

Dr.in Lilla Hajdu (LEFÖ / IBF)

Dr.in Julia Planitzer (Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte)

Mag.a Evelyn Probst (LEFÖ / IBF)



## ARBEITSAUSBEUTUNG. EIN SOZIAL-ÖKONOMISCHES PHÄNOMEN?

Frauenhandel bzw. Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung von  
Ungarinnen und Ungarn in Österreich



<b>EINLEITUNG</b>	<b>6</b>
<b>METHODISCHE HERANGEHENSWEISE</b>	<b>7</b>
ANALYSE DER RECHTLICHEN STANDARDS	7
EXPERTINNENINTERVIEWS	7
FALLSTUDIEN	8
<b>RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN UND IHRE UMSETZUNG</b>	<b>9</b>
STRAFRECHT	9
ARBEITSRECHT	12
RELEVANTE BESTIMMUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN SEKTOREN UND ANWENDUNG IN DER PRAXIS	15
PFLEGE	16
LANDWIRTSCHAFT	19
REINIGUNG	21
GASTRONOMIE/TOURISMUS	23
<b>RISIKOFAKTOREN</b>	<b>25</b>
ARBEITSAUSBEUTUNG TROTZ RECHTLICHER GLEICHSTELLUNG VON EU-BÜRGERINNEN IN ÖSTERREICH	25
PERSONALBESCHAFFUNG UND MÖGLICHE RISIKOFAKTOREN	26
RISIKOFAKTOREN WÄHREND DER BESCHÄFTIGUNG	27
HINDERNISSE BEI DER GELTENDMACHUNG VON RECHTEN UND UNTERSTÜTZUNG	28
<b>EMPFEHLUNGEN</b>	<b>32</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>33</b>
<b>ANHANG</b>	<b>36</b>
ANNEX 1 – INTERVIEWLISTE	36
ANNEX 2 – FALLBESCHREIBUNGEN	36
ANNEX 3 – SUMMARY OF THE REPORT	40

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

<b>ABGB</b>	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
<b>AVRAG</b>	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
<b>ArbIG</b>	Arbeitsinspektionsgesetz
<b>AÜG</b>	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
<b>AuslBG</b>	Ausländerbeschäftigungsgesetz
<b>AZG</b>	Arbeitszeitgesetz
<b>BGBI</b>	Bundesgesetzblatt
<b>BMASK</b>	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
<b>ca</b>	circa
<b>DLSG</b>	Dienstleistungsscheckgesetz
<b>EBRV</b>	Erläuternde Bemerkungen zur Regierungsvorlage
<b>EWR</b>	Europäischer Wirtschaftsraum
<b>EU</b>	Europäische Union
<b>FPG</b>	Fremdenpolizeigesetz
<b>gem</b>	gemäß
<b>HBeG</b>	Hausbetreuungsgesetz
<b>HGHAG</b>	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz
<b>idF</b>	in der Fassung von
<b>IGR</b>	IGR – Zukunft im Grenzraum, ein Projekt des ÖGB Burgenland und des MSZOSZ Westtransdanubien
<b>ILO</b>	International Labour Organization
<b>INT</b>	Interview
<b>LEFÖ</b>	LEFÖ Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen
<b>LSDB</b>	Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung
<b>LSDB-G</b>	Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz
<b>mind</b>	mindestens
<b>ÖGB</b>	Österreichischer Gewerkschaftsbund
<b>StGB</b>	Strafgesetzbuch
<b>uA</b>	unter Anderem
<b>VN</b>	Vereinte Nationen
<b>zB</b>	zum Beispiel

# DANKSAGUNG

Die Entstehung dieses Berichtes wäre nicht möglich gewesen ohne die ExpertInnen, die mit ihren Antworten die Brücke zwischen Literatur und Praxis errichtet haben.

Zudem möchten wir uns bei Mag.a Sandra Gombotz, Thomas Tophof und Eva Pflüger für ihre unermüdliche Unterstützung und wertvolle Mitarbeit bei der Verwirklichung dieses Berichtes bedanken. Weiters möchten wir bei unserer Lektorin Elisa Ludwig, BA bedanken.

Wien, Oktober 2014

die Autorinnen

Arbeitsausbeutung im Kontext von Frauen- bzw. Menschenhandel hat viele Gesichter. Trotz bestehender Debatten über Frauen- bzw. Menschenhandel im Allgemeinen bleibt die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Formen der impliziten Arbeitsausbeutung unterrepräsentiert.

Der nachfolgende Bericht will diesem Umstand mit Fokus auf Arbeitsausbeutung im Kontext von Frauen- bzw. Menschenhandel zwischen Österreich und Ungarn Rechnung tragen. Als an Österreich angrenzendes Land ist Ungarn im Zuge der EU-Osterweiterung am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beigetreten. Ungarns Bürgerinnen und Bürger erlangten nach einer siebenjährigen Übergangsfrist somit im Jahr 2011 vollen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt und damit die rechtliche Gleichstellung als EU-BürgerInnen. Bei der Betrachtung von Menschenhandel wird meist ein kausaler Zusammenhang zwischen rechtlicher Ungleichstellung und Betroffen-Sein hergestellt. Aus diesem reduktionistischen Blickwinkel heraus wären Betroffene von Frauen- bzw. Menschenhandel immer rechtlich ungleich gestellt und rechtlich Gleichgestellte niemals Betroffene. Prämisse des folgenden Berichts war jedoch die **Annahme**, dass die rechtliche Dimension der Ungleichheit für sich stehend nicht ausreichen kann, um Menschenhandel zwischen EU-Ländern zu erklären.

Zielsetzung war demnach darauf hinzuweisen, dass Frauen und Männer obschon sie rechtliche Gleichstellung genießen, von Menschenhandel betroffen sein können. In diesem Sinne müssen trotz Ausbleiben des Faktors der rechtlichen Ungleichheit Betroffene als solche erkennbar werden und damit Zugang zu ihren Rechten erlangen.

Vor diesem Hintergrund führt das **Erkenntnisinteresse** darüber, ob Frauen- bzw. Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung von UngarInnen in Österreich trotz rechtlicher Gleichstellung stattfindet, durch den vorliegenden Bericht. Um diese Fragestellung zu erörtern wurde im ersten Teil des Berichts eine Analyse des aktuellen österreichischen Rechtsrahmens vorgenommen. Im Anschluss erweiterten Erhebungen aus ExpertInneninterviews und Auswertungen von Akten der Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel (LEFÖ / IBF) die Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand.

**Die Analyse der Datenmaterialien ließ auf unterschiedliche Risikofaktoren schließen, die trotz rechtlicher Gleichstellung von UngarInnen in Österreich den Rahmen zur Arbeitsausbeutung setzen.**

Ziel dieses Berichts ist die Untersuchung von Arbeitsausbeutung im Kontext von Frauen- bzw. Menschenhandel, die trotz rechtlicher Gleichstellung von EU- BürgerInnen aus Ungarn stattfindet. Die formale Gesetzeslage wird dabei der konkreten Umsetzung in der Praxis gegenübergestellt. Daher wurde mittels Literaturrecherche und der Analyse rechtlicher Standards eine theoretische Grundlage erarbeitet, die es in der Praxis zu testen galt. Zur Identifizierung der Risikofaktoren für Frauen- bzw. Menschenhandel sowie zur Beschreibung der Anwendung der rechtlichen Standards in der Praxis wurden ExpertInneninterviews und Fallstudien erhoben und analysiert.

## ANALYSE DER RECHTLICHEN STANDARDS

In diesem Bericht wird der in Bezug auf Arbeitsausbeutung relevante rechtliche Rahmen dargestellt. Neben dem zentralen Delikt „Menschenhandel“ werden auch weitere strafrechtliche Delikte, wie Ausbeutung eines Fremden gemäß § 116 FPG und Geldwucher gemäß § 154 StGB erläutert. Den strafrechtlichen Tatbeständen gemein ist die Tathandlung der Ausbeutung. Weiters werden arbeitsrechtliche Standards im Allgemeinen sowie in bestimmten Sektoren dargestellt. Die Auswahl der Sektoren wurde einerseits durch die Literaturrecherche geleitet und andererseits anhand der Ergebnisse der ExpertInneninterviews und der Fallstudien vorgenommen. Fokus dieser Analyse ist die Aufarbeitung der rechtlichen Standards, um sie dann mit der tatsächlichen Umsetzung und Anwendung gegenüberstellen zu können.

