niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt. Für zahlreiche Tätigkeiten sind keine oder nur geringe formale Qualifikationen erforderlich. Auch deutsche Sprachkenntnisse sind insbesondere bei Tätigkeiten mit wenig oder keinem Kundenkontakt, etwa in der Küche, nicht zwingend erforderlich. Dies kann Menschen mit geringen formalen Qualifikationen oder eingeschränkten Arbeitsmarktchancen den Zugang zu Beschäftigung erleichtern.

Trotz der erheblichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der gestiegenen Energie- und Betriebskosten besteht im Gastgewerbe weiterhin ein erheblicher Arbeits- und Fachkräftebedarf. Schlechte Arbeitsbedingungen und die vergleichsweise geringe Entlohnung werden dabei als Faktoren diskutiert, die die Gewinnung und Bindung von Beschäftigten erschweren.³¹

Die Branche ist auch deshalb in besonderem Maße auf migrantische Arbeitskräfte angewiesen. Der niedrigschwellige Zugang zur Beschäftigung in der Gastronomie kann erste Beschäftigungsmöglichkeiten für Zugewanderte eröffnen. Zugleich werden Arbeitskräfte gezielt aus dem Ausland angeworben, beispielsweise als Auszubildende oder Spezialitätenköch*innen. Dadurch entstehen spezifische Abhängigkeiten, insbesondere wenn Beschäftigte für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt auf bestimmte Arbeitgeber*innen, Ausbildungs- oder Aufenthaltskonstellationen angewiesen sind.

In ihrer Gesamtheit weisen diese Merkmale auf strukturelle Bedingungen hin, die das Gastgewerbe für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse anfällig machen. Niedrige Löhne, atypische und teilweise informelle Beschäftigungsformen, hohe Anforderungen an Flexibilität und Verfügbarkeit sowie begrenzte berufliche Perspektiven verstärken die Abhängigkeit von Arbeitgeber*innen und schwächen die Verhandlungsmacht von Beschäftigten. Dies betrifft besonders Menschen in wirtschaftlich oder aufenthaltsrechtlich schwierigen Situationen oder Beschäftigte, die auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis angewiesen sind.

Diese strukturellen Bedingungen begünstigen die Verletzung von Arbeitsrechten und tragen dazu bei, dass Beschäftigte in Abhängigkeit geraten und sich schlechter gegen rechtswidrige oder ausbeuterische Arbeitsbedingungen zur Wehr setzen können.

Erkennen mit Hilfe der ILO-Indikatoren

1 Anwerbung durch Betrug und Täuschung

Getäuscht über

... die Arbeitsbedingungen

Die Anwerbung ins Gastgewerbe erfolgt auf unterschiedlichen Wegen: Das Internet, insbesondere die Sozialen Medien und Anzeigeportale, ist für Jobsuchende eine wichtige Quelle für Stellenanzeigen im Ausland. In vielen Ländern der Welt agieren zudem offizielle oder inoffizielle Vermittlungsagenturen, aber auch Privatleute vermitteln Personen aus vielen Ländern in Berufe im Gastgewerbe nach Deutschland.

Ein Hinweis auf Menschenhandel kann vorliegen, wenn Arbeitssuchenden über diese Wege Arbeitsbedingungen

versprochen werden, die tatsächlich nicht eingehalten werden. Häufig wird zunächst ein scheinbar seriöses und attraktives Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt. Gebühren für die Vermittlung, die grundsätzlich nicht von den Arbeitssuchenden selbst getragen werden sollten, erscheinen vielen Menschen sogar als Zeichen der Professionalität. In Wirklichkeit nutzen Vermittler*innen jedoch gezielt die Hoffnungen der Menschen auf vergleichsweise hohe Verdienste und sozialen Aufstieg durch Arbeit im Ausland aus. Dabei täuschen sie die Arbeitssuchenden über die Art und die Bedingungen der Arbeitsstelle, das Einkommen sowie die Lebensbedingungen und Bestimmungen in Deutschland.

**Fallbeispiel:**

Arun wird über eine Facebook-Anzeige als Spezialitätenkoch für ein indisches Restaurant in Deutschland angeworben. Darin werden ihm ein Bruttogehalt von 2.600 Euro sowie Unterkunft und Verpflegung versprochen. Arun unterzeichnet sogar einen Vorvertrag, kümmert sich um alle nötigen Qualifikationsnachweise und seine Familie in Indien nimmt für die anfallenden Kosten einen Kredit auf. Nach seiner Ankunft in Deutschland erhält er jedoch keinen Arbeitsvertrag und muss unter erheblich schlechteren Bedingungen arbeiten und leben. Insbesondere erhält er zunächst weniger und schließlich gar keinen Lohn mehr.

„Als Koch habe ich schon öfter im Ausland gearbeitet, zum Beispiel in einem Hotel auf Bali – die Bedingungen waren ziemlich gut. Dass so etwas in einem Land wie Deutschland passieren kann, hätte ich nie gedacht!“

Arun (Spezialitätenkoch aus Indien³²)



Arbeitgeber*innenbindung bei ausländischen Spezialitätenköch*innen

Für ausländische Spezialitätenköch*innen aus Drittstaaten ist die Aufenthaltserlaubnis an eine konkret genehmigte Beschäftigung geknüpft (§ 11 Abs. 2 BeschV i. V. m. § 4a Abs. 3 Satz 1 AufenthG). Ein Wechsel zu einem anderen Betrieb erfordert zwingend eine vorherige Auflagenänderung durch die Ausländerbehörde (§ 4a Abs. 3 Satz 2 AufenthG) sowie eine erneute Vorrang- und Arbeitsbedingungsprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (§ 39 AufenthG).

Da die Erwerbstätigkeit gesetzlich auf maximal vier Jahre befristet ist (§ 11 Abs. 2 Satz 3 BeschV), ist ein freier Arbeitsmarktzugang ohne Arbeitgeber*innenbindung ausgeschlossen (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 BeschV). Dies verstärkt die Abhängigkeit von dem*der Arbeitgeber*in: Beschäftigte müssen befürchten, bei einer Kündigung ihre aufenthaltsrechtliche Grundlage zu verlieren. Besonders vulnerabel sind Personen, die wegen fehlender Kenntnisse der deutschen Sprache oder des Arbeits- und Aufenthaltsrechts ihre Handlungsmöglichkeiten kaum einschätzen können.

