

Böhme, René

Working Paper

Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe: Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten

Working Paper Forschungsförderung, No. 333

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Böhme, René (2024) : Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe: Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten, Working Paper Forschungsförderung, No. 333, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/300723>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>



Arbeitnehmerkammer
Bremen

Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 333, Mai 2024

Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe

Problemlagen, Hilfestrukturen, Handlungsmöglichkeiten

René Böhme

Auf einen Blick

Arbeitsausbeutung ist in Deutschland alltägliche Praxis. Zahlreiche Hürden führen dazu, dass es in den seltensten Fällen zur Strafverfolgung der Täter:innen kommt – das macht Ausbeutung zu einem lukrativen Geschäftsmodell. Um dem entgegenzuwirken, sind Bund, Länder und Kommunen aufgefordert, eine Gesamtstrategie zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung zu entwickeln. Diese sollte Erleichterungen bei der Strafverfolgung, quantitative und qualitative Verbesserungen der Kontrollmechanismen sowie eine Stärkung des Hilfesystems umfassen.



René Böhme ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der lokalen Sozialpolitik, vor allem im Kontext von Armut, sozialer Ungleichheit und der Kindertagesbetreuung. Ferner beschäftigt er sich mit Fragen der Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und dem Wandel der Governance der Arbeit in der Wissenschaft.

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe“ von René Böhme ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung	6
1. Ausgangslage und Forschungsstand	10
1.1 Prekarität und Arbeitsausbeutung	10
1.2 Messprobleme im Dunkelfeld	15
1.3 Theoretischer Rahmen: Soziale Rechte	22
1.4 Fragestellungen und Forschungsdesign	23
2. Ergebnisse der Onlineumfrage.....	27
2.1 Beschreibung der Angebote	27
2.2 Beschreibung der Arbeitsweise	31
2.3 Strukturen der Ausbeutung.....	36
2.4 Handlungsbedarfe	43
3. Branchenstudie Reinigungsgewerbe.....	47
3.1 Ausgangslage und Forschungsstand.....	47
3.2 Ergebnisse der Expert:innen-Interviews	58
3.3 Ergebnisse der Betroffeneninterviews	66
4. Diskussion und Fazit.....	72
Literatur	78

Abbildungen

Abbildung 1: Themen der Beratung	28
Abbildung 2: Arbeitsweise der Beratungsstellen	32
Abbildung 3: Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.....	36
Abbildung 4: Von Arbeitsausbeutung betroffene Branchen	38
Abbildung 5: Formen der Ausbeutung.....	39
Abbildung 6: Handlungsbedarfe	44

Tabellen

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Reinigungsgewerbe nach Strukturmerkmalen	54
Tabelle 2: Geringfügig Beschäftigte im Reinigungsgewerbe nach Strukturmerkmalen	55

Abkürzungen

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AsylBLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BIV	Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
CO ₂	Kohlenstoffdioxid
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union
FBS	Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
GRG	Groß-Berliner Reinigungs-Gesellschaft
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
ILO	International Labour Organization
KOK	Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
RAL	RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung (gegründet als Reichs-Ausschuss für Lieferbedingungen)
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WZ	Wirtschaftszweigklassifikation

Zusammenfassung

Die Debatte um den „unteren Rand“ des Arbeitsmarkts ist um den Begriff der (schweren) Arbeitsausbeutung in den 2010er-Jahren erweitert worden. Dabei ist zu beachten, dass die Ausbeutung der Arbeitskraft bis 2016 in Deutschland an sich nicht strafbar war und lediglich im Rahmen von Vorschriften des Lohnwuchers, der Schwarzarbeit und der Arbeitnehmerüberlassung rechtliche Handlungsmöglichkeiten bestanden.

Seit dem Jahr 2016 existiert mit der Reform der §§ 232 ff. Strafgesetzbuch (StGB) nunmehr sowohl ein eigenständiger und vom Menschenhandel losgelöster Tatbestand als auch eine sogenannte Legaldefinition für die Ausbeutung der Arbeitskraft. In der Praxis der Strafverfolgungsbehörden zeigen sich aber bisher vergleichsweise wenige Fälle (seit 2018 etwa 10 bis 30 Fälle deutschlandweit pro Jahr). Angenommen wird daher ein großes Dunkelfeld in diesem Deliktbereich. Zugewanderte seien dabei in besonderem Maße von Arbeitsausbeutung betroffen.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen förderte eine überwiegend qualitative und regionale Studie, die am Beispiel einzelner Fälle in der Region aufzeigt, wie das Thema Arbeitsausbeutung von Expert:innen in diesem Feld eingeschätzt wird, und welche qualitativen Strukturen ausbeuterischer Arbeits- und damit in Verbindung stehender prekärer Lebensverhältnisse bestehen.

In einem zweiten von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Vorhaben wurde darauf aufbauend gefragt, welche bundesweiten Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Opfer von Arbeitsausbeutung bestehen, wie damit der bestehende Unterstützungsbedarf gedeckt wird, und welche Problemperspektive das Hilfesystem selbst verfolgt.

Ferner galt es, Handlungsbedarfe zur besseren Bekämpfung von Arbeitsausbeutung zu identifizieren. Hierzu dienten Expert:innen-Interviews sowie eine bundesweite Onlinebefragung der Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung. Zudem wurden beispielhaft in einer Branchenfallstudie mithilfe von Literatur- und Datenanalysen, Expert:innen- sowie Betroffeneninterviews branchenspezifische Besonderheiten von Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe analysiert und nach strategischen Lösungsansätzen mit Fokus auf einen verbesserten Schutz der Arbeitnehmer:innen in dieser Branche gesucht. In dem hier vorgelegten Bericht werden die Ergebnisse beider Studien zusammenfassend dargestellt.

Als **erster Kernbefund** lässt sich festhalten, dass es in Deutschland bisher an einem stimmigen Konzept zur Erfassung von Arbeitsausbeutung fehlt. Stattdessen stehen wissenschaftliche Definitionsversuche neben einer seit 2016 bestehenden Legaldefinition des § 233 StGB, die jedoch bisher als wenig zielführend gilt. Es besteht demnach ein erheblicher Handlungsbedarf in Bezug auf die Entwicklung einer praxistauglichen Definition der Arbeitsausbeutung.

Der **zweite Kernbefund** ist, dass die ausbeuterische Unterschreitung bestehender arbeitsrechtlicher Normen alltägliche Praxis ist. Sichtbar im Sinne des Straf- oder Zivilrechts werden aber nur wenige Fälle (zu den Ursachen siehe den dritten Kernbefund) – das macht Ausbeutung zu einem lukrativen Geschäftsmodell. Ein weiterer Anteil von Fällen der Ausbeutung der Arbeitskraft wird zwar nicht straf- oder zivilrechtlich relevant, tritt aber dennoch im Kontext der Beratungsangebote für Opfer von Arbeitsausbeutung in Erscheinung. Die Befragungsergebnisse bestätigen somit den Befund, dass im Wesentlichen Zugewanderte (aus der EU, aus Drittstaaten, aus Asylherkunftsländern) Opfer von Arbeitsausbeutung sind.

Ferner sehen die Befragten Arbeitsausbeutung in einer Branchenbetrachtung maßgeblich in den Bereichen Gastronomie bzw. Hotelgewerbe, Logistik/Post, Gebäudereinigung, Spedition/Lagerei sowie im Baugewerbe. Als häufigste Formen der Ausbeutung werden durch die befragten Beratungsstellen und Expert:innen vor allem unbezahlte Mehrarbeit sowie das Nichtauszahlen von Löhnen/Lohnbestandteilen, eine Entlassung im Falle von Krankheit oder eines Unfalls, die Nichteinhaltung von Pausen-/Ruhezeiten sowie fehlende Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge und Arbeitsnachweise genannt.

Über dieses „Halbdunkelfeld“ hinaus, das auf der Ebene der Beratungsstellen sichtbar wird, existiert aber ein wahrscheinlich noch deutlich größeres Dunkelfeld, da viele Opfer von Arbeitsausbeutung aus verschiedenen Gründen den Zugang zu den entsprechenden Beratungsangeboten bisher nicht finden.

Als **dritter Kernbefund** gilt die Identifizierung von Mechanismen, welche dazu beitragen, dass die mit der Reform des § 233 StGB beabsichtigte Verbesserung in Bezug auf die Bekämpfung von Arbeitsausbeutung faktisch nicht eingetreten ist.

Dazu gehören (1) Defizite im Rechtssystem, (2) Defizite bei der Häufigkeit und Qualität von Kontrollen in Bezug auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards, (3) die Verbindung aus der Lebenslage (z. B. Armut, geringe Bildung und fehlende deutsche Sprachkenntnisse) zahlreicher Zugewanderter mit den entsprechenden aufenthalts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für Ausländer:innen in Deutschland (z. B. fehlender Zugang zu Sozialleistungen und geschütztem Wohnraum für Ausbeutungsoffer) sowie (4) die Schwäche des Hilfesystems (z. B. unzureichende und unsichere Finanzierung, Fokus auf Informationsvermittlung ohne Rechtshilfe).

Der **vierte Kernbefund** dieser Untersuchung betrifft das Reinigungsgewerbe. Hier zeigt die Branchenstudie zwei ambivalente Sichtweisen auf diesen Wirtschaftsbereich. Nach der einen Sichtweise ist das Reinigungsgewerbe eine stark wachsende migrationsaffine und migrationserfahrene personalintensive Branche mit starkem Tarifgefüge und überdurchschnittlich positiver Lohnentwicklung, welche Menschen mit geringen Qualifikationen eine

Perspektive am Arbeitsmarkt bietet. Demnach findet Arbeitsausbeutung lediglich im Kontext sogenannter „schwarzer Schafe“ statt.

Nach der anderen Perspektive gehört Arbeitsausbeutung über alle Beschäftigungsformen hinweg zum „Markenkern“ des Reinigungsgewerbes. Als Ursachen für Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe ließen sich im Wesentlichen fünf Erklärungsansätze identifizieren:

- der harte Wettbewerb zahlreicher Großbetriebe in Verbindung mit einer wachsenden Bedeutung von Plattformökonomien ohne staatliche Kontrolle
- das öffentliche Vergabesystem von Reinigungsaufträgen nach dem Niedrigpreisprinzip
- die Fragmentierung der Arbeitszeit
- die Schwäche vieler Betriebsräte in Verbindung mit einem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad
- die Abschaffung der Meisterpflicht im Jahr 2004.

Insgesamt betrachtet lassen die Projektergebnisse den Eindruck entstehen, dass die Ausbeutung der Arbeitskraft in Deutschland billigend in Kauf genommen wird, da es schließlich nur Einzelfälle sog. „schwarzer Schafe“ seien. Diese Studie zeigt aber, dass Arbeitsausbeutung flächendeckend verbreitet ist und in einigen Branchen „zum System gehört“. Dies ist aus der Perspektive der Wohlfahrtsstaatsentwicklung und der Fachkräftesicherung durch Migration ein verheerendes Signal.

In der Summe des zweiten, dritten und vierten Kernbefunds kann als **fünftes und übergreifendes zentrales Ergebnis** hier festgehalten werden, dass sich deutliche Fragmentierungs-, Stratifizierungs- und Ungleichbehandlungsprozesse in Bezug auf die Gruppe der migrantischen Beschäftigten in prekären Arbeitsbedingungen mit geringerer sozialer Absicherung bei bewusster Verletzung arbeitsrechtlicher Standards durch die Arbeitgeber zeigen.

Dies führt zu einer Einschränkung sozialer Rechte dieser Teilgruppe am Arbeitsmarkt. Der Gesetzgeber ist entsprechend gefordert, einer bisher unzureichend vor Ausbeutung geschützten Gruppe am Arbeitsmarkt den Zugang zu hierzulande schon vor Jahrzehnten erkämpften sozialen Rechten zu sichern.

So ist es zunächst Aufgabe des Bundes, durch eine Reform der §§ 232 ff. StGB eine bessere materiell-rechtliche Grundlage der Strafverfolgung zu schaffen. Länder und Kommunen müssen Gerichte und Staatsanwaltschaften in die Lage versetzen, Fälle der Ausbeutung der Arbeitskraft systematisch nachverfolgen zu können. Zudem braucht es eine Stärkung und Koordinierung der verschiedenen Kontrollinstanzen auf Bundes- und Länderebene in Deutschland. Und schließlich muss das Hilfesystem in die Lage versetzt werden, den Opfern von Arbeitsausbeutung besser zu helfen.

Es deuten sich zwar mit der personellen Stärkung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit in den vergangenen Jahren, der Einführung des Lieferkettengesetzes 2023 und der geplanten Mindestbesichtigungsquote der Arbeitsschutzbehörden auf Länderebene ab 2026 kleinere Fortschritte an. Insgesamt betrachtet erscheinen diese Maßnahmen aber vor dem Hintergrund der hier vorgelegten Projektergebnisse als nicht ausreichend. Es braucht daher eine von Bund, Ländern und Kommunen gemeinsam getragene Gesamtstrategie zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung in Deutschland.

1. Ausgangslage und Forschungsstand

Die Debatte um den „unteren Rand“ des Arbeitsmarkts wurde in den 2010er-Jahren um den Begriff der (schweren) Arbeitsausbeutung erweitert. In diesem Abschnitt sollen ausgehend von der Segmentationstheorie die Spezifika des Begriffs der Arbeitsausbeutung herausgearbeitet und der entsprechende Forschungsstand dargelegt werden.

1.1 Prekarität und Arbeitsausbeutung

Segmentationstheorien und prekäre Arbeit

Zur Darstellung und Charakterisierung von Arbeitsmärkten wird in der sozialwissenschaftlichen Analyse oftmals Bezug auf Segmentationstheorien genommen. Gemeinsame Annahme der Segmentationstheorien ist die Unterteilung des gesamten Arbeitsmarktes in Teilmärkte mit unterschiedlichen Anpassungsformen von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage und einer mehr oder weniger starken Abschirmung voneinander (Sengenberger 1987). Die Differenzierung von Arbeitsplätzen nach Entlohnung, Stabilität, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen bildet das Potenzial für die Entstehung von Teilarbeitsmärkten. Erst bei einer zunehmenden Schließung dieser Teilarbeitsmärkte kann von Segmentation ausgegangen werden.

Doeringer und Piore (1971) unterschieden dabei mit Blick auf Unternehmen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten. In internen Arbeitsmärkten sind die Lohnhöhe und die Allokation von Arbeitskraft über administrative Regeln und Prozeduren organisiert. Den Gegenpol dazu bilden externe Arbeitsmärkte, in denen Lohnbildung, Allokation sowie Ausbildung den Marktkräften überlassen sind und administrative Regeln entweder abwesend oder sehr flexibel sind.

Neben der Einteilung in interne Arbeitsmärkte und Wettbewerbsarbeitsmärkte wird zwischen einem primären und einem sekundären Arbeitsmarktsegment unterschieden. Im primären Arbeitsmarktsegment sind die Löhne hoch, die Arbeitsbedingungen gut und die Beschäftigung stabil, ferner gibt es gute Aufstiegschancen und ein faires Vorgehen bei der Umsetzung der Arbeitsregulierung. Sekundäre Märkte zeichnen sich durch genau gegenteilige Eigenschaften aus: Die Löhne sind niedrig, die Arbeitsbedingungen schlecht, es gibt eine hohe Personalfluktuationsrate, wenig Aufstiegschancen und eine oft willkürliche und unberechenbare Überwachung der Arbeit (Doeringer/Piore 1971: 165).

Die Segmentationstheorie für den deutschen Arbeitsmarkt geht auf Sengenberger (1987) zurück. Er betont zum einen die besondere Bedeutung berufsfachlicher Arbeitsmärkte in Deutschland, führt den Begriff der unstrukturierten

rierten Arbeitsmärkte ein, in dem keine bestimmten Bindungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen bestehen und macht zum anderen auf die vertikale Segmentierung, d. h. das Verhältnis der Teilarbeitsmärkte zueinander im Sinne eines Gefälles der „Qualität“ der Arbeitsplätze in Bezug auf Entlohnung, Stabilität, Qualifizierungs- und Aufstiegschancen aufmerksam.

Mithilfe dieses analytischen Zugangs lässt sich der im Rahmen dieser Studie in den Mittelpunkt gestellte „untere Rand“ des Arbeitsmarkts als ein unstrukturiertes sekundäres Arbeitsmarktsegment begreifen. Dieses Segment hat – wie die Analysen von Kalina (2012) zeigen – seit Ende der 1990er-Jahre zugenommen damit seinen Anteil an der Gesamtbeschäftigung vergrößert, während die Beschäftigung im internen und im berufsfachlichen Arbeitsmarktsegment zurückging.

Sowohl Dingeldey, Holtrup, Warsewa (2015) als auch Wolnik, Holtrup und Warsewa (2019) gehen davon aus, dass sich die entstandene Schere zwischen den oberen und unteren Arbeitsmarktsegmenten weiter öffnet und sich somit ein Prozess der „bipolaren Heterogenisierung“ verstärkt.

Zur Charakterisierung zahlreicher Beschäftigungsverhältnisse im unteren unstrukturierten Segment des Arbeitsmarkts hat ab Mitte der 2000er-Jahre der Begriff der prekären Arbeit Einzug gehalten. Die Bezeichnung sollte ein passgenauerer Indikator zur Beschreibung von Problemlagen am Arbeitsmarkt sein als der in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985) vom Statistischen Bundesamt entwickelte Begriff der atypischen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs, Leiharbeitsverhältnisse, Teilzeitstellen mit einem Erwerbsumfang von weniger als 20 Stunden pro Woche), wengleich das Verhältnis beider Begriffe umstritten ist (Weinkopf/Hieming/Mesaros 2009).

Beispielhaft zur Definition prekärer Arbeit sei auf folgende drei Begriffsbestimmungen hingewiesen:

- „Unter den Begriff ‚Prekäre Beschäftigung‘ fallen Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die häufig nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt sind, keine Absicherung durch die Sozialversicherung und nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen. Der Begriff ist umstritten – und noch viel mehr die Frage: Wirken prekäre Beschäftigungsverhältnisse immer ausgrenzend oder leisten sie auch einen notwendigen Beitrag zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes?“ (IAB 2009, zitiert nach Weinkopf/Hieming/Mesaros 2009: 7)
- „Ein Arbeitsverhältnis kann als prekär bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Beschäftigungsunsicherheit und Löhne unterhalb des Existenzminimums sind aus der Arbeitskraftperspektive zentrale Merkmale für Prekarität.“ (Dörre 2005: 252)

- „In Anlehnung an den Thesaurus der International Labour Organisation (ILO) kann prekäre Beschäftigung als Erwerbsform gekennzeichnet werden, die den Beschäftigten nur geringe Arbeitsplatzsicherheit gewährt, ihnen wenig Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitssituation ermöglicht, sie nur begrenzt arbeitsrechtlich absichert und die deren materielle Existenzsicherung durch Arbeit daraus folgend erschwert.“ (Lang 2009: 166)

Bei der Frage nach der Prekarität einer Beschäftigung ist jedoch auch die persönliche Lebenssituation der Betroffenen zu berücksichtigen – wie etwa die Dauer des Verbleibs in prekärer Beschäftigung und die individuellen Chancen des Aus- bzw. Aufstiegs in nicht prekäre Beschäftigung, die z. B. vom Qualifikationsniveau beeinflusst werden können (z. B. Keller/Seifert 2005: 133). Teilweise vertreten Autor:innen auch die Position, dass der Haushaltskontext der Betroffenen für das Ausmaß der Prekarität eine Rolle spielt.

Eine allgemein akzeptierte Definition oder eindeutige Kriterien, wann eine Beschäftigung als „prekär“ anzusehen ist, gibt es allerdings bis heute nicht. In empirischen Arbeiten ist eine Operationalisierung des Begriffs mit befristeter Beschäftigung, geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeitsverhältnissen üblich – vor allem im gewerkschaftlichen Kontext wird der Begriff deshalb auch synonym für atypische Beschäftigungsverhältnisse verwendet. Insgesamt hat sich in den vergangenen Jahren eine breite Literatur- und Datenlage zum Thema der prekären bzw. atypischen Beschäftigung und auch deren Folgen entwickelt (z. B. Dörre 2012; Marchart 2013; Baron/Hill 2018; Wolnik/Holtrup/Warsewa 2019; Seils/Baumann 2019).

Arbeitsausbeutung als neuer analytischer Begriff

In den 2010er-Jahren ist in die Debatte um den „unteren Rand“ des Arbeitsmarkts der Begriff der (schweren) Arbeitsausbeutung hinzugekommen, zunächst oftmals im Zusammenhang mit dem Tatbestand des Menschenhandels, später auch teilweise losgelöst davon (Cyrus/Vogel/de Boer 2010; Rabe/Kamp 2012; Thielmann/Melyokhina 2013; FES 2015a; FRA 2015; Curtze/Kühn/Gibbons 2018; Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg 2019).

Der Begriff definiert sich laut Rabe und Kamp (2012) vor allem über das Ausmaß der wirtschaftlichen Ausbeutung und sei in der Praxis oftmals nur schwer vom Tatbestand des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung zu unterscheiden. Zum Teil gingen beide Formen auch ineinander über, seien verschiedene Stadien eines Entwicklungsprozesses und in Hinblick auf die wirtschaftlichen Folgen für die Arbeitnehmer:innen identisch.

Der Begriffsbestimmung der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA 2015) zufolge bezeichnet schwere Arbeitsausbeutung alle Formen der Ausbeutung von Arbeitskräften, die nach den Rechtsvorschriften des EU-

Mitgliedstaats, in dem die Ausbeutung stattfindet, strafbar sind (FRA 2015). Und Curtze, Kühn und Gibbons (2018) sprechen gar von „moderner Sklaverei“ als Sammelbegriff für verschiedene, schwere Formen der Ausbeutung. Diese wiederum wird mithilfe einer sog. „Pyramide der Ausbeutung“ in drei Bestandteile differenziert:

(1) Beschäftigungsverhältnisse, in denen Ausbeutung mit Gewalt, Androhung von Gewalt, Nötigung oder Täuschung durchgesetzt wird, (2) Beschäftigungsverhältnisse mit strafrechtlich relevanter Ausbeutung und (3) Offenvernehmliche, ungünstige Beschäftigungsverhältnisse. Eine allgemeingültige analytische Definition des Begriffs der Arbeitsausbeutung gibt es bisher aber nicht.

Rechtliche Definition und Regulierung in Deutschland und der EU

Während bis 2016 in Deutschland die Ausbeutung der Arbeitskraft an sich nicht strafbar war und lediglich im Rahmen von Vorschriften des Lohnwuchers, der Schwarzarbeit und der Arbeitnehmerüberlassung rechtliche Handlungsmöglichkeiten bestanden, existiert mit der 2016 vorgenommenen Reform der §§ 232 ff. Strafgesetzbuch (StGB) sowohl ein eigenständiger und vom Menschenhandel losgelöster Tatbestand als auch eine sog. Legaldefinition für die Ausbeutung der Arbeitskraft (Deutscher Bundestag 2016; Renzikowski 2017; Valerius 2020).

Den Grundfall der Ausbeutung der Arbeitskraft regelt § 233 StGB Abs. 1 Nr. 1, der sich auf Opfer bezieht, die sich in einer Zwangslage oder in einer auslandsspezifischen Hilflosigkeit befinden. Eine Arbeitsausbeutung liegt unter Bezug auf § 232 StGB dann vor, wenn die Beschäftigung aus rücksichtslosem Gewinnstreben zu Arbeitsbedingungen erfolgt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen solcher Arbeitnehmer:innen stehen, welche der gleichen oder einer vergleichbaren Beschäftigung nachgehen.

Ob die zu vergleichenden Arbeitsbedingungen in einem auffälligen Missverhältnis stehen, ergibt sich aus einem Vergleich von Leistung und Gegenleistung. Entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses, nicht hingegen eine etwaige abweichende Vereinbarung oder auch nur die ursprüngliche Vorstellung des Opfers.

In einem auffälligen Missverhältnis sollen Leistung und Gegenleistung nach der Gesetzesbegründung dann stehen, wenn deren Verhältnis aus der Sicht eines Kundigen bei Kenntnis aller maßgeblichen Faktoren ohne Weiteres als völlig unangemessen erkennbar ist.

Insoweit bedarf es einer Gesamtbetrachtung sämtlicher Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses, bei der unter anderem die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit, Ruhe- und Pausenzeiten, freie Tage, Urlaubsansprüche, Provisionen, die Gewährung anderer geldwerter Leistungen (wie z. B. freie Kost und Logis) durch den Arbeitgeber, mögliche unzulässige Lohnkürzungen oder „Strafen“ des Arbeitgebers und sonstige Arbeitsbedingungen am

Arbeitsplatz, einschließlich der Einhaltung anerkannter Regeln des Arbeitsschutzes, zu berücksichtigen sind.

Ein wesentliches Kriterium wird insoweit der ausbezahlte Lohn sein. So ist ein auffälliges Missverhältnis in der Regel dann anzunehmen, wenn der gesetzliche Mindestlohn um 50 Prozent unterschritten wird. Es bleibt aber in diesem Zusammenhang zu beachten, ob einerseits als möglicher Maßstab z. B. bindende Tarifverträge existieren, und ob andererseits ggf. eine Ausnahme von dem persönlichen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes vorliegt.

Aus rücksichtslosem Gewinnstreben handelt, wer keine Rücksicht auf die persönlichen oder wirtschaftlichen Belange des Opfers bzw. auf die Folgen der ausbeuterischen Arbeitsbedingungen für das Opfer nimmt. Durch dieses Korrektiv sollen unter anderem Sachverhalte aus dem Anwendungsbereich der §§ 232 ff. StGB ausgeschieden werden, bei denen der/die Täter:in aufgrund einer persönlichen Not- oder Zwangslage handelt, z. B. bei der Beschäftigung einer hier fremden Krankenpflegeperson zur häuslichen Pflege eines Angehörigen unterhalb des Mindest- oder Tariflohns.

Die Evaluation der novellierten Strafvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels (§§ 232 bis 233a StGB) durch Bartsch et al. (2021) macht aber deutlich, dass die rechtlichen Neuerungen wenig zielführend waren. So konstatieren die Autor:innen, dass das Ziel, durch die Einführung des § 233 StGB die Bekämpfung der Arbeitsausbeutung zu verbessern, verfehlt worden sein dürfte (Bartsch et al. 2021: 120).

Die Anzahl der bundesweit geführten Verfahren nach § 233 StGB sei verschwindend gering und in den analysierten Akten sei überhaupt keine entsprechende Verurteilung zu finden gewesen. Von einer Verbesserung der Bekämpfung von Arbeitsausbeutung könne somit keine Rede sein. Als Ursachen dafür halten die Autor:innen folgende Aspekte fest:

- materiell-rechtliche Probleme grundsätzlicher Art, insbesondere solche, die sich aus der Komplexität der Regelungen und der systematischen Einordnung, als auch Anwendungsprobleme, die sich aus einzelnen Tatbestandsmerkmalen der novellierten Regelungen (z. B. „Ausnutzung ihrer persönlichen oder wirtschaftlichen Zwangslage“, „rücksichtsloses Gewinnstreben“) ergeben
- fehlende Expertise und Erfahrungen in Bezug auf die Anwendung der Regelungen aufseiten der Gerichte und Staatsanwaltschaften
- unzureichende Praktikabilität: Die Reform habe zu einem sehr unübersichtlichen und für die Praxis schwer handhabbarem Normenkomplex geführt. Vieles sei aus Sicht der Praktiker:innen unklar und wenig strukturiert geregelt. Die Paragraphen seien des Weiteren höchst komplex und zu wenig mit anderen Vorschriften des StGB abgestimmt.
- geringe Akzeptanz und eher geringes Ansehen der Rechtsnormen in der Praxis

Bartsch et al. (2021: 151) halten jedoch abschließend fest, dass viele der genannten Problemlagen zumindest partiell durch Änderungen der §§ 232 bis 233a StGB behoben werden können.

Auf der Ebene der Europäischen Union (EU) lassen sich rechtliche Anknüpfungspunkte zur Konkretisierung von (schwerer) Arbeitsausbeutung vor allem in der Charta der Grundrechte und in der Arbeitgeber-Sanktionsrichtlinie (2009/52/EG) wiederfinden (FRA 2015): So wird das in Artikel 31 der Charta der Grundrechte der EU verankerte Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen sowohl EU-Bürger:innen als auch Drittstaatsangehörigen gewährt, und zwar unabhängig davon, ob sie sich rechtmäßig oder irregulär in der EU aufhalten.