## EXPERTINNIENINTERVIEWS

Insgesamt wurden vier ExpertInneninterviews durchgeführt, die InterviewpartnerInnen sind alle im Burgenland tätig, wo der Großteil der ungarischen DienstnehmerInnen auch beschäftigt ist. Die Beschränkung auf dieses Bundesland hat zum einen ermöglicht die Risikofaktoren und Zustände in einem Gebiet aus unterschiedlichen Perspektiven gründlich zu untersuchen. Zum anderen ist das Burgenland durch die direkte Grenze mit Ungarn besonders interessant für diesen Bericht. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen legten wir einen großen Wert darauf unterschiedliche AkteurInnen im Feld zu befragen und die unterschiedlichen Standpunkte zu erheben. Daher wurden Bedienstete von einer Kontroll-behörde als ExpertInnen ausgewählt, da diese einen direkten Zugang zu der Gruppe der potentiell Betroffenen von Frauen bzw. Menschenhandel in ihrer alltäglichen Praxis haben. Sie verfügen über Information, die aus Sicht dieses Berichtes relevant ist, die sie aufgrund fehlender Kenntnisse im Bereich Frauen- bzw. Menschenhandel dennoch nicht kontextualisieren konnten. Im Zuge der ExpertInneninterviews wurde diese Information herausgearbeitet. Bei der Auswahl des Gewerkschaftsvertreters war es ausschlaggebend, dass im vergangenen Sommer die Medien über einen Fall von Ausbeutung im Kontext von Frauen- bzw. Menschenhandel von rumänischen und ungarischen ErntehelferInnen im Südburgenland berichteten, der zur polizeilichen Anzeige gebracht wurde. Die Gewerkschaft hat diese Betroffenen bei der Geltendmachung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche unterstützt. Anhand von Informationen der Berichterstattung hätten Elemente des Tatbestands Menschenhandel (§ 104a StGB) zur Anwendung kommen können, trotzdem wurde LEFÖ / IBF über den Fall weder von der Polizei noch von der Gewerkschaft informiert.<sup>1</sup> Des Weiteren interviewten wir MitarbeiterInnen von Beratungseinrichtungen, die MigrantInnen zu ihren Rechten in Österreich beraten. Eine

<sup>1</sup> LEFÖ / IBF Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels. Der Verein bietet österreichweit psychosoziale und juristische Prozessbegleitung für Betroffenen von Frauenhandel an. Im Sinne des § 66 Abs. 2 der Strafprozessordnung haben Opfer Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung.

Beratungsstelle berät im Rahmen eines grenzüberschreitenden Projekts vom ÖGB und dem ungarischen Gewerkschaftsbund ungarische DienstnehmerInnen im Thema Arbeits- und Sozialrecht in sieben Orten in Burgenland. Durch dieses Projekt haben sie viel Erfahrung mit ungarischen ArbeitnehmerInnen und deren arbeitsrechtlichen Probleme gesammelt. Die zweite Interviewpartnerin arbeitet bei einer Einrichtung im Südburgenland, die neben frauenspezifischen Laufbahnberatungen auch Deutsch-nachmittage organisiert. Diese Einrichtung hat durch ihr vielseitiges Angebot für Migrantinnen einen direkten Zugang zu Ungarinnen, die potentiell betroffen sein können.

## FALLSTUDIEN

Zusätzlich zu den Interviews wurden insgesamt sechs Fallstudien durchgeführt. Diese Fälle zeigen Formen der Ausbeutung in verschiedenen Sektoren. Aufgrund der Literaturrecherche ist davon auszugehen, dass MigrantInnen in Sektoren ausgebeutet werden, die sehr arbeitsintensiv sind, in denen wenig Ausbildung verlangt wird und deren Lohnniveau niedrig ist. Die Arbeitsbereiche Landwirtschaft<sup>2</sup>, Reinigung, und Gastronomie wurden bereits in der ADSTRINGO Studie<sup>3</sup> fokussiert behandelt, als weitere gefährdete Sektoren wurden der Bau und die Produktion erwähnt. Im vorliegenden Bericht wurden die Bereiche Pflege und Haushalt zusätzlich untersucht, da sie ähnliche Bedingungen aufweisen. Relevantes Kriterium bei der Auswahl war, dass Sektoren untersucht werden sollten, in denen sowohl Frauen als auch Männer beschäftigt sind. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, um sich kritisch mit der geschlechtsspezifisch eingefärbten Annahme auseinander setzen zu können, dass Männer eher in der Arbeit und Frauen vorwiegend sexuell ausgebeutet würden. Da in den Arbeitsbereichen Bau und Produktion beinahe ausschließlich Männer arbeiten, wurden diese Sektoren nicht berücksichtigt. Die Fallstudien wurden stichprobenartig den Akten von LEFÖ / IBF entnommen, da diese einen guten Zugang zu Fällen von Menschenhandel in die Arbeitsausbeutung darstellen, insofern als die Interventionsstelle seit mehr als 15 Jahren Betroffene von Menschenhandel in jeglicher Form von Arbeitsausbeutung unterstützt. Die Herkunftsländer der Betroffenen wurden auf alle EU-Länder ausgeweitet, da einzig die Beschäftigungsbewilligungen für die rechtliche Gleichstellung einen relevanten Faktor darstellten. Die Beschäftigungsbewilligung wird von den ArbeitgeberInnen beantragt, weswegen ArbeitnehmerInnen deren Arbeitsmarktzugang nur mit Bewilligung möglich ist, einer größeren Abhängigkeit gegenüber den ArbeitgeberInnen unterliegen. UngarInnen brauchen seit dem 1. Jänner 2011, RumänInnen und BulgarInnen seit dem 1. Jänner 2014 keine Beschäftigungsbewilligung mehr. Wie die Fallanalysen bekunden, besaßen die Herkunftsländer keine spezifische Relevanz bezüglich der Komponenten der Ausbeutung. Vorhandene Materialien zu den Fallstudien wurden analysiert und gemeinsam mit den Erkenntnissen aus den Interviews für die Identifizierung der Risikofaktoren sowie für die Anwendung rechtlicher Standards in der Praxis verwendet.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Die ADSTRINGO Studie aus Finnland 2013 hat im Speziellen die Bedingungen des Arbeitsbereiches Beerenpflücken untersucht.

<sup>3</sup> European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, ADSTRINGO (Project): Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the Links Between Recruitment, Irregular Employment Practices and Labour Trafficking, *Ausgabe 75 von Publication series / European Institute for Crime Prevention and Control, Affiliated with the United Nations*, HEUNI 2013, Im Weiteren: ADSTRINGO Studie Helsinki 2013

<sup>4</sup> Eine Übersicht und eine Zusammenfassung der Fallstudien befindet sich in Annex 2. Verweise auf Fallstudien im Text werden durch „Fall 1, Fall 2, ...“ gekennzeichnet.

Ausbeutung der Arbeitskraft wird im österreichischen Rechtssystem exemplarisch damit charakterisiert, dass kollektivvertragliche oder gesetzliche Mindeststandards erheblich und nachhaltig unterschritten werden.<sup>5</sup> Was genau eine erhebliche von einer unerheblichen Unterschreitung unterscheidet, bleibt eine unklare Abgrenzung.