3 Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit

... Ausnutzung von persönlichen Umständen

Das wissentliche Ausnutzen der individuellen Notlagen von Personen, die im Gastgewerbe arbeiten möchten, kann ein Anzeichen für Menschenhandel sein. Hierzu zählen familiäre Schwierigkeiten, wie Krankheitsfälle in der Familie, psychische Krisen oder geistige Beeinträchtigungen sowie andere prekäre Lebensumstände. So werden nicht selten besonders vulnerable Menschen mit dem Versprechen einer Verbesserung ihrer Lebensumstände für die Arbeit angeworben, um sie später auszubeuten.

**Fallbeispiel:**

Lorenzo ist gelernter Koch aus Italien. Seit einer Weile ist er obdachlos. Schließlich bietet ihm ein Restaurantbesitzer eine Stelle als Koch für zehn Euro die Stunde sowie Unterkunft und Verpflegung an. Lorenzo arbeitet sieben Tage pro Woche jeweils etwa zwölf Stunden, insgesamt drei Monate lang. Statt des vereinbarten Lohns erhält er unregelmäßige Zahlungen von insgesamt 620 Euro, entsprechend etwa 1,80 Euro pro Arbeitsstunde. Der Arbeitgeber tröstet ihn wiederholt und verspricht ihm, ihn zu seinem Geschäftspartner machen zu wollen, damit er bleibt und weiterarbeitet.

4 Ausbeutung

... Extrem lange Arbeitszeiten

Da sich das Gästeaufkommen im Gastgewerbe nicht immer im Vorfeld abschätzen lässt, werden in ausbeuterischen Arbeitskontexten extrem lange Arbeitszeiten ohne ausreichende Pausen und Ruhezeiten mit der Dringlichkeit der anstehenden Arbeit durch das Gästeaufkommen gerechtfertigt. So sind Beschäftigte zum Beispiel offiziell in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt, arbeiten in Wirklichkeit aber weit mehr und auch über die gesetzlichen Grenzen der Arbeitszeit hinaus.

**Fallbeispiel:**

Yash ist Spezialitätenkoch in einem indischen Restaurant. Offiziell arbeitet er 40 Stunden pro Woche. De facto arbeitet er jedoch sechsmal die Woche von 6 Uhr morgens bis 23 Uhr abends in der Küche. Auch am siebten Tag muss er fünf Stunden arbeiten. Die vertraglich festgelegten vier Wochen Urlaub pro Jahr werden ihm verwehrt.



Ausbeutung im Ausbildungsverhältnis

Ausländische Auszubildende sind besonders vulnerabel, da ihr Aufenthalt bei einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Berufsausbildung an die Durchführung der Ausbildung geknüpft ist. Der Verlust des Ausbildungsplatzes kann daher zu aufenthaltsrechtlicher Unsicherheit führen, auch wenn grundsätzlich die Möglichkeit besteht, einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen.

Im Gastgewerbe werden Auszubildende teilweise als reguläre Arbeitskräfte eingesetzt und müssen Überstunden leisten, anstatt angemessen ausgebildet und angeleitet zu werden. Besonders problematisch ist dies, wenn sie aus Angst vor dem Verlust des Ausbildungsplatzes oder aufgrund fehlender Kenntnisse ihrer Rechte die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen nicht beanstanden.

Für Auszubildende gilt zwar nicht der allgemeine gesetzliche Mindestlohn, jedoch eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung. Werden darüber hinaus regelmäßig unbezahlte Überstunden geleistet, sinkt die tatsächliche Vergütung pro Arbeitsstunde erheblich. So können Auszubildende trotz Einhaltung der Mindestausbildungsvergütung erheblich ausgebeutet werden.



Fallbeispiel:

Manuel kommt aus Mosambik und absolviert in einem Hotel eine Ausbildung zum Koch. Bereits am Tag seiner Ankunft in Deutschland soll er mit der Arbeit beginnen, da er im Betrieb dringend gebraucht wird. Von da an arbeitet er täglich mehr als zehn Stunden. Sein Arbeitstag beginnt um 9 Uhr morgens und endet häufig erst um 23 oder sogar 24 Uhr, da noch Gäste im Hotel sind, die etwas essen wollen. Auch an seinen freien Tagen muss Manuel gelegentlich arbeiten, etwa um das Frühstück für den nächsten Tag vorzubereiten. Er und der Küchenchef sind allein in der Küche und müssen teilweise bis zu 130 Gäste versorgen. Für Anleitung und Vermittlung von Ausbildungsinhalten bleibt im Arbeitsalltag keine Zeit. Darüber hinaus manipuliert seine Chefin die Arbeitszeitdokumentation. Er und seine Kolleg*innen sollen die Stunden mit Bleistift eintragen, die Chefin „korrigiert“ die Zeiten im Anschluss mit Kugelschreiber.

... schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

Bei der Anwerbung in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse wird mit der Arbeitsstelle häufig ein „Komplettpaket“ angeboten einschließlich Unterkunft und Verpflegung. Die konkreten Bedingungen – etwa die Art und Qualität der Unterbringung oder die Höhe der dafür vom Lohn abgezogenen Kosten – bleiben dabei oft unklar oder werden irreführend dargestellt. Vor Ort finden Betroffene dann teilweise völlig andere und vielfach menschenunwürdige Wohnverhältnisse vor.

Aufgrund ihrer insgesamt prekären Situation, fehlender sozialer Kontakte und geringer Sprach- und Ortskenntnisse verfügen sie häufig nur über eingeschränkte Möglichkeiten, sich gegen solche Bedingungen zur Wehr zu setzen oder andere Unterkünfte zu organisieren. Zahlreiche Fallberichte dokumentieren überfüllte und heruntergekommene Unterkünfte, die zum Teil in Kellerräumen oder beengten Hinterzimmern von Gaststätten befindlich sind.