Und der in Artikel 9 Absatz 1 der Arbeitgeber-Sanktionsrichtlinie (2009/52/EG) aufgeführte Tatbestand der Beschäftigung von Arbeitskräften in einer irregulären Situation unter „besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen“ gilt dann, wenn dies Bedingungen sind, „die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen rechtmäßig beschäftigter Arbeitskräfte stehen – z. B. indem sie die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte gefährden und die Menschenwürde verletzen“.

1.2 Messprobleme im Dunkelfeld

Im Gegensatz zur atypischen oder prekären Arbeit ist eine datengestützte Annäherung an den Tatbestand der Arbeitsausbeutung bisher nahezu unmöglich. Diese Messprobleme sollen im folgenden Kapitel näher erläutert werden. Ferner werden qualitative Daten zur Charakterisierung von Arbeitsausbeutung auf Basis bisheriger Studien zusammengefasst.

1.2.1 Probleme der Datenerfassung und ihre Ursachen

Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft werden seit der Reform der §§ 232 ff. StGB zwar ebenso wie der Tatbestand des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung in der PKS erfasst, die Aussagekraft der Daten bezogen auf die reale Situation ist in Bezug auf die Fälle von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung aber eher gering.

So konnten Bartsch et al. (2021: 32 ff.) für den Zeitraum 2017 bis 2019 lediglich 24 Fälle von Arbeitsausbeutung analysieren. Das Bundeslagebild Menschenhandel erfasste 2021 nur 28 Ermittlungsverfahren wegen Arbeitsausbeutung, was im Vergleich zu den vorherigen Jahren einen Höchststand darstellt (Bundeskriminalamt 2022: 14). Von 2020 bis 2022 sind in der PKS insgesamt 62 Fälle in der Rubrik „Ausbeutung der Arbeitskraft“ registriert (Bundeskriminalamt 2023).

Angenommen wird daher ein großes Dunkelfeld in diesem Deliktbereich (Deutscher Bundestag 2019; KOK 2023a), wengleich es bisher an einschlägigen und angesichts der Art des Phänomens auch schwer durchführbarer Dunkelfeldstudien mangelt. Angaben zur Größe des Dunkelfelds basieren deshalb maßgeblich auf Schätzungen, deren Aussagekraft unklar ist (Bartsch et al. 2021: 37).

Im Jahr 2012 ging eine weltweite Schätzung der ILO von ca. 21 Millionen Opfern von Zwangsarbeit im Zeitraum von 2002 bis 2011 aus, wobei das Verständnis von Zwangsarbeit der ILO mit der strafrechtlichen Definition des Menschenhandels in Deutschland nahezu kongruent ist. Dabei liegt die angenommene Opferzahl innerhalb der EU bei 880.000 Personen jährlich, wovon 70 Prozent der Arbeitsausbeutung zuzurechnen seien (FES 2015a: 10). Für Deutschland wird bisher davon ausgegangen, dass mindestens 90 Prozent aller Menschenhandelsdelikte im Dunkelfeld verbleiben (Frei 2018: 56).

Ursache des großen Dunkelfelds sei laut Bartsch et al. (2021: 37), dass zahlreiche Gründe, die nach Erkenntnissen der kriminologischen Forschung einer Anzeige durch das Opfer einer Straftat regelhaft entgegenstehen, auf Opfer des Menschenhandels und der Arbeitsausbeutung im Besondern zutreffen dürften. Dazu gehören insbesondere

- fehlendes Bewusstsein, Opfer einer Straftat geworden zu sein,
- Scham,
- Bedrohung durch die Täter:innen,
- illegaler Aufenthaltsstatus,
- Sprachbarrieren,
- mangelnde Kenntnisse über Hilfeeinrichtungen.

Diese Einschätzungen lassen sich auch in der Studie von Cyrus, Vogel und de Boer (2010) für die Länder Berlin und Brandenburg in ähnlicher Weise wiederfinden. Sie konstatierten trotz eines vermuteten großen Dunkelfelds eine geringe Zahl der Ermittlungen, Anklagen und Verurteilungen wegen Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung. Wissenschaftliche Erkenntnisse seien in diesem Bereich trotz einer hohen Anzahl von Veröffentlichungen und Studien unsicher und umstritten.

Ihrer Untersuchung zufolge sei davon auszugehen, dass ein erhebliches Dunkelfeld extrem ausbeuterischer Beschäftigungsverhältnisse bestehe. Der Großteil der untersuchten Fälle falle zwar in die Kategorie Arbeitsausbeutung, allerdings nicht unbedingt im Zusammenhang mit Menschenhandel. Insofern sei die Rechtslage vor 2016 absolut kontraproduktiv zur Nachverfolgung von Arbeitsausbeutung gewesen. Die empirische Analyse habe ferner gezeigt, dass von Ausbeutung betroffene Migrant:innen keine Anzeige erstatteten, da sie selber befürchteten, wegen illegaler Beschäftigung oder illegaler Einwanderung belangt zu werden.

Die Befürchtung, dass Betroffene zu Beschuldigten werden, wenn der Opferstatus nicht gewährt wird, sei der Hauptgrund, warum auch in schweren

Fällen von Arbeitsausbeutung von den Betroffenen und ihren Berater:innen keine Anzeige erstattet werde. Zwar gelte grundsätzlich ein Non-Punishment-Prinzip für Betroffene von Menschenhandel, die im Kontext ihrer Ausbeutung Straftaten begangen haben (§ 154c Abs. 2 StPO), dies liege allerdings im Ermessen der Staatsanwaltschaft und sei nicht immer garantiert.

Dies wirke sich entsprechend auf die Bereitschaft von Betroffenen aus, gegen Ausbeutung vorzugehen (Lenhart-Roth 2022: 45). Ein weiterer Grund für den fehlenden Zugang von Betroffenen zu Ermittlungsbehörden oder Beratungsstellen sei die isolierte Unterbringung durch die Arbeitgeber:innen, wie sie in der Bau- oder Fleischindustrie vorkomme (Lupascu 2020: 21).

Auch der Situationsbericht für Nordrhein-Westfalen kommt zu ähnlichen Einschätzungen (Thielmann/Melyokhina 2013): So müssten auch ohne empirisch belegbare Zahlen zum tatsächlichen Ausmaß der Arbeitsausbeutung in Anbetracht eines großen Dunkelfelds und der bislang bekannt gewordenen Fälle die diskriminierenden Strukturen eines Schattenarbeitsmarkts offengelegt und passgenaue Hilfesysteme geschaffen werden.

Eine grundsätzliche Problematik bei der Erfassung von Arbeitsausbeutung ist laut Lenhart-Roth (2022: 41) der fließende Übergang von schlechten zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. Gerade bei Migrant:innen in vulnerablen Situationen, die bereit sind, schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, sei diese Grenze nicht so eindeutig wie häufig unterstellt.

In Anbetracht der Tatsache, dass keine offiziellen Fallzahlen zu den Tatbeständen der Arbeitsausbeutung existieren, erfolgen analytische Annäherungen in der Regel mithilfe qualitativer Methoden. Aus den bisher dazu vorliegenden Untersuchungen sollen nachfolgend einige Hinweise zur soziodemografischen als auch branchenspezifischen Verortung von Arbeitsausbeutung erfolgen. Ferner werden einige Fallbeispiele aus der Literatur skizziert.

1.2.2 Qualitative Ausprägungen von Arbeitsausbeutung

Eine erste qualitative Annäherung lässt sich mithilfe soziodemografischer Analysen erreichen: So handelt es sich bei Tätigkeiten in unstrukturierten Märkten laut Sengenberger (1987) meist um einfache Arbeit ohne große Vorkenntnisse und ohne spezifische Qualifikationsanforderungen. Ebenso ist das Arbeitskräfteangebot diskontinuierlich (z. B. Wanderarbeiter:innen).

In allen neueren Veröffentlichungen zum Thema Arbeitsausbeutung wird auf die besondere Rolle von Zugewanderten hingewiesen. Migrant:innen seien demnach in besonderem Maße von schwerer Arbeitsausbeutung betroffen, da die Durchsetzung ihrer Arbeitsrechte im Rahmen prekärer Beschäftigungsverhältnisse, im Zusammenhang mit einem irregulären Aufenthaltsstatus bzw. restriktiven Aufenthaltsregelungen oder mangels finanzieller Unterstützung häufig erschwert sei (Rabe/Kamp 2012).

Die soziodemografische Analyse der Fälle von Arbeitsausbeutung bei Bartsch et al. (2021: 43 ff.) zeigt, dass die Geschädigten von Arbeitsausbeutung mehrheitlich männlich (79 Prozent) und deutlich älter als 21 Jahre (Altersdurchschnitt von 35 Jahren) sind sowie zu über 95 Prozent nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben, wobei der Anteil außereuropäischer Staatsangehörigkeiten im Vergleich zu anderen Ausbeutungsformen mit fast 60 Prozent auffällig hoch ausfällt. Viele Opfer von Arbeitsausbeutung hätten ein überwiegend geringes Bildungsniveau (keinen Schulabschluss und/oder keine abgeschlossene Berufsausbildung).

Die von Cyrus, Vogel und de Boer (2010) erhobenen Fälle bestätigen diese Einschätzung und machen deutlich, dass von extremer Ausbeutung verstärkt EU-Bürger:innen sowie in Deutschland gemeldete Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus (Geduldete) betroffen sind. Die Gefahr, in Ausbeutungssituationen zu geraten, scheint weniger durch individuelle Faktoren (Geschlecht, Alter, Bildung, Sprachkenntnisse) als vielmehr durch soziale und rechtliche Faktoren (unsicherer oder fehlender Aufenthaltsstatus, Mehrfachabhängigkeit, fehlende soziale Einbindung) erhöht zu werden.

Und auch die von Thielmann und Melyokhina (2013) benannten Risikogruppen für Arbeitsausbeutung wie Armutszuwanderer:innen, angeworbene und entsandte Arbeiter:innen, Arbeiter:innen im Niedriglohnbereich, Personen ohne Arbeitsmarktzugang, undokumentierte bzw. „illegale“ Menschen (Stichwort „Papierlose“) sowie Personen mit ungesichertem Aufenthaltstitel weisen darauf hin, dass Migrant:innen in diesem Kontext deutlich überrepräsentiert sind.

Bestimmte rechtliche Konstellationen knüpfen das Aufenthaltsrecht an die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts, was das Akzeptieren schlechter oder ausbeuterischer Arbeitsbedingungen begünstigt. Für EU-Bürger:innen wird in der Literatur zudem auf den eingeschränkten Zugang zu Sozialleistungen im Gastland hingewiesen, der sie in besonderer Weise abhängig von Arbeitgebern macht (Windhorst 2015: 275, Birke/Bluhm 2020: 503). Dazu kommt die häufige Nichtanerkennung von Berufsabschlüssen und das Lohngefälle zwischen Deutschland und den Herkunftsländern (Birke/Bluhm 2020: 503).

In den von der FES (2015a) betrachteten strafrechtlich zur Anzeige gebrachten Fällen besaßen sogar sämtliche Geschädigte, mit Ausnahme einer Person, eine ausländische Staatsangehörigkeit. Grundsätzlich wird in der Literatur die besondere Vulnerabilität von Migrant:innen durch einen ungesicherten Aufenthalt während laufender Asylverfahren oder Duldungen, oder die Angewiesenheit auf ein Arbeitseinkommen immer wieder hervorgehoben (z. B. Lenhart-Roth 2022, Windhorst 2015, Birke/Bluhm 2020, Schneider/Schönhuth/Thiel 2013). Lupascu (2020: 16 f.) ergänzt als weitere Aspekte fehlende Sprachkenntnisse sowie Unkenntnis über Arbeitsrecht und Anlaufstellen.

Bekräftigt werden diese Ergebnisse durch die Literatur zur Arbeitsmarktsituation von „mobilen Beschäftigten“, also Arbeitnehmer:innen, die von ihren Arbeitgeber:innen gemäß der Entsenderichtlinie in ein anderes EU-Land für einen vergleichsweise kurzen Zeitraum entsandt werden, ohne dabei ihren Lebensmittelpunkt im Ausland aufzugeben. Hier gibt es wiederholt Hinweise auf die prekäre Arbeits- und Lebenssituation dieser Gruppe in Deutschland (DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt 2014; FES 2015b; Knigge 2017; Birke/Bluhm 2019).

Mobile Beschäftigte sind häufig in personalintensiven Branchen (Bauindustrie, Gebäudereinigung, Landwirtschaft, Gastronomie, Logistik, Fleischindustrie, Pflege etc.) sowie in der Arbeitnehmerüberlassung anzutreffen (FES 2015b). Exemplarisch zeigt Schreiner (2014) wesentliche Charakteristika der Arbeits- und Lebensbedingungen mobiler Beschäftigter in Niedersachsen auf:

- Mobile Beschäftigte / entsandte Beschäftigte seien besonders häufig von prekärer Beschäftigung und von Niedriglöhnen betroffen. Zudem übten sie in besonders hohem Maße unbeliebte, insbesondere körperlich anstrengende Tätigkeiten aus. Ihre prekäre soziale Situation mache sie in hohem Maße erpressbar. Hierdurch seien mobile Beschäftigte eher bereit, suboptimale Lebens- und Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Dies gelte insbesondere dann, wenn die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Herkunftsland im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich sind.
- Werkverträge spielten bei der Beschäftigung mobiler Arbeitnehmer:innen in vielen Branchen eine große Rolle. Mobile Beschäftigte seien entweder als (Schein-)Selbstständige formell selbst Auftragnehmer:innen oder bei einem Auftragnehmer-Unternehmen angestellt.
- Mobile Beschäftigte benötigten vielfach Dienstleistungen, etwa das Vermitteln von Arbeit, das Schreiben von Briefen oder das Ausfüllen von Formularen. Hierfür existierten quasi illegale ausbeuterische Netzwerke zur Unterstützung, die kostenpflichtig und teuer seien.
- Die Wohnverhältnisse mobiler Beschäftigter könnten überwiegend als einfach bis katastrophal beschrieben werden. In Regionen und Branchen mit einer Vielzahl mobiler Beschäftigter bestünden vielfach Sammelunterkünfte.

Auch im Kontext der Diskussion um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gibt es Befunde, die auf eine systematische Benachteiligung dieser Gruppe z. B. im Hinblick auf das Lohnniveau hindeuten (Brücker/Hauptmann/Vallizadeh 2015). Neuere Berichte thematisieren zudem das Thema Arbeitsausbeutung explizit im Fluchtkontext (Weydt/Heinzle 2016; Schneider/Boockmann 2016; Mahfoud 2017; DGB 2019).

Nicht zuletzt hat sich im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ab Frühjahr/Sommer 2020 die Diskussion um prekäre und ausbeuterische Strukturen am Arbeitsmarkt und katastrophale Arbeits- und Lebensbedin-

gungen von Arbeiter:innen vor allem in der Fleischindustrie, in abgeschwächter Form auch in der Landwirtschaft und der Versandlogistik, intensiviert (Joswig 2020; Hellwig 2020; Stegemann 2020; Rasnača 2020; Birke/Bluhm 2020). Diese Debatte mündete in einem gesetzlichen Verbot von Werkverträgen in der Fleischindustrie (Lupascu 2020: 20).

Eine zweite qualitative Annäherung ermöglichen branchenspezifische Betrachtungen. In der Segmentationstheorie gelten laut Doeringer und Piore (1971: 167) Tätigkeiten in Hotels, saisonale Produktionstätigkeiten, Gelegenheitstätigkeiten im Baubereich, haushaltsbezogene Tätigkeiten, Geschirrspülen in Restaurants, Tätigkeiten in Gießereien und Nähereien, Bügeltätigkeiten in der Bekleidungsindustrie, einfache Tätigkeiten in Krankenhäusern, Lagertätigkeiten in der Papier- und Zellstoffindustrie sowie Verpackungstätigkeiten als Beispiele für den sekundären Arbeitsmarkt.

Sengenberger (1987) verweist in seiner Segmentationstheorie für den deutschen Arbeitsmarkt darauf, dass bei Tätigkeiten in unstrukturierten Arbeitsmärkten die Arbeitsleistung leicht über Stückzahlen oder Mengen erfassbar ist. Beispiele seien Schneeräumen, Obst- und Gemüseverarbeitung, Zeitungen austragen oder einfache Montagearbeiten im verarbeitenden Gewerbe. Der Typus des unstrukturierten Arbeitsmarkts hängt meist mit geringem und unspezifischem Sachkapitaleinsatz, oft im Zusammenhang mit einer un stetigen Güternachfrage, zusammen.

Die Produktionsbedingungen auf unstrukturierten Märkten sind eher arbeits- als kapitalintensiv. Als Beispiele, die dem unstrukturierten Typus nahekommen, gelten einfache, tayloristisch organisierte Tätigkeiten in der Erntearbeit, der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Lederverarbeitung oder der Elektroindustrie. In der Regel handelt es sich um Tätigkeiten, für die Sprachkenntnisse oder formelle Qualifikationen nicht unbedingt notwendig sind. Außerdem begünstigend für Arbeitsausbeutung in den betreffenden Branchen sind zudem Subunternehmen und Werkverträge, private Arbeitsvermittlung und unangemeldete Beschäftigung sowie eine fehlende organisierte Arbeitnehmervertretung (Lupascu 2020: 21).

Verschiedene empirisch-qualitative Explorationen aus den 2010er-Jahren zum Thema der Arbeitsausbeutung (oft in Zusammenhang mit Menschenhandel) nahmen ebenfalls branchenspezifische Betrachtungen vor (Cyrus, Vogel und de Boer 2010; Thielmann und Melyokhina 2013; Schneider, Schönhuth und Thiel 2013: 39; FES 2015a; Lupascu 2020: 20; Freitag 2020). Hierbei zeigen sich zumeist große Übereinstimmungen bei der Nennung der Branchen, in denen Arbeitsausbeutung besonders verbreitet ist:

- Baugewerbe
- Gastronomie-/Hotelbereich
- Fleischindustrie
- Handel, Spedition und Lagerei
- haushaltsnahe Dienstleistungen wie Babysitting, Haushaltshilfen, Pflege im Privathaushalt sowie Garten- und Landschaftsbau

- Reinigungsgewerbe und Wäscherei
- Landwirtschaft (vor allem Saisonarbeit)
- illegaler Zigarettenhandel
- Prostitution

Strafrechtlich ermittelt wegen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft wurde zwischen 2015 bis 2018 vor allem in der Baubranche, in der Gastronomie, Landwirtschaft und bei haushaltsnahen Dienstleistungen.

Eine dritte qualitative Annäherung resultiert aus den in Studien zum Thema Arbeitsausbeutung dargestellten typischen Ausbeutungstatbeständen. Diese sollen nachfolgend beispielhaft benannt werden, um einen ersten Überblick hinsichtlich möglicher empirischer Ausprägungen von Arbeitsausbeutung zu geben (Cyrus/Vogel/de Boer 2010; Thielmann/Melyokhina 2013; Schreiner 2014; Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg 2019).

Ausbeutung in Bezug auf den Arbeitsvertrag/Nachweise

- Nicht-Existenz von schriftlichen Arbeitsverträgen,
- Abstreiten eines Arbeitsverhältnisses
- Ausstellen eines Arbeitsvertrags in einer dem/der Arbeitnehmer:in fremden Sprache zur Verschleierung benachteiligender Inhalte
- mündliche und für den/die Arbeitnehmer:in negative Zusatzvereinbarungen im Arbeitsvertrag,
- Nichtausstellen eines Arbeitsvertrags, eines Zeugnisses, einer Arbeitsbescheinigung oder einer Lohnabrechnung
- Einstufung abhängig Beschäftigter als Auftragnehmer:in oder selbstständige Unternehmer:in (Scheinselbstständigkeit)

Ausbeutung durch Nichtzahlen von Löhnen / zu geringe Löhne

- Auszahlung eines geringeren als im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohns
- falsche tätigkeitsbezogene Angaben im Arbeitsvertrag zur Umgehung tätigkeitsbezogener Mindestlöhne
- teilweises oder gar vollständiges Nichtzahlen von Löhnen oder Lohnbestandteilen
- Nichtzahlen ausstehender Löhne nach Kündigung des/der Arbeitnehmer:in
- Nichtbezahlen von Überstunden zur Umgehung des Mindestlohns
- Nichtabführung von Sozialversicherungsabgaben
- überhöhter Lohnabzug für zur Verfügung gestellten Wohnraum
- überhöhter Abzug für seitens der Arbeitgeber:innen zur Verfügung gestellte Kost
- Strafzahlungen für Arbeitnehmer:innen bei Verstößen gegen die Weisungen des Arbeitgebers

- verspätetes Zahlen des Lohnes zur Disziplinierung der Arbeitnehmer:innen, Erpressung der Beschäftigten z. B. durch das Zurückhalten von Unterlagen, der Androhung von Lohnverweigerung oder Entlassung
- Auszahlen des Lohns in bar zur Reduktion von Kontrollmöglichkeiten

Ausbeutung durch Unterlaufen sonstiger arbeitsrechtlicher Standards

- Beschäftigung unter Ignoranz von Arbeitsschutzstandards
- Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis
- Vorlage einer Gewerbeanmeldung statt eines Arbeitsvertrags zur Unterschrift an den/die Arbeitnehmer:in
- wiederholtes Schließen eines immer wieder befristeten Arbeitsvertrags entsprechend der Dauer eines immer wieder neu geschlossenen, gleichfalls befristeten Werkvertrags, bei dem der/die Arbeitgeber:in als Auftragnehmer:in auftritt
- Entlassung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder wegen eines Unfalls
- kurzzeitige Freistellung (mit geringeren Bezügen) neu angeworbener Arbeitskräfte für einen Sprachkurs in Verbindung mit der Unterschrift eines mehrjährigen Arbeitsvertrags mit benachteiligenden Inhalten
- Tarnung von illegalen Beschäftigungsverhältnissen in der häuslichen 24-Stunden-Pflege als Haushaltshilfen

1.3 Theoretischer Rahmen: Soziale Rechte

Konzeptionell lehnt sich diese Analyse von Ausbeutungsphänomenen am Arbeitsmarkt an der Theorie der Entwicklung sozialer Rechte (Marshall 1983) an. Marshalls Ansatz besagte, dass die Herstellung grundsätzlicher sozialer Gleichheit unter den Mitgliedern einer nationalstaatlich verfassten Gesellschaft trotz der Aufrechterhaltung von ökonomischer Ungleichheit zwischen den sozialen Klassen möglich sei. Als Instrument zur Durchsetzung von sozialer Gleichheit identifizierte Marshall dabei den Staatsbürgerstatus, der aus drei Teilrechten besteht: zivile Rechte, politische Rechte (vor allem das Wahlrecht) und soziale Rechte (Partizipation an der Wohlstandsentwicklung und an sozialen Sicherungsleistungen).

Anfang der 2000er-Jahre setzte jedoch eine kontroverse Debatte darüber ein, inwieweit es im Kontext von Ausbeutungsphänomenen am Arbeitsmarkt insbesondere für die Gruppe der Zugewanderten zu einem Rückschritt bei der Entwicklung sozialer Rechte komme.

Während Mohr (2005) davon ausging, dass es eine Stratifizierung von Rechten gebe, bei denen die Rechte bestimmter Gruppen von Migrant:innen eher eingeschränkt würden und auch Morrissens/Sainsbury (2005) große Unterschiede in Bezug auf den Zugang von Migrant:innen zu sozialen Rechten in verschiedenen Wohlfahrtsstaatsregimen beschrieben, waren Ger-

hards/Lengfeld (2009) noch der Ansicht, dass der von Marshall beschriebene Prozess auch auf die Europäisierung übertragen werden könne und die Arbeitnehmerfreizügigkeit hier eine zentrale Rolle spiele.

Neuere Veröffentlichungen nehmen mittlerweile übereinstimmend an, dass mit einer zunehmenden Internationalisierung der Arbeitsmärkte (z. B. im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU, der Arbeitnehmerentsendung oder dem vereinfachten Zugang von Geflüchteten zum Arbeitsmarkt) auch das Risiko für die Ausbeutung der Arbeitskraft in den westlichen Wohlfahrtsstaaten zunehme (van Ostaijen/Reeger/Zelano 2017). Hierbei wird aber in Bezug auf die Ausbeutungsrisiken der Regel nicht nach den unterschiedlichen Aufenthaltsstatus/Beschäftigungsformen unterschieden.

Als Konsequenz werden Fragmentierungs-, Stratifizierungs- und Ungleichhandlungsprozesse insbesondere für die Gruppe der migrantischen Beschäftigten in prekären Arbeitsbedingungen mit geringerer sozialer Absicherung beschrieben – und dies bei bewusster Verletzung arbeitsrechtlicher Standards durch die Arbeitgeber (Bruzelius/Reinprecht/Seeleib-Kaiser 2016; Barbulescu/Favell 2019; Deinert 2022).

Durch zusätzliche Teilhabehürden (Zugang zu Sozialleistungen, Arbeitsmarkt, Rechtssystem) seien bisher eigentlich verbrieft Rechte faktisch für eine bestimmte Gruppe schwerer zugänglich (Loschert/Kolb/Schork 2023). Wie McGovern (2012) betont, liege es letztlich in staatlicher Verantwortung, den Zugang zu sozialen Rechten für alle Beschäftigten sicherzustellen.

1.4 Fragestellungen und Forschungsdesign

Trotz internationaler menschenrechtlicher Vorgaben und der aufgezeigten, zunehmenden Relevanz und Verbreitung von Arbeitsausbeutung besteht in Deutschland bisher keine flächendeckende Beratungsinfrastruktur für betroffene Arbeitnehmer:innen, die deren Unterstützungsbedarfe ausreichend abdeckt und die entsprechend finanziert wird (Bakemeier et al. 2015). Das Hilfesystem bestehe dabei im Wesentlichen aus zwei Säulen:

So gibt es zum einen einzelne spezialisierte Beratungsstellen für Betroffene von Menschenhandel, die sich intensiv für ausgebeutete Arbeitnehmer:innen einsetzen. Dazu zählten im Jahr 2015 in Deutschland etwa 50 Beratungsstellen, ein Viertel davon in diakonischer oder evangelischer Trägerschaft. Sie bieten unabhängig von Staatsbürgerschaft und Aufenthaltsstatus eine ganzheitliche Beratung und Unterstützung an. Betroffene werden im Hinblick auf ihre sozial-, aufenthalts- und zivilrechtliche Situation beraten.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf der psychosozialen Beratung und Betreuung von Frauen. Dies schließt eine sichere Unterbringung, die Absicherung lebensnotwendiger Grundbedürfnisse sowie die Klärung des Aufenthalts ein. Hinzu kommt die Begleitung von Betroffenen in Strafverfahren.

Zum anderen beraten auch gewerkschaftliche Einrichtungen Arbeitnehmer:innen in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. im Rahmen des Projekts Faire Mobilität oder in Trägerschaft des Vereins Arbeit und Leben). Dabei werden Arbeitsmigrant:innen über den deutschen Arbeitsmarkt informiert und eine erste arbeits- und sozialrechtliche Beratung für EU-Bürger:innen nach Möglichkeit in der Muttersprache angeboten. Ein Schwerpunkt der Arbeit bestehe darin, ausstehende Löhne von Arbeitnehmer:innen bei deren Arbeitgeber:innen einzufordern. Um den Druck auf diese zu erhöhen, werden schlechte Arbeitsbedingungen teilweise öffentlich skandalisiert.

Vor dem Hintergrund des skizzierten Forschungsstands und der beschriebenen Beratungslandschaft wird Forschungsbedarf vor allem in Bezug auf zwei Aspekte gesehen. So gehen bisherige Studien entweder von der Kriminalstatistik oder direkten Gesprächen mit Opfern von Arbeitsausbeutung aus und bleiben zudem i. d. R. auf ein einzelnes Bundesland bezogen.

Obgleich im Forschungsstand besonders betroffene Branchen benannt werden, bleiben – so die erste Kritik – mögliche branchenspezifische Unterschiede in Bezug auf die Strukturen der Arbeitsausbeutung unreflektiert. Der zweite Punkt betrifft das bundesweite Hilfesystem, das in den letzten zehn Jahren deutlich ausgeweitet wurde, jedoch in der wissenschaftlichen Debatte kaum vorkommt.

Aus diesem Grund wurde im Rahmen eines von der Arbeitnehmerkammer Bremen geförderten, überwiegend qualitativen und regionalen Vorhabens am Beispiel einzelner Fälle aufgezeigt, wie das Thema schwere Arbeitsausbeutung von Expert:innen in diesem Feld eingeschätzt wird, und welche qualitativen Strukturen ausbeuterischer Arbeits- und damit in Verbindung stehender prekärer Lebensverhältnisse bestehen.