Ausbeutung der Arbeitskraft ist eine von mehreren Formen von Ausbeutung. 2011 hat der Überprüfungsmechanismus des Übereinkommens des Europarats<sup>6</sup> zur Bekämpfung des Menschenhandels in Bezug auf Österreich festgestellt, dass ein umfassender Ansatz gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und weitere Maßnahmen zur Identifizierung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung notwendig sind.<sup>7</sup> Österreich hat seither einige Schritte gesetzt. Unter Leitung des Sozialministeriums wurde beispielsweise eine eigene Arbeitsgruppe zum Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung eingerichtet.<sup>8</sup> Zudem wurde ein Unterstützungsangebot für männliche Betroffene von Menschenhandel erarbeitet<sup>9</sup> und eine Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender eingerichtet.<sup>10</sup>

## STRAFRECHT

Der Begriff „Arbeitsausbeutung“ ist für verschiedene kriminalstrafrechtliche Delikte relevant. Im Folgenden werden die Delikte „Menschenhandel“ (§ 104a StGB), sowie „Ausbeutung eines Fremden“ (§ 116 FPG) erläutert und die mögliche Relevanz des Delikts „Geldwucher“ (§ 154 StGB) dargestellt.

Zentral ist das Delikt „Menschenhandel“ (§104a StGB), das 2004 eingeführt wurde. Der bis 2004 bestehende Straftatbestand zu Menschenhandel umfasste lediglich Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung in der Prostitution, wodurch aber das VN-Zusatzprotokoll gegen Menschenhandel<sup>11</sup> nicht vollständig umgesetzt worden wäre.<sup>12</sup> Zahlreiche weitere Bestimmungen auf Ebene der EU sowie des Europarats verlangen eine Kriminalisierung von Menschenhandel.<sup>13</sup>

Das Delikt des Menschenhandels pönalisiert verschiedene Tathandlungen, wie die Anwerbung oder Beherbergung einer Person, mit entsprechendem Ausbeutungsvorsatz.<sup>14</sup> Neben den Tathandlungen spielt der Einsatz „unlauterer Mittel“ wie Gewalt, gefährliche Drohung oder Täuschung über Tatsachen eine Rolle.<sup>15</sup> Bei Menschenhandel werden verschiedene Formen von Ausbeutung aufgelistet. Ausbeutung umfasst beispielsweise sexuelle Ausbeutung oder die Ausbeutung der

<sup>5</sup> Siehe genauer dazu Unterkapitel 0 Strafrecht.

<sup>6</sup> Vertragssammlung des Europarats – Nr 197. Das Übereinkommen trat am 1. Februar 2008 in Kraft. In der Folge „Übereinkommen des Europarats“.

<sup>7</sup> Europarat/GRETA, Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by Austria, GRETA (2011) 10, para. 48.

<sup>8</sup> <http://www.bmeia.gv.at/aussenministerium/aussenpolitik/menschenrechte/schwerpunktt Themen/kampf-gegen-menschenhandel.html>, (27.6.2014).

<sup>9</sup> <http://www.men-center.at/typo2013/typo3/kontrast/via.html>, (27.6.2014).

<sup>10</sup> <http://undok.at> (27.6.2014).

<sup>11</sup> Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität. Es wurde von Österreich unter Erfüllungsvorbehalt ratifiziert, siehe [BGBI. III Nr. 220/2005](#).

<sup>12</sup> STRÄG 2004, BGBI. I Nr. 15/2004, 294 der Beilagen XXII. GP - Regierungsvorlage – Materialien, Seite 11, *Planitzer/Sax*, Combating THB for Labour Exploitation 3.

<sup>13</sup> Art 2 und Art 3 RL 2011/36/EU und Art 18 und Art 19 Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels.

<sup>14</sup> *Schwaighofer* in *WK<sup>2</sup> StGB* § 104a Rz 3a

<sup>15</sup> § 104a (2) StGB.



Arbeitskraft.<sup>16</sup> Ausbeutung der Arbeitskraft liegt dann vor, wenn ein Opfer rücksichtslos ausgenutzt wird und die Ausnutzung gegen die lebenswichtigen Interessen des Opfers gerichtet ist. Erhält das Opfer für die Arbeit über längere Zeit keine oder nur völlig unzureichende Bezahlung oder wurden die gesetzliche festgelegten oder zumutbaren Arbeitszeiten über einen „längeren Zeitraum exzessiv ausgedehnt“, so wird von Ausbeutung der Arbeitskraft gesprochen (werden). Zudem liegt Ausbeutung auch dann vor, wenn das Opfer unter unzumutbaren Arbeitsbedingungen zur Arbeit angehalten wird. Ausbeutung ist dann zu konstatieren, wenn kollektivvertragliche oder gesetzliche Mindeststandards erheblich und nachhaltig unterschritten werden. Aus-schlaggebend sind österreichische Mindeststandards. Lohnniveaus in möglichen Herkunftsländern sind nicht relevant für die Beurteilung. Zudem ist unerheblich ob das Opfer selbständig oder unselbständig tätig war.<sup>17</sup> Damit wäre das Delikt auch dann anwendbar, wenn eine Betreuungsperson im Zusammenhang mit 24-Stunden-Pflege auf selbständiger Basis tätig ist und dabei ausgebeutet wird. In Fall 5 wird die Situation einer rumänischen Personen-betreuerin beschrieben, die das Entgelt in der Höhe von ca € 800,- nicht ausbezahlt bekommen hat.<sup>18</sup> In diesem Fall wurde wegen dem Delikt „Betrug“ (§ 146 StGB) ermittelt, wobei das Verfahren allerdings eingestellt wurde. Dieser Fall hätte somit auch im Lichte des Delikts Menschenhandel betrachtet werden können. Ausbeutung der Arbeitskraft ist wie erwähnt eine von mehreren Formen der Ausbeutung. Wird eine Person zum Beispiel durch eine Job-Annonce in der Zeitung angeworben, die ein hohes Einkommen verspricht, und die Arbeit wird tatsächlich gar nicht oder sehr gering entlohnt, dann wären die Definitionsmerkmale von Menschenhandel erfüllt. Jemand wird über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen getäuscht und ausgebeutet.

Zingerle und Alionis stellen in ihrer Erhebung zu männlichen Betroffenen von Menschenhandel in Österreich 2013 fest, dass Schulungsbedarf gegeben ist, sowohl für Kontrollorgane und Staatsanwaltschaften als auch innerhalb von Beratungseinrichtungen und NGOs.<sup>19</sup> In den Interviews dieses Berichts, die sowohl mit Kontrollorganen als auch mit Beratungseinrichtungen durchgeführt wurden, spiegelt sich dies wider. Frauen- bzw. Menschenhandel ist für die AkteurInnen im Arbeitskontext nur wenig sichtbar und die Anwendung von Indikatoren für Frauen- bzw. Menschenhandel erscheint ihnen weiterhin unklar.<sup>20</sup> Die Statistiken zeigen, dass die Anzahl der offiziell „bekannt gewordenen“ Fälle gering ist.<sup>21</sup> Laut Kriminalitätsbericht gab es im Jahr 2012 insgesamt 28 Opfer von Menschenhandel gem. § 104a StGB; neun davon sind männlich, 19 weiblich.<sup>22</sup> Zudem wurden in diesem Jahr 16 Fälle angezeigt.<sup>23</sup>

Ein weiteres im Zusammenhang mit Arbeitsausbeutung sehr relevantes Delikt ist die „Ausbeutung eines Fremden“ (§ 116 FPG).<sup>24</sup> Dieses Delikt bestraft die Ausbeutung eines sogenannten Fremden, „der sich rechtswidrig im Bundesgebiet aufhält, über keine Beschäftigungsbewilligung verfügt oder

---

<sup>16</sup> § 104a (3) StGB.

<sup>17</sup> EBRV 2319 BlgNR XXIV.GP, S. 5.

<sup>18</sup> Eine kurze Übersicht aller Fälle befindet sich in Annex 2.

<sup>19</sup> M. Zingerle, D. Alionis (M.E.N.), *Männer als Betroffene von Menschenhandel in Österreich*, 2013, S. 59-60.

<sup>20</sup> Siehe INT 1- INT 4.

<sup>21</sup> Bundesministerium für Inneres, *Kriminalitätsbericht, Statistik und Analyse 2012*, A 4.