Abbildung 6 und 7: Die Fotos zeigen Schlafplätze mit Matratzen auf Europaletten in Keller- und Lagerräumen. Hier waren Spezialitätenköche untergebracht, die in indischen Restaurants zu ausbeuterischen Bedingungen beschäftigt waren. (Quelle: Hauptzollamt Berlin)

... Gefährliche Arbeitsbedingungen

In vielen Bereichen des Gastgewerbes, insbesondere bei der Arbeit in der Küche, ist die Einhaltung von Sicherheits- und Hygienestandards von zentraler Bedeutung. Durch den Umgang mit heißen Flüssigkeiten und Geräten, scharfen Gegenständen sowie rutschigen Böden besteht unter anderem die Gefahr von Verbrennungen, Schnittverletzungen und Sturz- oder Rutschunfällen. Gleichzeitig müssen bei der Zubereitung und Ausgabe von Speisen und Getränken wichtige Hygienestandards eingehalten werden. Werden erforderliche Schutzmaßnahmen nicht getroffen, kann dies die gesundheitlichen Risiken für Beschäftigte erheblich erhöhen.



Fallbeispiel:

Arun arbeitet täglich von 10 Uhr bis 23 oder 24 Uhr in der Küche. Neben dem Kochen übernimmt er auch den Abwasch und arbeitet dabei überwiegend allein. In der Küche trägt er lediglich einfache Flipflop-Sandalen und verfügt über keine geeignete Arbeitskleidung. Als er erkrankt, muss er dennoch weiterarbeiten, da sein Chef seine Krankmeldung nicht akzeptiert. Selbst als Arun an COVID-19 erkrankt, wird ihm keine Arbeitsunfähigkeit zugestanden.

... Niedriger oder kein Lohn

Die Vorenthaltung von Arbeitslohn ist ein zentrales Merkmal von Ausbeutung. Fallbeschreibungen aus der Beratungspraxis zeigen zahlreiche Beispiele für extreme Niedriglöhne bis hin zur vollständigen Vorenthaltung des Lohns im Gastgewerbe.



Fallbeispiel:

Mit seinem Arbeitgeber vereinbart Abdul Karim aus Bangladesch für seine Tätigkeit als Koch einen Nettomonatslohn von 1.000 Euro. Er arbeitet sechs Tage pro Woche jeweils 14 Stunden, von 10 Uhr morgens bis Mitternacht. Für mehr als drei Monate Arbeit erhält er insgesamt lediglich 1.600 Euro, die unregelmäßig, in bar und ohne Lohnabrechnungen ausgezahlt werden. Dies entspricht einem effektiven Stundenlohn von rund 1,30 Euro, obwohl ihm nach dem derzeit geltenden Mindestlohn deutlich über 10.000 Euro zugestanden hätten. Freizeitausgleich sowie ausreichende Pausen und Erholungszeiten werden nicht gewährt.



Fallbeispiel:

Elena ist aus Rumänien, doch ihre Familie lebt unter schwierigen Bedingungen in Griechenland. Sie kommt durch eine Bekannte an einen Job als Kellnerin in Deutschland. Der Arbeitgeber zahlt die Löhne wiederholt unregelmäßig oder verspätet aus. Teilweise behält er einen Teil des Lohns mit der Begründung ein, er verwahre das Geld „bis zur Rückkehr nach Griechenland“. Während der COVID-19-Pandemie rechtfertigt er die Einbehaltung damit, dass die Beschäftigten auf diese Weise Rücklagen bilden sollen. Gleichzeitig werden zahlreiche Überstunden nicht vergütet.

... Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages

In ausbeuterischer Beschäftigung werden im Gastgewerbe arbeitsrechtliche Vorgaben und Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag vielfach unterlaufen oder missachtet. Dies betrifft unter anderem Arbeitszeiten, Pausen- und Ruhezeiten, Urlaub, Krankheit sowie die Vergütung. Oft werden diese Bedingungen willkürlich festgelegt oder verändert und bestehende Abhängigkeitsverhältnisse gezielt ausgenutzt.



Fallbeispiel:

Emmanuel aus Togo arbeitet als Koch in einem chinesischen Restaurant. An sechs Tagen pro Woche arbeitet er jeweils etwa zehn Stunden. Damit kommt er auf rund 60 Arbeitsstunden pro Woche – 20 Stunden mehr als die vertraglich vereinbarten 40 Stunden.



5 Gewalt oder Nötigung vor Ort

... Konfiszierung von Ausweisdokumenten

In ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen werden Ausweisdokumente einbehalten, um Druck oder Kontrolle auszuüben. Beispielsweise unter dem Vorwand, die Dokumente würden für behördliche Formalitäten benötigt, werden sie verlangt, anschließend jedoch nicht zurückgegeben.

Ohne ihre Dokumente sind Betroffene besonders ausgeliefert. Es wird ihnen erschwert, ihren Aufenthaltsstatus zu klären, Unterstützung bei Behörden zu suchen oder sich selbstständig um eine neue Beschäftigung zu bemühen. Dies kann ihre Handlungs- und Bewegungsfreiheit erheblich einschränken.

Fallbeispiel:

Kurz nach seiner Ankunft in Deutschland übergibt Arun seinen Pass an seinen Arbeitgeber, da dieser behauptet, er benötige ihn, um den Aufenthaltstitel zu beantragen. Der Arbeitgeber beantragt den Aufenthaltstitel jedoch nicht, sondern behält den Pass ein. Als Arun und seine Kollegen sich später über ausstehende Löhne beschwerten und nach ihrem Aufenthaltsstatus fragen, droht der Arbeitgeber damit, sie wegen ihres angeblich illegalen Aufenthalts bei den Behörden zu melden. Er erklärt, der Pass werde für die gesamte Aufenthaltsdauer von vier Jahren einbehalten. Ohne seinen Pass kann Arun unter anderem kein eigenes Bankkonto eröffnen und ist bei der Klärung seines Aufenthaltsstatus auf den Arbeitgeber angewiesen.

... Isolierung, Einsperren, Überwachung

In einigen Bereichen des Gastgewerbes, etwa bei der Arbeit in der Küche, in abgelegenen Hotels oder bei Abend- und Nachtarbeit, sind Beschäftigte sozial isoliert. Extreme Arbeitszeiten können diese Isolation zusätzlich verstärken. Für migrantische Beschäftigte ohne ausreichende Sprach- und Ortskenntnisse kann es dadurch besonders schwierig sein, soziale Kontakte zu knüpfen sowie Unterstützungs- und Hilfsangebote zu erreichen. Im Kontext von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit kann Isolation zudem gezielt eingesetzt werden, um Beschäftigte zu überwachen und zu kontrollieren und ihre Handlungsmöglichkeiten einzuschränken.