In einem zweiten von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Vorhaben wurde darauf aufbauend gefragt, welche bundesweiten Beratungs- und Unterstützungsangebote für von Arbeitsausbeutung Betroffene bestehen, wie damit der bestehende Unterstützungsbedarf gedeckt wird, und welche Problemsicht das Hilfesystem hat. Ferner galt es, Handlungsbedarfe zur besseren Bekämpfung von Arbeitsausbeutung zu identifizieren. Zudem wurden beispielhaft branchenspezifische Besonderheiten der Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe analysiert und nach strategischen Lösungsansätzen mit Fokus auf einen verbesserten Schutz der Arbeitnehmer:innen in dieser Branche gesucht.

Für das Forschungsdesign kam ein Mixed-Method-Ansatz zum Einsatz, welcher aufgrund des geringen Wissens über das Feld nicht analytisch-hypothesenorientiert, sondern deskriptiv-evaluatorisch ausgestaltet war. Das Forschungsdesign sah im Rahmen des von der Arbeitnehmerkammer Bremen geförderten Vorhabens zunächst folgende Schritte vor:

- Literaturanalyse (Rechtslage, Hilfsangebote, Auswertung der Polizeilichen Kriminalstatistik und der Daten der Bundesagentur für Arbeit)

- 10 Expert:innen-Gespräche im Land Bremen (Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung, Migrationsberatungsstellen etc.)
- 15 Interviews mit Betroffenen von Arbeitsausbeutung im Land Bremen.

Da die qualitativen Interviews in Bremen den bisherigen überwiegend qualitativen Forschungsstand weitgehend bestätigten und die angedachten Datenanalysen zur Kriminalstatistik und zu mobilen Beschäftigten in Bremen nicht zielführend waren, wurden im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts drei weitere methodische Schritte durchgeführt:

Erstens erfolgte im Frühjahr 2023 eine bundesweite Onlineumfrage der Beratungs- und Unterstützungsangebote für Opfer von Arbeitsausbeutung. Hierzu wurde aufbauend auf die Ergebnisse der Expert:innen-Interviews in Bremen mithilfe der Software limesurvey ein Fragebogen programmiert und der Teilnahmelink per E-Mail an die zuvor recherchierten 223 Beratungsangebote im Themenkontext Arbeitsausbeutung versendet. Der Fragebogen umfasste folgende Fragekategorien, die auch als Grundlage für die Strukturierung der Auswertung in Kapitel 2 dienen:

- Fragen zur Beschreibung der Angebote: Themen der Beratung, Zielgruppe, Träger, Anzahl der Fälle, Personal, Finanzierung;
- Beschreibung der Arbeitsweise: Unterstützung der Betroffenen, angebotene Sprachen, Kapazitäten/Grenzen der Hilfe, Bewertung von Kooperationen;
- Strukturen der Ausbeutung: betroffene Branchen, Formen der Ausbeutung, Zugang zu Sozialleistungen, Zugang zu Wohnraum;
- Abschließende Einschätzungen: politische Handlungsbedarfe und Wünsche für die eigene Beratungsstelle.

Die Ergebnisse der Befragung wurden mithilfe der Methoden der deskriptiven Statistik ausgewertet. Eine multivariate Analyse war in Anbetracht der geringen Fallzahl nicht möglich.

Zweitens wurde eine Branchenfallstudie zum Thema Arbeitsausbeutung vorgenommen. Die Fallstudie zielte darauf ab, das Ausmaß und die Entstehungsmechanismen von Arbeitsausbeutung branchenspezifisch zu analysieren, um spezifische Praktiken sowie Ansätze zur verbesserten Kontrolle und Vermeidung von Ausbeutung aufzuzeigen. Basierend auf den Hinweisen der Expert:innen-Interviews in Bremen, den Ergebnissen der Onlineumfrage sowie den vermuteten nationalstaatlichen Handlungsspielräumen wurde das Reinigungsgewerbe für die Fallstudie ausgewählt.

Die Fallstudie beinhaltet eine Literaturanalyse, eine Auswertung von Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit, die Durchführung und Auswertung von acht Expert:innen-Interviews mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, der Leitstelle Gebäudereinigung aus Hamburg und ausgewählten Betriebsräten sowie insgesamt zehn Interviews zur Betroffenenperspek-

tive mit Beratungsstellen, Dolmetscher:innen und direkt von Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe betroffenen Personen aus der Region Bremen.

Ferner wurden die Befunde der Onlineumfrage speziell für das Reinigungsgewerbe ausgewertet. Die Auswertung der gesamten Interviews erfolgte nach den Leitfragen, orientiert an der Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008).

Drittens fanden im Herbst 2023 zwei Transferveranstaltungen zu den Ergebnissen der Studie statt. Hierfür wurden zunächst im September 2023 im Rahmen des Fachbeirats der Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung die Ergebnisse zur Diskussion gestellt. Zudem erhielten die bundesweit betrachteten Beratungsstellen sowie das Bundesarbeitsministerium und einzelne Landesarbeitsministerien eine Einladung zu einer Online-Transferveranstaltung im November 2023, in der wiederum die Studienergebnisse vorgestellt und diskutiert wurden. Die Rückmeldungen beider Transferformate sind in den Abschlussbericht eingeflossen.

Der hier vorgelegte Bericht fasst die Ergebnisse beider Forschungsprojekte zusammen. Übergeordnete Fragestellung stellt dabei in Anlehnung an die Ausführungen aus Kapitel 1.3 dar, inwieweit der Staatsbürgerstatus als Risikofaktor für Arbeitsausbeutung zu Fragmentierungs-, Stratifizierungs- und Ungleichhandlungsprozessen für die Gruppe der migrantischen Beschäftigten führt, wodurch verbrieft soziale Rechte faktisch für eine bestimmte Gruppe schwerer zugänglich sind.

2. Ergebnisse der Onlineumfrage

In diesem Kapitel sollen die Ergebnisse der Onlineumfrage unter den Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung vorgestellt werden. Diese richtete sich an insgesamt 223 Angebote, wobei bei einigen Beratungsstellen für Opfer sexueller Ausbeutung unklar war, ob diese ihr Angebot in Richtung Arbeitsausbeutung erweitert haben. Die Onlineumfrage fand von 1.3.2023 bis 15.4.2023 statt. Insgesamt nahmen 116 Beratungsstellen (52 Prozent) an der Umfrage teil, davon gaben 90 Befragte an, in ihren Beratungen Berührung mit dem Thema Arbeitsausbeutung zu haben, 26 Teilnehmende verwiesen dagegen darauf, keine speziellen Beratungen zum Thema Arbeitsausbeutung durchzuführen.

Auffällig sowohl bei der Grundgesamtheit (94 von 222) als auch bei der realisierten Stichprobe (47 von 90) ist der hohe Anteil von Beratungsstellen aus Nordrhein-Westfalen. Während aus Sachsen und Brandenburg keine Rückmeldungen vorliegen, verteilen sich die übrigen Antworten recht homogen auf die anderen Bundesländer (je zwei bis acht Antwortsätze).

2.1 Beschreibung der Angebote

Eine erste Fragedimension zielte darauf ab, die Beratungsinfrastruktur für Betroffene von Arbeitsausbeutung näher zu beschreiben. So wurde zunächst danach gefragt, welche Themen die Beratungsstellen abdecken. Dabei rangierte wenig überraschend das Thema Arbeitsrecht an erster Stelle. Dahinter folgen mit Arbeitslosigkeit sowie Ausbildung/Bildung zwei etwas allgemeinere Themen. Menschenhandel, aufenthalts- und sozialrechtliche Fragen sind bei einer Reihe von Befragten aber ebenfalls als Themen in der Beratung präsent. Auch benennt etwa jede fünfte Beratungsstelle das Thema sexuelle Ausbeutung als Beratungsgegenstand.

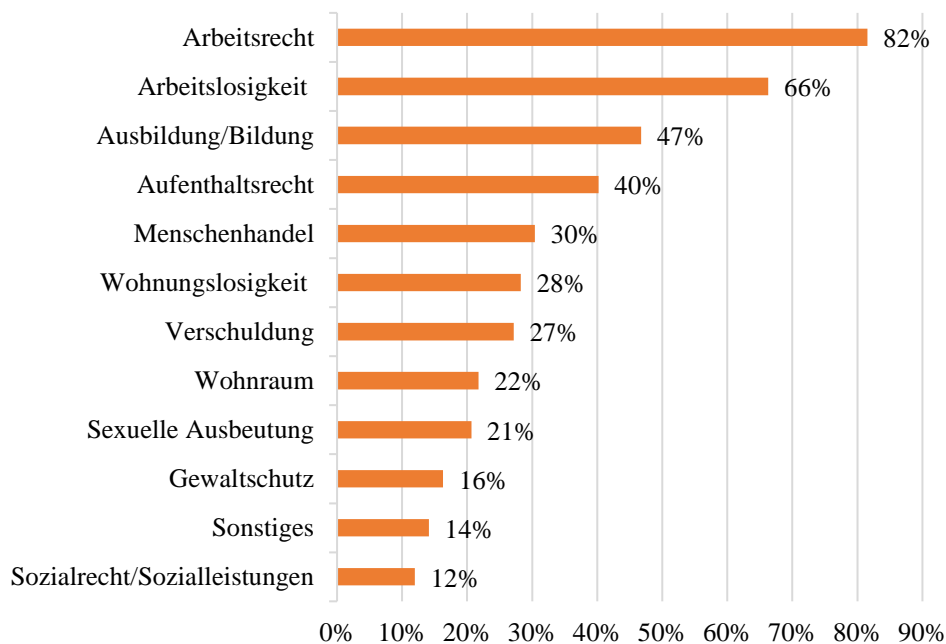
Die Gesamtergebnisse machen vor allem zwei Aspekte deutlich: Erstens behandeln viele Beratungsstellen ein sehr breites Themenspektrum. Das spricht dafür, dass jenseits der von Bakemeier et al. (2015) genannten etwa 50 expliziten Angeboten für Opfer von Menschenhandel sowie der gewerkschaftlichen Beratungsstellen eine Ausweitung in der Weise stattgefunden hat, dass bisher sozial- und arbeitsrechtliche Beratungsstellen das Thema Arbeitsausbeutung als zusätzlichen Beratungsgegenstand übernommen haben. Dies wurde im Rahmen der Transferveranstaltungen für die „Beratungsstellen Arbeit“ aus Nordrhein-Westfalen so auch explizit bestätigt.

Für diesen Befund spricht ferner, dass die Zielgruppen der Beratung wesentlich differenzierter angegeben wurden, als dies der Forschungsstand zur Soziodemografie der Opfer von Arbeitsausbeutung vermuten ließ. So sagen 59 Prozent der befragten Beratungsstellen, dass alle Arbeitnehmer:innen gleichermaßen ihre Zielgruppe seien. Spezialisierungen in Bezug auf die

Zielgruppe werden aber ebenfalls vorgenommen: 58 Prozent sehen dabei ihre Zielgruppe maßgeblich bei Personen aus dem EU-Ausland, 51 Prozent nennen Geflüchtete, 47 Prozent Frauen und 46 Prozent mobile Beschäftigte als explizite Zielgruppe der Beratung.

Zweitens zeigen die Befragungsergebnisse, dass auch einige der Beratungsstellen für Opfer sexueller Ausbeutung zusätzlich Beratungen zum Thema Arbeitsausbeutung anbieten. Andere gaben im Rahmen der Onlineumfrage aber auch explizit an, dass eine solche Öffnung nicht erfolgt ist. Bei der Interpretation der Ergebnisse aus Kapitel 2.2 und 2.3 muss entsprechend Berücksichtigung finden, dass Beratungsstellen für Opfer sexueller Ausbeutung bereits eine längere Historie und eine andere Arbeitsweise haben (siehe Kapitel 2.2).

Abbildung 1: Themen der Beratung



Anmerkung: $n = 90$, Mehrfachnennung möglich

Quelle: eigene Darstellung

Somit ist anzunehmen, dass das Hilfesystem für Opfer von Arbeitsausbeutung idealtypisch aus drei verschiedenen Typen von Beratungsstellen besteht:

- Typ 1: Dezierte Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung: Diese Beratungsstellen sind oftmals gewerkschaftlich bzw. kirchlich ge-

tragen oder werden im Rahmen des Bundesprogramms IQ finanziert (Faire Mobilität, Arbeit und Leben, Faire Integration).

- Typ 2: Beratungsstellen mit Schwerpunkten im Bereich Arbeits- und Sozialrecht sowie Migration: Einige dieser Beratungsstellen haben seit einigen Jahren auch das Thema Arbeitsausbeutung in ihr Beratungsspektrum aufgenommen.
- Typ 3: Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel (FBS): Diese Beratungsstellen haben ursprünglich Opfer von Menschenhandel und sexueller Ausbeutung beraten, einige haben sich jedoch mittlerweile auch für das Thema Arbeitsausbeutung geöffnet.

Die Umfrage beinhaltete ferner eine Reihe weiterer Angaben zu Rahmenbedingungen der Beratungsangebote für Opfer von Arbeitsausbeutung, über die nachfolgend berichtet wird:

Anzahl Fälle pro Jahr

Die Befragten sollten die Anzahl der Beratungsfälle im Zusammenhang mit Arbeitsausbeutung (nicht Beratungstermine) pro Jahr abschätzen. Die Ergebnisse zeigen hier ein sehr differenziertes Bild. So geben etwa zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) an, weniger als 50 Opfer von Arbeitsausbeutung jährlich zu beraten – dabei bestünden aber starke Schwankungen. Auch sei zu berücksichtigen, dass einige der Befragten das Thema Arbeitsausbeutung erst seit wenigen Jahren als Beratungsgegenstand anböten.

22 Prozent schätzen die Zahl bei 50 bis 200 Fällen, bei etwa zehn Prozent der Beratungsstellen sind es sogar über 200 Fälle pro Jahr. Einzelne Nennungen gehen sogar von 1.000 bis 1.500 Geschädigten von Arbeitsausbeutung jährlich aus. Zu beachten ist dabei, dass die genannten Zahlen lediglich als Hinweis zur Abschätzung des Dunkelfelds der Opfer von Arbeitsausbeutung dienen. Sie können den Beratungsaufwand in den Beratungsstellen nicht hinreichend beschreiben, da hierfür die Gesamtzahl und Dauer aller Beratungen reflektiert werden müsste.

Träger

Während Bakemeier et al. (2015) davon ausgingen, dass die Mehrzahl der Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung in diakonischer, evangelischer oder gewerkschaftlicher Trägerschaft liegen, deuten die Befragungsergebnisse dieser Onlineumfrage auf eine wesentlich größere Trägervielfalt. So gaben zwei von fünf Befragten an, dass sich ihr Angebot in einer kirchlichen Trägerschaft befinde (Caritas, Diakonisches Werk, Katholische Kirche, Evangelische Kirche). Auf gewerkschaftliche Träger (DGB / Arbeit und Leben) entfallen lediglich zwölf Prozent der Antworten, auch nicht kirchliche Wohlfahrtsverbände (AWO, Paritätischer) oder kommunale Träger wurden eher selten genannt.

Dominierend sind dagegen mit etwa drei Fünftel der Angaben „sonstige Trägerschaften“, darunter fallen in den meisten Fällen kleinere Vereine. Auch bei der Interpretation der Trägerschaften ist zu beachten, dass in den vergangenen Jahren viele eher kleinere Beratungsstellen mit ursprünglich anderen Beratungsthemen das Thema Arbeitsausbeutung neu aufgenommen haben. Dadurch ist die Trägerlandschaft insgesamt deutlich diverser geworden als bisher angenommen. Berücksichtigt man beispielsweise nur Beratungsstellen mit mindestens 100 Fällen von Arbeitsausbeutung pro Jahr, so fällt der Anteil gewerkschaftlicher und kirchlicher Träger hier deutlich höher aus als in der Gesamtstichprobe.

Finanzierung

Die Befragungsergebnisse in Bezug auf die Finanzierung der Beratungsangebote deuten auf einen Finanzierungsmix. Der Schwerpunkt besteht dabei im Bereich der Landes- und EU-Mittel, hier geben jeweils ca. zwei von drei Befragten an, dass ihr Angebot zumindest anteilig mit entsprechenden Mitteln finanziert werde. Alle anderen Auswahloptionen werden jeweils von deutlich weniger als 20 Prozent der befragten Beratungsstellen genannt, dazu gehören Bundesmittel, Spenden, Zuschüsse von Kirchen, Stiftungen, Gewerkschaften oder der Aktion Mensch.

Auffällig ist, dass viele Finanzierungen eher als unsicher eingeschätzt werden. Dies bestätigte sich auch im Forschungsprozess. So war im Zeitraum von Januar bis November 2023 bei der Kontaktaufnahme mit den Beratungsstellen wiederholt feststellbar, dass Angebote auf- und wieder abgebaut wurden, oder dass es in kurzer Zeit zu häufigen Stellenwechseln gekommen ist. Für eine auf Verlässlichkeit und Vertrauen ausgerichtete Beratungsarbeit sind dies vergleichsweise ungünstige Rahmenbedingungen.

Zahl der Mitarbeiter:innen

In mehr als der Hälfte der befragten Beratungsstellen sind zwei oder drei Beschäftigte tätig, je zehn Prozent entfallen jeweils auf die Optionen ein, vier oder fünf Mitarbeiter:innen. Sechs oder mehr Beschäftigte sind dagegen sehr selten. Der Median der Beschäftigtenanzahl liegt bei 3,0. Es zeigt sich aber, dass viele Beschäftigte in den Beratungsstellen in Teilzeit arbeiten, denn die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) beträgt bei 30 Prozent der Beratungsstellen max. 1,0 sowie bei 40 Prozent zwischen mehr als 1,0 bis max. 2,0. In etwa jeder vierten befragten Beratungsstelle liegt die Zahl der VZÄ bei zwei bis vier, bei einigen wenigen auch zum Teil deutlich darüber. Der Median der VZÄ liegt bei 1,65.

Qualifikation der Mitarbeiter:innen

Als letzter Aspekt in dieser Fragenkategorie wurde nach der Qualifikation der Berater:innen gefragt. Wenig überraschend gaben hier vier von fünf Bera-

tungsstellen an, dass sich unter den Mitarbeiter:innen Beschäftigte mit einem Abschluss in Sozialer Arbeit / Sozialpädagogik befinden.

Die weiteren Antworten deuten aber darauf hin, dass bei vielen Beratungsangeboten ein Qualifikationsmix besteht, denn den Angaben zufolge sind unter den Mitarbeiter:innen auch Sozial-/Politikwissenschaftler:innen (27 Prozent), Jurist:innen (23 Prozent), Wirtschafts- (14 Prozent) und Kulturwissenschaftler:innen (11 Prozent). Auffällig ist auch hier der hohe Anteil von Angaben in der Rubrik „Sonstiges“ (41 Prozent). Dahinter verbirgt sich eine Vielzahl verschiedener Berufs- und Hochschulabschlüsse (z. B. sonstige geisteswissenschaftliche Abschlüsse, Lehramt, Psychologie, Ingenieurwissenschaften, Medizin, Verwaltungswissenschaft, Kriminologie).

2.2 Beschreibung der Arbeitsweise

Eine zweite Fragenkategorie der Onlineumfrage zielte auf eine nähere Beschreibung der Arbeitsweise der Beratungsstellen. Als Erstes wurde dabei danach gefragt, wie das Beratungsangebot die Opfer von Arbeitsausbeutung konkret unterstützt (siehe). Die Ergebnisse decken sich insoweit mit den Ergebnissen der Expert:innen-Interviews im Land Bremen.

So gaben die Befragten am häufigsten an, in der Beratung Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dazu gehören insbesondere Hinweise zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. An zweiter Stelle folgen Verweisberatungen. Das bedeutet zum einen, dass beim Vorliegen von Problematiken in bestimmten Themenfeldern (Aufenthaltsrecht, Verschuldung, Sozialleistungen, Wohnraum, Kinderbetreuung, Gesundheit) an andere hierfür spezialisierte Beratungsstellen verwiesen wird.

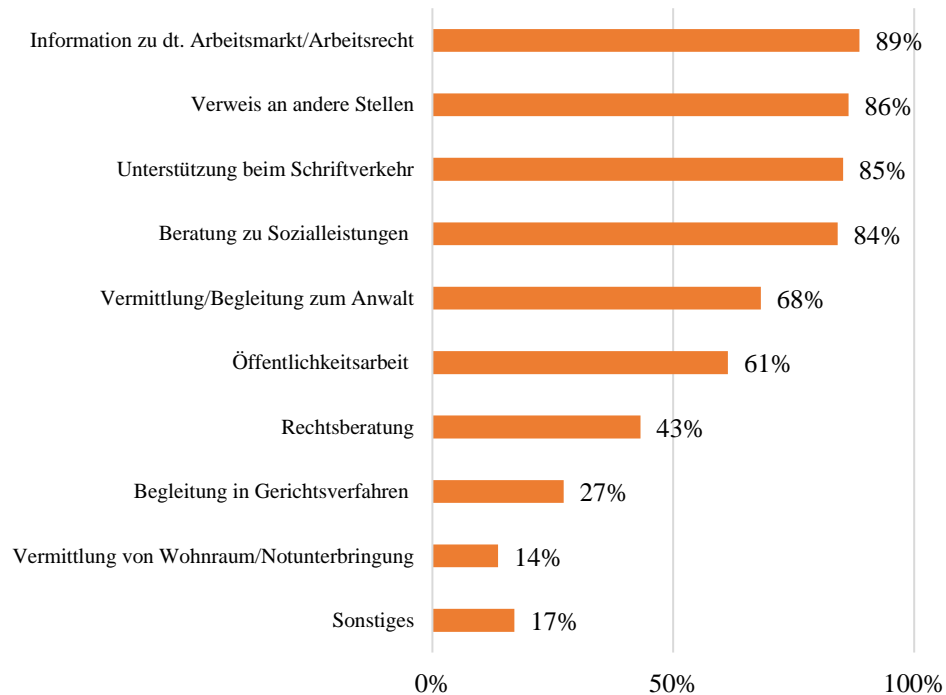
Zum anderen zeigten die Expert:innen-Interviews auch deutlich, dass viele Beratungsstellen mit Schwerpunkten im Bereich Sozialrecht und Migration beim Vorliegen von komplexeren Problemlagen im Arbeitskontext dann an die dezidierten Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung verweisen.

Zum Leistungsportfolio vieler Beratungsstellen gehört ferner die Unterstützung beim Schriftverkehr (z. B. Aufsetzen von Forderungsschreiben an den Arbeitgeber) und die Beratung zu Sozialleistungen (z. B. SGB-II-Leistungen, Wohngeld, Kindergeld). Etwa zwei von drei Beratungsstellen bieten auch die Vermittlung/Begleitung zu einem Anwalt an und betreiben Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Arbeitsausbeutung.

Die übrigen Items (Rechtsberatung, Begleitung in Gerichtsverfahren sowie Vermittlung von Wohnraum) gehören nur für wenige Beratungsstellen zum Aufgabenspektrum, was an dieser Stelle nochmal etwas ausführlicher diskutiert werden soll: Vom gesetzlichen Auftrag her dürfen Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung mit Ausnahme der Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel (FBS) lediglich informieren und unter-

stützen, aber keine Rechtsberatung durchführen – diese ist gemäß Rechtsdienstleistungsgesetz nur Volljurist:innen vorbehalten.

Abbildung 2: Arbeitsweise der Beratungsstellen



Anmerkung: $n = 90$, Mehrfachnennung möglich

Quelle: eigene Darstellung

Bei den spezialisierten FBS ist das jedoch anders: Diese bieten den Betroffenen aufgrund ihrer Mandatierung vielfältige Hilfen an (KOK 2023b), u. a. je nach Angebot und Ausstattung:

- psychosoziale Beratung und Betreuung
- Kriseninterventionen
- Unterstützungsangebote
- Schutzwohnungen oder Vermittlung von sicherer Unterbringung
- Vermittlung von rechtlicher Beratung sowie medizinischer und psychologischer Versorgung
- Vermittlung von Sozialleistungen zur Existenzsicherung
- Begleitung zu asylrechtlichen und strafrechtlichen Anhörungen und Zeug:innen-Aussagen
- Begleitung im Strafverfahren
- Kooperation mit Behörden, Ämtern und Institutionen
- Vermittlung an weitere Beratungsstellen nach Bedarf

Da die meisten der FBS sowohl Betroffene von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung als auch zur sexuellen Ausbeutung betreuen und beraten und Menschenhandel in einigen Fällen wiederum schwer von der Ausbeutung der Arbeitskraft zu trennen ist, ergibt sich die Gemengelage, dass diese Beratungsstellen einen anderen Arbeitsansatz verfolgen, was auch in den Expert:innen-Interviews deutlich wurde. FBS arbeiten wesentlich stärker individualisiert und mit einem breiteren Unterstützungsangebot, können dadurch aber deutlich weniger Ratsuchende betreuen als Beratungsstellen, deren Fokus bei der Informationsvermittlung zum deutschen Arbeitsmarkt liegt.

Die Umfrage beinhaltete ferner eine Reihe weiterer Fragen zur näheren Darstellung der Arbeitsweise der Beratungsangebote für Opfer von Arbeitsausbeutung, über die nachfolgend berichtet wird:

Angebotene Sprachen

Vor dem Hintergrund des hohen Anteils von Zugewanderten unter den Opfern von Arbeitsausbeutung sind die angebotenen Sprachen der Beratung ein wichtiges Kriterium für eine niedrighschwellige Angebotsgestaltung. Bei fast neun von zehn Befragten (85 Prozent) ist neben Deutsch auch eine Beratung in Englisch möglich.

Alle anderen zur Auswahl gestellten Fremdsprachen wurden jedoch jeweils nur von einer Minderheit der Befragten als Beratungssprache angegeben – was in Anbetracht der Zielgruppe durchaus überrascht. Dazu gehören Russisch (42 Prozent), Spanisch (36 Prozent), Arabisch (31 Prozent), Rumänisch (28 Prozent), Bulgarisch (27 Prozent), Polnisch (26 Prozent) sowie Türkisch und Französisch (je 25 Prozent). Darüber hinaus gibt es vereinzelt auch Angebote in Ukrainisch, Farsi, Bosnisch, Serbisch, Kroatisch, Ungarisch oder Griechisch.

Etwa jede vierte befragte Beratungsstelle verwies jedoch auch auf die Möglichkeit der Nutzung von externen Sprachmittler:innen bzw. Dolmetscher:innen. Der Anteil fremdsprachiger Beratungsmöglichkeiten in Rumänisch, Bulgarisch und Polnisch fällt umso höher aus, je mehr Fälle eine Beratungsstelle pro Jahr bearbeitet.

Beratungskapazitäten

Des Weiteren wurden die Beratungsstellen um eine Einschätzung hinsichtlich der Bedarfsgerechtigkeit ihres Angebots gebeten. Hier gab die Mehrheit (54 Prozent) an, dass das Angebot bedarfsgerecht sei. Während gut ein Viertel der Meinung ist, dass die Beratungskapazitäten größer als die Nachfrage seien, sieht ein Fünftel Wartezeiten auf einen Beratungstermin von bis zu vier Wochen.

Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist wiederum die in Kapitel 2.1 dargelegte Typologie von Beratungsstellen zu berücksichtigen. So entfallen die Angaben, dass die Nachfrage geringer sei als das Angebot, ausschließlich auf Beratungsstellen mit weniger als 150 Fällen von Arbeitsausbeutung

pro Jahr, was wiederum auch die Beratungsstellen sind, die im Mittel im geringeren Maße fremdsprachliche Beratungen anbieten. Auch im Rahmen der Transferveranstaltungen irritierte der Befund von nicht ausgeschöpften Beratungskapazitäten insbesondere gewerkschaftlich getragene Beratungsstellen dezidiert für Opfer von Arbeitsausbeutung, da diese den Rückmeldungen zufolge eine sehr hohe Auslastung hätten.

Ferner beinhaltete der Fragebogen eine offene Frage zu den wahrgenommenen Grenzen der Hilfe durch die Beratungsstellen. Eine Kategorisierung der Antworten ergibt folgendes Bild:

Rechtliche Grenzen

Neben rechtlichen Schwierigkeiten bei der Bearbeitung aufenthaltsrechtlicher Fragen stellen die Befragten hier maßgeblich auf das Problem der fehlenden Möglichkeiten zur Durchführung einer Rechtsberatung und Rechtsbegleitung ab. Diese seien dringend notwendig.