<sup>22</sup> Bundesministerium für Inneres, *Kriminalitätsbericht, Statistik und Analyse 2012*, B 19.

<sup>23</sup> Bundesministerium für Inneres, *Kriminalitätsbericht, Statistik und Analyse 2012*, B 2.

<sup>24</sup> Fremdenpolizeigesetz 2005, BGBl. I Nr. 100/2005 idF BGBl. I. Nr. 68/2013.

sich in einem anders gestalteten besonderen Abhängigkeitsverhältnis befindet“.<sup>25</sup> In Fall 2 wurde wegen Ausbeutung eines Fremden ermittelt. In diesem Fall hat eine junge Frau aus Serbien einen Au-Pair-Vertrag mit einer Familie in Österreich abgeschlossen. Die vereinbarten drei bis vier Stunden pro Tag entpuppten sich als Arbeitstage von 06:00 Uhr morgens bis 21:00 Uhr nachts und neben der Betreuung der Kinder musste sie putzen, kochen und waschen. Nach sechs Monaten drängte die Familie sie zu einer Scheinehe, um länger in Österreich bleiben zu können. Die Scheinehe wurde von der Familie organisiert. In der Zeit dieser Scheinehe erhielt die Frau € 50,- pro Monat, mit der Erklärung, dass der Rest an ihren (Schein-)Ehemann ginge.<sup>26</sup> Obwohl dieses Delikt sehr relevant ist, bleibt die Anwendung in der Praxis gering; 2012 gab es zwölf Anzeigen.<sup>27</sup> Eine Unterscheidung zwischen § 116 FPG und § 104a StGB (Menschenhandel) ist in der Praxis schwierig zu treffen.<sup>28</sup> Kommen beide Delikte in Betracht, verdrängt § 104a StGB wegen der höheren Strafdrohung § 116 FPG (Ausbeutung eines Fremden).<sup>29</sup> Tathandlung ist das Ausbeuten, wobei auch hier darauf abgestellt wird, dass das Opfer rücksichtslos ausgenutzt wird.<sup>30</sup> Ausbeutung ist auch dann gegeben, wenn die Betroffenen für ihre Arbeit „auf längere Zeit hindurch nur Geldmittel zur Deckung der alltäglichen Grundbedürfnisse“ erhalten oder überhaupt keine oder aber völlig unzureichende Abgeltung bekommen.<sup>31</sup> In einem Interview wird geschildert, dass ArbeiterInnen in der Landwirtschaft nur Geld zur Deckung der alltäglichen Grundbedürfnisse erhalten: „Die Menschen (...) kriegen (...) € 100,- ausgezahlt und (...) können die Lebensmittel für eine ganze Woche kaufen und wenn die € 100,- verbraucht sind, dann war’s das“.<sup>32</sup> In Fall 4 kam § 116 FPG im Zusammenhang mit der Ausbeutung eines Mannes aus Serbien zur Anwendung, der am Bau in Österreich gearbeitet hatte.

Damit § 116 FPG anwendbar ist, muss die betroffene Person „fremd“ sein und darf daher nicht im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft sein. Somit fallen auch EU-BürgerInnen<sup>33</sup> unter diesen Begriff, sofern sie sich in einem „besonderen Abhängigkeitsverhältnis“ befinden. Liegt ein solches Abhängigkeitsverhältnis vor, dann ist dieses Delikt somit auch auf UngarInnen anwendbar. Es ist unklar unter welchen Umständen ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis vorliegt. Allerdings sind in den Berichts-Fällen Bedingungen beschrieben, die auf ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis hindeuten können. Im Bereich der 24-Stunden-Pflege zeigt sich eine große Abhängigkeit von VermittlerInnen für die entsprechenden Kontakte und für den Transport.<sup>34</sup> Zudem können Faktoren wie mangelnde Sprachkenntnisse oder eingeschränkte Mobilität, wie in Fall 3 zu Landwirtschaft geschildert, zu einer besonderen Abhängigkeit von ArbeitgeberIn führen. Wurde für die Vermittlung des Arbeitsplatzes bereits eine hohe Summe bezahlt und der Transport vom Herkunftsort nach Österreich bezahlt, ist ein Wechsel zu einem anderen Arbeitsplatz sehr riskant. Zudem wäre es – wie

<sup>25</sup> § 116 (1) FPG.

<sup>26</sup> Siehe Fall 2.

<sup>27</sup> Siehe B. Linder et al., *Mapping of the Construction Sector in Austria*, 2013, S. 18. Bis Ende 2011 wurden 3 Verurteilungen verzeichnet, siehe K. Beclin, *Effektivere Ahndung von Kinderhandel durch Novellierung § 104a StGB?*, in ACTnow, Anti-child-trafficking, Rechtliche Herausforderung im Kampf gegen Kinderhandel, lexisnexis (2013), p. 39, <http://www.lexisnexis.at/vie/zeitschriften/ACTnow/index.html#/39/zoomed> (23.6.2014).

<sup>28</sup> J. Planitzer, H. Sax, *Combating THB for labour exploitation in Austria*, p. 14.

<sup>29</sup> *Tipold* in WK<sup>2</sup> FPG § 116 Rz 15.

<sup>30</sup> *Tipold* in WK<sup>2</sup> FPG § 116 Rz 7.

<sup>31</sup> *Tipold* in WK<sup>2</sup> FPG § 116 Rz 8.

<sup>32</sup> Siehe INT 4.

<sup>33</sup> Kroatische StaatsbürgerInnen können zusätzlich auch dann unter den Begriff „fremd“ fallen, wenn sie beispielsweise keine Beschäftigungsbewilligung haben.

<sup>34</sup> Siehe INT 2.

in Fall 3 geschildert – aufgrund des Verbots das Gelände zu verlassen, sehr schwierig bis unmöglich, Informationen über andere mögliche Arbeitsmöglichkeiten einzuholen.

Ein weiteres anwendbares Delikt wäre der „Geldwucher“ gemäß § 154 StGB. Geldwucher bestraft die Ausbeutung einer Zwangslage oder Unerfahrenheit einer Person durch den Austausch von Leistungen, die in einem „auffallendem Missverhältnis“ zueinander stehen. Die Arbeitsleistung der ausgebeuteten Person und die Leistung eines Entgelts für diese Arbeit stehen in einem Missverhältnis.<sup>35</sup> Dieses Missverhältnis kann bereits bei einer Unterschreitung des relevanten Mindestentgelts um ein Drittel, jedenfalls bei Unterschreitung über die Hälfte, gegeben sein.<sup>36</sup> Eine Unterschreitung um ein Drittel erscheint niedrigschwelliger als die Voraussetzung für die Delikte Menschenhandel und die Ausbeutung eines Fremden. Für diese Delikte müssen kollektivvertragliche oder gesetzliche Mindeststandards „erheblich und nachhaltig“ unterschritten sein. Kommen die Delikte § 154 StGB und § 116 FPG zur Anwendung, wird der Geldwucher von dem Delikt der Ausbeutung eines Fremden verdrängt.<sup>37</sup>

## ARBEITSRECHT

In einem Arbeitsverhältnis verpflichten sich ArbeitnehmerInnen zur persönlichen Leistungserbringung in persönlicher Abhängigkeit basierend auf einem Vertrag, der mündlich, schriftlich oder durch schlüssige Handlungen vereinbart werden kann.<sup>38</sup> Hauptleistungspflicht der ArbeitnehmerInnen ist das Erbringen der geschuldeten Arbeit, die ArbeitgeberInnen sind zur Zahlung des Entgelts verpflichtet.<sup>39</sup> Im Allgemeinen wird im Erwerbsleben zwischen unselbständiger und selbständiger Tätigkeit unterschieden. Selbständige Tätigkeit liegt nur dann vor, wenn die Person im Verhältnis zum/zur VertragspartnerIn rechtlich und wirtschaftlich selbständig ist und eine persönlich und wirtschaftlich unabhängige Dienstleistung erbringt.<sup>40</sup>