Fallbeispiel:

Manuel ist während seiner Ausbildung auf dem Gelände des Hotels untergebracht, das abgelegen auf dem Land und von Wald umgeben liegt. Seine Ausbilderin übt auf verschiedene Weise Kontrolle über ihn und andere Auszubildende aus. Sie verbietet ihnen den Kontakt untereinander, kontrolliert sie auch während ihrer Freizeit telefonisch und schreibt ihnen vor, welchen Arzt sie im Krankheitsfall aufsuchen dürfen. Zudem verlangt sie, die ärztliche Diagnose zu erfahren, und betritt die Zimmer der Auszubildenden ohne deren Erlaubnis.

„Die Chefin sagte uns, sie habe 3.000 Euro für die Vermittlung gezahlt, und wir gehörten jetzt ihr!“

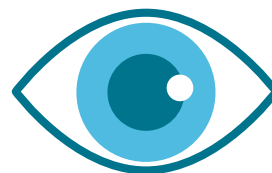
Manuel (Auszubildender zum Koch in einem Hotel³³)

... Gewalt gegenüber den Betroffenen

Gewalt und Gewaltandrohungen sind besonders deutlich erkennbare Zwangsmittel in Ausbeutungssituationen und treten häufig gemeinsam mit anderen, weniger offensichtlichen Formen von Druck und Zwang auf. Gewalt wenden Arbeitgeber*innen insbesondere dann an, wenn Beschäftigte bessere Arbeitsbedingungen einfordern oder versuchen, sich aus dem Ausbeutungsverhältnis zu lösen.

Fallbeispiel:

Da Lorenzo obdachlos ist und auf die vom Arbeitgeber angebotene Unterkunft und Verpflegung angewiesen ist, arbeitet er trotz der ausbleibenden Lohnzahlungen weiter. Als er schließlich die Auszahlung seiner ausstehenden Löhne fordert, stößt ihn der Arbeitgeber eine Treppe hinunter. Lorenzo erleidet eine offene Kopfverletzung und ein Schädel-Hirn-Trauma und muss ins Krankenhaus eingeliefert werden.



6 Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort

... Wirtschaftliche Gründe

Ausbeuter*innen können das wirtschaftliche Gefälle zwischen den Herkunftsländern der Beschäftigten und Deutschland ausnutzen. Für Beschäftigte, deren Familien auf ihre finanzielle Unterstützung angewiesen sind, kann dies ihre Abhängigkeit von der Beschäftigung verstärken. Die Verantwortung, die Familie mit dem eigenen Einkommen zu versorgen, kann dazu führen, dass Betroffene sich trotz ausbeuterischer Arbeitsbedingungen nicht in der Lage sehen, ihre Situation zu verändern oder das Arbeitsverhältnis zu beenden.



Fallbeispiel:

Yash kommt als Koch für indische Spezialitäten nach Deutschland. In Indien arbeitet er bereits als Koch und verdient dort 200 Euro netto monatlich. Ein Vorgesetzter, der Arbeitsplätze in Filialen desselben Unternehmens weltweit vermittelt, bietet ihm eine Stelle in Deutschland an. Yash erwartet, in Deutschland deutlich mehr zu verdienen und seine Familie finanziell unterstützen zu können. Vereinbart werden vorab 2.500 Euro für eine 40-Stunden-Woche. Stattdessen gerät er jedoch in ein jahrelanges Zwangsarbeitsverhältnis mit einem Stundenlohn von knapp drei Euro. Einen Teil seines Einkommens, etwa 500 Euro, überweist er nach Indien an seine Familie. Trotzdem bleibt Yash, denn der Arbeitgeber bedroht seine Familie in Indien. Eine zentrale Rolle spielt aber seine Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und davor, das Leben seiner Frau und vier Töchter nicht mehr finanzieren zu können.

„Ich habe darüber nachgedacht, die Polizei einzuschalten. Aber dann verliere ich meinen Job und kann meine Familie nicht mehr ernähren. Ich bin ein Familienmensch, deshalb muss ich das so machen. Ich bin jetzt ein Sklave!“

Yash (Koch für indische Spezialitäten³⁴)

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

Anwerbung durch Betrug und Täuschung

Getäuscht über

... die Arbeitsbedingungen

Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit

... Ausnutzung persönlicher Umstände

Ausbeutung durch

... Extrem lange Arbeitszeiten

... Gefährliche Arbeitsbedingungen ... Niedriger oder kein Lohn

... Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

... Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages

Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

... Konfiszierung von Ausweisdokumenten

... Gewalt gegenüber den Betroffenen

... Isolierung, Einsperren oder Überwachung

Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit

... 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
- Vermittlung von mehrsprachigen und niedrigschwelligen Informationen, insbesondere zu arbeits-, sozial- und aufenthaltsrechtlichen Fragen sowie zu Beschwerdemöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen im Zuge von Anwerbe- und Entsendeverfahren
- Kontrolle und Reglementierung informeller Vermittlungsstrukturen
- Bereitstellung von generellen Informationen an wichtigen Einreise-Umschlagspunkten wie Flughäfen, Busbahnhöfen oder Autobahnraststätten zu Anzeichen von Zwangsarbeit und entsprechenden Hilfsangeboten



Gastgewerbe

- Bereitstellung von umfassenden Informationen zu den verschiedenen Ausbildungsberufen im Gastgewerbe, den Ausbildungsinhalten und -abläufen, den Rechten und Pflichten von Auszubildenden und Ausbilder*innen sowie zu bestehenden Beschwerdestellen

Gesetzlicher Rahmen

- Stärkung der Tarifbindung, um faire Bezahlung nach Tariflohn für mehr Beschäftigte zu gewährleisten
- Entwicklung von Arbeitszeitmodellen und verlässlichen Zeiterfassungssystemen zum Schutze der Arbeitenden sowie Sicherstellung des jederzeitigen Zugangs der Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitdaten und der Kontrolle über diese
- Entwicklung von fairen Beschäftigungsmodellen, z. B. über Festanstellung mit fairer Entlohnung und adäquatem Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Schaffung gesonderter Schutzinstrumente für Arbeiter*innen aus Nicht-EU-Staaten, z. B. über regelmäßige Gesprächstermine zur Überprüfung der Beschäftigungssituation und mögliche Beratung zu Arbeitgeber*innenwechseln bei rechtswidrigen Arbeitsverhältnissen