Lücken im Hilfesystem

Neben den fehlenden Möglichkeiten der Rechtsberatung formulieren viele Befragte weitere Lücken im Hilfesystem, die eine effektive Bekämpfung von Arbeitsausbeutung verhinderten. So könnte mit dem vorhandenen Personalbestand keine aufsuchende Arbeit oder Terminbegleitung (z. B. zum Anwalt, zum Gericht) geleistet werden. Es fehle zudem an psychologischer Unterstützung sowie vorübergehenden Unterbringungs- und Finanzierungsmöglichkeiten. Der Zugang zu Gerichtsverfahren sei zudem für viele Geschädigte zu schwierig. Auch das Verhalten vieler Arbeitgeber (Aussitzen, Ignorieren) setze vielen Beratungsstellen klare Grenzen.

Zu geringe Kapazitäten

Wie bereits deutlich wurde, sind bei einem Teil der Beratungsstellen die Beratungskapazitäten nicht ausreichend. Dieser Punkt wird auch im Kontext der Grenzen der Hilfe wiederholt benannt. So müssten Berater:innen zu viele Fälle gleichzeitig betreuen, hätten dadurch keine Zeit für aufsuchende Angebote oder eine umfangreichere Betreuung und litten zum Teil unter Überarbeitung und Erschöpfung. Teilweise werden auch unzureichende juristische Kompetenzen als Hürde beklagt.

Zurückhaltung der Betroffenen beim Rechtsweg

Wiederholt beschreiben die Befragten, dass viele der von Arbeitsausbeutung betroffenen Personen sehr zurückhaltend in Bezug auf das Einleiten rechtlicher Schritte gegen den/die Arbeitgeber:in seien. Die Grenzen setzten die Ratsuchenden bzw. deren Furcht vor beruflichen und finanziellen Konsequenzen. Dies geschehe konkret dann, wenn die Ratsuchenden nach der Beratung ihre Lage noch einmal überdachten und zum Teil den Entschluss fassten, keine (weiteren) Schritte mehr gegen die jeweiligen Arbeitgeber:in-

nen einleiten und die aufgezeigten Möglichkeiten demnach nicht nutzen zu wollen.

Gründe seien hier vor allem die Angst vor negativen Reaktionen (z. B. Gewalttaten) der Arbeitgeber:innen, fehlende Alternativen zur prekären Beschäftigung in der Frage der Existenzsicherung, aufenthaltsrechtliche Aspekte und der Wunsch den Arbeitnehmerstatus zu behalten. Als Konsequenz auf extreme Ausbeutung folge somit meist höchstens ein Arbeitgeberwechsel.

Sprachbarrieren

Wie im Abschnitt zur Analyse der angebotenen Sprachen gezeigt wurde, gibt es eine Vielzahl von Beratungsangeboten lediglich in deutscher oder englischer Sprache. Die damit einhergehenden Barrieren wurden bei der Frage der Grenzen der Hilfe ebenfalls durch die Beratungsstellen reflektiert. So wird festgehalten, dass es erstsprachliche Beratungsangebote (vor allem bei osteuropäischen Sprachen) brauche, um einen niederschweligen Zugang zu den Betroffenen zu gewinnen.

Als letzten Aspekt in der Fragekategorie „Arbeitsweise“ sollten die Befragten eine Einschätzung zur Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren vornehmen (siehe Abbildung 3). Die Ergebnisse zeigen hier, dass viele der befragten Beratungsstellen vor dem Hintergrund der in bestimmten Themenfeldern eingenommenen Lotsenfunktion oft und gut mit anderen Beratungsstellen zusammenarbeiten. Eine Zusammenarbeit mit dem Jobcenter wird vor dem Hintergrund der Prüfung sozialrechtlicher Leistungsansprüche ebenfalls von fast allen Befragten bestätigt.

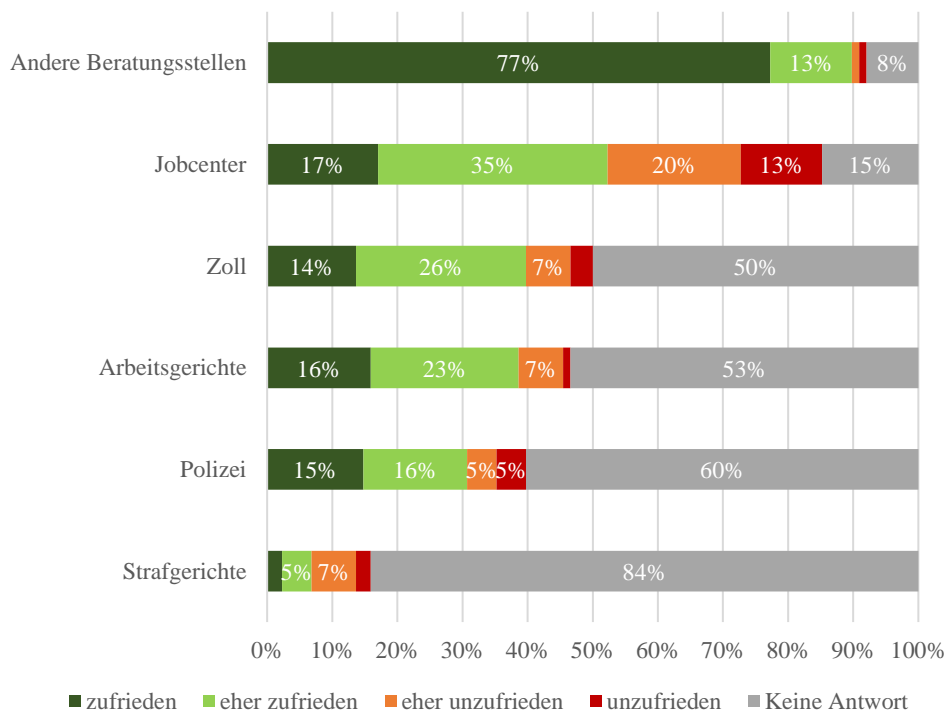
Die Einschätzung dieser Zusammenarbeit fällt jedoch sehr unterschiedlich aus. Die leicht überwiegende Mehrheit der Beratungsstellen ist mit der Kooperation mit dem Jobcenter zufrieden oder eher zufrieden. Eine fast gleich große Anzahl äußert dagegen Unzufriedenheit hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter.

Beim Zoll, den Arbeitsgerichten und der Polizei gibt jeweils zwischen der Hälfte und drei Fünftel der befragten Beratungsstellen an, dass mit diesen Akteuren keine Zusammenarbeit bestehe. Bei den Übrigen fällt das Fazit in Bezug auf die Kooperation allerdings überwiegend positiv aus. Eine Zusammenarbeit von Beratungsstellen mit den Strafgerichten ist sehr selten und wird in diesen Fällen zudem sehr kontrovers beurteilt.

Bei der offenen Frage zur Zusammenarbeit mit anderen Akteuren formulieren mehrere Befragte Kritik an der Kooperation mit dem Jobcenter, der Bundesagentur für Arbeit, den Ausländer- sowie Sozialbehörden. So seien bei der Zusammenarbeit transparentere Abläufe, direkte Ansprechpartner:innen und eine bessere Erreichbarkeit notwendig. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter sollten zudem direkt auf die Angebote der Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung verweisen.

Kritik wird außerdem daran geübt, dass bei Kündigungen ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse dennoch Sperrfristen für den Leistungsbezug verhängt würden und dass die Bedenk- und Stabilisierungsfrist für Opfer von Straftaten unzureichend umgesetzt werde (siehe Kapitel 2.3). Eine Zusammenarbeit mit dem Zoll schätzen mehrere Befragte aus Datenschutzgründen und wegen drohender Strafverfolgung als schwierig ein. Diese wird entsprechend von den Befragten ohne bisherige Zusammenarbeit auch kaum eingefordert. Gleichzeitig wünschen sich einige Beratungsstellen aber vom Zoll mehr Engagement für den Opferschutz. Einzelne Nennungen verweisen zudem auf den Wunsch nach einer besseren Kooperation mit Unternehmen.

Abbildung 3: Zusammenarbeit mit anderen Akteuren



Anmerkung: $n = 90$

Quelle: eigene Darstellung

2.3 Strukturen der Ausbeutung

Eine dritte Fragenkategorie der Onlineumfrage zielte auf eine genauere Bestimmung der Strukturen der Ausbeutung in Bezug auf die Soziodemografie der Opfer, die von Arbeitsausbeutung besonders betroffenen Branchen und spezifische Formen der Ausbeutung. Die Expert:innen- und Betroffeneninterviews im Land Bremen hatten hier zunächst auf allgemeiner Ebene die in

der Literatur genannten besonders von Arbeitsausbeutung betroffenen Personengruppen (siehe Kapitel 1.2.2) und Branchen (siehe Kapitel 1.2.3) sowie die genannten Ausbeutungsformen (siehe Kapitel 1.2.4) dem Grunde nach bestätigt.

Eine Quantifizierung war im Rahmen der qualitativen Interviews jedoch nicht möglich – weshalb diese Aspekte auch Gegenstand der Onlinebefragung waren. Die Expert:innen-Interviews deuteten zudem Regelungsdefizite in Bezug auf den Zugang für Ausbeutungsoffer zu Wohnraum und vorübergehenden Sozialleistungen an, weshalb diese beiden Themen im Rahmen der Onlinebefragung besonders thematisiert wurden.

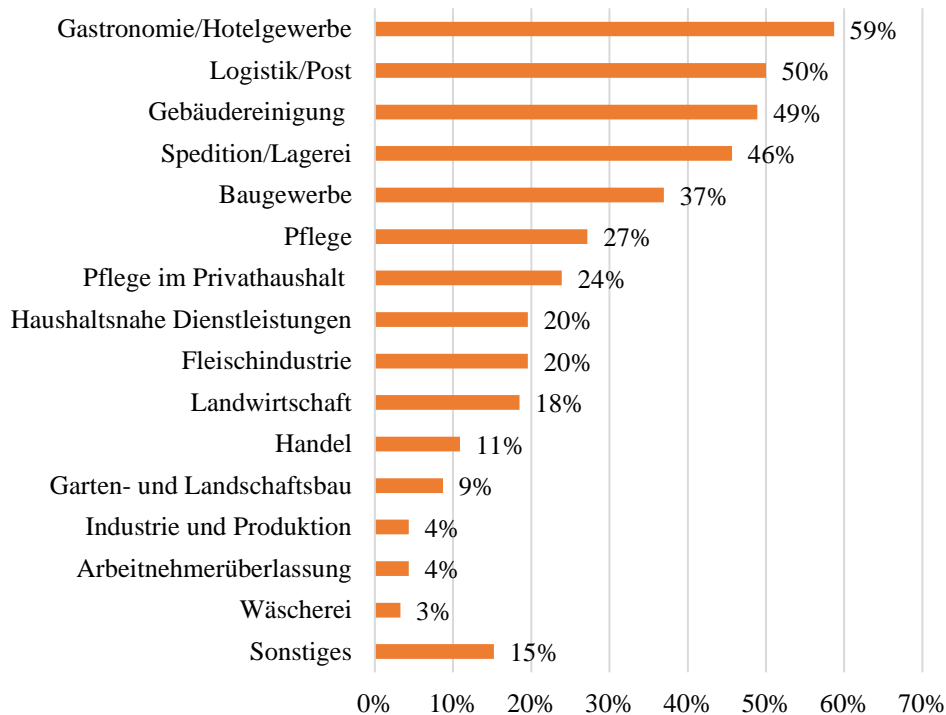
Eine exakte Soziodemografie der von den Beratungsstellen betreuten Opfer von Arbeitsausbeutung konnte im Rahmen der Onlineumfrage ebenfalls nicht erhoben werden, da dies die Offenlegung beratungsstelleninterner geschützter Daten erfordert hätte. Dennoch zeigen die Rückmeldungen in Übereinstimmung mit dem Forschungsstand einen klaren Fokus auf Zugewanderte.

So gibt nur etwa jeder zehnte Befragte an, dass Arbeitsausbeutung alle Gruppen von Arbeitnehmer:innen gleichermaßen betreffe. Die Übrigen sehen vorrangig Migrant:innen aus Drittstaaten (67 Prozent) sowie Migrant:innen aus der EU (60 Prozent) sowie Geflüchtete (50 Prozent) als besonders häufige Opfer von Arbeitsausbeutung. Kommentare verweisen zudem auf einen klaren Zusammenhang von geringen Qualifikationen, geringen Deutschkenntnissen und unsicherem bzw. illegalem Aufenthaltsstatus mit dem Risiko für Arbeitsausbeutung.

Ein zweiter Aspekt der Onlineumfrage in Bezug auf die Strukturen der Ausbeutung behandelte das Thema Branchendifferenzierung (siehe). Die Ergebnisse zeigen hier, dass die Befragten – quasi in Bestätigung des bereits zitierten Forschungsstandes – maßgeblich fünf Branchen identifizierten, in denen sie Arbeitsausbeutung gehäuft wahrnehmen. Dazu zählen die Gastronomie bzw. das Hotelgewerbe (Zustimmung von 59 Prozent), der Bereich Logistik/Post (Zustimmung von 50 Prozent), die Gebäudereinigung (Zustimmung von 49 Prozent), der Bereich Spedition/Lagerei (Zustimmung von 46 Prozent) sowie das Baugewerbe (Zustimmung von 37 Prozent).

In den Transferveranstaltungen wurde die geringe Wahrnehmung von Ausbeutung in der Arbeitnehmerüberlassung als überraschend empfunden und hinterfragt. Die Beratungsstellen gaben dazu an, dass in ihre Statistiken lediglich die Branche der ausgeübten Beschäftigung einfließe und somit der Status der Arbeitnehmerüberlassung statistisch in den Datenbanken vieler Beratungsstellen nicht separat erfasst werde. Vor diesem Hintergrund sei das Befragungsergebnis zu interpretieren.

Abbildung 4: Von Arbeitsausbeutung betroffene Branchen



Anmerkung: $n = 90$, Mehrfachnennung möglich

Quelle: eigene Darstellung

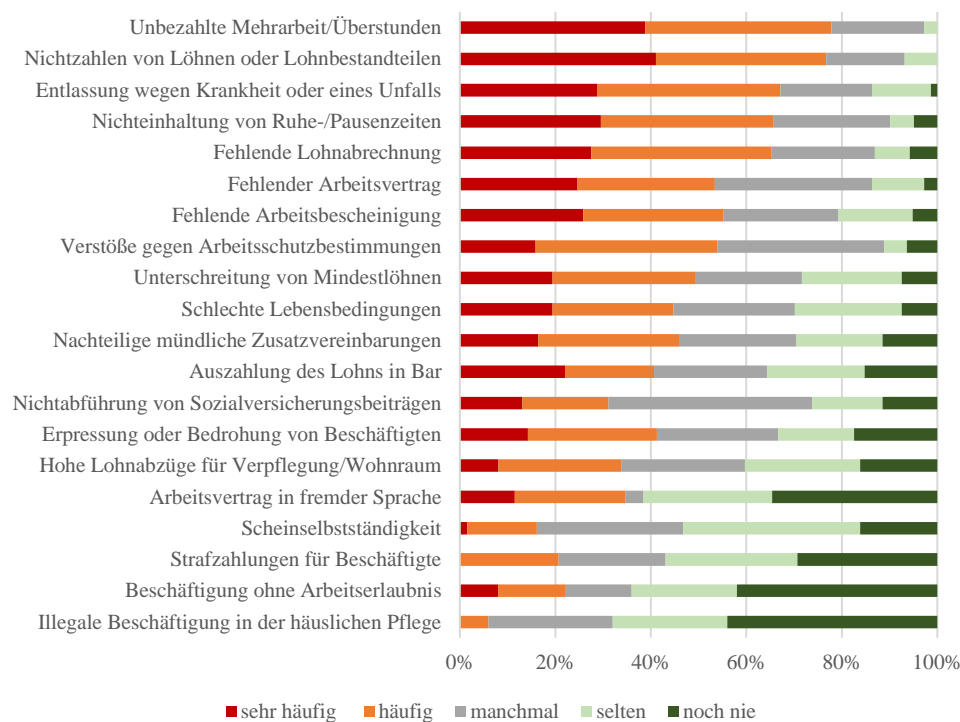
Als dritter Aspekt im Kontext der Strukturen der Ausbeutung wurde in der Onlineumfrage nach der wahrgenommenen Häufigkeit bestimmter Ausbeutungsformen gefragt. Bei den zuvor durchgeführten Expert:innen- und Betroffeneninterviews in Bremen wurden als Ausbeutungsformen vor allem die Manipulation der Arbeitszeit (z. B. bei geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit), Nichtauszahlung des Lohns, Nichtanmeldung des Arbeitsverhältnisses, Scheinselbstständigkeit sowie falsche bzw. fehlende Lohnabrechnungen benannt.

Dies wurde zum Teil in Verbindung mit schwierigen Lebensverhältnissen (Matratzenvermietung, Lohnabzug für Wohnung und Unterstützung, illegaler Aufenthalt) der Geschädigten beschrieben. Die bundesweit befragten Beratungsstellen bestätigen diesen qualitativen Eindruck – wie auch den oben bereits zitierten Forschungsstand – vom Grunde her. So werden unbezahlte Mehrarbeit sowie das Nichtauszahlen von Löhnen/Lohnbestandteilen durch die Befragten besonders oft in den Beratungen als Form der Arbeitsausbeutung wahrgenommen.

Auch eine Entlassung im Falle von Krankheit oder eines Unfalls, die Nichteinhaltung von Pausen-/Ruhezeiten sowie fehlende Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge und Arbeitsnachweise nennen die Befragten überdurchschnitt-

lich oft. Insgesamt betrachtet stellen die Berater:innen jedoch eine Vielzahl der zur Auswahl gestellten Ausbeutungsformen in ihrer Praxis zumindest häufig bzw. manchmal fest. In den Kommentaren verweisen mehrere Personen zudem auf unrechtmäßige Kündigungen.

Abbildung 5: Formen der Ausbeutung



Anmerkung: $n = 90$

Quelle: eigene Darstellung

Wie eingangs des Kapitels angedeutet, wurden vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Expert:innen-Interviews im Land Bremen beim Onlinefragebogen für die bundesweiten Beratungsangebote zwei Aspekte mit offenen Fragen besonders thematisiert. Das betrifft erstens die Möglichkeiten eines vorübergehenden Zugangs zu Leistungen nach dem SGB II / AsylBLG für Ausbeutungsoffer. Hier lassen sich die Antworten der Beratungsstellen grob in drei Kategorien einordnen, was auf eine unterschiedliche Praxis in Deutschland schließen lässt:

- Ein erstes Antwortcluster ist dadurch zu charakterisieren, dass die Befragten einen vorübergehenden Zugang zu Sozialleistungen für Geschädigte von Arbeitsausbeutung als unproblematisch beschreiben. Die konkrete Umsetzung funktioniert dabei durch eine reibungslose Kooperation

mit dem Jobcenter vor Ort sehr gut. Die Leistungen würden dabei direkt und schnell bewilligt. Im Sample stellt dieses Antwortcluster jedoch eine Minderheit dar.

- Eine zweite und im Sample größte Gruppe von Befragten sieht zwar dem Grunde nach die Möglichkeiten des Sozialleistungszugangs für Opfer von Arbeitsausbeutung. Die konkrete Umsetzung gestaltet sich in der Praxis jedoch schwierig. Die Rede ist von aufwendigen, langwierigen Antragsprozesse mit ungewissem Ausgang. Oftmals sei eine wiederholte Intervention der Beratungsstelle notwendig. Auch hänge die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Antrags vom Aufenthaltstitel der Betroffenen ab. Als Hemmnisse werden dabei oftmals die Schwierigkeiten in der Beweisführung sowohl in Bezug auf das bestehende Arbeitsverhältnis (Arbeitnehmer:innen-Status) als auch hinsichtlich des Ausbeutungstatbestands, die Leistungseinschränkungen für EU-Bürger:innen nach § 7 SGB II sowie fehlende Kenntnisse der Sachbearbeiter:innen in Bezug auf Opferrechte beklagt.

Auch interpretieren einige Befragte die restriktive Haltung der Behörden zum Leistungszugang für Ausbeutungsopfer als Diskriminierung. Im Ergebnis – so führen einige Befragte an – bestehe die Bedenk- und Stabilisierungsfrist für Geschädigte der Arbeitsausbeutung in einigen Bundesländern und Kommunen nur „auf dem Papier“. In einigen Kommunen gelinge es aber zunehmend besser, durch die Zusammenarbeit von Beratungsstellen, Finanzkontrolle Schwarzarbeit und Jobcenter den Leistungszugang in bestimmten Konstellationen wahrscheinlicher zu gestalten.

- Eine dritte – allerdings sehr kleine – Gruppe von Befragten hat vor Ort die Erfahrung gemacht, dass der Zugang zu Sozialleistungen für Opfer von Arbeitsausbeutung nahezu unmöglich ist und bisher in keinem Fall erfolgreich umgesetzt werden konnte. Andere Beratungsstellen beschreiben explizit den Leistungszugang für EU-Bürger:innen in diesen Konstellationen als unmöglich – was vor dem Hintergrund der Rechtslage allerdings fragwürdig erscheint.

Hintergrund der Differenzen in der Verwaltungspraxis in den Kommunen sind die Heterogenität der einschlägigen Vorgaben auf Länderebene (Graser/Lindner 2020: 22) und eine insgesamt widersprüchliche Rechtslage, die insbesondere im Rahmen der Expert:innen-Interviews in Bremen näher analysiert werden konnte. So kann das Thema Sozialleistungszugang für Opfer von Arbeitsausbeutung rechtlich aus zwei Perspektiven bewertet werden – die Perspektive des Opferschutzes und die Perspektive des Sozialleistungsrechts.

Aus Sicht der rechtlichen Rahmenbedingungen des Opferschutzes können EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörige, die Opfer von Straftaten der §§ 232 und 233 StGB geworden sind, einen Anspruch auf Leistungen nach

dem SGB II bzw. dem AsylBLG haben (Graser/Lindner 2020; KOK 2023c). Voraussetzung ist, dass die zuständige Ausländerbehörde eine mindestens dreimonatige Bedenkzeit bewilligt, in der die Betroffenen sich entscheiden können, ob sie als Zeug:innen in einem Strafprozess aussagen möchten (§ 59 Abs. 7 AufenthG). Mit diesem Aufenthaltstitel bestehen dann für auf diesen Zeitraum befristete Ansprüche auf Sozialleistungen nach dem SGB II bzw. für Drittstaatsangehörige nach dem AsylBLG.

Aufgrund der im Freizügigkeitsgesetz enthaltenen Meistbegünstigungsklausel haben auch EU-Bürger:innen diese Ansprüche, was in den fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zum § 7 SGB II so auch explizit festgehalten ist. Entscheiden sich die Betroffenen für eine Zeugenaussage, bekommen sie unabhängig von der Staatsangehörigkeit für die Dauer des Strafverfahrens eine Aufenthaltserlaubnis und damit auch einen längeren Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II.

Ferner kann angenommen werden, dass eine Kündigung aufgrund von Ausbeutung im Arbeitsverhältnis in aller Regel als wichtiger Grund gemäß den fachlichen Weisungen zu § 31 SGB II anerkannt wird und somit keine Pflichtverletzung darstellt, die eine Sperrfrist zur Folge hat. Dies ist allerdings in den fachlichen Weisungen so explizit nicht formuliert (z. B. im Gegensatz zu einem Aufenthalt in einem Frauenhaus).

Aus Sicht der Praxis des Sozialleistungsrechts lassen sich viele Ausbeutungstatbestände vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtslage aber auch anders bewerten. Diese Bewertung setzt allerdings weniger an den Voraussetzungen zur Gewährung der Bedenk- und Stabilisierungsfrist an, sondern knüpft den Leistungsbezug im Allgemeinen eng an den Arbeitnehmerstatus, welcher gemäß den fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 7 SGB II als Voraussetzung des Leistungsbezugs gilt.

Illegale Arbeitsverhältnisse (z. B. im Fall von Schwarzarbeit oder bei fehlender Arbeitserlaubnis) begründen dabei in aller Regel keinen Arbeitnehmerstatus. Erschwerend kommt für die Betroffenen hinzu, dass sie gegenüber den Jobcentern zum einen das Arbeitsverhältnis glaubhaft belegen müssen – viele Jobcenter fordern hier entsprechende schriftliche Nachweise ein, die Betroffene zumeist nicht vorlegen können (z. B. im Falle des Fehlens eines schriftlichen Arbeitsvertrags).

Zum anderen muss auch die Ausbeutung der Arbeitskraft belegt werden. Aufgrund der hohen Hürden der § 232 und 233 StGB und der geringen Strafverfolgung in diesem Bereich stellt das viele Geschädigte vor enorme Herausforderungen. Erschwerend kommen die langen Bearbeitungszeiten in vielen Ausländerbehörden hinzu. Im Ergebnis führt diese Herangehensweise in aller Regel dazu, dass für Opfer von Arbeitsausbeutung in der Praxis dann kein Sozialleistungsanspruch besteht.

Gemäß den Expert:innen-Interviews im Land Bremen gebe es auf der Bundes- und Bundesländerebene eine kontroverse Debatte darüber, wie die Widersprüche zwischen Opferschutz und bisheriger Systematik im Sozial-

leistungsrecht aufgelöst werden können. Eine Variante bestünde dabei in einer Reform des SGB II insbesondere in Bezug auf den Arbeitnehmerstatus. Ein zweiter Ansatz stelle dar, die Leistungen für Ausbeutungsoffer als unabweisbare Bedarfe im SGB XII zu regeln. Bisher gebe es aber keinen Konsens darüber, welcher Reformweg eingeschlagen werden solle. Zudem sollte parallel zu den sozialrechtlichen Fragestellungen eine passgenaue Reform der strafrechtlichen Vorschriften geprüft werden.

Der zweite im Onlinefragebogen gesondert behandelte Aspekt betrifft den Zugang für Ausbeutungsoffer zu geschütztem Wohnraum. Dies ist besonders für diejenigen Personen von Bedeutung, deren ausbeuterisches Arbeitsverhältnis direkt an die Bereitstellung von Wohnraum gebunden ist. Verlassen diese Menschen das Ausbeutungssetting oder wehren sich gegen ihre:n Arbeitgeber:in, so können diese mit dem Wohnraum erpresst werden und ggf. auch schnell den Wohnraum verlieren. Dadurch kann in angespannten Wohnungsmärkten schnell Wohnungslosigkeit drohen.

Die Antworten der Beratungsstellen lassen sich insgesamt in vier Kategorien einordnen:

- Eine kleine Gruppe von Befragten verweist hier auf eigene Wohnraumangebote für Ausbeutungsoffer (z. B. Schutzwohnungen für Migrant:innen, Arbeitnehmerpension oder die Anmietung von Hotels). In Notfällen gebe es auch vereinzelt die Absprache, dass Betroffene für einige Tage in eine Erstaufnahmeeinrichtung für Asylsuchende ziehen können.
- Ein weiterer eher kleiner Anteil von Befragten gibt an, dass der Bedarf von geschütztem Wohnraum vor allem für Frauen durch die Zusammenarbeit mit Frauenhäusern abgedeckt werde. Für Männer dagegen sei es deutlich schwieriger, passende Angebote zu finden.
- Das größte Antwortcluster bezieht sich auf eine Verweisberatung an entsprechende andere Akteure. Das können Beratungsstellen für wohnungslose Männer und Frauen, die kommunalen Fachstellen für Wohnen oder die bestehenden Einrichtungen für Wohnungslose sein. Teilweise gestalte sich dieser Prozess aber mühsam und sei mit Wartezeiten für die Betroffenen verbunden.
- Einige Befragte verweisen in Bezug auf die Vermittlung von geschütztem Wohnraum darauf, dass es diesbezüglich bisher keine Erfahrungen gebe oder eine solche Vermittlung vor Ort nicht möglich sei. Entsprechende Angebote gebe es nur für Opfer von Menschenhandel. Teilweise würden Hilfen für Opfer von Arbeitsausbeutung deshalb privat organisiert.

Hintergrund der unterschiedlichen Praxis in den Bundesländern und Kommunen ist eine Vielzahl an Faktoren. So ist zunächst zu konstatieren, dass in Bezug auf geschützten Wohnraum für Opfer von Arbeitsausbeutung tatsächlich ein Regelungsdefizit besteht. So sieht die bundesweite Gesetzeslage bisher lediglich Unterbringungsmöglichkeiten für Betroffene von Ausbeutung im Kontext des Menschenhandels vor (Czarnecki 2017).

Die Schaffung, Finanzierung und Ausgestaltung dieser Unterbringungsmöglichkeiten liegt aber in der Verantwortung der einzelnen Bundesländer und Kommunen und sieht in der Praxis sehr unterschiedlich aus (z. B. Zuwendungen des Landes und/oder der Kommune, mit denen ein Aufenthalt im Frauenhaus oder in einer Schutzwohnung ermöglicht werden kann oder Bereitstellung eines Landesfonds für die Unterbringung von Betroffenen des Menschenhandels, mit dem beispielsweise auch eine kurzfristige Unterkunft in einem Hotel oder einer Pension möglich ist).