Wesentliches Merkmal der unselbständigen Tätigkeit als ArbeitnehmerIn – zum Unterschied einer selbständigen Tätigkeit – ist die persönliche Abhängigkeit. Die wichtigsten Elemente dieser Abhängigkeit sind: Weisungsgebundenheit, die persönliche, auf Zeit abgestellte Arbeitspflicht des/der ArbeitnehmerIn, die Fremdbestimmtheit der Arbeit, deren wirtschaftlicher Erfolg dem/der ArbeitgeberIn zukommt, die funktionelle Einbindung der Dienstleistung in ein betriebliches Weisungsgefüge und die Beistellung des Arbeitsgerätes durch den/die ArbeitgeberIn.<sup>41</sup> Beispielsweise verweist das Sozialministerium auf folgende Merkmale einer unselbständigen Tätigkeit im Rahmen der 24-Stunden-Pflege: (1) Der/die PersonenbetreuerIn hat genaue Vorgaben darüber, welche Betreuungstätigkeiten wann, wo und auf welche Weise durchzuführen sind; (2) die Durchführung der Tätigkeiten werden ständig kontrolliert und (3) die betreuende Person darf sich nicht durch jemand anderen vertreten lassen. Eine selbständige Tätigkeit zeichnet sich hingegen dadurch aus, dass keine konkreten Vorgaben darüber erfolgen, wann und wie einzelne Leistungen zu erbringen sind. Die

<sup>35</sup> Kirchbacher/Presslauer in WK<sup>2</sup> StGB § 154 Rz 10. Siehe dazu auch M. Meissnitzer, *Arbeits- und Sozialstrafrecht*, Vorlesungsunterlage, S. 39, verfügbar unter: [https://strafrecht.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/i\\_strafrecht\\_kriminologie/ReindlKrauskopf/JW/KU\\_-\\_Arbeits-\\_und\\_Sozialstrafrecht\\_Mai14.pdf](https://strafrecht.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_strafrecht_kriminologie/ReindlKrauskopf/JW/KU_-_Arbeits-_und_Sozialstrafrecht_Mai14.pdf) (letzter Zugriff 23.06.2014).

<sup>36</sup> M. Meissnitzer, *Arbeits- und Sozialstrafrecht*, Vorlesungsunterlage, S. 39.

<sup>37</sup> Tipold in WK<sup>2</sup> FPG § 116 Rz 15.

<sup>38</sup> W. Brodil, M. Risak, C. Wolf, *Arbeitsrecht in Grundzügen* (2013), RZ 209.

<sup>39</sup> W. Brodil, M. Risak, C. Wolf, *Arbeitsrecht in Grundzügen* (2013), RZ 41. *Rebhahn* in ZellKomm<sup>2</sup> § 1151 ABGB Rz 6.

<sup>40</sup> *Rebhahn* in ZellKomm<sup>2</sup> § 1151 ABGB Rz 7a.

<sup>41</sup> *Rebhahn* in ZellKomm<sup>2</sup> § 1151 ABGB Rz 82.

betreuende Person kann sich vertreten lassen, unterliegt keiner Kontrolle und hat einen Gewerbeschein.<sup>42</sup>

Liegt Scheinselbständigkeit vor, also eine Person arbeitet „selbständig“, kann jedoch anhand der genannten Merkmale als ArbeitnehmerIn eingestuft werden, wird oftmals von VermittlerInnen berichtet, die sich um die administrative Abwicklung kümmern und dabei insbesondere die Gewerbeanmeldung, die Anträge auf Steuer- oder UID-Nummern vornehmen und in weiterer Folge auch die Rechnungslegung für den/die Scheinselbständige/n übernehmen.“<sup>43</sup> Scheinselbständigkeit ist eine Möglichkeit, um Sozialversicherungsbeiträge und lohnabhängige Abgaben zu umgehen, was dazu führt, dass die betroffene Person beispielsweise keinen Anspruch auf Mindestlöhne genießt. Nach der Arbeitsmarktöffnung für Personen aus „neuen“ EU-Ländern wurde erwartet, dass die Anzahl der Scheinselbständigen zurückgehen würde. Allerdings wurde ein konkreter Rückgang 2012 noch nicht beobachtet<sup>44</sup>, zu attraktiv scheint das System der Scheinselbständigkeit nach wie vor zu sein. Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten aus „neuen“ EU-Ländern ist nach der Öffnung des Arbeitsmarktes gestiegen, wobei häufig von einer Scheingeringfügigkeit ausgegangen wird.<sup>45</sup>

Ein gesetzlicher Mindestlohn besteht in Österreich nicht, allerdings regeln Kollektivverträge ein „Mindestlohniveau“, das nicht unterschritten werden darf.<sup>46</sup> Für überlassene ArbeitnehmerInnen<sup>47</sup> bestehen in Österreich Kollektivverträge (jeweils für überlassene ArbeiterInnen und für überlassene Angestellte).<sup>48</sup> Zusätzlich ist im Gesetz geregelt, dass ArbeitnehmerInnen Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, haben.<sup>49</sup> Dies gilt auch für vom Ausland nach Österreich überlassene ArbeitnehmerInnen.<sup>50</sup> Im Zusammenhang mit ArbeitnehmerInnen aus den „neuen“ EU-Ländern wird jedoch die Arbeitskräfteüberlassung in der Landwirtschaft und im Tourismus als unbedeutend gesehen.<sup>51</sup>

Für nach Österreich entsendete ArbeitnehmerInnen gilt Folgendes: Wird jemand von einem Unternehmen, das seinen Sitz im EWR-Raum hat, nach Österreich entsendet, hat die Person für die Dauer der Tätigkeit in Österreich Anspruch auf „zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern

<sup>42</sup> [http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/24\\_Stunden\\_Betreuung/](http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/24_Stunden_Betreuung/) (18.6.2014).

<sup>43</sup> S. Reindl-Krauskopf et al., *Endbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“* (15. März 2012), S. 62.

<sup>44</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.89.

<sup>45</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.17-18.

<sup>46</sup> W. Brodil, M. Risak, C. Wolf, *Arbeitsrecht in Grundzügen* (2013), RZ 248.

<sup>47</sup> Unter Arbeitskräfteüberlassung wird die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte verstanden. Ein/e „ÜberlasserIn“ überlässt eine „Arbeitskraft“ einem/einer „BeschäftigerIn“. Zwischen „ÜberlasserIn“ und „Arbeitskraft“ besteht ein Arbeitsvertrag, zwischen „ÜberlasserIn“ und „BeschäftigerIn“ besteht ein Überlassungsvertrag, siehe *Schindler* in *ZellKomm*<sup>2</sup> § 3 AÜG Rz 1-2.

<sup>48</sup> *Schindler* in *ZellKomm*<sup>2</sup> § 10 AÜG Rz 19.

<sup>49</sup> Für die Angemessenheit des Entgelts müssen für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt herangezogen werden. Siehe § 10 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988 idF BGBl. I Nr. 98/2012. W. Brodil, M. Risak, C. Wolf, *Arbeitsrecht in Grundzügen* (2013), RZ 249.

<sup>50</sup> *Schindler* in *ZellKomm*<sup>2</sup> § 1 AÜG Rz 32.