Bauwirtschaft

- Begrenzung von Subunternehmensketten in der Bauwirtschaft, damit Beschäftigte im Fall der Fälle ihre Rechte leichter durchsetzen können und Auftraggebende mögliche Pflichtverletzungen der Unterauftragnehmer genauer nachvollziehen können
- Verpflichtung der öffentlichen Auftraggeber zur Einholung von Informationen über Unterauftragnehmer und deren Angebote sowie zur Transparenz hinsichtlich der beteiligten Unterauftragnehmer
- Ausweitung und effektive Durchsetzung der Auftraggebendenhaftung
- Förderung von direkten Beschäftigungsverhältnissen beim Generalunternehmer



Gastgewerbe

- Stärkung der Schutzmechanismen bei arbeitgebergebundenen Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnissen, z. B. für Spezialitätenköch*innen, sowie Bereitstellung umfassender Informationen bei den Visastellen

Informations- und Transparenzpflicht

- Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen durch Auftraggebende durch die Einführung von geeigneten Qualifizierungs- oder Zertifizierungsmechanismen



Bauwirtschaft

- Bereitstellung von mehrsprachigen Informationen zu Arbeitsrechten, Arbeitsschutz und lokalen Beratungsstellen auf den Baustellen sowie an privaten und geschützten Orten wie Umkleiden oder Toiletten



Gastgewerbe

- Etablierung von mehrsprachigen Informationsbroschüren und mehrsprachigen Arbeitsverträgen als Branchenstandard

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
- Stärkere Zusammenführung von Erkenntnissen aus Beratungsstellen, Gewerkschaften, Kontrollen und Strafverfolgung, um wiederkehrende Ausbeutungsmuster und besonders gefährdete Beschäftigtengruppen zu identifizieren

Unterstützung

- Ausbau und ausreichende Finanzierung von flächendeckenden Beratungsstellen zu Zwangsarbeit
- Einrichtung von Beschwerdemechanismen, insbesondere unabhängigen Beschwerdemöglichkeiten, die auch außerhalb des Betriebes und ohne Kontakt zur*zum Arbeitgebenden erreichbar sind
- Weiterer Ausbau von Kooperationsstrukturen zwischen Beratungsstellen, Gewerkschaften und Behörden, bundesweit und international
- Schaffung eines gewerkschaftlichen Verbandsklagerechts
- Weiterentwicklung von gewerkschaftlichen Angeboten für migrantische Arbeitskräfte, insbesondere durch mehr mehrsprachige und aufsuchende Gewerkschaftsarbeit
- Ausbau von Informationsangeboten für migrantische Arbeitnehmende
- Förderung von Deutschsprachkenntnissen



Bauwirtschaft

- Ausbau der mehrsprachigen und aufsuchenden Gewerkschaftsarbeit
- Schnellere und einfachere Anerkennung von Qualifikationen und Ermöglichung von Weiterbildung



Gastgewerbe

- Ausbau von niedrigschwelligen und mehrsprachigen Beratungsangeboten für Beschäftigte im Gastgewerbe, insbesondere durch aufsuchende Beratung in gastronomischen Betrieben mit einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter

Effektive Kontrollen und Ermittlungen

- Bereitstellung ausreichender Ressourcen für Kontrollen und Ermittlungen
- Gewährleistung von Zugangs- oder Kontaktmöglichkeiten für Kontrollbehörden
- Einrichtung von spezialisierten Ansprechpersonen für Opferschutz bei allen Ermittlungsbehörden (LKÄ, Bundespolizei etc.) sowie Ermittlungsschwerpunkts bei FKS und Polizei
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Kontroll- und Ermittlungsbehörden



Bauwirtschaft

- Entwicklung von Strategien für regelmäßige und flächendeckende Kontrollen durch Strafverfolgungs- und Arbeitsschutzbehörden bei großen und unübersichtlichen Baustellen
- Sicherstellung und Kontrolle der Qualifikation für gefährliche Tätigkeiten
- Untersuchung von Arbeitsunfällen unabhängig vom Arbeitgebenden, um verletzten Arbeitnehmenden bestmöglichen Schutz und Behandlung zukommen zu lassen
- Überprüfung von Sozialversicherung und Entsendung, insbesondere der A1-Bescheinigung, vor Arbeitsaufnahme
- Anforderung von qualifizierten Unbedenklichkeitsbescheinigungen bei der BG BAU³⁵



Gastgewerbe

- Stärker risikoorientierte Durchführung von Kontrollen im Gastgewerbe und systematische Einbeziehung von Indikatoren für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in die Prüfungen
- Stärkerer Abgleich von Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnabrechnungen, tatsächlichen Arbeitszeiten und Angaben der Beschäftigten
- Durchführung von Kontrollen zu Zeiten, in denen tatsächlich gearbeitet wird, einschließlich Abend-, Nacht- und Wochenendzeiten
- Zusätzliche Prüfung von Ausbildungsbetrieben, ob die tatsächliche Beschäftigung den vereinbarten Ausbildungsinhalten entspricht und ob Auszubildende regelmäßig für Tätigkeiten eingesetzt werden, die mit einer ordnungsgemäßen Ausbildung nicht vereinbar sind

Bildung & Sensibilisierung

- Durchführung von Schulungen zu Zwangsarbeit und Menschenhandel für Berufsgruppen, die in Kontakt mit Betroffenen kommen können
- Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit durch Beratungsstellen und Gewerkschaften
- Durchführung von Schulungen für Unternehmen und Auftraggeber*innen zur Verhinderung von Ausbeutung in ihrer Lieferkette



Bauwirtschaft

- Stärkung der Kooperation der Sozialpartner*innen
- Schulung von Führungskräften, Bauleiter*innen, Polieren und anderem relevantem Personal auf Baustellen in Bezug auf Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel



Gastgewerbe

- Angebot von Schulungen für Ausbilder*innen im Gastgewerbe zu den besonderen Schutzbedürfnissen von Auszubildenden und zu ihren arbeits- und ausbildungsrechtlichen Pflichten
- Stärkere Einbeziehung von Berufs- und Sprachschulen, um insbesondere Auszubildende und neu zugewanderte Beschäftigte frühzeitig über Arbeitsrechte, Beratungsangebote und Anzeichen von Ausbeutung zu informieren