In der Regel reichen die Mittel jedoch nicht aus, sodass sich in allen Bundesländern die Notwendigkeit einer Mischfinanzierung ergibt, die zusätzlich aus Eigenmitteln, Spenden und/oder Stiftungsgeldern besteht und pro Fall neu gestemmt und verhandelt werden muss.

Vor diesem Hintergrund ist die Infrastruktur in Bezug auf geschützten Wohnraum von Kommune zu Kommune sehr verschieden. Während es in einigen Regionen den Befragungsergebnissen zufolge gelingt, den im Kontext des Menschenhandels geschaffenen geschützten Wohnraum auch für Opfer von Arbeitsausbeutung zu öffnen, bestehen andernorts keine entsprechenden Möglichkeiten. Dies kann auch vom Typ der Beratungsstelle abhängen – ggf. haben Beratungsstellen mit längerer Erfahrung in der Betreuung von Opfern des Menschenhandels und der sexuellen Ausbeutung auch mehr Optionen zur Unterbringung von Geschädigten der Arbeitsausbeutung.

Der Erfolg der vielfach beschriebenen Verweisberatungen hängt zudem auch mit dem Zugang zu SGB II-Leistungen zusammen, da viele Kommunen den Zugang zu Angeboten der Notunterbringung etwa vom Sozialleistungsbezug oder Vorauszahlungen abhängig gemacht haben (Engelmann 2022). Ferner ist festzuhalten, dass viele Kommunen ihrer Unterbringungsverpflichtung überhaupt nicht oder nicht ausreichend nachkommen und teilweise gar keine Unterbringungsplätze vorhalten (Engelmann 2022).

Als erschwerend kommt an vielen Stellen die angespannte Situation auf dem Wohnungsmarkt hinzu. So halten mehrere Befragte in ihren Kommentaren bei der Onlineumfrage fest, dass der Wohnungsmarkt vor Ort so schwierig sei, dass selbst nicht von Arbeitsausbeutung betroffene Klient:innen der Beratung regelmäßig von Obdachlosigkeit bedroht seien.

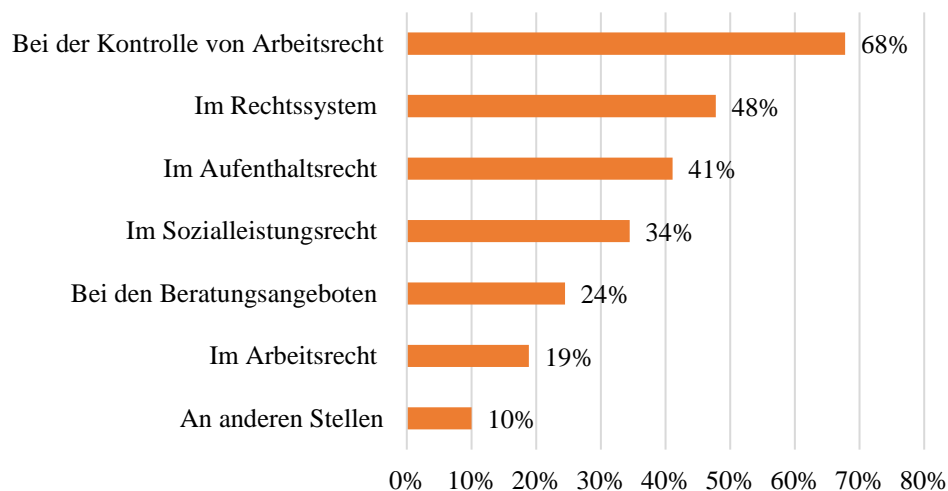
2.4 Handlungsbedarfe

Die vierte und abschließende Fragenkategorie des Onlinefragebogens für die Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung umfasste Handlungsbedarfe aus Sicht der Befragten. Hier sollte zunächst eine Priorisierung von Handlungsfeldern vorgenommen werden (siehe Abbildung 6). Die Ergebnisse zeigen hier, dass die Befragten den größten Handlungsbedarf in Bezug auf die Kontrolle des bereits bestehenden Arbeitsrechts sehen. Dahinter folgt

der Bereich des Rechtssystems, womit vor allem das Strafrecht und die Strukturen sowie Verfasstheit der Gerichtsbarkeit gemeint waren.

Konkrete rechtliche Änderungen werden – wenn dann am ehesten im Bereich des Aufenthaltsrechts und des Sozialleistungsrechts gesehen – arbeitsrechtliche Reformen sieht nur etwa jeder fünfte Befragte als notwendig an. Gut ein Viertel sieht Verbesserungsbedarf in Bezug auf die bestehenden Beratungsangebote.

Abbildung 6: Handlungsbedarfe



Anmerkung: $n = 90$, Mehrfachnennung möglich

Quelle: eigene Darstellung

Zusätzlich zur Priorisierung wurden die Befragten gebeten, in denjenigen Bereichen, in denen sie Handlungsbedarf sehen, auch konkrete Änderungsvorschläge zu formulieren. Diese Aspekte standen dabei im Fokus:

Kontrolle von Arbeitsrecht

Übereinstimmend wünschen sich die Befragten mehr Kontrollen zur Einhaltung des Arbeitsrechts. Beklagt wird, dass selbst bekannte ausbeuterische Firmen gar nicht oder nur ungenügend kontrolliert würden. Es brauche den Befragten zufolge personell besser ausgestattete Kontrollbehörden mit entsprechend geschultem Personal sowie eine bessere länderübergreifende Kooperation der europäischen Kontrollbehörden.

Als problematisch wird erachtet, dass es in Deutschland bisher aber an einer eindeutigen Regelung fehle, welche Akteure zur Überprüfung in Verdachtsfällen von Arbeitsausbeutung zuständig seien. So hat der Zoll mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit letztlich Prüfungs- und Ermittlungsbefugnisse

für die Bereiche Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung. Die landesrechtlich geregelte Gewerbeaufsicht prüft die Erfüllung gesetzlicher Bestimmungen zum Arbeitsschutz in Unternehmen.

Alle Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland sollen von der Bundesagentur für Arbeit kontrolliert werden. Die Polizei würde im Fall einer Strafanzeige wegen Arbeitsausbeutung ermitteln. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle prüft die Einhaltung des Lieferkettengesetzes.

Diese Aufzählung illustriert, dass sich Arbeitsausbeutung als übergreifendes Thema zumindest vom Ansatz her in der Zuständigkeit vieler Akteure befindet. Die Praxisberichte zeigen, dass hier enormer Verbesserungsbedarf besteht – sowohl von der Regelung der Zuständigkeit her als auch in Bezug auf die Personalausstattung der Kontrollbehörden und die Häufigkeit von Kontrollen. Als Vorbild werden mehrfach die österreichischen Arbeitsinspektionen genannt.

Rechtssystem

Die Befragten formulierten zahlreiche Hinweise in Bezug auf notwendige Änderungen im Rechtssystem. Ein Schwerpunkt der Antworten bildet die Verbesserung des Zugangs für Geschädigte zum Rechtssystem. Hier könnten mehrsprachige und aufsuchende Angebote sowie flächendeckende Möglichkeiten zur Rechtsberatung hilfreich sein. Es müsse zudem mehr Anreize für Anwälte geben, auch die Opferseite zu vertreten.

Ferner sei es erforderlich, die personelle Ausstattung von Arbeits- und Strafgerichten sowie den entsprechenden Staatsanwaltschaften zu verbessern. Den zweiten Schwerpunkt der formulierten Handlungsbedarfe zum Rechtssystem stellen Anpassungen im Strafrecht dar. So müssten die Voraussetzungen der §§ 232 und 233 StGB abgesenkt werden, um eine Strafverfolgung von Arbeitsausbeutung wahrscheinlicher zu machen. Als konkrete Vorschläge werden – basierend auf einer stärkeren Reflexion des Abhängigkeitsverhältnisses der Arbeitnehmer:innen – die Einführung einer Beweislastumkehr sowie die Möglichkeiten höherer Strafen gefordert.

Aufenthaltsrecht

Übereinstimmend wird in den Kommentaren die Kopplung des Aufenthaltsrechts mit dem Erwerbsstatus problematisiert. Menschen verblieben in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen, weil sie um ihren Aufenthaltstitel bzw. die Verlängerung fürchteten und sie ihren Lebensunterhalt finanzieren müssten. Diese Zwangslage werde in vielen Fällen von Arbeitsausbeutung durch die Arbeitgeber:innen ausgenutzt. Es brauche hier zum einen entsprechende Änderungen im Aufenthaltsrecht und zum anderen Erleichterungen für das Erlangen einer Arbeitserlaubnis.

Sozialleistungsrecht

In Bezug auf das Sozialleistungsrecht fokussieren sich viele Änderungsanregungen auf die Verbesserung des Zugangs zu Sozialleistungen und Wohnraum für Ausbeutungsoffer. So müsse der Zugang zur Gewährung einer Bedenk- und Stabilisierungsfrist deutlich vereinfacht werden, beispielsweise durch eine mit der Polizei, Staatsanwaltschaft und dem Zoll zu schließende Vereinbarung, die es den Geschädigten ermögliche, die Bedenk- und Stabilisierungsfrist in Anspruch zu nehmen, ohne eine Anzeige zu machen.

Zudem sollten das SGB II und/oder SGB XII Bestimmungen enthalten, auf deren Grundlage Opfern von Arbeitsausbeutung Hilfen zum Lebensunterhalt und Krankenversicherungsschutz gewährt und die Kosten der Unterkunft übernommen werden können. Mit den Jobcentern sollten durch die Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen Vereinbarungen entwickelt werden, wie im Fall von Nachweispflichten für Beschäftigungsverhältnisse bzw. Arbeitsausbeutung niedrigschwellig zu verfahren ist.

Eine Sperrfrist für Ausbeutungsoffer nach einer Kündigung bzw. einem Aufhebungsvertrag müsse in den fachlichen Weisungen zum SGB II explizit ausgeschlossen werden. Ferner müsse reflektiert werden, dass der Leistungsausschluss in § 7 SGB II für EU-Bürger:innen das Ausbeutungspotenzial für diese Gruppe von Beschäftigten enorm erhöht habe.

Hilfesystem

Hinsichtlich des Hilfesystems formulieren die Befragten ebenfalls zahlreiche Änderungsanregungen. So brauche es mehr Kapazitäten der Beratungsangebote, um einerseits die Fälle individueller betreuen und auch neue Formate umsetzen zu können. Es seien z. B. mehr muttersprachliche Aufklärungsangebote für Arbeitnehmer:innen im Vorfeld möglicher Ausbeutungen notwendig und auch eine aufsuchende Arbeit könne zur Prävention beitragen.

Der Staat müsse zudem anerkennen, dass Ausbeutung am Arbeitsmarkt ein Dauerphänomen sei und das hierfür entstandene Hilfesystem finanziell dauerhaft besser absichern. Die Beratungsstellen untereinander sollten sich besser vernetzen und mit Behörden effektiver zusammenarbeiten.

Arbeitsrecht

In Bezug auf weitere Änderungen im Arbeitsrecht wurden nur wenige konkrete Vorschläge formuliert. Anregungen sind hier eine stärkere Beschränkung der Leiharbeit und des Subunternehmertums sowie eine stärkere verbindliche Regulierung des Arbeitsrechts auf EU-Ebene. Um Betroffenen den Weg zur Gerichtsbarkeit zu erleichtern, könne die Einführung eines Verbandsklagerechts im Arbeitsrecht helfen.

3. Branchenstudie Reinigungsgewerbe

In diesem Kapitel wird eine explorative Fallstudie zum Thema Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe vorgenommen. Ziel dieser Branchenbetrachtung ist es, das Ausmaß sowie die Entstehungsmechanismen von Arbeitsausbeutung in der Gebäudereinigung zu analysieren, um spezifische Praktiken sowie Ansätze zur verbesserten Kontrolle und Vermeidung von Ausbeutung aufzuzeigen. Die Fallauswahl erfolgte vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Onlinebefragung, der Expert:innen-Interviews sowie möglicher Handlungsspielräume in Deutschland.

3.1 Ausgangslage und Forschungsstand

Zu Beginn der Fallstudie werden Informationen zum Reinigungsgewerbe aus dem Forschungsstand zusammengefasst. Das betrifft die Erkenntnisse aus bisherigen allgemeinen Branchenstudien zum Reinigungsgewerbe (Kapitel 3.1.1), die Zahlen der Beschäftigtenstatistiken der Bundesagentur für Arbeit (Kapitel 3.1.2) sowie bisherige Veröffentlichungen zum Thema prekäre Arbeit bzw. Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe (Kapitel 3.1.3).

3.1.1 Allgemeine Angaben zum Reinigungsgewerbe

Das Gebäudereiniger-Handwerk (WZ 81.21.0) gehört zu den beschäftigungsstarken Handwerken (Statista Research Department 2024). So beschäftigte die Branche im Jahr 2021 rund 660.000 Menschen – das sind rund 1,5 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Fast elf Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Handwerksbeschäftigten haben im Jahr 2019 im Gebäudereiniger-Handwerk gearbeitet (Lang 2022).

Trotz stark wachsender Beschäftigtenzahlen (Zunahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gebäudereinigung von 2008 bis 2019 um über 47 Prozent; gleichzeitig leichter Rückgang der Minijobs) hat sich die Anzahl der Auszubildenden in der Branche zuletzt immer weiter verringert. Sie verzeichnete seit dem Jahr 2006 einen stetigen Rückgang und ist vom Spitzenwert von 4.652 im Jahr 2006 auf zuletzt nur noch rund 1.800 Lehrlinge gesunken.

Im Jahr 2023 waren in Deutschland insgesamt rund 30.000 Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von mehr als 17.500 Euro in der Gebäudereinigungsbranche tätig. Die Anzahl aller – auch Kleinst- und Einmann-Betriebe dieser Branche – betrug im Jahr 2022 rund 66.000. Kennzeichnend für den Markt sei eine hohe Zahl der jährlichen Markteintritte und Marktaustritte. Pa-

rallel zu dieser wachsenden Fluktuation habe auch die Konzentration in der Branche weiter zugenommen.

Der Markt der Gebäudereinigung in Deutschland sei stark polarisiert: Während Kleinbetriebe mit weniger als 500.000 Euro Jahresumsatz die mit Abstand größte Zahl der Unternehmen der Branche darstellten, realisierten diese aber nur geringe Anteile am Branchenumsatz. Auf der anderen Seite erwirtschafteten in der obersten Größenklasse ab fünf Millionen Euro Jahresumsatz wenige Unternehmen einen erheblichen Anteil des Marktumsatzes (ArbeitGestalten 2017: 7f.). Dieser belief sich in Deutschland im Jahr 2022 auf 23 Milliarden Euro, für 2023 wird ein Umsatz von 26 Milliarden Euro erwartet, wobei hier jeweils nur der Umsatz von Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mindestens 17.500 Euro berücksichtigt wurde.

Seit 2008 haben sich der Umsatz der Branche (mit Ausnahme von 2020) und die Anzahl der Betriebe kontinuierlich gesteigert – in beiden Bereichen ist seitdem mehr als eine Verdopplung feststellbar. Bedeutende Unternehmen der Branche sind unter anderem Piepenbrock Dienstleistungen, Wisag Facility Services und Geiger Facility Management (vormals Lattemann & Geiger). Diese Unternehmen sind nicht nur im Hinblick auf die Umsatzerlöse, sondern auch nach Anzahl der Beschäftigten deutschlandweit führend.

Das Wachstum des Gebäudereiniger-Handwerks in den vergangenen Dekaden sei einer Branchenanalyse des Landes Berlin zufolge (ArbeitGestalten 2017: 8f.) neben anderen Ursachen vor allem darauf zurückzuführen, dass die Reinigungsaufträge von der öffentlichen Hand zunehmend an externe private Dienstleistungsunternehmen vergeben wurden, anstatt sie in Eigenregie von eigenen Angestellten durchführen zu lassen.

So seien bereits Mitte der 1990er-Jahre die Unterhaltsreinigung zu 78 Prozent und die Fenster- und Glasreinigung sogar zu 92 Prozent „ausgelagert“ gewesen. Schätzungen am Beispiel des Landes Berlin zufolge liege der Anteil öffentlicher Aufträge am Gesamtumsatz der Branche bei ca. 50 Prozent (ArbeitGestalten 2017: 10). Mit weiter steigenden Outsourcing-Quoten ließen sich heute Marktanteile in der Regel nur auf Kosten der zahlreichen Konkurrenzunternehmen gewinnen.

Es herrsche ein enormer Wettbewerb in der Branche. Dieser habe sich seit der Aufhebung der Meisterpflicht Anfang 2004 und der seit dem gleichen Jahr geltenden Niederlassungsfreiheit für Einzelunternehmer:innen aus dem EU-Ausland verstärkt. So habe sich die Zahl der Betriebe von 2003 bis 2004 fast verdoppelt, von 2003 bis 2010 sogar bundesweit fast verfünffacht. Hintergrund dieser Entwicklung sei die Zunahme von Klein- und Kleinstbetrieben sowie Solo-Selbstständigen (ArbeitGestalten 2017: 8f.).

Der regelmäßig erscheinende Branchenreport des Bundesinnungsverbands des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) weist neben den dynamischen Entwicklungen in Bezug auf die Zahlen der Beschäftigten, der Betriebe und des Umsatzes auf weitere Besonderheiten der Branche hin (Thomzik 2020; Lang 2022; BIV 2023):

- Das Handwerk der Gebäudereiniger sei durch ein starkes Tarifgefüge gekennzeichnet. Die Arbeitsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk werden dabei seit Jahrzehnten in Tarifverträgen geregelt. Diese handeln die beiden Sozialpartner, die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) auf Arbeitnehmerseite und der BIV auf Arbeitgeberseite aus. Es gibt einen allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag (regelt Urlaubstage, Zuschläge, Eingruppierungen etc.) und seit 2007 allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), sodass alle gewerblichen Gebäudereiniger:innen in Deutschland (auch in nicht tarifgebundenen Unternehmen) die gleichen Einstiegs-löhne verdienen. Diese lagen im Gebäudereiniger-Handwerk ab dem 1.10.2022 mit 13 Euro und ab dem 1.1.2024 mit 13,50 Euro jeweils etwa einen Euro über dem gesetzlichen Mindestlohn.
Der zweite ebenfalls allgemeinverbindliche Branchenmindestlohn, der für Fachkräfte sowie für die Glas- und Fassadenreinigung gilt, betrug seit Oktober 2022 16,20 Euro und liegt ab 1.1.2024 bei 16,70 Euro. Die Ausbil-dungsvergütungen erhöhen sich bis Laufzeitende im Jahr 2024 je nach Lehrjahr auf 900, 1.035 und 1.200 Euro.
- Die Lohnentwicklung im Reinigungsgewerbe liege oberhalb des Bundes-schnitts, insbesondere in den neuen Bundesländern sei der Zuwachs seit 2013 besonders hoch. Ein wesentlicher Faktor hierfür stelle die Anglei-chung der Löhne zwischen den westlichen und östlichen Bundesländern dar. Die Gebäudereinigung zählt zu den ersten Branchen, die eine solche Angleichung vorgenommen hat. Auch der Tarifabschluss 2022 (Lohner-höhung von 12,5 Prozent) gilt als Vorbild für andere Branchen im Niedrig-lohnbereich (Boewe 2022).
- Das Gebäudereiniger-Handwerk biete Menschen aller Altersgruppen Ein- und Aufstiegschancen – völlig unabhängig von Herkunft, Bildungsgrad, Vorerfahrung oder Schulabschluss und gilt daher als besonders integra-tiv. Dies wird daran festgemacht, dass in der Gebäudereinigung 2020 gut 57 Prozent der Beschäftigten über keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen (Gesamtwirtschaft: 22 Prozent) und dass über 40 Prozent der Beschäftigten nicht die deutsche Staatsangehörigkeit be-sitzen (Gesamtwirtschaft 13 Prozent).
- Die Gebäudereinigung gilt als sehr personalintensiv. So betrage der Lohnkostenanteil am Gesamtpreis bei der Gebäudereinigung gut 85 Pro-zent – die Preisgestaltung in der Gebäudereinigung basiere damit maß-geblich auf den Lohnkosten und lohngelundenen Kosten. Im Vergleich aller Dienstleistungsbranchen weise das Gebäudereiniger-Handwerk hier den höchsten Wert auf (sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen: 33 Prozent). Nur wenige Stellen in der Gebäudereinigung seien automa-tisierbar.
- Durch die Corona-Pandemie haben Befragungen zufolge Hygiene und Sauberkeit eine höhere gesellschaftliche Bedeutung und Wertschätzung

erfahren. In vielen Bereichen seien Reinigungsintervalle erhöht und zusätzliche Reinigungs- und Desinfektionsschichten beauftragt worden.

- Anders als z. B. in den skandinavischen Ländern organisierten die Betriebe ihre Tätigkeit häufig so, dass die meisten Menschen von der Dienstleistung nur wenig mitbekämen. Daher werde häufig mit Teilzeitkräften in den frühen Morgen- oder späten Abendstunden gereinigt. Entsprechend hoch sei die Teilzeitquote.

Es gebe aber Bestrebungen in Sachen Tagesreinigung etwa in Schulen oder Büros, sodass hier verstärkt in normalen Betriebszeiten gereinigt werde. Dieses sog. „Daytime-Cleaning“ sei eine Chance für mehr Hygiene, aber auch für das Thema Recruiting. Denn deutlich mehr Menschen wären an einem Arbeitsplatz in der Gebäudereinigung interessiert, wenn verstärkt zusammenhängende, familienfreundliche Arbeitszeiten am Tag möglich wären.

- Die Umsatzentwicklung im Bereich Innovation falle im Reinigungsgewerbe gegenüber anderen Handwerken überdurchschnittlich positiv aus. Das betreffe die Bereiche ganzheitliches Facility Management, technisches und kaufmännisches Gebäudemanagement sowie die Verknüpfung von Gebäudereinigung mit infrastrukturellen Zusatzdienstleistungen.
- Unter dem Stichwort „Reinigung 4.0“ werden derzeit verschiedene Digitalisierungsmöglichkeiten für die Gebäudereinigung diskutiert (ArbeitGestalten 2017: 11 f.). Dazu gehörten beispielsweise Datenbrillen, die der Reinigungskraft visuell anzeigen, welche Aufgaben zu erledigen sind, autonome Reinigungsroboter für die professionelle Innenraumreinigung oder Drohnen in der Fensterreinigung. Es sei jedoch fraglich, ob die Anwendung solcher Technologien bei den damit einhergehenden Kontrollmöglichkeiten mit den Grundsätzen des Datenschutzes, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu vereinbaren sei.
- Viele Gebäudedienstleister arbeiteten seit Langem in der Praxis für mehr Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Dies betreffe insbesondere die Themen Abfallvermeidung, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Mobilitätskonzepte, Energieeffizienz und CO₂-Reduktion.

Im Rahmen von Digitalisierungsansätzen sind im Reinigungsgewerbe zuletzt verstärkt neue Geschäftsmodelle entstanden: So ist es mittlerweile möglich, durch Online-Vermittlungsplattformen einen Reinigungsauftrag zu vergeben. Der gesamte Vertriebsprozess ist dabei digitalisiert. Derartige sog. Plattformökonomien stehen aber unter dem Verdacht, im Rahmen von Scheinselbstständigkeit Tarifverträge und den Mindestlohn zu umgehen und den Wettbewerb somit weiter zu verschärfen (ArbeitGestalten 2017: 12).

Erste arbeitssoziologische Studien (Bollen et al. 2020: 23) kommen zum Ergebnis, dass mit Plattformarbeit eine Verschiebung des unternehmerischen Risikos auf die Plattformarbeiter:innen einhergehe. Dies werde beglei-

tet durch einen potenziell entgrenzten Wettbewerb, mangelnde Verhandlungsmacht, entgrenzte Arbeitszeiten, eingeschränkten Sozialversicherungsschutz und den Verlust klassischer Arbeitnehmerrechte, da der rechtliche Status dieser Arbeit noch nicht endgültig geklärt ist. Gerold et al. (2022) untersuchten konkret die Arbeitsbedingungen plattformvermittelter Reinigungskräfte. Die Autor:innen wiesen dabei auf verschiedene Schwächen hin. Dazu zählen:

- „Offline-Beschwerden“ der Reinigungsarbeit wie körperliche Beschwerden oder den Kontakt mit Chemikalien
- Abhängigkeit von einem intransparenten Online-Bewertungssystem
- rechtliche Unsicherheiten infolge eines ungeklärten Status Plattformarbeitender
- Verschleierung eines Arbeitnehmerverhältnisses
- hohe Vermittlungsprovisionen der Plattformen
- fehlende Unfallversicherung
- asymmetrisches Machtverhältnis zwischen Plattform und Plattformtätigen
- fehlender Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
- fehlende Möglichkeiten, erworbene Reputations bei einem Wechsel der Plattform mitzunehmen
- fehlende Mindestkündigungsfristen

Vor diesem Hintergrund wird eine stärkere politische Regulierung dieses Bereichs eingefordert.

3.1.2 Beschäftigtenstruktur

Über die Angaben des Branchenverbands hinaus sollen nachfolgend die Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2023a) zu den Strukturmerkmalen der Beschäftigten in der Wirtschaftsgruppe 81.2 der WZ 2008 (Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln) dargestellt werden. Diese Gruppe umfasst verschiedene Reinigungstätigkeiten¹ und ist somit größer als die Teilmenge der Beschäftigten, die der BIV vertritt. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Wirtschaftsgruppe ist seit Jahren deutlich gestiegen. Sie betrug im September 2014 bundesweit 980.000 Personen (davon 500.000 geringfügig Beschäftigte) und im September 2022 bereits mehr als 1,1 Millionen Personen (davon 500.000 geringfügig Beschäftigte).

Eine andere statistische Herangehensweise stellt die Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (2023b) dar. Hier sind für September

1 Die Gruppe umfasst allgemeine Innenreinigung von Gebäuden aller Art, die Außenreinigung von Gebäuden, Spezialreinigung von Gebäuden und sonstige Spezialreinigung, Reinigung von Industriemaschinen, die Tankbehälter-Innenreinigung von Land- und Wasserfahrzeugen, die Desinfektion und Schädlingsbekämpfung in Gebäuden und Industriemaschinen, die Flaschenreinigung, die Straßenreinigung und den Winterdienst.

2022 insgesamt fast 2,0 Millionen Beschäftigte erfasst, die Reinigungstätigkeiten ausführen (davon 1,1 Millionen geringfügig Beschäftigte). Zehn Jahre zuvor gab es 1,86 Mio. Beschäftigte mit Reinigungstätigen (davon 1,1 Millionen geringfügig Beschäftigte).

Mithilfe der Daten der Bundesagentur für Arbeit (siehe Tabelle 1 und Tabelle 2) für die Wirtschaftsgruppe der Reinigungstätigkeiten lassen sich verschiedene Strukturmerkmale der Beschäftigten im Reinigungsgewerbe sowie Entwicklungstrends der vergangenen Jahre analysieren. So ist zunächst der hohe Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen in dieser Wirtschaftsgruppe auffällig.

Das Verhältnis von geringfügigen zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen beträgt im September 2022 nahezu 1 : 1 (Gesamtwirtschaft 1 : 4,5), d. h. auf jede:n geringfügig Beschäftigte:n im Bereich Reinigung kommt etwa ein:e sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:r.