<sup>51</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.19. In der Landwirtschaft ist die Überlassung auch deshalb nicht von großer Bedeutung, weil die kollektivvertraglichen Bestimmungen für überlassene ArbeiterInnen über jenen für die Landwirtschaft liegen und daher für ArbeitgeberInnen nicht finanziell attraktiv sind.

gebührt.“<sup>52</sup> Eine Entsendung bedeutet, dass eine Person für den/die ArbeitgeberIn grenzüberschreitend tätig wird. Die Tätigkeit ist allerdings nur vorübergehend. Die ArbeitgeberIn hat eine AuftraggeberIn in Österreich.<sup>53</sup> Entsendungen nach Österreich erfolgen zum Großteil in der Baubranche. 32% der Entsendebetriebe haben ihren Sitz in Ungarn, die meisten dieser Betriebe sind auch in der Baubranche.<sup>54</sup> Sogenannte „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, darunter das Reinigungsgewerbe, machen nur einen kleinen Teil aus (ca 5%). Die zweitgrößte Gruppe der nach Österreich entsendeten ArbeitnehmerInnen kommt, nach Deutschland, aus Ungarn.<sup>55</sup>

In Reaktion auf die Öffnung des österreichischen Arbeitsmarkts für die sogenannten „neuen“ EU-Mitgliedsländer im Jahr 2011 und der damit befürchteten Verstärkung von Lohn- und Sozialdumping wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G)<sup>56</sup> erlassen. Ziele des LSDB-G sind gleiche Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen in Österreich zu schaffen, einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen zu gewährleisten und die Abgabe von Sozialbeiträgen sicherzustellen. Durch das LSDB-G ist es möglich, die Entlohnung der vorgeschriebenen Entgelte durch Behörden zu kontrollieren<sup>57</sup>, was vor der Einführung des LSDB-G nicht möglich war.<sup>58</sup> Für die Kontrolle ist, außer im Baubereich, das bei der Wiener Gebietskrankenkasse angesiedelte Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB) zuständig.<sup>59</sup> ArbeitgeberInnen sind dazu verpflichtet, „den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn“<sup>60</sup> zu leisten. Der Grundlohn umfasst im Gegensatz zum Begriff „Entgelt“ den für die erbrachte Arbeitszeit zustehenden Grundbezug mit Überstundengrundentgelt, ohne allenfalls gewährte Zulagen und Zuschläge oder Sonderzahlungen.<sup>61</sup>

Durch die Bestimmung § 7i (3) AVRAG wird „Unterentlohnung“ bestraft. Bei Unterentlohnung können ArbeitgeberInnen Geldstrafen, abhängig von der Zahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen, von € 1.000,- bis maximal € 50.000,- erhalten.<sup>62</sup> Zudem sind ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, Lohnunterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten sowie mit den Behörden im Falle von Kontrollen zu kooperieren.<sup>63</sup> Bei Vorliegen von drei Voraussetzungen kann von einer Anzeige bzw. von der Verhängung der Strafe abgesehen werden: (1) Die Unterschreitung des Grundlohns ist „gering“ oder das Verschulden des/der ArbeitgeberIn ist gering. (2) Zudem muss der/die ArbeitgeberIn das noch gebührende Entgelt nachweislich an den/die ArbeitnehmerIn bezahlen. (3) Es darf kein Wiederholungsfall sein. Das bedeutet, dass bei diesem/dieser ArbeitnehmerIn zum ersten Mal eine

<sup>52</sup> § 7b (1) Z 1 AVRAG, siehe dazu *Wolfsgruber* in *ZellKomm*<sup>2</sup> § 7b AVRAG Rz 5.

<sup>53</sup> § 7b AVRAG, siehe dazu *Wolfsgruber* in *ZellKomm*<sup>2</sup> § 7b AVRAG Rz 4.

<sup>54</sup> Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S. 31, 33.

<sup>55</sup> Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S. 44-45.

<sup>56</sup> Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 24/2011.

<sup>57</sup> B. Hainz, J. Hutter, *Rechtsfolgen der unterkollektivvertraglichen Entlohnung*, ZAS 2013/22, 144, siehe §§ 7d ff. AVRAG.

<sup>58</sup> S. Kühteubl, S. Wieder, *Das neue Lohn- und SozialdumpingbekämpfungsgG*, ZAS 2011/36, S. 209.

<sup>59</sup> Siehe § 7e AVRAG.

<sup>60</sup> Siehe § 7i (3) AVRAG.

<sup>61</sup> LSDB-G Regierungsvorlage, Vorblatt und Erläuterungen, 1078 der Beilagen XXIV. GP, S. 6.

<sup>62</sup> Siehe § 7i (3) AVRAG.

<sup>63</sup> Siehe § 7d AVRAG und § 7f iVm §7i (1) AVRAG.

Unterentlohnung festgestellt wird.<sup>64</sup> Von einer „geringen“ Unterschreitung des Grundlohns ist dann auszugehen, wenn dieser um nicht mehr als 3 Prozent unterschritten wird.<sup>65</sup> Die zweite Voraussetzung soll ein Kernziel des Gesetzes unterstreichen: die Sicherstellung der Zahlung des noch zustehenden Geldes an die ArbeitnehmerInnen. Es steht nicht die Bestrafung der ArbeitgeberInnen im Vordergrund. Eine Bestrafung kann durch Zahlung abgewendet werden.<sup>66</sup>

Seit Inkrafttreten des LSDB-G 2011 bis Februar 2012 wurden insgesamt 108 Anzeigen wegen Unterentlohnung eingebracht. Der überwiegende Anteil der Anzeigen betrifft einerseits die Baubranche und ausländische Unternehmen, davon am meisten ungarische Unternehmen (26).<sup>67</sup> Kritisch gesehen wird, dass die Geltendmachung der Ansprüche der betroffenen unterentlohten ArbeitnehmerInnen nicht sichergestellt ist.<sup>68</sup> Und das, obwohl der Grundlohn in dokumentierten Fällen von UngarInnen um bis zu 83 Prozent unterschritten wurde.<sup>69</sup> Verglichen mit den anderen Zielen des LSDB-G, wie die Abgabe von Sozialbeiträgen, bekommt der Zugang zu Entschädigung der Unterentlohnung für Betroffene weniger Aufmerksamkeit.<sup>70</sup>

## RELEVANTE BESTIMMUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN SEKTOREN UND ANWENDUNG IN DER PRAXIS

Die Ergebnisse von früheren Recherchen zeigten einen engen Zusammenhang zwischen Frauen- bzw. Menschenhandel im Kontext von Arbeitsausbeutung und der Ausbeutung von migrantischen Arbeitskräften.<sup>71</sup> Die wachsend mobile Arbeitskraft, die globale Ungleichheit und die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union sind Motivation für eine große Anzahl von MigrantInnen ihre Heimatländer zu verlassen, die ohne entsprechenden Schutz gegen illegale Anwerbungspraktiken und Misshandlungen von ArbeitgeberInnen, der Gefahr von Frauen- bzw. Menschenhandel ausgesetzt sind.<sup>72</sup> In vielen arbeitsintensiven Sektoren gelten migrantische ArbeitnehmerInnen als günstigere Variante gegenüber inländischen ArbeitnehmerInnen.<sup>73</sup> Besonders schlecht bezahlte, geringqualifizierte Beschäftigungen, bauen auf sehr flexible Arbeitskräfte, diese Gruppe besteht Großteils aus MigrantInnen.<sup>74</sup> Laut der ILO 2014 Studie<sup>75</sup> kommt Zwangsarbeit häufiger in Sektoren vor, die ein niedriges Ausbildungsniveau und Fähigkeiten erfordern, wie zB Landwirtschaft, Fischerei,

<sup>64</sup> §§ 7e (5), 7g (1) und 7i (4) AVRAG. Siehe dazu EBRV 1076 BlgNR XXIV.GP, S.6-7.

<sup>65</sup> BMASK, GZ BMASK-462.203/0014-VII/B/9/2011, Kompetenzzentrum LSDB – Richtlinien 2011, S. 16 und siehe A. Ritzberger-Moser, *Neues aus der Gesetzgebung 2011*, ZAS 2012/21, S. 109.

<sup>66</sup> A. Ritzberger-Moser, *Neues aus der Gesetzgebung 2011*, ZAS 2012/21, S. 110 und EBRV 1076 BlgNR XXIV.GP, S.7.

<sup>67</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.65-66.

<sup>68</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.100.

<sup>69</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.79-80. In den dort beschriebenen Fällen erstattete das Kompetenzzentrum LSDB Anzeige wegen Unterentlohnung. In einem Fall wurden ungarische Arbeitnehmer eines ungarischen Unternehmens auf einer Baustelle in Niederösterreich mit durchschnittlich 1,81 Euro brutto pro Stunde entlohnt. In einem weiteren Fall wurden ungarische Arbeiter für die Reparatur von Güterwaggons in Niederösterreich mit durchschnittlich 3,32 Euro und 2,65 Euro pro Stunde entlohnt.