Schlussfolgerungen

Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung der beiden untersuchten Branchen – sei es für die Errichtung und Instandhaltung von Gebäuden und Infrastruktur durch die Bauwirtschaft oder für die Versorgung und Bewirtung der Bevölkerung durch das Gastgewerbe – spiegelt sich nicht durchgängig in den Arbeitsbedingungen wider. In beiden Branchen begünstigen ihre Eigenheiten Arbeitsausbeutung und Zwangssituationen. Besonders gefährdet sind migrantische Beschäftigte, die in beiden Branchen einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte ausmachen. Ihre besondere Vulnerabilität durch fehlende Sprach- und Ortskenntnisse, mangelnde Kenntnis der eigenen Rechte sowie unsichere aufenthalts- und sozialrechtliche Situationen kann leicht ausgenutzt werden. In der Bauwirtschaft entstehen Abhängigkeiten insbesondere durch komplexe Subunternehmensketten und grenzüberschreitende Entsendung. Für Beschäftigte ist dadurch teilweise kaum nachvollziehbar, wer tatsächlich ihr*e Arbeitgeber*in ist und wer für die Einhaltung ihrer Arbeits- und Sozialrechte verantwortlich ist. In diesem Zusammenhang werden Arbeitszeiten überschritten, Löhne unterschritten oder manipuliert und es fehlt an sozialer Absicherung. Im Gastgewerbe entstehen Abhängigkeiten insbesondere durch informelle oder arbeitgebergebundene Beschäftigung, lange und unregelmäßige Arbeitszeiten, geringe Löhne sowie teilweise durch die Verbindung von Arbeitsverhältnis und Unterkunft.

In beiden Branchen kann die Abhängigkeit zusätzlich dadurch verstärkt werden, dass Beschäftigte auf die Arbeitgebenden für Transport oder die Regelung ihres Aufenthaltsstatus angewiesen sind. Gemeinsam ist beiden Branchen außerdem, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen für Außenstehende nicht erkennbar sind. Auf Baustellen werden Tätigkeiten über mehrere Unternehmen und Subunternehmen organisiert, während in der Gastronomie ein großer Teil der Arbeit in für Gäste und Außenstehende nicht einsehbaren Bereichen wie Küchen, Lagerräumen oder Nebenräumen stattfindet. Diese Faktoren erschweren sowohl die staatliche Kontrolle als auch den Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Gerade dort, wo Beschäftigte isoliert arbeiten, ihre Arbeitszeiten nicht zuverlässig dokumentiert werden oder sie nur über eine*n Vermittler*in mit dem*der Arbeitgeber*in kommunizieren, können Rechte über längere Zeit unentdeckt verletzt werden.

Umso wichtiger ist es, in beiden Branchen bessere Vorkehrungen gegen Ausbeutung zu treffen. In der Bauwirtschaft kann dies insbesondere die Begrenzung und bessere Kontrolle von Subunternehmensketten, die stärkere Verantwortung von Generalunternehmen und Auftraggebern

sowie umfangreiche Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung von Arbeitsrechten und eine transparente und fälschungssichere Arbeitszeiterfassung sein. Notwendig sind verbindliche soziale Standards entlang der gesamten Wertschöpfungs- und Auftragskette. Im Gastgewerbe müssten insbesondere Maßnahmen zum Schutz von betriebsabhängig Beschäftigten und Auszubildenden, für verbindliche und manipulationssichere Arbeitszeiterfassung, für branchenspezifische Arbeitszeitmodelle und weitere Maßnahmen zur Stärkung von Arbeitsschutz und Arbeitsrechten ergriffen werden.

In beiden Branchen spielen informelle Vermittlungsstrukturen eine Rolle. Gerade deshalb müssten Beschäftigte bereits bei der Anwerbung intensiv über ihre Rechte informiert werden, um diese auch durchsetzen zu können. Dies betrifft insbesondere Lohn, Arbeitszeit, Sozialversicherung, Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse sowie bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote. Im Gastgewerbe spielen Ausbildungsberufe eine wichtige Rolle, hier müssen spezifische Informationen bereitgestellt und Beschwerdestellen eingerichtet werden. Informationen sollten in den relevanten Herkunftssprachen und möglichst bereits vor der Einreise oder spätestens unmittelbar bei Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen. Gewerkschaften, Beratungsstellen, Berufsschulen, Industrie- und Handelskammern sowie Migrant*innenorganisationen spielen hierbei eine zentrale Rolle. Ihre aufsuchenden und mehrsprachigen Angebote sollten ausgebaut und dauerhaft finanziert werden, damit Beschäftigte auch an Baustellen, in Unterkünften und in den diversen Betrieben des Gastgewerbes erreicht werden können.

Gleichzeitig braucht es eine engere Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Beratungsstellen, Behörden, Sozialversicherungsträgern und weiteren Akteur*innen. Gerade bei grenzüberschreitender Beschäftigung müssen auch Kooperationen mit den zuständigen Behörden, Beratungsstellen, wenn vorhanden, und Gewerkschaften in den Herkunftsländern gestärkt werden. Kontrollen sollten sich nicht allein auf einzelne Rechtsverstöße konzentrieren, sondern auch das Zusammenwirken verschiedener Indikatoren berücksichtigen. Wenn beispielsweise ausbleibende Lohnzahlungen, überlange Arbeitszeiten, fehlende Dokumente, Abhängigkeit von Unterkunft und Drohungen zusammentreffen, kann dies auf besonders schwere Ausbeutungssituationen oder Zwangsmechanismen hinweisen.

Letztlich braucht es für gute Arbeit in Bauwirtschaft und Gastgewerbe neben wirksamen Kontrollen und dauer-

haften Unterstützungsstrukturen auch eine Veränderung der Arbeits- und Wirtschaftsstrukturen, die Ausbeutung begünstigen. Der Preis- und Kostendruck darf nicht zu schlechten bis illegalen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten führen. Gerade in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe müssen Auftraggeber*innen, Unternehmen

und politische Entscheidungsträger*innen Verantwortung dafür übernehmen, dass faire und regelkonforme Arbeitsbedingungen nicht zum Wettbewerbsnachteil werden. Tarifbindung, direkte Beschäftigung, transparente Vertrags- und Lohnstrukturen sowie wirksame Kontrollen können dazu beitragen, Ausbeutung strukturell zurückzudrängen.