Dieses Verhältnis ist vermutlich Ausdruck der hohen Flexibilitätsbedarfe infolge der Reinigung in den frühen Morgen- oder späten Abendstunden. Es zeigt sich aber, dass das Beschäftigungswachstum im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Betrachtungszeitraum 2014 bis 2022 deutlich höher war als bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Ferner weisen die Beschäftigtendaten auf einige soziodemografische Besonderheiten der Branche hin:

- Der Frauenanteil an den Beschäftigungsverhältnissen in der Wirtschaftsgruppe der Reinigung beträgt 2022 bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 63 Prozent (2014: 65 Prozent) und bei den geringfügig Beschäftigten 61 Prozent (2014: 68 Prozent). Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist seit 2014 jeweils deutlich gesunken.
- Der Ausländeranteil an den Beschäftigungsverhältnissen in der Wirtschaftsgruppe der Reinigung beträgt 2022 bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 44 Prozent (2014: 31 Prozent) und bei den geringfügig Beschäftigten 45 Prozent (2014: 34 Prozent). Der gesamte Beschäftigungszuwachs im Reinigungsgewerbe seit 2014 entfällt auf Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit.
- Die Zahl der Auszubildenden in der Wirtschaftsgruppe der Reinigung hat seit 2014 stetig abgenommen. Der Rückgang ist bei Männern deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen.
- Der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in der Wirtschaftsgruppe der Reinigung liegt 2022 bei 67 Prozent (2014: 66 Prozent). Sowohl die Zahl der Teilzeit- als auch die Zahl der Vollzeitarbeitsverhältnisse hat von 2014 bis 2022 ungefähr in der gleichen Größenordnung zugenommen.
- Zwei von drei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in der Reinigung entfallen auf Berufe, die dem Helferniveau zuzuordnen sind. Mehr als jede:r vierte sozialversicherungspflichtig und fast jede:r dritte geringfügig Beschäftigte im Reinigungsgewerbe verfügt im Herbst

2022 über keinen Berufsabschluss. Diese Anteile haben seit 2014 jeweils zugenommen. Auffällig ist zudem, dass der Anteil von Personen mit akademischen Abschlüssen im Betrachtungszeitraum 2014 bis 2022 ebenfalls deutlich angestiegen ist – vermutlich im Kontext von Personen mit ausländischen Abschlüssen, die in Deutschland (noch) nicht anerkannt sind.

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Reinigungsgewerbe nach Strukturmerkmalen

Kategorie	9/2014	9/2022	Entwicklung
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Reinigungsgewerbe (WZ 81.2)	480.285	587.897	+22 %
darunter Frauen	311.987	367.438	+18 %
darunter Männer	168.298	220.459	+31 %
darunter Deutsche	332.516	330.062	-1 %
darunter Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit	147.356	257.834	+75 %
darunter Auszubildende	6.112	5.164	-16 %
darunter Vollzeitbeschäftigte	161.217	199.285	+24 %
darunter Teilzeitbeschäftigte	319.067	388.612	+23 %
darunter Anforderungsniveau Helfer	308.798	394.942	+28 %
darunter Anforderungsniveau Fachkraft	146.947	161.154	+10 %
darunter Anforderungsniveau Spezialist	17.076	21.926	+28 %
darunter Anforderungsniveau Experte	7.463	9.875	+32 %
darunter ohne Berufsabschluss	100.908	160.643	+59 %
darunter mit anerkanntem Berufsabschluss	167.537	236.446	+41 %
darunter mit akademischem Berufsabschluss	7.295	15.332	+110 %
darunter mit unbekanntem Berufsabschluss	204.545	175.476	-14 %

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage von Bundesagentur für Arbeit 2023a Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

Tabelle 2: Geringfügig Beschäftigte im Reinigungsgewerbe nach Strukturmerkmalen

Kategorie	9/2014	9/2022	Entwicklung
Geringfügig Beschäftigte im Reinigungsgewerbe (WZ 81.2)	498.725	514.572	+3 %
darunter Frauen	337.602	313.381	-7 %
darunter Männer	161.123	201.191	+25 %
darunter Deutsche	330.829	282.237	-15 %
darunter Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit	167.250	232.330	+39 %
darunter Anforderungsniveau Helfer	391.213	421.312	+8 %
darunter Anforderungsniveau Fachkraft	103.880	88.936	-148 %
darunter Anforderungsniveau Spezialist	2.621	3.220	+23 %
darunter Anforderungsniveau Experte	1.007	1.103	+10 %
darunter ohne Berufsabschluss	121.090	155.392	+28 %
darunter mit anerkanntem Berufsabschluss	162.346	204.066	+26 %
darunter mit akademischem Berufsabschluss	7.270	16.380	+125 %
darunter mit unbekanntem Berufsabschluss	208.019	138.734	-33 %

Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage von Bundesagentur für Arbeit 2023a Beschäftigte

3.1.3 Prekaritäts- und Ausbeutungspotenzial

Ungeachtet der Darstellungen zum Beschäftigungswachstum, den tariflichen Strukturen, der positiven Lohnentwicklung und der integrativen Arbeitsmarktfunktion für das Reinigungsgewerbe aus Kapitel 3.1.1 lassen sich zahlreiche nationale und internationale Veröffentlichungen der vergangenen Jahre finden, die auf prekäre Strukturen und Arbeitsausbeutung in der Branche hindeuten.

So berichtete Schulte (2016) von „unsauberen Praktiken in der Reinigungsbranche“ und meinte damit vor allem die hohen Befristungsquoten, die kurzen Verbleibdauern von Beschäftigten im Unternehmen (typischerweise max. zwei Jahre) und eine zunehmende Leistungsverdichtung. Erschwerend hinzu kämen die geringe Qualifikation der Beschäftigten (zum Teil fehlende Alphabetisierung), der geringe Organisationsgrad, die geringe Streikbereitschaft und die hohe Bereitschaft für freiwillige Überstunden.

In Berlin wurden die Besonderheiten des Reinigungsgewerbes in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in einer Branchenstudie gesondert untersucht (ArbeitGestalten 2017: 13 ff.). Die Autor:innen weisen auf einen hohen Anteil geringfügig Beschäftigter und Solo-Selbstständiger in der Gebäudereinigung hin, kritisieren die geringen Ausbildungszahlen, die Fragmentierung der Arbeitszeit und deren Verlagerung in Randzeiten sowie eine hohe Arbeitsbelastung und einen mangelnden Gesundheitsschutz der Beschäftigten.

Ferner sei unter den geringfügig Beschäftigten in der Gebäudereinigung die Mehrfachbeschäftigung besonders verbreitet, was beispielsweise zu Nachteilen in der Sozialversicherung und zusätzlichen Wegezeiten führe. Insgesamt betrachtet nehme der Personalmangel in der Branche zu.

Als Ursachen prekärer Arbeitsbedingungen werden die sogenannte Flächenleistungsverdichtung und die Sichtreinigung genannt (ArbeitGestalten 2017: 9). Im Rahmen der Flächenleistungsverdichtung versuchten Unternehmen den Angebotspreis dadurch zu senken, dass die kalkulierte Arbeitszeit pro Fläche reduziert wird, wodurch letztlich die Qualität der Leistung leide und der Zeitdruck für die Reinigungskräfte zunehme.

Verbreitet seien in diesem Zusammenhang auch Vergütungen nach gereinigten Objekten/Zimmern/Flächen („Objektlöhne“), welche die Beschäftigten durch die resultierende Arbeitsverdichtung (mehr Leistung in weniger Zeit) einem erheblichen Druck aussetzten und gesetzeswidrig den Mindestlohn unterliefen.

Das Konzept der Sichtreinigung sieht dagegen anstelle der Vollreinigung lediglich die Beseitigung von sichtbaren Verschmutzungen an frei

zugänglichen Flächen vor. Aufgrund der Befürchtung, die Sichtreinigung könne zu Reklamationen führen, versuchten Beschäftigte unter Umständen gründlicher – nicht nur nach Sicht – zu reinigen, dies jedoch unter erheblichem Zeitdruck, denn das Mehr an Zeit, das sie dafür brauchten, sei in der Sichtreinigung nicht kalkuliert. Für die Beschäftigten bedeute dies eine weitere Arbeitsverdichtung, entsprechenden Zeitdruck und Stress.

Beschäftigte neigten ferner zum Teil dazu, unbezahlte Überstunden zu leisten, anstatt das Objekt „unfertig gereinigt“ zu hinterlassen. Der hohe Anspruch an die Qualität der eigenen Arbeit erhöhe die Bereitschaft zur Erbringung unbezahlter Arbeit.

Dietrich (2019) kritisiert ebenfalls die prekären Arbeitsverhältnisse im Reinigungsgewerbe in Deutschland. Konkret verweist sie auf die hohen körperlichen Anforderungen, die geringen Einkommen, die für viele Altersarmut zur Folge hätten und die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung für die Reinigungskräfte. Des Weiteren seien viele Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche prekär (hohe Befristungs- und Teilzeitquote, hoher Anteil von Minijobs). Zudem verweist sie auf einen relevanten Anteil von Schwarzarbeit im Reinigungsbereich.

Stadler (2020) befasste sich mit dem Reinigungsgewerbe in Österreich und wies in diesem Zusammenhang auch auf zahlreiche Herausforderungen für die Mitarbeiter:innen hin. Dazu gehörten die hohe Teilzeitquote, die atypischen Arbeitszeiten, die kurzfristigen Arbeitseinsätze, die hohe Personalfluktuationsrate und die niedrigen Einkommen sowie deren intransparentes Zustandekommen.

Stadler beklagt in diesem Zusammenhang den hohen Preiswettbewerb der Unternehmen und ein geringes Qualitätsbewusstsein bei den Auftraggeber:innen. Die Branche leide einerseits unter Personalmangel, andererseits verdienten Unternehmen vor allem dann, wenn sie Mitarbeiter:innen schlecht bezahlten oder schlechte Qualität lieferten. Dem Betriebsrat komme in dieser Gemengelage eine entscheidende Rolle zu.

Analog zur Situation in Österreich erschien 2022 auch eine Studie zu den Arbeitsbedingungen im Reinigungssektor in Luxemburg (Hauret/Lejealle 2022). Die Autorinnen konstatieren zum einen eine höhere Prekariätät der Arbeit als ein hervorstechendes Merkmal der Reinigungsbranche. Das umfasse überdurchschnittliche Befristungs- und Teilzeitquoten und unterdurchschnittliche Werte in Bezug auf Löhne und Betriebszugehörigkeit.

Zum anderen seien die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor körperlich belastender. So seien Beschäftigte im Reinigungssektor verstärkt gesundheitsgefährdenden Substanzen ausgesetzt und müssten öfter schnelle und kontinuierliche Körperbewegungen oder Tätigkeiten in un-

günstiger Körperhaltung ausführen. Überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Reinigungssektor empfänden sich als überqualifiziert, gleichzeitig hätten nur wenige Beschäftigte Zugang zu Weiterbildung.

Die höhere Arbeitsplatzunsicherheit und allgemein ungünstigere Arbeitsbedingungen als in anderen Sektoren führten dazu, dass Beschäftigte im Reinigungsgewerbe im Mittel eine geringere Zufriedenheit in Bezug auf ihren Lohn, ihre Arbeit und das Leben im Allgemeinen äußerten als Arbeitnehmer:innen aus anderen qualifizierten oder unqualifizierten Branchen.

Während die dargestellten übergreifenden Studien zumeist auf prekäre Arbeitsbedingungen im Reinigungsgewerbe hinweisen, so wird das Thema Arbeitsausbeutung bisher zumeist in Form einzelner exemplarischer Presseartikel dargestellt.

So berichtet Behruzi (2016) von Formen extremer Ausbeutung (z. B. Anweisung zu Zusatzaufgaben ohne Entlohnung, Erpressung, Nötigung) bulgarischer Reinigungskräfte an einem Duisburger Krankenhaus. Mit rechtswidrigen Arbeitsverträgen seien wöchentliche Arbeitszeiten im Umfang einer halben Stunde vereinbart worden, um Geld bei Urlaub und Lohnfortzahlung zu sparen. In Realität hätten die Beschäftigten aber 20 bis 30 Stunden pro Woche gearbeitet.

Kartal (2016) schildert den Fall der Neuausschreibung der Reinigung in öffentlichen Gebäuden der Stadt Krefeld. Mittelkürzungen in Verbindung mit der Vergabe an den günstigsten Anbieter hätten hier dazu geführt, dass mehrere Firmen per Werkvertrag beauftragt wurden, deren Beschäftigte Kürzungen der Reinigungszeit von bis zu 50 Prozent bei gleichbleibender Fläche umzusetzen hatten und hierfür das Reinigungsmaterial auch noch selbst erwerben mussten, da die Arbeitgeber:innen dies nicht bereitstellten. Im Ergebnis hätten sich Reinigungsqualität und Arbeitsbedingungen deutlich verschlechtert.

Heider (2019) sowie Agar (2019) beschreiben die Folgen des Outsourcings von Reinigungskräften an einer Berliner Hochschule. Nach einer Neuvergabe klagten die Beschäftigten dort öffentlich über ein unzumutbares Arbeitspensum, befristete Arbeitsverträge und unkorrekte Lohnzahlungen.

3.2 Ergebnisse der Expert:innen-Interviews

In diesem Abschnitt werden die qualitativen Befunde der insgesamt acht Expert:innen-Interviews mit Vertreter:innen der IG BAU, des BIV, der Leitstelle Gebäudereinigung in Hamburg und von Personalräten aus Reini-

gungsbetrieben zusammengefasst. Dies erfolgt gemäß den durch die Interviewleitfragen vorgegebenen Auswertungskategorien.

Beschäftigtenstruktur

Die Befragten weisen darauf hin, dass es in der Gebäudereinigung einen überdurchschnittlich hohen Anteil Geringqualifizierter gebe. Als Faustregel gelte, dass Personen, die länger in diesem Beruf arbeiteten, eher über einen niedrigen Bildungsabschluss verfügten, Personen, die das nur kurzfristig machten, besäßen eher andere, zum Teil auch akademische Berufsabschlüsse.

Des Weiteren sei die Reinigungsbranche „migrationsaffin und migrationserfahren“ und biete der Arbeitgeberseite zufolge „gute Jobperspektiven“. So gebe es einen hohen Anteil Zugewanderter unter den Beschäftigten. Viele kämen aus Herkunftsregionen wie Osteuropa, den arabischen Staaten, der Türkei oder Südostasien. In den letzten Jahren habe es aber eine Verschiebung dahingehend gegeben, dass Beschäftigte der Gebäudereinigung zunehmend aus Asylherkunftsstaaten stammten.

Tarifgefüge

Das Tarifgefüge wird erfahrungsgemäß von den Sozialpartnern etwas unterschiedlich bewertet. So betont die Arbeitgeberseite eine „gelebte Sozialpartnerschaft“ und verweist auf die Branchenmindestlöhne, den allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag und das einheitliche Tarifgebiet in ganz Deutschland. Auch der Anstieg von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen bei Stagnation der Zahl der Minijobs sei ein Erfolg.

Der Rückgang an Auszubildenden müsse zudem im Gesamtkontext von Problemen aller Handwerksberufe bei der Gewinnung von Lehrlingen in Zeiten des demografischen Wandels gesehen werden. Bewusste Ziele des BIV seien, das Lohnniveau im Reinigungsgewerbe deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn zu halten und zunehmend mehr sozialversicherungspflichtige Jobs zu schaffen.

Die Gewerkschaftsseite erkennt zwar ebenfalls die Verbesserungen der vergangenen Jahre (Branchenmindestlöhne, Allgemeinverbindlichkeitserklärung) als klar positive Entwicklungen an, verweist aber darauf, dass die Gebäudereinigung eine Niedriglohnbranche bleibe. Durch das geringe Qualifikationsniveau sei der Großteil der Beschäftigten zudem der niedrigsten Lohngruppe zugeordnet. Die Inflation habe die Lohnerhöhungen der vergangenen Jahre „aufgezehrt“ und die körperlichen und zeitlichen Anforderungen fielen im Reinigungsgewerbe im Vergleich zu anderen Niedriglohnbranchen überdurchschnittlich hoch aus.

Eine Inflationsausgleichsprämie für Gebäudereiniger:innen ließ sich aber bisher (Stand Dezember 2023) nicht flächendeckend durchsetzen

(Rüting 2023). Deshalb sei die Gebäudereinigung trotz hohen Personalbedarfs weiterhin ein eher unattraktives Beschäftigungsfeld. Dies zeigen letztlich auch Debatten um den Abstand der Arbeitseinkommen von Reinigungskräften im Vergleich zur Leistungshöhe des Bürgergelds (z. B. Birk 2023).

Branchenstruktur

In Bezug auf die Branchenstruktur bestätigten die Expert:innen-Interviews die Angaben des Forschungsstands aus Kapitel 3.1.1. Kennzeichnend sei zum einen, dass nur gut acht Prozent der Reinigungsunternehmen in Deutschland in der Bundesinnung organisiert seien (ca. 2.500 von etwa 30.000). Diese Betriebe deckten aber dennoch gut 85 Prozent des Reinigungsmarkts ab. Hintergrund seien mehrere Großkonzerne, welche die Branche dominierten (z. B. GRG, Piepenbrock, Apleona).

Ein relevanter Teil der Reinigungstätigkeiten finde aber in Privathaushalten statt. Dieser Bereich werde zunehmend durch Onlineplattformen (z. B. Helpling) organisiert, was z. B. mehr Möglichkeiten für Solo-Selbstständige eröffne. Diese „Plattformökonomien“ unterliegen aber bisher keinerlei staatlicher oder gewerkschaftlicher Regulierung und Kontrolle, werden aber im Rahmen des § 35a des Einkommenssteuergesetzes steuerlich unterstützt.

Ausmaß und Strukturen der Arbeitsausbeutung

In Bezug auf das Ausmaß und die Strukturen von Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe gibt es zwischen den Tarifpartnern unterschiedliche Einschätzungen. Die Arbeitgeberseite verweist auf die Gültigkeit der Branchenmindestlöhne und die Mitgliedschaft im „Aktionsbündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in der Gebäudereinigung“. Allerdings vertrete der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks letztlich nur ca. jedes zehnte Reinigungsunternehmen in Deutschland und könne damit nur einen Teil der Betriebe zu Regelungen informieren.

Arbeitsrechtliche Verstöße kontrolliere der Zoll, der Bundesinnungsverband würde hier durchaus häufigere Kontrollen begrüßen. Arbeitsausbeutung finde lediglich in einzelnen Unternehmen statt (sogenannte „Schwarze Schafe“), welche damit das Image der gesamten Branche schädigten. Diese Sichtweise vertreten auch einzelne der befragten Personalräte.

Die befragten Gewerkschaftsvertreter:innen kommen in Bezug auf das Ausmaß und die Strukturen von Arbeitsausbeutung zu einer anderen Einschätzung. Sie beschreiben Ausbeutung als ein „systematisches Prinzip“ über alle Beschäftigungsformen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Leiharbeit, Minijobs) hinweg in einer „korrupten Branche, deren Ge-

schäftsmodell es ist, den großen Konkurrenzdruck auf die Beschäftigten abzuwälzen und die Löhne niedrig zu halten“ (Zitate aus: Gewerkschaftsinterview Nr. 2).

Niedriglohn, hoher Wettbewerbsdruck und viele Beschäftigte mit ausländischer Herkunft ohne ausreichende Deutschkenntnisse stellten eine „toxische Mischung“ dar und böten ein enormes Potenzial für Arbeitsausbeutung.

In der Praxis seien die Lohnabrechnungen in den seltensten Fällen korrekt – Arbeitszeitmanipulationen und Akkordarbeit stellten den Normalfall dar. Auch Schwarzarbeit und Lohnauszahlungen in bar seien „seit Jahren gang und gäbe“. Immer wieder falle auf, dass Mitarbeiter:innen in der Reinigung vereinbarte Zulagen (z. B. Industriearbeiterzuschlag bei der Reinigung zuschlagsberechtigter Anlagen) durch die Arbeitgeber:innen nicht erhielten.

Des Weiteren gebe es vielfach keine Urlaubsvertretungen, weshalb den Beschäftigten Urlaubstage nicht (in vollem Umfang) gewährt würden. Zudem gehörten Verstöße gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zur alltäglichen Praxis, insbesondere beim Umgang mit Reinigungschemikalien. Es fehle dabei an Schutzmaterialien und viele Beschäftigten verstünden aufgrund sprachlicher Probleme die Sicherheitseinweisungen nicht.

Viele Arbeitgeber:innen unterließen es zudem, Berufskrankheiten zu melden. Regelmäßige sachgrundlose Befristungen seien genauso Alltag wie Kündigungsfristen von zwei Wochen und weniger. Auch unterschrieben Beschäftigte wiederholt Aufhebungsverträge, ohne den Inhalt des Vertrags zu verstehen.

Viele Fälle von Arbeitsausbeutung blieben aber unregistriert, weil die Betroffenen sich nicht wehrten oder es ihnen an Informationen fehle, um das rechtswidrige Vorgehen zu erkennen. So beschreibt ein:e Gewerkschaftsvertreter:in das eigene Tätigkeitsfeld als „Angsttherapie“, da es immer wieder notwendig sei, Ausbeutungsoffer zu motivieren, sich gegen die Arbeitgeber:innen zu wehren.

Im Rahmen von Plattformökonomien sei die Konkurrenz um die Auftragsvergabe noch stärker, was Gewerkschaftsvertretungen zufolge zu höheren Flexibilitätsanforderungen aufseiten der Beschäftigten und einer „extrem hohen Dunkelziffer von Arbeitsausbeutung“ führe. Auch im Rahmen von Vergaben an ausländische Subunternehmer:innen und damit in Verbindung stehenden Entsendungen nach Deutschland vermuten die befragten Arbeitnehmervertretungen ein großes Dunkelfeld von Arbeitsausbeutung.

Ursachen und Handlungsansätze

Liegen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in Bezug auf die Einschätzungen zum Ausmaß von Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe recht weit auseinander, so sind sich doch beide Seiten in Bezug auf wesentliche Ursachen sehr einig. Problematisiert wird interviewübergreifend das öffentliche Vergabesystem von Reinigungsaufträgen. Stabile bzw. in Zeiten knapper öffentlicher Kassen teilweise auch sinkende Reinigungsbudgets in Verbindung mit dem Prinzip der Niedrigpreisvergabe und einem hohen Wettbewerbsdruck führten dazu, dass selbst Lohnverbesserungen (Erhöhung von Mindest- und Branchenlöhnen) in vielen Fällen bei den Beschäftigten nicht ankämen.

Reinigungsbedarfe würden zumeist nicht korrekt und objektbezogen ermittelt und eingehende Angebote nicht daraufhin überprüft, inwieweit diese unter Gesichtspunkten von Arbeitsbedingungen und Qualitätsanforderungen als realistisch gelten können. Aspekte wie Zeiterfassung, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutz fehlten in den Kalkulationen vielfach, sowohl in den Ausschreibungen als auch bei den Angeboten. Vom Arbeitsaufwand her realistische Angebote seien meist aus Sicht der öffentlichen Auftraggeber nicht wirtschaftlich. Die öffentliche Hand sei ferner wiederholt bereit, Werkverträge mit schlechten Dienstleistern zu schließen (siehe auch Lang 2022).

Wie die Gewerkschaftsvertreter:innen darstellen, müssten in der Folge Beschäftigte bestehende Objekte mit sukzessive immer weniger Personal („schleichender Prozess“) und in kürzerer Zeit reinigen („Prinzip der Leistungsverdichtung“). Dies sei entweder nur durch unbezahlte Mehrarbeit vor dem eigentlichen Beschäftigungsbeginn am Morgen (vor 5 Uhr) bzw. nach Beschäftigungsbeginn am Abend möglich. In der Praxis komme es deshalb oft zu Konflikten zwischen dem Reinigungspersonal und den Hausmeister:innen.

Alternativ müssten Einschränkungen in Bezug auf die Qualität der Reinigung hingenommen werden (seltener Intervalle, Verzicht auf bestimmte Reinigungstätigkeiten etc.). Eine gelegentliche Grundreinigung diene dann dazu, Defizite in der täglichen Reinigung zu beheben, was aber oftmals zulasten der zu reinigenden Objekte bzw. Flächen gehe.

Vergleichsweise schlecht qualifizierte und vorbereitete Objektleitungen stünden regelmäßig vor der Herausforderung, einerseits Personal zu gewinnen und andererseits die von der Geschäftsführung vorgenommenen unrealistischen Kalkulationen in der Praxis mit den Beschäftigten umzusetzen. Dies könne in vielen Fällen schlichtweg nur durch Ausbeutung von Beschäftigten gelingen.

Als Handlungsansatz verweisen die Gewerkschaftsvertretungen einerseits auf die Notwendigkeit der exakteren Ermittlung des Reinigungsbe-

darfs, beispielsweise durch Anwendung der RAL-Tabelle (Gütegemeinschaft Gebäudereinigung 2020) oder durch vorherige Bestimmung im Rahmen von Probearbeiten. Andererseits begrüßen die Befragten auf gewerkschaftlicher Seite das Modell der Rekommunalisierung, d.h. die Rücküberführung von ausgelagerten Reinigungstätigkeiten in den öffentlichen Dienst.

Die Arbeitgeberseite betont hingegen, dass private Dienstleister bei gleicher Qualität effizienter, flexibler und kostengünstiger seien (siehe auch Lang 2022) und favorisiert deshalb eine Reform des Vergaberechts. Feste Vorgaben in Bezug auf die Größe der zu reinigenden Fläche und die hierfür notwendige Zeit lehnt der BIV aber ab, da der reale Aufwand stark von der Gebäudebeschaffenheit und weniger von der Quadratmeteranzahl der Fläche abhängt.

Als best practice gilt der Arbeitgeberseite zufolge der Ansatz der Freien und Hansestadt Hamburg. Dort kalkulieren Fachkräfte der Gebäudereinigung in einer „Leitstelle Gebäudereinigung“ auf Basis einer Besichtigung objektbezogen die Reinigungsbedarfe für die Ausschreibung. Unseriöse Angebote werden vor diesem Hintergrund ausgeschlossen, und bei der Auftragsvergabe sind sowohl der Angebotspreis als auch qualitative Erwägungen von Bedeutung. Hierfür werde der Preis ins Verhältnis zu in drei Kategorien ermittelten Leistungspunkten (Reinigungsorganisation, Reinigungsverfahren, Stundeneinsatz) gesetzt.

Ferner erfolge eine automatische Anpassung der Angebotssummen bei Mindestloohnerhöhungen. Die Qualität der Reinigung sowie die Einhaltung von Sozialstandards werden durch eine „Prüf- und Beratungsstelle für das Gebäudereiniger-Handwerk“ mehrmals jährlich im Rahmen eines Qualitätsprüfsystems unangekündigt kontrolliert. Eine Schwierigkeit für die Prüfung bestehe aber dann, wenn Beschäftigte in mehreren Objekten öffentlicher und privater Auftraggeber:innen reinigten.

Ein weiterer Handlungsansatz bestehe den Befragten zufolge in Tariftreuegesetzen. Solche Gesetze schreiben öffentlichen Auftraggebern vor, auch sogenannte vergabefremde Kriterien wie Tariftreue, Mindestlohn, soziale oder ökologische Kriterien bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen. Mit einem solchen Ansatz sei es möglich, dass Unternehmen, die trotz vorheriger schriftlicher Garantie gegen tarifliche Regelungen verstießen und auf Geltendmachungen nicht reagierten, zukünftig von öffentlichen Ausschreibungen auszuschließen („schwarze Liste“).

Als zweite Ursache für prekäre Arbeitsverhältnisse und Ausbeutung in der Reinigung halten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen wiederum übereinstimmend die Fragmentierung der Arbeitszeit fest. Durch die in Deutschland übliche Verfahrensweise, Objekte vor und nach ihrer Nutzung zu reinigen, verlagere sich die Arbeitszeit in Randzeiten am Morgen

(5 bis 7 Uhr) und am Abend (ab 18 Uhr). Dies erhöhe aus Flexibilitätserwägungen die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung. Ferner fielen wiederholte Wegezeiten an, für welche die Reinigungskräfte keine Vergütung erhielten.

Als Handlungsansatz wird interviewübergreifend die tageszeitliche Reinigung (sogenanntes „Daytime-Cleaning“) befürwortet, für die gegenüber den Auftraggebern geworben werden müsse. Eine solche Verlagerung der Reinigungszeit in den Tag bedinge gleichzeitig die Verbesserung der technischen Ausstattung und habe deshalb neben den sozialverträglicheren Arbeitszeiten für die Beschäftigten auch zur Folge, dass durch die modernere Technik die Schmutz- und Lärmbelastung sinke (siehe auch ArbeitGestalten 2017: 21).

Die tageszeitliche Reinigung sei den Befragten zufolge ferner mit einer Aufwertung der Reinigungstätigkeit verbunden, die am Tag mit mehr Umsicht und Kenntnis der Kundenwünsche sowie einer gelingenden Kundenbindung einhergehen müsse; zum anderen ermögliche die tageszeitliche Reinigung mehr Vollzeitstellen für die Beschäftigten.

Eine dritte Ursache der Ausbeutungsphänomene im Reinigungsgewerbe wird nur vonseiten der gewerkschaftlichen Akteure benannt. Dabei geht es zum einen um die Arbeit der Betriebsräte und zum anderen um die Rolle der Gewerkschaften im Reinigungsgewerbe. Beklagt wird, dass es in vielen kleineren Unternehmen keine Betriebsräte gebe und es bisher zu schwierig sei, einen Betriebsrat zu gründen.