<sup>70</sup> B. Linder et al., *Mapping of the Construction Sector in Austria*, 2013, S. 29.

<sup>71</sup> Siehe dazu: Andrees, Beate (2008): *Forced Labour and Trafficking in Europe: How people are trapped in, live through and come out*. Working Paper. Special Action Programme to Combat Forced Labour. Geneva: ILO., David, Fiona (2010): *Labour Trafficking*. AIC Reports Research and Public Policy Series 108. Canberra: Australian Institute of Criminology.

<sup>72</sup> ADSTRINGO Studie Helsinki 2013, S. 9

<sup>73</sup> ADSTRINGO Studie Helsinki 2013, S. 9

<sup>74</sup> ADSTRINGO Studie Helsinki 2013, S. 25

<sup>75</sup> *Profits and Poverty: the economics of forced labour/ International Labour Office*. - Geneva: ILO, 2014, S. 46

Haushalt, Fabrikarbeit. Bildung und Analphabetismus spielen eine wichtige Rolle bezüglich Gefährdung oder aber Ausschaltung von Risiken. Menschen mit höherem Bildungsniveau werden seltener in Bereichen beschäftigt, wo sie einfache Formen von handwerklicher Tätigkeit ausüben müssen und haben mit größerer Wahrscheinlichkeit Kenntnisse über ihre Rechte. Bildungsprivilegierte Personen sind häufiger in der Lage ihre Verträge zu lesen und Situationen zu erkennen, die zu Ausbeutung führen können. Darüber hinaus sind Menschen mit höherem Bildungsniveau seltener auf externe finanzielle Mittel angewiesen, verfügen über größere Netzwerke und befinden sich daher in einer sichereren Ausgangslage.<sup>76</sup>

Die Hypothese, dass Ausbeutung oft in jenen beruflichen Bereichen geschieht, die eine geringe berufliche Qualifikation verlangen, wurde in den Interviews mehrmals betont. Gefährdet seien Personen, die in Sektoren arbeiten, in denen „es nicht viel Vorinformation oder Ausbildung bedarf“.<sup>77</sup> Zudem wird beobachtet, dass jene ArbeitnehmerInnen, die Gefahr laufen, ausgebeutet zu werden, oftmals eine schlechte Berufs- und Schulausbildung hätten.<sup>78</sup> In den Interviews werden als gefährdete Sektoren Landwirtschaft, Bau, Transportwesen, Tourismus/Gastgewerbe,<sup>79</sup> Reinigungstätigkeiten und Pflege<sup>80</sup> eingestuft. Drei der vier InterviewpartnerInnen nennen auf die Frage hin, welche Sektoren sie am ehesten mit Arbeitsausbeutung in Verbindung bringen würden, die Landwirtschaft als erstes.<sup>81</sup> In allen vier Interviews wird das Gastgewerbe bzw. der Tourismus erwähnt. Drei der InterviewpartnerInnen bringen Pflege mit Arbeitsausbeutung in Zusammenhang.<sup>82</sup> Im Folgenden werden für die im Zusammenhang mit diesem Projekt relevantesten Sektoren herausgegriffen und arbeitsrechtliche Standards genauer beleuchtet. Die Auswahl der Sektoren fand aufgrund der geschlechtsspezifischen Ausprägung der Betroffenheit von Ausbeutung statt. Der Fokus des Projekts liegt auf Sektoren, in denen sowohl Männer als auch Frauen oder vorwiegend Frauen von Ausbeutung betroffen sind. Während zum Beispiel im Bausektor fast ausschließlich Männer von Ausbeutung betroffen sind, sind in der Landwirtschaft Frauen und Männer betroffen.

## Pflege

Parallel zu den Forderungen der Frauenbewegung, eine gerechte Verteilung von reproduktiver Arbeit zu gewährleisten, wie der Hausarbeit aber auch der Pflege, - cleaning, cooking, caring nach Bridget Anderson (2000) - wurden neue gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, die sich im Gegensatz zur innerfamiliären Aufteilung auf die Auslagerung und den „Zukauf“ von Arbeitskraft orientieren.<sup>83</sup>

Es führt die momentane Reorganisation des Wohlfahrtsstaates zu marktgesteuerten Dienstleistungsangeboten und einer beträchtlichen Abnahme an vom Staat zur Verfügung gestellten sozialen Betreuungsleistungen. Zum Beispiel beobachten Joya Misra, Jonathan Woodring und Sabine Merz[19] "den Trend, dass der Staat sich aus der Subventionierung von Betreuungseinrichtungen für

<sup>76</sup> Profits and Poverty: the economics of forced labour/ International Labour Office. - Geneva: ILO, 2014,S. 46

<sup>77</sup> Siehe INT 4.

<sup>78</sup> Siehe INT 2 und INT 4.

<sup>79</sup> Siehe INT 1.

<sup>80</sup> Siehe INT4.

<sup>81</sup> Siehe INT 4, INT 2, INT 1.

<sup>82</sup> Siehe INT 3, INT 4, INT 2.

<sup>83</sup> Helma Lutz: Intime Fremde. Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa, verfügbar unter: <http://www.eurozine.com/articles/2007-08-31-Lutz-de.html>, (21.07.2014)

Kinder, alte und kranke Menschen zurückzieht und stattdessen Familien finanziell dafür belohnt, wenn sie [das Weiterreichen] dieser Aufgaben selbst übernehmen".<sup>84</sup>

In Österreich zeigt sich diese Logik darin, dass Pflege zuerst straffrei gestellt und 2007 gesetzlich geregelt (s.u.) wurde. Die faktisch im irregulären Rahmen stattfindende 24-Stunden-Betreuung, die der Nachfrage des Marktes entsprechend gestaltet war und in der sich zwei Betreuerinnen in einem Haushalt in einem bestimmten Rhythmus abwechselten, wurde schrittweise reguliert. Eine Betreuungsperson wohnte im Haushalt der pflegebedürftigen Person, während die zweite Betreuungsperson im Herkunftsland wie beispielsweise Ungarn oder Slowakei war. Um für diese Form der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten eine rechtliche Grundlage zu schaffen, wurden zwischen Oktober 2006 und Januar 2009 eine Reihe von Änderungen im Fremdenrecht, im Arbeits- und Steuerrecht, im Sozialversicherungsrecht, im Berufs- und Pflegerecht und im Verfassungsrecht vorgenommen.<sup>85</sup>

Die arbeitsrechtliche Basis für die Rund-um-die-Uhr-Betreuung wurde 2007 mit dem Hausbetreuungsgesetz (HBeG)<sup>86</sup> geschaffen. Die Betreuung in Privathaushalten kann im Rahmen einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit erfolgen. Im Fall eines Arbeitsverhältnisses (unselbständige Erwerbstätigkeit) kommt – neben speziellen Bestimmungen<sup>87</sup> – das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG)<sup>88</sup> zur Anwendung. Allerdings kommen die Bestimmungen des HGHaG zu Arbeitszeit und Entlohnung von Mehrarbeit sowie zu Freizeit in der 24-Stunden-Pflege, nicht zur Anwendung.<sup>89</sup> Trotz großer Kritik in der Entstehungsphase des HBeG wurde es in dieser Form beschlossen. Kritisiert wurde unter anderem, dass dieses Gesetz zu hoher Scheinselbständigkeit führen werde. Das Gesetz sollte Rechtssicherheit für die PersonenbetreuerInnen schaffen, was gerade durch Scheinselbständigkeit umgangen und nicht erreicht werden kann.<sup>90</sup> Durch die Möglichkeit der Selbständigkeit werden Haushalte von arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen entbunden und das Entgelt kann frei vereinbart werden.<sup>91</sup> Durch diese Unterminierung arbeitsrechtlicher Mindeststandards werden „ausbeuterische Arbeitsbedingungen rechtlich legitimiert“.<sup>92</sup>

<sup>84</sup> Eben da S.