Anhang

Presseartikel-Übersicht

Bauwirtschaft

BDKJ (1.12.2020): Baustellen: Schauplatz ausbeuterischer Arbeitsbedingungen.

<https://www.bdkj-aachen.de/2020/12/01/baubranche-ausbeuterische-arbeitsbedingungen/> (Zugriff 07.01.2026).

Correctiv (27.04.2017): Ausbeutung 2.0.

<https://correctiv.org/aktuelles/ungerechte-arbeit/2017/04/27/ausbeutung-20/> (Zugriff 09.01.2026)

Deutschlandfunk Kultur (21.03.2022): Die Ausbeutung von Wanderarbeitern in Deutschland.

<https://www.deutschlandfunk.de/ausbeutung-wanderarbeiter-migration-arbeit-osteuropa-100.html>
(Zugriff 07.01.2026)

DW (05.12.2018): Deutschland: Ausbeutung von Arbeitsmigranten.

<https://www.dw.com/de/ausbeutung-von-arbeitsmigranten-angeprangert/a-46594133> (Zugriff 09.01.2026)

Frankfurter Rundschau (04.01.2019): Moderne Arbeitssklaven im Rhein-Main-Gebiet.

<https://www.fr.de/rhein-main/moderne-arbeitssklaven-rhein-main-gebiet-10966545.html> (Zugriff 09.01.2026).

Hinz&Kunzt (29.09.2022): Arbeiten in der Grauzone.

<https://www.hinzundkunzt.de/arbeiten-in-der-grauzone/> (Zugriff 07.01.2026).

Morgenpost (09.03.2023): Arbeitsschutz: Baugewerkschaft fordert neue Kontrollbehörde.

<https://www.morgenpost.de/wirtschaft/article237839731/arbeitsschutz-kontrollen-ig-bau-kritik-sicherheit.html>
(Zugriff 09.01.2026).

Stern (14.11.2025): 850 Beamte bei großangelegter Razzia: Ermittlungen wegen Schwarz- und Zwangsarbeit.

<https://www.stern.de/news/850-beamte-bei-grossangelegter-razzia-ermittlungen-wegen-schwarz--und-zwangsarbeit-36344770.html> (Zugriff 07.01.2026)

Tagesschau (13.02.2024): Bauarbeiter ausgebeutet und schikaniert.

<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/glasfaserausbau-arbeitsbedingungen-100.html>
(Zugriff 09.01.2026).

TAZ (02.11.2023): „Die auszubeuten, ist einfacher“.

<https://taz.de/Schlecht-bezahlte-Arbeit-am-Bau/!5970539/> (Zugriff 07.01.2026)

Gastgewerbe

Deutschlandfunk Kultur (29.08.2017): 70-Stunden-Woche für Auszubildende: Ausbeutung im Gastgewerbe.

<https://www.deutschlandfunkkultur.de/70-stunden-woche-fuer-auszubildende-ausbeutung-im-100.html>
(Zugriff 07.01.2026).

Hans-Böckler-Stiftung (17.10.2023): Gastgewerbe: Bessere Arbeitsbedingungen nötig, um Arbeitskräftemangel zu überwinden.

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-gastgewerbe-bessere-arbeitsbedingungen-noetig-52760.htm>
(Zugriff 07.01.2026).

Morgenpost (06.04.2025): Wie Kriminelle in Berlins Restaurants Köche ausbeuten.

<https://www.morgenpost.de/berlin/article242036972/Wie-Kriminelle-in-Berlins-Restaurants-Koeche-ausbeuten.html>
(Zugriff 07.01.2026).

Tagesschau (11.11.2025): Wie Azubis aus Vietnam von Vermittlungsfirmen ausgebeutet werden.

<https://www.tagesschau.de/inland/azubis-vietnam-berlin-100.html> (09.01.2026)

Welt (17.12.2024): Ausbeutung mit System: „Bin jetzt ein Sklave“ – Wenn Restaurant-Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber ausgeliefert sind.

<https://www.welt.de/politik/deutschland/article254880864/Ausbeutung-mit-System-Bin-jetzt-ein-Sklave-Wenn-Restaurant-Mitarbeiter-ihrem-Arbeitgeber-angeliefert-sind.html> (Zugriff 09.01.2026).

Zeit (19.01.2023): Personalmangel: 50.000 offene Jobs im Gastgewerbe.

<https://www.zeit.de/arbeit/2023-01/offene-jobs-gastgewerbe-personalmangel> (Zugriff 09.01.2026).

Zeit (06.09.2024): Köche für 3,15 Euro pro Stunde beschäftigt.

<https://www.zeit.de/news/2024-09/06/koeche-fuer-3-15-euro-pro-stunde-beschaefigt-bewaehrung>
(Zugriff 09.01.2026).

Hintergrundinformationen

A. Gesetzliche Regelungen zu Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel

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

Siehe unter www.dejure.org

B. Weitere relevante gesetzliche Regelungen

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

Siehe unter www.dejure.org

C. Beratungsangebote³⁶

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

D. Gewerkschaften

- a. IG BAU
- b. ngg

Betroffenenrechte in der Übersicht

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

- Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes
- Angemessene und sichere Unterbringung
- Psychologische Unterstützung
- Medizinische Versorgung
- Beratung und Information in einer für die Betroffenen verständlichen Sprache, insbesondere hinsichtlich ihrer Rechte (vgl. § 406i und § 406j StPO)
- Wahrung der Rechte als Verletzte im Strafverfahren
- Anschlussberechtigung als Nebenkläger*in, § 395 StPO
- Anspruch auf Beistand durch Rechtsanwält*in, § 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 Zeug*in 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*des Ausländer*in im Bundesgebiet erfordern, § 25 Abs. 4a S. 3 AufenthG