Viele Betriebsräte größerer Unternehmen könnten zudem nur eingeschränkt arbeiten, weil ihnen die notwendigen Bildungsvoraussetzungen, Sprachkenntnisse und Informationen für die Betriebsratsarbeit fehlten oder sie durch die Vorgesetzten aktiv an der Betriebsratsarbeit gehindert würden (z. B. Erschwernis der Betriebsratswahl, Verweigerung der Freistellung für Schulungen, Zahlung von Prämien für den Gewerkschaftsaustritt).

Einige Betriebsräte übernahmen zudem nur eine „Alibi-Funktion“, in dessen Rahmen sie Vereinbarungen zustimmten, deren Inhalte sie nicht wirklich verstünden und die zum Nachteil der Beschäftigten seien. Gleichzeitig zeigen die Interviews mit ausgewählten langjährig erfahrenen und vollständig freigestellten Betriebsräten konkrete Gestaltungsoptionen für die Betriebsratsarbeit auf. So wurde geschildert, dass der Betriebsrat den Personaleinsatz im Unternehmen „überwache“, sachgrundlose Befristungen hinterfrage und Ansätze der Leistungsverdichtung bisher erfolgreich verhindern konnte.

Ferner führe der Betriebsrat unangekündigte Kontrollen in den Objekten durch und suche aktiv das Gespräch mit den Bereichsleiter:innen und dem Reinigungspersonal. Durch den hohen Anteil von Beschäftigten

ohne deutsche Sprachkenntnisse falle die Kommunikation aber zum Teil schwer. Auffällig ist, dass diese aktiven Betriebsräte die Arbeitsbedingungen in ihren Unternehmen überwiegend positiv beschrieben und in Bezug auf Arbeitsausbeutung keine konkreten Probleme sahen.

Als Handlungsoption wird hier von gewerkschaftlicher Seite eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes benannt, sodass die Gründung eines Betriebsrats („vereinfachtes Wahlverfahren“) niedrigschwelliger werde und eine Behinderung von Betriebsratsarbeit zukünftig ein Offizialdelikt darstelle. Bisherige Reformen (Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021) seien aber nicht weitreichend genug.

Befragte Gewerkschaftsvertreter:innen zeigten aber auch Selbstkritik in Bezug auf den geringen Organisationsgrad in der Gebäudereinigung. Gewerkschaftsarbeit sei bisher für viele Beschäftigte der Reinigungsbranche zu „hochschwellig“ und die gewerkschaftlichen Organisationen nicht offen genug für Reinigungskräfte. Vor diesem Hintergrund fordern die Befragten ein, dass die Gewerkschaft zukünftig stärker mehrsprachig und aufsuchend agieren und durch den Kontakt zu Migrant:innen-Organisationen oder den sogenannte „Kiez-Cafés“ eine bessere Vernetzung herstelle.

Gleichzeitig brauche es aber weiterhin klassische Gewerkschaftsarbeit in diesem Bereich, z. B. die Schulung und Unterstützung von Betriebsräten und Aktiven sowie die Initiierung von Kampagnen zur besseren Sichtbarkeit („Aufstand der Unsichtbaren“) des Reinigungsgewerbes (z. B. Tag der Gebäudereinigung, Werbung für das Daytime-Cleaning).

In Anbetracht des hohen Anteils an Zugewanderten in der Gebäudereinigung wird zudem eine stärker international ausgerichtete Gewerkschaftsarbeit begrüßt. Ferner gelte es, die Beschäftigten zunehmend zu ermächtigen, sich ihrer Rolle in einem Arbeitnehmermarkt bewusst zu werden. Ansätze seien dabei Seminare, in denen das „Nein-Sagen“ geübt werde oder die Anwendung eines „Bummelstreiks“ bei unrealistischen Zeitvorgaben.

Als vierte Ursache für Arbeitsausbeutung in der Gebäudereinigung sehen die Gewerkschaftsvertretungen die Abschaffung der Meisterpflicht. Während die Arbeitgeberseite darin den Ausgangspunkt für eine „Beschäftigungsoffensive im Reinigungsgewerbe“ sieht, verweisen befragte gewerkschaftliche Akteure auf den Zusammenhang von Dequalifizierung, schlechterer Reinigungsqualität und Ausbeutungsrisiken.

Sie würden vor diesem Hintergrund eine Qualifizierungsoffensive und unter Umständen sogar eine Wiedereinführung der Meisterpflicht begrüßen. Derartige Überlegungen lehnt die Arbeitgeberseite aber ab. Die Branche habe sich mit dem Status quo arrangiert, sodass eine Meister-

pflicht eine unnötige Hürde darstellen würde. Meisterbetriebe seien stabil am Markt und könnten mit Qualität im Wettbewerb überzeugen.

3.3 Ergebnisse der Betroffeneninterviews

In diesem Abschnitt erfolgt die Darstellung der Befunde der Interviews zur Betroffenenperspektive. Dabei wurden fallbezogene Angaben aus insgesamt zehn Interviews mit Berater:innen, Übersetzer:innen sowie direkt von Ausbeutung betroffenen Personen aus der Region Bremen in Anlehnung an ein qualitatives Kategoriensystem nach Mayring (2008) ausgewertet. In Ergänzung dazu flossen die sich auf das Reinigungsgewerbe beziehenden Antworten auf offene Fragen der Onlineumfrage unter den Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung in die Auswertung mit ein, da es sich zumeist um die Schilderung von typischen Ausbeutungsfällen handelte.

Lebenslage der Ausbeutungsoffer

Die Interviews machen deutlich, dass viele Ausbeutungsoffer Zugewanderte mit zum Teil sehr geringen oder gar keinen Kenntnissen der deutschen Sprache sind und es den meisten an Zugängen bzw. Zeit für den Spracherwerb fehlt. So kommen die betroffenen Personen in den betrachteten Fällen vielfach aus Südost- bzw. Osteuropa (z. B. Bulgarien, Rumänien, Moldawien, Polen, Slowakei, Ungarn). Es ist aber auch ein relevanter Anteil Geflüchteter (z. B. Syrien, Ukraine sowie zahlreiche Staaten Westafrikas) unter den Ausbeutungsoffern zu finden.

Viele Betroffene sind Frauen. Teilweise gibt es bereits Kinder im Haushalt, die überwiegende Anzahl der Personen im Sample ist jedoch ledig bzw. lebt bisher ohne Familie in Deutschland. Zahlreiche der betrachteten Personen verfügen über keinen Berufsabschluss und die Gebäudereinigung stellt häufig das erste Beschäftigungsverhältnis in Deutschland dar. Es gibt bei den betrachteten Fällen aber auch Betroffene von Arbeitsausbeutung, die in der Gebäudereinigung nur als Ausweichmöglichkeit tätig sind, weil aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder einer fehlenden bzw. gescheiterten Anerkennung der bisherigen Qualifikation die Integration in den Ursprungsberuf in Deutschland bisher nicht gelungen ist.

Es zeigt sich bei nahezu allen analysierten Fällen eine Häufung sozialer Problemlagen. Dies betrifft erstens Schwierigkeiten in Bezug auf die Wohnsituation. So ist der/die Arbeitgeber:in wiederholt auch gleichzeitig Vermieter, ohne dass es dafür aber eine vertragliche Grundlage gibt. Die Betroffenen leben dann in kleinen Zimmern oder Mehrbettzimmern und müssen hierfür teilweise hohe Lohnabzüge in Kauf nehmen. Einzelne In-

interviewpersonen sind ohne festen Wohnsitz oder akut von Wohnungslosigkeit bedroht.

Zweitens zeigen sich Abhängigkeiten vom Jobcenter, beispielsweise die Angst vor Leistungskürzungen bei Verlust des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeitnehmerstatus, verbunden mit der Angst in der Folge die eigene Familie nicht länger versorgen zu können.

Viele der betrachteten Personen haben drittens kein realistisches Bild vom Arbeitsmarkt in Deutschland und besitzen keine ausreichenden Kenntnisse zum deutschen Arbeitsrecht.

Und viertens fallen zahlreiche gesundheitliche Einschränkungen (chronische Erkrankungen, Schmerzen, Schwangerschaft) unter den Ausbeutungsoptionen auf. Der Zugang zum Gesundheitssystem gelingt dabei nicht in allen Fällen, da die Arbeitgeber:innen hier nicht die entsprechenden Anmeldungen bei der Sozialversicherung vorgenommen haben oder es sich um ein illegales Beschäftigungsverhältnis (z. B. Scheinselbstständigkeit, Schwarzarbeit, fehlende Arbeitserlaubnis) handelt.

Ausmaß und Strukturen von Ausbeutung

Wie die Interviews mit Betroffenen und Beratungsstellen sowie die Ergebnisse der Onlineumfrage zeigen, erfolgt Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe über alle Beschäftigungsformen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung) hinweg. Mehrere Befragte betonen aber, dass Reinigungskräfte in Hotels besonders häufig von Arbeitsausbeutung betroffen seien. Insgesamt betrachtet lassen sich im empirischen Material folgende Ausbeutungsformen wiederfinden:

- fehlender Arbeitsvertrag in Schriftform
- Nichtanwendung des Tarifvertrags
- unbezahlte Überstunden, Nichtvergütung von Doppelschichten
- fehlende Arbeitszeiterfassung, Unterstellung von Fehlzeiten trotz nachgewiesener Reinigungstätigkeit, Buchung ausgefallener Arbeitsinsätze als Urlaubszeiten
- unrealistische Zeitvorgaben für die Reinigung, zunehmende Reduktion der für die Reinigung zur Verfügung stehenden Zeit nach Lohnerhöhungen
- Nichtauszahlung von Löhnen bzw. Lohnbestandteilen
- Auszahlung von Löhnen nur entsprechend der konkreten Einsatzzeiten in der Gebäudereinigung anstelle der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in der Zeitarbeit
- hohe Lohnabzüge für Wohnraum, Arbeitsmittel und sonstige Unterstützungsangebote des Arbeitgebers
- Schwarzarbeit, Nichtabführen von Sozialversicherungsabgaben

- Überschreitung der maximalen Stundenanzahl bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- Einsatz für Tätigkeiten außerhalb des Arbeitsvertrags, ständige Arbeitsort- und Arbeitszeitenwechsel
- Kettenbefristungen in Form sechsmonatiger Arbeitsverträge mit jeweils neuer Probezeit
- Nichtgewährung von Urlaubsansprüchen
- fehlende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Bewertung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen als unentschuldigtes Fehlen
- Verbot von Krankschreibungen, Erwartung auch im Krankheitsfall zu arbeiten, regelmäßige telefonische Kontrollen im Krankheitsfall
- unrechtmäßige Kündigungen, z. B. Kündigung vor Ende der Probezeit, Kündigung bei Krankheit oder Arbeitsunfall, Kündigung bei Vorliegen einer Schwangerschaft, Nichteinhaltung von Kündigungsfristen
- Akkordarbeit (Zahlung pro gereinigtes Zimmer)
- fehlende Unterweisung zur Arbeitssicherheit
- Fehlen von Arbeitskleidung und Material
- Verbot von Essen und Trinken während der Arbeitszeit
- Ausübung von psychischem Druck auf die Beschäftigten

Wiederholt ist festzustellen, dass fehlende Deutschkenntnisse sowie eine Unkenntnis über den deutschen Arbeitsmarkt und die eigenen Rechte durch die Arbeitgeber:innen ausgenutzt werden. Viele Betroffene wissen häufig nicht, was Arbeitgeber:innen dürfen oder wie sie sich wehren können. So wird beispielsweise in einem Interview (B02) der zunehmende Gap zwischen rechtlichen Regulierungen (Mindestlohn, Arbeitszeiterfassung) und der Praxis beklagt.

„Mindestlohn, Recht auf, wie gesagt, Arbeitszeiterfassung, Recht – die ganze Menge auf arbeitsrechtliche Thematik sind die mehrere Leute nicht bekannt, und deswegen wir sind hier. Wir sind hier, aber trotzdem, wir erklären das, wir sagen das, wir betonen alles, aber die Leute immer noch gehen die alte Weg.“ (B02)

In zwei weiteren Gesprächen (B03, R04) wurde deutlich, dass viele Ratsuchende letztlich den Anweisungen ihrer Arbeitgeber:innen folgten und unbezahlte Mehrarbeit leisteten. Entweder geschehe das auf Anweisung oder sei im Rahmen der vereinbarten Akkordarbeit letztlich schon institutionalisiert, sodass die Beschäftigten nicht ihre Arbeitszeit erfassten, sondern lediglich die Zahl der gereinigten Zimmer.

„Die ordnen an: „Sieh zu, dass du das saubermachst!“; Und die Mädels machen es immer. Die hängen eine halbe Stunde freiwillig dran, manchmal eine Stunde, manchmal länger, und diese viele unbezahlte Arbeit in der Gebäudereinigung, die hat noch nie jemand mal erfasst.“ (B03)

„Also, ich schreibe, wenn ich schreibe das, ich schreibe ‚drei Zimmer, eine Stunde‘; so, und sie abrechnen das so. Also ich schreibe nicht drei Zimmer, und wenn ich brauchte eineinhalb Stunden, ich schreibe das nicht, weil ich auch kenne diese Regel. Weil sie sehen das so quasi.“ (R04)

Möglichkeiten des Hilfesystems

Fehlende Sprachkenntnisse stellen auch eine Hürde dar, Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung aufzusuchen, da eine Beratung in der Muttersprache nicht immer garantiert ist (siehe Interview B01).

„Und ich finde, dass die Sprachkenntnisse oder Sprachmangel ist ein wichtiger Faktor, wenn man unterschreibt manchmal Verträge, die man nicht versteht.“ (B01)

Vereinzelt bestehen auch Vorurteile gegenüber gewerkschaftlichen Strukturen. Betroffene meiden ferner oftmals eine direkte Konfrontation mit den Arbeitgeber:innen aufgrund unterschiedlicher Abhängigkeiten beispielsweise in Bezug auf die Wohnung (siehe Interview B01) oder das Aufenthaltsrecht.

„Es ist auch ein großes Problem, wenn der Arbeitsvertrag mit der Wohnung verknüpft ist, weil dann bist du mit deinem- von deinem Arbeitgeber wirklich abhängig, und deine Existenz ist abhängig, und wenn er dich dann entlässt, dann verlierst du auch die Wohnung. [...] Und da bist du eher dazu bereit, unter schlimmen Umständen weiterzuarbeiten, sage ich mal so.“ (B01)

Auch fehlt vielen Betroffenen aufgrund des finanziellen Drucks (siehe Interviews R01, B02) die Zeit für eine längere rechtliche Auseinandersetzung mit dem/der Arbeitgeber:in. Sie nehmen lieber ein geringeres Einkommen in Kauf als eine Auseinandersetzung mit ungewissem Ausgang zu führen. Stabile soziale Netzwerke zur Unterstützung in diesen schwierigen Lebensphasen bestehen kaum. Viele der betrachteten Personen versuchen daher eher, einen Jobwechsel vorzunehmen, als in Konflikt mit dem/der Arbeitgeber:in zu gehen.

„Finanzieller Druck war auf jeden Fall. Ich war kurz vor der Entbindung und musste dann Kinderzimmer vorbereiten und alle Babysachen kaufen, die teuer sind. Zu den Terminen zum Rechtsanwalt, zum Beispiel zum Gericht muss ich überall persönlich erscheinen. Das war mir sehr schwierig, körperlich, da ich schwanger war, und mein Mann musste mich überall begleiten, und er musste dann auch freinehmen.“ (R01)

„Die meisten Leute bevorzugen, dass sie – besser weniger Geld als nichts.“ (B02)

Oder Ratsuchende tendieren dazu, sich aus dem Beratungskontext zurückzuziehen, weil der aufgezeigte Weg für sie als Überforderung wahrgenommen wird (siehe Interview R04).

„Sie hat mir hier – die war noch in der Arbeit, sie hat mir nur gesagt: ‚Was kann ich machen? Ich möchte nicht dort zurück‘; und sie hat geweint. [...]. Sie hat mir sofort gesagt, ich habe erzählt, über die Arbeitnehmerkammer und so weiter. Sie will das einfach nicht, die will einfach Ruhe haben.“ (R02; Dolmetscherin über Betroffene)

Ungeachtet dieser schwierigen Rahmenbedingungen zeigen die betrachteten Fälle jedoch auch Handlungsoptionen für die Beratungsstellen auf. So wird von folgenden Unterstützungsangeboten berichtet:

- Organisation von Übersetzer:innen
- Beratung zu Sozialleistungen, Herstellen des Kontakts zum Jobcenter
- Unterstützung bei der Antragstellung auf Sozialleistungen
- Vermittlung von Informationen über Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht in Deutschland
- Vermittlung von Informationen zum Rechtssystem in Deutschland und zu den Möglichkeiten der kostenlosen Rechtsberatung und der Prozesskostenhilfe
- Korrespondenz mit den Arbeitgeber:innen, Geltendmachung von Rechtsansprüchen
- Vermittlung zu Rechtsanwälten
- Verfassen von Kündigungsschreiben
- Hilfe bei der Suche nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis
- Hinweise zu Klagemöglichkeiten vor dem Arbeits- und Strafgericht

Die Analyse des Ausgangs der betrachteten Ausbeutungsfälle im Reinigungsgewerbe ist jedoch eher ernüchternd. In vielen Fällen haben die befragten Berater:innen keine Kenntnisse darüber, wie es ihren Klient:innen nach der Beratung ergangen ist. Oftmals wechselten Ratsuchende, wie bereits zuvor erwähnt, letztlich den/die Arbeitgeber:in.

Nur in Einzelfällen gelingt es, dass Ansprüche gegenüber den Arbeitgeber:innen erfolgreich geltend gemacht (z. B. Nachzahlung von Lohn, Zahlung einer Abfindung, Rücknahme von Kündigungen), Sozialleistungen bewilligt, der Zugang zum Gesundheitssystem hergestellt, Anerkennungen im Ausland erworbener Qualifikationen gewährt oder Weiterbildungen aufgenommen werden.

Stattdessen berichten die Befragten häufiger von Schulden, einer Privatinsolvenz, dem Verlust der Wohnung, der Rückkehr in das Heimatland bzw. der Weiterreise in andere europäische Staaten. Arbeitgeber:innen schaffen es wiederholt, sich z. B. durch das Ignorieren von Geltendmachungen, die Anwendung einer „Hinhaltetaktik“, das Ausüben von Druck

(Drohung mit Kündigung oder Gewalt) auf die Beschäftigten, die Anmeldung einer Insolvenz oder einen Konto- bzw. Adresswechsel zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen erfolgreich zu entziehen.

4. Diskussion und Fazit

Ein Blick in die PKS unter dem Stichwort „Ausbeutung der Arbeitskraft“ könnte den Eindruck erwecken, dass strafrechtlich relevante Verstöße gegen arbeitsrechtliche Standards in Deutschland nahezu nicht existieren. So wurden zwischen 2018 und 2022 jeweils zwischen 10 und 30 Fälle deutschlandweit durch das Bundeskriminalamt erfasst. In vielen Bundesländern wird der entsprechende Straftatbestand gar nicht separat ausgewiesen, sondern in einer gemeinsamen Kategorie mit Menschenhandel, Zwangsprostitution und Zwangsarbeit zusammengefasst.

Wenngleich einschlägige und angesichts der Art des Phänomens auch schwer durchführbare Dunkelfeldstudien zur Arbeitsausbeutung bisher nicht existieren, wird dennoch übereinstimmend von einer hohen Dunkelziffer in diesem Bereich ausgegangen. Die Aufhellung dieses Dunkelfelds der Arbeitsausbeutung war Ziel des hier vorgelegten Berichts.

Als erster Befund der vorgenommenen Analysen lässt sich festhalten, dass es in Deutschland bisher an einem stimmigen Konzept für Arbeitsausbeutung fehlt. Stattdessen stehen wissenschaftliche Definitionsversuche (Cyrus/Vogel/de Boer 2010; Rabe/Kamp 2012; Thielmann/Melyokhina 2013; FES 2015a; FRA 2015; Curtze/Kühn/Gibbons 2018; Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg 2019) neben einer seit 2016 bestehenden Legaldefinition des § 233 StGB (Deutscher Bundestag 2016; Renzikowski 2017; Valerius 2020), die jedoch durch eine Evaluation (Bartsch et al. 2021) als wenig zielführend eingeschätzt wird.

Der fließende Übergang von schlechten zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen führe bei vielen Akteuren zu einer erheblichen Verunsicherung, insbesondere da viele Migrant:innen in vulnerablen Situationen bereit seien, schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren (Lenhart-Roth 2022: 41).

An dieser Stelle kann also erheblicher Handlungsbedarf in Bezug auf die Entwicklung einer praxistauglichen Definition der Arbeitsausbeutung konstatiert werden. Diese muss deutlich machen, dass eine (bewusste) Unterschreitung arbeitsrechtlicher Standards z. B. in Bezug auf die Lohnauszahlung, die Lohnhöhe, die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, die Regulierung der Arbeitszeit, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Kündigung neben zivilrechtlichen auch strafrechtliche Konsequenzen hat.

Der zweite Befund dieser Studie stellt dar, dass die ausbeuterische Unterschreitung bestehender arbeitsrechtlicher Normen alltägliche Praxis in Deutschland ist. Sichtbar im Sinne des Strafrechts werden aber – wie die zuvor zitierten PKS-Zahlen zeigen – nur extrem wenige Fälle.

Ein weiterer Anteil von Fällen der Ausbeutung der Arbeitskraft erhält zwar keine strafrechtliche Relevanz, wird aber zivilrechtlich verhandelt (z. B. Kündigungsschutzklagen, Lohnnachzahlung), hier fehlt es aber bisher an entsprechenden Statistiken im Kontext der Arbeitsausbeutung. Des Weiteren tritt ein größerer Teil der Fälle im Kontext der Beratungsangebote für Opfer von Arbeitsausbeutung in Erscheinung. Dieses „Halbdunkelfeld“ umfasst den Befragungsergebnissen der hier durchgeführten bundesweiten Onlineumfrage unter den Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung zufolge schätzungsweise 10.000 bis 20.000 Fälle pro Jahr (Hochrechnung der Angaben der Onlineumfrage auf die Gesamtheit der identifizierten Beratungsstellen).

Die Beratungsstellen als auch befragte Expert:innen auf der Arbeitnehmerseite weisen aber darauf hin, dass viele Ausbeutungsoffer den Zugang zu den Beratungsangeboten nicht finden. Das „reine Dunkelfeld“ ist also vermutlich noch deutlich größer – die Hochrechnung der Schätzungen aus Kapitel 1.2.1 (FES 2015a: 10; Frei 2018: 56) auf Deutschland ergäbe auf Basis der Zahlen der Onlineumfrage eine Größenordnung von ca. 100.000 bis 200.000 Fällen der Arbeitsausbeutung in Deutschland pro Jahr (Hochrechnung der Opferzahlen in Europa auf Deutschland bzw. Hochrechnung des Dunkelfeldanteils auf die Fallzahlen in der Beratung).

Soziodemografische und branchenbezogene Annahmen zur Ausprägung von Arbeitsausbeutung (siehe Kapitel 1.2.2 und 1.2.3) wurden durch die bundesweite Onlineumfrage bestätigt. So sind im Wesentlichen Zugewanderte (aus der EU, aus Drittstaaten, aus Asylherkunftsländern) Opfer von Arbeitsausbeutung. Dabei spielen für das Risiko der Ausbeutung den Ergebnissen dieser Studie nach die konkreten Aufenthaltsstatus (EU-Bürger:innen, Drittstaatler:innen, entsandte Beschäftigte, anerkannte Geflüchtete, Geduldete) kaum eine Rolle.

Sie werden vor allem dann relevant, wenn es um den Zugang zum Hilfesystem und dessen Handlungsmöglichkeiten geht. Das eigentliche Ausbeutungsrisiko wird demnach vor allem über die Lebenslage der Zugewanderten bestimmt. Geringe Schulbildung und berufliche Qualifikationen, fehlende deutsche Sprachkenntnisse, die Einreiseumstände, ökonomische Zwänge und ein unzureichendes soziales Unterstützungsnetzwerk scheinen hier entscheidend zu sein.

Ferner haben die Befragten in der Onlineumfrage maßgeblich fünf Branchen identifiziert, in denen sie Arbeitsausbeutung gehäuft wahrnehmen. Dazu zählen die Gastronomie bzw. das Hotelgewerbe, der Bereich Logistik/Post, die Gebäudereinigung, der Bereich Spedition/Lagerei sowie das Baugewerbe. Als häufigste Formen der Ausbeutung nennen die befragten Beratungsstellen und Expert:innen vor allem unbezahlte Mehrarbeit sowie das Nichtauszahlen von Löhnen/Lohnbestandteilen, eine

Entlassung im Falle von Krankheit oder eines Unfalls, die Nichteinhaltung von Pausen-/Ruhezeiten sowie fehlende Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge und Arbeitsnachweise.

Des Weiteren wurden durch die Analysen im Rahmen dieser Untersuchung als dritter Kernbefund vier verschiedene Mechanismen identifiziert, welche dazu beitragen, dass die mit der Reform des § 233 StGB beabsichtigte Verbesserung in Bezug auf die Bekämpfung von Arbeitsausbeutung faktisch nicht eingetreten ist:

1. materiell-rechtliche Probleme grundsätzlicher Art
2. erhebliche Defizite bei der Häufigkeit und Qualität von Kontrollen
3. Verbindung aus der Lebenslage vieler Zugewanderter mit den entsprechenden aufenthalts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für Ausländer:innen
4. Schwäche des Hilfesystems

Dabei lassen sich zunächst die Befunde von Bartsch et al. (2021: 120) zu Defiziten im Rechtssystem vollständig bestätigen. Materiell-rechtliche Probleme grundsätzlicher Art (z. B. Komplexität der Regelungen, Anwendung einzelner Tatbestandsmerkmale wie „Ausnutzung ihrer persönlichen oder wirtschaftlichen Zwangslage“ und „rücksichtsloses Gewinnstreben“), fehlende Expertise und Erfahrungen in Bezug auf die Anwendung der Regelungen aufseiten der Gerichte und Staatsanwaltschaften, eine unzureichende Praktikabilität, geringe Akzeptanz und ein eher geringes Ansehen der Rechtsnormen in der Praxis gehören zu den Mechanismen, welche der Bekämpfung von Arbeitsausbeutung klar entgegenstehen.

Erhebliche Defizite bei der Häufigkeit und Qualität von Kontrollen in Bezug auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards stellen einen zweiten Mechanismus dar, welcher Arbeitsausbeutung befördert. Die Befragungsergebnisse deuten hier auf ein klares „Kontrollversagen“ hin. Dies umfasst im Wesentlichen zwei Teilaspekte:

Ein Problem stellt die Regelung der Zuständigkeiten dar. So gibt es in Deutschland bisher nicht wie beispielsweise in Österreich mit den Arbeitsinspektionen / der Finanzpolizei entsprechend zuständige Behörden mit klarem Untersuchungsauftrag. Stattdessen fallen Kontrollen in Bezug auf Arbeitsausbeutung in Deutschland zum Teil in die Verantwortungsbereiche der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls, der Arbeitsschutzbehörden auf Länderebene, der Bundesagentur für Arbeit, dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle und der Polizei.

Regionale und zwischen Behörden unzureichend abgestimmte Strategien zur Bekämpfung von Ausbeutung erscheinen vor dem Hintergrund der systematischen Ausbeutungsphänomene nicht mehr ausreichend. Es braucht hier deshalb eine neue Qualität von Kontrolle. Die Überlagerung

von Zuständigkeiten infolge der Vielzahl an Behörden stellt dabei eine große Herausforderung für die Entwicklung abgestimmter Strategien dar.

Das zweite Problem stellt die personelle Aufstellung der verschiedenen Kontrollinstanzen in Deutschland dar. Diese wurde in vielen Fällen als verbesserungsbedürftig eingeschätzt. Zwar zeigen Analysen eine Zunahme des Personals bei der FKS von 2015 bis 2022 um 45 Prozent, jedoch ist derzeit ca. mehr als jede vierte Planstelle nicht besetzt (Bosch/Hüttenhoff 2024). Zudem ist offen, inwieweit es den Bundesländern gelingt, das für die Umsetzung der im Arbeitsschutzkontrollgesetz eingeführten Mindestbesichtigungsquote ab 2026 notwendige Personal zu akquirieren.

Der dritte Arbeitsausbeutung unterstützende Mechanismus stellt die Verbindung aus der Lebenslage vieler Zugewanderter mit den entsprechenden aufenthalts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für Ausländer:innen in Deutschland dar. Viele Opfer von Arbeitsausbeutung haben einen geringen Bildungsgrad und nur wenige bis keine Kenntnisse zum deutschen Arbeitsmarkt sowie in der deutschen Sprache. Dies kann von Arbeitgeber:innen entsprechend im Sinne der Ausbeutung ausgenutzt werden.

Die Verbindung von Aufenthaltsrecht mit eigenständiger Lebensunterhaltsicherung sowie die in Kapitel 2.3 beschriebenen Hürden beim Zugang zu Sozialleistungen und geschütztem Wohnraum führen de facto dazu, dass viele Ausbeutungsoffer kaum Möglichkeiten haben, sich gegen Arbeitsausbeutung zur Wehr zu setzen. Die Notwendigkeit der Lebensunterhaltsicherung in Verbindung mit dem „langen Weg durch die juristischen Instanzen“ hat so zur Folge, dass ein einfacher Arbeitsplatzwechsel die häufigste Reaktion auf Ausbeutungserfahrungen ist. Dieser bleibt für die Täter:innen aber in der Regel juristisch folgenlos.

Als vierter Mechanismus, der einer effektiven Bekämpfung von Arbeitsausbeutung entgegensteht, lässt sich abschließend die Schwäche des Hilfesystems festhalten. Damit ist gemeint, dass viele Beratungsstellen für Opfer von Arbeitsausbeutung nur unzureichend und unsicher finanziert sind, oft lediglich Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt vermitteln und punktuell beim Schriftverkehr unterstützen können. Notwendig wären mehr aufsuchende Angebote, eine größere Mehrsprachigkeit in der Beratung, konkrete Rechtsberatung, die Begleitung im Gerichtsverfahren sowie die Bereitstellung von geschütztem Wohnraum.

Der vierte zentrale Befund dieser Untersuchung betrifft das Reinigungsgewerbe. Hier zeigt die Branchenstudie aus Kapitel 3 zwei ambivalente Sichtweisen auf diesen Wirtschaftsbereich, ohne dass quantitativ zu klären war, in welchem Ausmaß welche Variante zutreffend ist.

In der einen Sichtweise stellt das Reinigungsgewerbe eine stark wachsende migrationsaffine und migrationserfahrene personalintensive Branche mit starkem Tarifgefüge (allgemeinverbindlicher Rahmentarifvertrag, allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne) und überdurchschnittlich positiver Lohnentwicklung in den vergangenen Jahren dar, welche Menschen mit geringen Qualifikationen eine Perspektive am Arbeitsmarkt bietet. Arbeitsausbeutung findet in dieser Sichtweise lediglich im Kontext sogenannter „Schwarzer Schafe“ statt, welche das Image der gesamten Branche diskreditieren.

In der anderen Sichtweise gehört Arbeitsausbeutung zum „Markenkern“ des Reinigungsgewerbes über alle Beschäftigungsformen hinweg. Falsche Lohnabrechnungen, Arbeitszeitmanipulationen, Akkordarbeit, Schwarzarbeit, Lohnauszahlungen in bar, die Nichtgewährung von Urlaubs- und Krankheitstagen sowie Verstöße gegen den Arbeits-, Gesundheits- und Kündigungsschutz der Beschäftigten gehören demnach zur alltäglichen Praxis.

Als Ursachen für Arbeitsausbeutung im Reinigungsgewerbe ließen sich im Wesentlichen fünf Erklärungsansätze identifizieren: Dazu gehören (1) der harte Wettbewerb zahlreicher Großbetriebe in Verbindung mit einer wachsenden Bedeutung von Plattformökonomien ohne staatliche Kontrolle, (2) das öffentliche Vergabesystem von Reinigungsaufträgen nach dem Niedrigpreisprinzip, (3) die Fragmentierung der Arbeitszeit in den frühen Morgenstunden sowie am Abend, (4) die Schwäche vieler Betriebsräte in Verbindung mit einem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie (5) die Abschaffung der Meisterpflicht im Jahr 2004.

Insgesamt betrachtet lassen die Projektergebnisse dabei den Eindruck entstehen, dass die Ausbeutung der Arbeitskraft in Deutschland billigend in Kauf genommen wird, da es schließlich nur Einzelfälle sogenannter „Schwarzer Schafe“ seien. Diese Studie zeigt aber, dass Arbeitsausbeutung flächendeckend verbreitet ist und in einigen Branchen zum „System gehört“. Dies ist aus der Perspektive der Wohlfahrtsstaatsentwicklung und der Fachkräftesicherung ein verheerendes Signal.

In der Summe des zweiten, dritten und vierten Kernbefunds kann deshalb als fünftes und übergreifendes zentrales Ergebnis dieser Studie festgehalten werden, dass die in Kapitel 1.3 geschilderten Thesen zu Einschränkungen sozialer Rechte nach Staatsbürgerstatus im Kontext der Arbeitsausbeutung zutreffend sind. Es zeigen sich deutliche Fragmentierungs-, Stratifizierungs- und Ungleichhandlungsprozesse für die Gruppe der migrantischen Beschäftigten in prekären Arbeitsbedingungen mit geringerer sozialer Absicherung bei bewusster Verletzung arbeitsrechtlicher Standards durch die Arbeitgeber:innen (Mohr 2005; Bruzelius/Reinprecht/Seeleib-Kaiser 2016; Barbulescu/Favell 2019; Deinert 2022).

Der Gesetzgeber ist entsprechend gefordert, einer bisher unzureichend vor Ausbeutung geschützten Gruppe am Arbeitsmarkt den Zugang zu hierzulande schon vor Jahrzehnten erkämpften sozialen Rechten zu sichern. So ist zunächst der Bund gefordert, durch eine Reform der §§ 232 ff. StGB eine bessere materiell-rechtliche Grundlage der Strafverfolgung zu schaffen. Länder und Kommunen müssen Gerichte und Staatsanwaltschaften in die Lage versetzen, Fälle der Ausbeutung der Arbeitskraft systematisch nachverfolgen zu können.

Zudem braucht es eine Stärkung und Koordinierung der verschiedenen Kontrollinstanzen im Sinne einer Arbeitsinspektion auf Bundes- und Länderebene in Deutschland. Und schließlich muss das Hilfesystem in die Lage versetzt werden, den Opfern von Arbeitsausbeutung besser zu helfen. Dazu gehören neben einer Stärkung der Beratungsangebote auch die Verbesserung des Zugangs zu vorübergehenden Sozialleistungen und geschütztem Wohnraum für Ausbeutungsoffer.

Es deuten sich zwar mit der personellen Stärkung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit in den vergangenen Jahren (Bosch/Hüttenhoff 2024), der Einführung des Lieferkettengesetzes 2023 und der geplanten Mindestbesichtigungsquote der Arbeitsschutzbehörden auf Länderebene ab 2026 kleinere Fortschritte an. Insgesamt betrachtet erscheinen diese Maßnahmen aber vor dem Hintergrund der hier vorgelegten Projektergebnisse als nicht ausreichend. Es braucht daher eine von Bund, Ländern und Kommunen gemeinsam getragene Gesamtstrategie zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung in Deutschland. Ansätze aus Österreich oder Belgien (Finanzpolizei, Arbeitsinspektionen) können hier ein Vorbild darstellen.

Literatur

- Agar, Volkan (2019): Wie schnell kann ein Mensch putzen? In: taz, 28.9.2019. <https://taz.de/Outsourcing-von-Reinigungskraeften/!5618052/>.
- ArbeitGestalten (Hrsg.) (2017): Branchenreport Gebäudereinigung: Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse. Berlin: ArbeitGestalten. www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Joboption-Berlin/Broschuere-Branchenreport-GebRein.pdf.
- Bakemeier, Christian; Brandstätter, Johannes; Fischer, Britta; Gronbach, Sigrid; Hoffmann, Lorenz; Ludwig, Sebastian; Soll-Paschen, Anke; Stamm, Katharina; Thie, Johanna; Weber, Elena (2015): Von Arbeitsausbeutung bis Menschenhandel. Grundlagen und Praxistipps für die Beratung. Berlin: Diakonie. www.diakonie.de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/Arbeitsausbeutung-Menschenhandel-Handreichung-Diakonie.pdf.
- Barbulescu, Roxana; Favell, Adrian (2019): Commentary: A Citizenship without Social Rights? EU Freedom of Movement and Changing Access to Welfare Rights. In: International Migration 1/2020, S. 151–165.
- Baron, Daniel; Hill, Paul (2018): Wer sind die Prekären? Handlungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Baron, Daniel; Hill, Paul (Hrsg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen. Familienforschung. Wiesbaden: Springer, S. 9–34.
- Bartsch, Tillmann; Labarta Greven, Nora; Schierholt, Johanna; Treskow, Laura; Küster, Robert; Deyerling, Lena; Zietlow, Bettina (2021): Evaluierung der Strafvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels (§§ 232 bis 233a StGB) – Forschungsbericht. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen. https://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/Bericht_Evaluierung_Strafvorschriften_Bekaempfung_Menschenhandel.pdf.
- Behruzi, Daniel (2016): Schmutzige Praktiken. In: Junge Welt, 13.4.2016. www.jungewelt.de/artikel/284411.schmutzige-praktiken.html.
- Birk, Karin (2023): Umfrage im Gebäudereiniger-Handwerk. Gebäudereiniger kündigen, weil Bürgergeld steigt. In: Deutsche Handwerkszeitung, 16.10.2023. www.deutsche-handwerks-zeitung.de/gebaeudereiniger-kuendigen-weil-buergergeld-steigt-316351/.

- Birke, Peter; Bluhm, Felix (2020): Der Skandal und die Folgen. Perspektiven der Abschaffung von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischindustrie. In: WSI Mitteilungen 6/2020, S. 501–507.
- Birke, Peter; Bluhm, Felix (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. In: Sozial.Geschichte Online 25/2019, S. 11–43. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00070539.
- BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Hrsg.) (2023): Fakten zur Branche. Berlin: BIV. www.die-gebaeuedienstleister.de/service/die-branche.
- Boewe, Joern (2022): Sauber: 12,5 Prozent mehr Lohn! In: Der Freitag 42/2022. www.freitag.de/autoren/joern-boewe/gebaeudereiniger-erkaempfen-sich-sattes-lohnplus.
- Bollen, Antje; Cordsen, Manuel; Heinemann, André W.; Nischwitz, Guido (2020): Plattformökonomie in Bremen: Hintergründe und ökonomische Perspektiven „moderner“ Erwerbstätigkeit. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft Nr. 27. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft. www.econstor.eu/bitstream/10419/216733/1/1696283108.pdf.
- Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic (2024): Forschungsergebnisse zur Arbeit der FKS. Vortrag bei der Fachkonferenz „Gute Gesetze und gute Umsetzung – Durchsetzung des Arbeits(schutz)rechts in Deutschland durch effektive Kontrollen“ der Friedrich-Ebert-Stiftung am 21.2.2024 in Berlin. www.fes.de/themenportal-bildung-arbeit-digitalisierung/artikelseite/gute-gesetze-und-gute-umsetzung.
- Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Vallizadeh, Ehsan (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Aktuelle Berichte IAB 14/2015. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. https://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf.
- Bruzelius, Cecilia; Reinprecht, Constantin; Seeleib-Kaiser, Martin (2016): EU Migrant Citizens, Welfare States and Social Rights. Vortrag auf der 23. International Conference of Europeanist in Philadelphia, 14. bis 16.4.2016. www.researchgate.net/publication/299546592_EU_Migrant_Citizens_Welfare_States_and_Social_Rights.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2023a): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2023b): Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010) (Zeitreihe Quartalszahlen). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

- Bundeskriminalamt (Hrsg.) (2022): Menschenhandel und Ausbeutung. Bundeslagebild 2021. Wiesbaden: Bundeskriminalamt.
https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Menschenhandel/menschenhandel_Bundeslagebild2021.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
- Bundeskriminalamt (Hrsg.) (2023): Polizeiliche Kriminalstatistik. Wiesbaden: Bundeskriminalamt. www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/pks_node.html.
- Curtze, Laura; Kühn, Christoph; Gibbons, Steve (2018): Moderne Sklaverei und Arbeitsausbeutung. Herausforderungen und Lösungsansätze für deutsche Unternehmen. Berlin: Deutsches Global Compact Netzwerk. www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Studie_DGCN-ERGON_-DINA5-20181129_WEB.pdf.
- Cyrus, Norbert; Vogel, Dita; de Boer, Katrin (2010): Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Eine explorative Untersuchung zu Erscheinungsformen, Ursachen und Umfang in ausgewählten Branchen in Berlin und Brandenburg. Berlin: Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung.
www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/bbgm_menschenhandel_arbeitsausbeutung_vielfalt_mediathek.pdf.
- Czarnecki, Dorothea (2017): Unterbringung von Betroffenen des Menschenhandels in Deutschland gesichert? Berlin: Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel. www.kok-gegen-menschenhandel.de/fileadmin/user_upload/medien/Publikationen_KOK/KOK_Studie_Unterbringung_2017_18.10..pdf.
- Deinert, Olaf (2022): Rahmenbedingungen und Beschäftigungsformen prekärer Erwerbsarbeit ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland. Expertise im Auftrag des wissenschaftlichen Stabs des Sachverständigenrates für Integration und Migration. Göttingen: Institut für Arbeitsrecht, Georg-August-Universität.
www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/Expertise-SVR-Studie-2023-1-Olaf-Deinert-2.pdf.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2016): Drucksache 18/9095 vom 6.7.2017. Berlin: Deutsche Bundestagsverwaltung.
<https://dserver.bundestag.de/btd/18/090/1809095.pdf>.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2019): Drucksache 19/7622 vom 11.2.2019. Berlin: Deutsche Bundestagsverwaltung.
<https://dserver.bundestag.de/btd/19/076/1907622.pdf>.

- DGB (2019): Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt. arbeitsmarktaktuell 3/2019. Berlin: DGB Bundesvorstand.
www.dgb.de/++co++325bc5b4-b43f-11e9-833f-52540088cada/Arbeitsmarkt-aktuell-3-2019-Gefluechtete-auf-dem-Arbeitsmarkt.pdf.
- DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt (2014): Gleiche Arbeit, gleiche Rechte? Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen. Hannover: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. <https://niedersachsen.dgb.de/++co++06224ffc-506e-11e4-a8dd-52540023ef1a/DGB-Broschuere-Gleiche-Arbeit-gleiche-Rechte-Mobile-Beschaefigte-in-Deutschland-und-Niedersachsen.pdf>.
- Dietrich, Monika (2019): Die schmutzigen Seiten der Reinigungsbranche. In: Deutschlandfunk, 1.12.2019.
www.deutschlandfunk.de/schlechte-bezahlung-und-wertschaetzung-die-schmutzigen-100.html.
- Dingeldey, Irene; Holtrup André; Warsewa, Günter (2015): Governance von Arbeit im deutschen Erwerbssystem: Alte, neue oder keine Normalitäten? In: Dingeldey, Irene; Holtrup, Andre; Warsewa, Günther (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Springer, S. 339–356.
- Doeringer, Peter; Piore, Michael (1971): Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Massachusetts: Heath Lexington Books.
- Dörre, Klaus (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, Martin; Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, S. 53–71.
- Dörre, Klaus (2012): Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration – Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen. In: Heitmeyer, Wilhelm; Imbusch, Peter (Hrsg.): Desintegrationsdynamiken. Wiesbaden: Springer, S. 29–55.
- Engelmann, Claudia (2022): Notunterkünfte für Wohnungslose menschenrechtskonform gestalten. Leitlinien für Mindeststandards in der ordnungsrechtlichen Unterbringung. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analyse_Notunterbringung_Wohnungsloser.pdf.
- FES – Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2015a): Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung – Eine Auswertung staatsanwaltschaftlicher Ermittlungsakten und gerichtlicher Entscheidungen. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
<https://library.fes.de/pdf-files/dialog/13576.pdf>.

- FES – Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2015b): Mobile Beschäftigte in Deutschland – zwischen prekärer Beschäftigung und extremer Arbeitsausbeutung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/hannover/12280.pdf>.
- FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (Hrsg.) (2015): Schwere Formen der Arbeitsausbeutung: Arbeitskräfte aus der EU oder Drittstaaten. Wien: FRA. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-severe-labour-exploitation-summary_de_0.pdf.
- Frei, Nula (2018): Menschenhandel und Asyl: die Umsetzung der völkerrechtlichen Verpflichtungen zum Opferschutz im schweizerischen Asylverfahren. Bern: Stämpfli.
- Freitag, Nora (2020): Arbeitsausbeutung beenden: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Analyse_Arbeitsausbeutung_beenden.pdf.
- Gerhards, Jürgen; Lengfeld, Holger (2009): Europäisierung von Gerechtigkeit aus Sicht der Bürger. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 47, S. 21–32.
- Gerold, Stefanie; Gruszka, Katarzyna; Pillinger, Anna; Theine, Hendrik (2022): Putzkraft aus dem Netz. Perspektiven und Erfahrungen von Reinigungskräften in der plattformvermittelten Haushaltsreinigung. Forschungsförderung Working Paper 259. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-08478.
- Graser, Alexander; Lindner, Christoph (2020): Die Bedenk- und Stabilisierungsfrist für potenzielle Opfer von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung gemäß § 59 Absatz 7 AufenthG. Berlin: Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel. www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2021/04/210329_Rechtsgutachten_DINA4_web.pdf.
- Gütergemeinschaft Gebäudereinigung (2020): Empfehlungen zur Ermittlung von Leistungszahlen in der Unterhaltsreinigung. Juli 2020. Berlin: Gütergemeinschaft Gebäudereinigung. www.gggr.de/dateien/pdfs/merkblaetter/ral_merkblatt_unterhaltsreinigung.pdf.
- Hasse, Sven (2019): Sicherung des Lebensunterhalts als Voraussetzung für die Erteilung von Aufenthaltstiteln. Berlin: Jurati. www.jurati.de/wp-content/uploads/2019/11/LU-Sicherung2020.pdf.
- Hauret, Laetitia; Lejealle, Blandine (2022): Les salarié·e·s du secteur du Nettoyage au Luxembourg: Profil, emploi et conditions de travail. Esch-sur-Alzette: Liser. https://liser.elsevierpure.com/ws/portalfiles/portal/18728293/Conditions_de_travail_secteur_nettoyage_final.pdf.

- Heider, Dorit Inés (2019): Ich bin doch kein Roboter, ich bin ein Mensch!
In: Junge Welt, 8.7.2019. www.jungewelt.de/loginFailed.php?ref=/artikel/358223.ich-bin-doch-kein-roboter-ich-bin-ein-mensch.html.
- Hellwig, Silke (2020): Der Preis für billiges Fleisch ist hoch. In: Weser-Kurier, 20.6.2020.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2009): IAB-Infoplattform. Stichwort „Prekäre Beschäftigung“.
- Joswig, Gareth (2020): Ungeschützt ausgeliefert. Prekär Beschäftigte in Coronazeiten. In: taz, 27.4.2020. <https://taz.de/Prekaer-Beschaefigte-in-Coronazeiten!/5680834/>.
- Kalina, Thorsten (2012): Niedriglohnbeschäftigte in der Sackgasse? – Was die Segmentationstheorie zum Verständnis des Niedriglohnsektors in Deutschland beitragen kann. Dissertation an der Ruhr-Universität Bochum. https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00030671/Dissertation_Kalina_Endfassung.pdf.
- Kartal, Cayan (2016): Billig, dreckig, Ausbeutung. In: Sozialistische Zeitung 1/2016. www.sozone.de/2016/01/billig-dreckig-ausbeutung/.
- Keller, Bernd; Seifert, Hartmut (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung und soziale Folgen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 27/2005, S. 40–46. www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/31902/atypische-beschaefigtungsverhaeltnisse-formen-verbreitung-soziale-folgen/
- Knigge, Almuth (2017): Moderne Lohnsklaven in Deutschland. Ackern im Akkord. Deutschlandfunk Kultur, 7.7.2017. www.deutschlandfunkkultur.de/moderne-lohnsklaven-in-deutschland-ackern-im-akkord-100.html.
- KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (Hrsg.) (2023a): Daten / Zahlen / Fakten. Berlin: KOK. www.kok-gegen-menschenhandel.de/menschenhandel/was-ist-menschenhandel/daten-/--zahlen-/--fakten.
- KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (Hrsg.) (2023b): Glossar. Berlin: KOK. www.kok-gegen-menschenhandel.de/glossar.
- KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (Hrsg.) (2023c): Rechtsgrundlagen National. Berlin: KOK. www.kok-gegen-menschenhandel.de/menschenhandel/was-ist-menschenhandel/rechtsgrundlagen-national.
- Lang, Cornelia (2009): Erwerbsformen im Wandel. In: Wirtschaft im Wandel 4/2009, S. 165–171.

- Lang, Thorsten (2022): Branchenreport Das Gebäudereiniger-Handwerk. Beschäftigungsstark, systemrelevant, zukunftsfest. Berlin/Köln: Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks / Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult. www.gebaeudereiniger-berlin.de/fileadmin/gib/dateien/Branchenreport/BIV-B Branchenreport.pdf.
- Lenhart-Roth, Karin (2022): Die Bekämpfung von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung – Einblicke in ein Dunkelfeld. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 1/2022, S. 39–47.
- Loschert, Franziska; Kolb, Holger; Schork, Franziska (2023): Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor. SVR-Studie 1/2023. Berlin: Sachverständigenrat für Integration und Migration. www.svr-migration.de/publikation/prekaere-beschaeftigung/.
- Lupascu, Luiza (2020): Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in Deutschland. Aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen. https://cbss.org/wp-content/uploads/2020/10/CAPE_Germanstudy_final.pdf.
- Mahfoud, Zoya (2017): Schwarzarbeit: Schuften für zwei Euro die Stunde. In: Tagesspiegel, 8.5.2017. www.tagesspiegel.de/wirtschaft/schwarzarbeit-schuften-fuer-zwei-euro-die-stunde/19762404.html.
- Marchart, Oliver (Hrsg.) (2013): Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben. Bielefeld: transcript.
- Marshall, Thomas H. (1983): Class, Citizenship, and Social Development. Westport: Bloomsbury.
- Mayring, Philipp (2008) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- McGovern, Patrick (2012): Inequalities in the (De-)Commodification of Labour: Immigration, the Nation State, and Labour Market Stratification. In: Sociology Compass 6/2012, S. 485–498.
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg (Hrsg.) (2019): Gemeinsam gegen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung. Leitfaden für die Kooperation zwischen Behörden und Fachberatungsstellen in Baden-Württemberg. Stuttgart. https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Publikationen/Arbeit/2019_Leitfaden_Arbeitsausbeutung.pdf.
- Mohr, Katrin (2005): Stratifizierte Rechte und soziale Exklusion von Migranten im Wohlfahrtsstaat. In: Zeitschrift für Soziologie 5/2005, S. 383–398.

- Morrissens, Ann; Sainsbury, Diane (2005): Migrants' Social Rights, Ethnicity and Welfare Regimes. In: *Journal of Social Policy* 4/2005, S. 637–660.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 7/1985, S. 415–435 und S. 457–475.
- Rabe, Heike; Kamp, Manuela (2012): Arbeitsausbeutung und Menschenhandel. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ihren Rechten verhelfen. Eine Handreichung für Beratungsstellen. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/migrated/tx_commerce/handreichung_arbeitsausbeutung_und_menschenhandel.pdf.
- Rasnača, Zane (2020): Essential but unprotected: highly mobile workers in the EU during the Covid-19 pandemic. Policy Brief 9/2020. Brüssel: ETUI. <https://www.etui.org/publications/essential-unprotected-highly-mobile-workers-eu-during-covid-19-pandemic>
- Renzikowski, Joachim (2017): Die Reform der §§ 232 ff. StGB. In: *Kriminalpolitische Zeitschrift* 6/2017, S. 358–366.
- Rüting, Michael (2023): Gewerkschaft fordert Inflationsausgleich für Gebäudereiniger. In: *NDR*, 20.11.2023. www.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/Gewerkschaft-fordert-Inflationsausgleich-fuer-Gebaeudereiniger,reiniger110.html.
- Schneider, Friedrich; Boockmann, Bernhard (2016): Die Größe der Schattenwirtschaft – Methodik und Berechnungen für das Jahr 2016. Linz/Tübingen: Johannes Kepler Universität / Institut für angewandte Wirtschaftsforschung. www.iaw.edu/files/dokumente/IAW_JKU_Schattenwirtschaft_Studie_2016_Methodik_und_Berechnungen.pdf.
- Schneider, Heiner; Schönhuth, Michael; Thiel, Stephan (2013): Arbeitsausbeutung und Menschenhandel in Rheinland-Pfalz. Situationsbericht über Erscheinungsformen, Unterstützungsstrukturen und mögliche Handlungsfelder. Mainz: Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz. www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2018/09/situationsbericht_rheinland-pfalz_2013.pdf.

- Schreiner, Patrick (2014): Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen – Arbeitsmigration zwischen prekärer Beschäftigung und Ausbeutung. In: Deutscher Gewerkschaftsbund Niedersachsen, DGB (Hrsg.) (2014): Gleiche Arbeit, gleiche Rechte? Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen. Hannover: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, S. 4–22.
<https://niedersachsen.dgb.de/++co++06224ffc-506e-11e4-a8dd-52540023ef1a/DGB-Broschuere-Gleiche-Arbeit-gleiche-Rechte-Mobile-Beschaeftigte-in-Deutschland-und-Niedersachsen.pdf>.
- Schulte, Andreas (2016): Gegen unsaubere Praktiken in der Reinigungsbranche. In: Magazin Mitbestimmung 12/2016.
www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-gegen-unsaubere-praktiken-in-der-reinigungsbranche-6170.htm.
- Seils, Eric; Baumann, Helge (2019): Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten. Policy Brief WSI Nr. 34. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8478.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich. Frankfurt / New York: Campus.
- Stadler, Bettina (2020): „Da müssen wir wirklich etwas ändern.“ Problemlagen, Arbeitsrechtsberatung und Rechtsschutz in der Reinigungsbranche. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Sozialpolitik/studien/AK-Studie_Reinigungsbranche_2021.pdf.
- Statista Research Department (Hrsg.) (2024): Statistiken zur Gebäudereinigung. Hamburg: Statista. <https://de.statista.com/themen/1673/gebaeudereinigung/#topicOverview>.
- Stegemann, Jana (2020): Ausbeutung und Elend sind der wirkliche Preis für billiges Supermarktfleisch. In: Süddeutsche Zeitung, 13.5.2020.
www.sueddeutsche.de/politik/corona-in-fleischbetrieben-ausbeutung-und-elend-1.4906204.
- Thielmann, André; Melyokhina, Olga (2013): Arbeitsausbeutung und Menschenhandel in Nordrhein-Westfalen. Erscheinungsformen, Unterstützungsstrukturen und Handlungsbedarf. Wuppertal: Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung.
www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2018/09/situationssbericht_nrw_2013.pdf.

- Thomzik, Markus (2020): Faktencheck zur Lohnentwicklung im Gebäudereinigerhandwerk. Bochum/Osnabrück: Institut für angewandte Innovationsforschung an der Ruhr-Universität Bochum / Piepenbrock Unternehmensgruppe. www.piepenbrock.de/fileadmin/user_upload/presse/dokumente/2020/Faktencheck-zur-Lohnentwicklung-im-Gebaeudereinigerhandwerk.pdf.
- Valerius, Brian (2020): BeckOK StGB/Valerius StGB § 232 Rn. 19–39.
- Van Ostaijen, Mark; Reeger, Ursula; Zelano, Katrin (2017): The Commodification of Mobile Workers in Europe – a Comparative Perspective on Capital and Labour in Austria, the Netherlands and Sweden. In: Comparative Migration Studies 6/2017. <https://rdcu.be/dG5O0>.
- Weinkopf, Claudia; Hieming, Bettina; Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung: Expertise für die SPD-Landtagsfraktion NRW. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. www.ssoar.info/ssoar/handle/document/36015.
- Weydt, Elisabeth; Heinzle, Christoph (2016): Profit aus der Not der Flüchtlinge. In: Deutschlandfunk, 30.8.2016. www.deutschlandfunk.de/berichte-ueber-illegale-vermittler-fluechtlinge-als-100.html.
- Windhorst, Julia (2015): Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung – ein Thema für die soziale Arbeit? In: Migration und Soziale Arbeit 3/2015, S. 274–281.
- Wolnik, Kevin; Holtrup, André; Warsewa, Günther (2019): Der Bremer Erwerbstätigkeitsatlas – Zur Strukturierung des Erwerbssystems im Lande Bremen. Arbeit und Wirtschaft in Bremen 30. Bremen: nstitut Arbeit und Wirtschaft. www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/IAW_Reihe/IAW_30_Bremer_Erwerbst%C3%A4tigkeitsatlas.pdf.

Alle Websites wurden zuletzt am 4.4.2024 besucht.

ISSN 2509-2359