Endnoten

- 1 ILO (2009): Operational indicators of trafficking in human beings. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf (Zugriff: 09.01.2026).
- 2 KOK (2025): Bericht des KOK 2025: Datenerhebung zu Menschenhandel und Ausbeutung in Deutschland. <https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/serviceangebote/publikationen/detail/bericht-des-kok-2025-datenerhebung-zu-menschenhandel-und-ausbeutung-in-deutschland> (Zugriff 07.01.2026).
- 3 DIMR (2024): Monitor Menschenhandel in Deutschland – Erster Periodischer Bericht. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/berichterstattung/monitor-menschenhandel> (Zugriff 07.01.2026).
- 4 BKA (2026): Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2025. <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2025.html> (Zugriff 20.08.2026).
- 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 (Zugriff: 09.01.2026).
- 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 Bauindustrie: Volkswirtschaftliche Bedeutung der Bauwirtschaft. <https://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/publikationen/brancheninfo-bau/bedeutung-der-bauwirtschaft> (Zugriff: 20.08.2026).
- 8 Statistisches Bundesamt, Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2025. <https://www.klassifikationsserver.de/klassService/thyme/variant/wz2025> (Zugriff: 20.8.2026).
- 9 Sozialkassen der Bauwirtschaft (2026): Kennzahlen SOKA-BAU 2025 https://api.soka-bau.de/fileadmin/Dokumente/kennzahlen_2025.pdf (Zugriff: 11.08.2026).
- 10 Faire Mobilität (2025): Informationen zur Branche Baugewerbe – Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität https://www.faire-mobilitaet.de/dgb-fm-fileadmin/dateien/Dokumente/Baugewerbe/Fachinformationen/Branchendossier_Baugewerbe_11_25.pdf (Zugriff: 20.08.2026).
- 11 Ebd.
- 12 Ebd.
- 13 Ebd., S. 2
- 14 Der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (2024) Bauwirtschaft im Zahlenbild, in: Bauindustrie. <https://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/publikationen/bauwirtschaft-im-zahlenbild/entwicklung-der-auslaendischen-beschaeftigten-im-bauhauptge> (Zugriff 07.01.2026).
- 15 BKA (2026): Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2025. <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2025.html> (Zugriff 11.08.2026).
- 16 Faire Mobilität (2025): Informationen zur Branche Baugewerbe – Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität. S.4. https://www.faire-mobilitaet.de/dgb-fm-fileadmin/dateien/Dokumente/Baugewerbe/Fachinformationen/Branchendossier_Baugewerbe_11_25.pdf (Zugriff: 20.08.2026).
- 17 Das Zitat stammt aus dem Zeitungsartikel der Frankfurter Rundschau (04.01.2019): Moderne Arbeitssklaven im Rhein-Main-Gebiet. <https://www.fr.de/rhein-main/moderne-arbeitssklaven-rhein-main-gebiet-10966545.html> (Zugriff 07.01.2026).
- 18 Alle in den Fallbeispielen genannten Personen- und Firmennamen wurden geändert. Die dargestellten Fallbeispiele basieren jedoch auf realen Fällen.
- 19 Die A1-Bescheinigung ist ein offizielles Dokument, aus dem hervorgeht, dass die Arbeitnehmer*innen im Entsendestaat sozialversichert sind.
- 20 BKA (2026): Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2025. <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2025.html> (Zugriff 11.08.2026).
- 21 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2026): Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden nach Bereich und Berufsgenossenschaft. <https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/au-wu-geschehen/au-1-mio-stunden/index.jsp> (Zugriff 11.08.2026).
- 22 Sozialkassen der Bauwirtschaft (2026) Urlaub: <https://www.soka-bau.de/soka-bau-a-z/urlaub> (Zugriff 11.08.2026).
- 23 Die SOKA-BAU repräsentiert die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK). Diese haben die Aufgabe, Urlaubsansprüche zu sichern, Versorgungslücken zu schließen und die Berufsbildung finanziell zu unterstützen. Vgl. www.soka-bau.de/ueber-uns (Zugriff am 11.08.2026).

- 24 Faire Mobilität (2024): Fallsammlung Glasfaserausbau – Prekäre Arbeitsbedingungen, Abhängigkeit und Missbrauch.
- 25 Ebd.
- 26 Deutscher Hotellerie- und Gastronomieverband e.V. (DEHOGA Bundesverband): Arbeitskräfte-Einwanderung <https://www.dehoga.de/themen/arbeit-soziales/arbeitskraefte-einwanderung?> (Zugriff 01.09.2026)
- 27 Deutscher Hotellerie- und Gastronomieverband e.V. (DEHOGA Bundesverband): Die Bedeutung des Hotel- und Gaststättengewerbes https://www.dehoga.de/fileadmin/user_upload/Studie_IW_Consult_Bedeutung_Hotel-Gasttaetengewerbe_final_171019.pdf (Zugriff 01.09.2026).
- 28 BKA (2026): Bundeslagebild Menschenhandel und Ausbeutung 2025. <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandelBundeslagebild2025.html> (Zugriff 11.08.2026).
- 29 Vgl. Katrin Schmid, Stefan Stracke: Branchenanalyse Gastgewerbe, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 301, August 2023. <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008711> (Zugriff 01.09.2026).
- 30 Ebd.
- 31 Ebd.
- 32 Das Zitat gibt die Schilderung eines Betroffenen aus der Beratungspraxis wieder.
- 33 Das Zitat gibt die Schilderung eines Betroffenen aus der Beratungspraxis wieder.
- 34 Das Zitat stammt aus einem Artikel der Welt vom 17.12.2024: „Ausbeutung mit System: ‚Bin jetzt ein Sklave‘ – Wenn Restaurant-Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber ausgeliefert sind“. Die Aussage wurde für die vorliegende Darstellung sprachlich vereinfacht und sinngemäß wiedergegeben. Im Original heißt es: „Aber was passiert dann?“, fragte er zurück. „Die Polizei ruft meinen Arbeitgeber an, ich verliere meinen Job und kann dann meine Familie nicht mehr ernähren. Ich bin ein Familienmensch, deshalb muss ich das so machen. Ich bin jetzt ein Sklave.“
- 35 Die qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung enthält Angaben zur Höhe der Arbeitsentgelte und erlaubt die Prüfung, ob Arbeitsentgelte im Verhältnis zu dem zur Auftragserledigung eingesetzten Personal plausibel sind.
- 36 Diese Auflistung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Neben den genannten Stellen gibt es weitere Träger und Initiativen, die sich um die Bedarfe von Beschäftigten in den beiden Branchen kümmern.

Die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Im Jahr 2017 wurde die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel gegründet, um nachhaltige Strukturen zur Prävention, zum Schutz Betroffener und zur effektiven Strafverfolgung der Täter*innen auf- und auszubauen. Sie wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt.

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.