<sup>85</sup> A. Kretschmann, A. Pilgram, *Verrechtlichung des transnationalen Pflegearbeitsmarkts. Die Versteinerung sozialer Ungleichheit*, in J. Dahlvik, H. Fassmann, W. Sievers (Hg.), *Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich*, Jahrbuch 1/2011, S. 110 ff. Beginn dieser Serie an gesetzlichen Änderungen zur Legalisierung der sog. „24-Stunden-Pflege“ war eine Novelle zur AusländerbeschäftigungsVO vom 25. 10.2006 (BGBl. II Nr. 405/2006), die eine Beschäftigung in Österreich in den Bereichen Pflege und Betreuung in Privathaushalten für Personen aus jenen EU-Ländern ermöglichte, die zu diesem Zeitpunkt noch Übergangsbestimmungen zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterlagen. Somit stellte die Beschäftigung der 24-Stunden-PflegerInnen kein Verstoß gegen das AuslBG mehr da. Siehe dazu Drott, Felice - *Pflegerinnen aus Osteuropa gesucht“: Eine intersektionale Analyse des Hausbetreuungsgesetzes (HBeG)*. S. 37, I. Moritz, *Vom Dienstmädchen zur ausländischen Pflegerin – Kontinuitäten der Rechtlosigkeit*, in *juridikum 2007*, S. 150, A. Bachinger, *Der irreguläre Pflegearbeitsmarkt. Zum Transformationsprozess von unbezahlter in bezahlte Arbeit durch die 24-Stunden-Pflege*, S. 126.

<sup>86</sup> Bundesgesetz, mit dem Bestimmungen über die Betreuung von Personen in privaten Haushalten erlassen werden (Hausbetreuungsgesetz - HBeG) und mit dem die Gewerbeordnung 1994 geändert wird, BGBl. I Nr. 33/2007 idF BGBl. I Nr. 57/2008.

<sup>87</sup> Voraussetzungen sind beispielsweise: Gewährung einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens der gleichen Dauer nach einer Arbeitsperiode von höchstens 14 Tagen, Aufnahme der Betreuungskraft im Haushalt der zu pflegenden Person, siehe § 1 (2) Z 3 und 5 HBeG.

<sup>88</sup> BGBl. Nr. 235/1962 idF BGBl. I Nr. 100/2002.

<sup>89</sup> D. Lutz, *Hausbetreuungsgesetz 2007*, in DRdA 2007, 420 (Heft 5 v. 1.10.2007), siehe § 3 (1) HBeG.

<sup>90</sup> A. Bachinger, *Der irreguläre Pflegearbeitsmarkt. Zum Transformationsprozess von unbezahlter in bezahlte Arbeit durch die 24-Stunden-Pflege*, S. 129-132 und D. Lutz, *Hausbetreuungsgesetz 2007*, in DRdA 2007, 421-422 (Heft 5 v. 1.10.2007).

<sup>91</sup> I. Moritz, *Vom Dienstmädchen zur ausländischen Pflegerin – Kontinuitäten der Rechtlosigkeit*, in *juridikum 2007*, S. 150 -151.

<sup>92</sup> Drott, Felice - *Pflegerinnen aus Osteuropa gesucht“: Eine intersektionale Analyse des Hausbetreuungsgesetzes (HBeG)*. S. 80.



Die von dieser Kritik erwartete, weitaus höhere Anzahl an selbständig tätigen BetreuerInnen im Vergleich zu unselbständig Tätigen, hat sich bestätigt. Die Möglichkeit der Selbständigkeit – eigentlich Scheinselbständigkeit – bietet neben finanziellen Vorteilen auch weniger bürokratische Hürden.<sup>93</sup> Der Anteil der Angestellten gegenüber dem der Selbständigen ist verschwindend gering.<sup>94</sup> Zahlen aus 2012 zeigen, dass rund 97 Prozent aller BetreuerInnen selbständig erwerbstätig sind.<sup>95</sup> Ein Großteil der PersonenbetreuerInnen kommt aus der Slowakei (28.854) und Rumänien (19.891). Nach Slowakei und Rumänien kommen die meisten BetreuerInnen aus Ungarn (3.310).<sup>96</sup>

Dieser rechtliche Rahmen stellt eine gesetzliche Schwächung der ArbeitnehmerInnen dar. Eine gesellschaftlich notwendige Tätigkeit wird zur Dienstleistung, die jenseits eines staatlichen Angebots im Rahmen des Wohlfahrtsstaates privat organisiert wird. Diese Selbständigkeit, bei der das Entgelt frei vereinbart wird, schafft die Möglichkeit, für ArbeitgeberInnen möglichst wenig zu bezahlen und im Wettbewerb der konkurrierenden ArbeitnehmerInnen auf deren Kosten zu profitieren. Der Wettbewerb gestaltet sich auf Basis der Migrationsnotwendigkeiten von Frauen aus „neuen“ EU Ländern.

„Die einzige zu diesem Zeitpunkt mögliche Verallgemeinerung ist, dass die Lohnunterschiede der Herkunfts- und der Zielländer einen wichtigen Migrationsimpuls für Menschen darstellen, die ihr Land verlassen. Die wichtigsten Wanderungsmotive sind der Wunsch nach einem höheren Lebensstandard für sich selbst und die eigenen Kinder, die Absicht, finanzielle Hilfe bei der Ausbildung der Kinder und bei Gesundheitsproblemen in der Familie leisten zu können, sowie die Flucht aus Beziehungsproblemen.“<sup>97</sup>

Auch in einem Interview wird das bestätigt: Es wird geschildert, dass eine ungarische Pflegebetreuerin dem Preisdruck seitens rumänischer und bulgarischer BetreuerInnen ausgesetzt war. Im Allgemeinen herrsche „ein Gefühl der Konkurrenz zwischen den PflegerInnen, und nicht ein kollegiales Klima“.<sup>98</sup> Nur ein hohes Lohngefälle macht die 24-Stunden-Pflege attraktiv. Aus Sicht einer Agentur, die BetreuerInnen aus Osteuropa nach Österreich vermittelt, ist das eine Herausforderung. Gehaltsniveaus nähern sich immer mehr westlichen Niveaus an, womit die Rekrutierung „zunehmend ostwärts“ verlagert werden muss.<sup>99</sup>

<sup>93</sup> Drott, Felice - *Pflegerinnen aus Osteuropa gesucht*: Eine intersektionale Analyse des Hausbetreuungsgesetzes (HBeG). S. 50.

<sup>94</sup> A. Kretschmann, A. Pilgram, *Verrechtlichung des transnationalen Pflegearbeitsmarkts. Die Versteinigung sozialer Ungleichheit*, in J. Dahlvik, H. Fassmann, W. Sievers (Hg.), *Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich*, Jahrbuch 1/2011, S. 111.

<sup>95</sup> BMASK, *Sozialbericht 2011 – 2012, Ressortaktivitäten und sozialpolitische Analysen*, S. 132. (Verfügbar unter [http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/7/2/CH2171/CMS1353079209699/sozialbericht\\_2011\\_gesamt.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/7/2/CH2171/CMS1353079209699/sozialbericht_2011_gesamt.pdf) 16.6.2014).

<sup>96</sup> Vortrag T. Neumann (SVA), *Personenbetreuer – Fakten & Mythen*, Vortrag im Rahmen der Hilfswerk Enquete am 25. Oktober 2013, 24-Stunden-Betreuung zwischen Mythos und Realität, verfügbar unter: [http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete\\_25okt2013\\_pr%C3%A4sentation.pdf](http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete_25okt2013_pr%C3%A4sentation.pdf) (16.6.2014).

<sup>97</sup> Helma Lutz: *Intime Fremde. Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa*, verfügbar unter: <http://www.eurozine.com/articles/2007-08-31-Lutz-de.html>, (21.07.2014)

<sup>98</sup> INT 3.

<sup>99</sup> Vortrag G. Euler, *Die Rekrutierung in der 24h Betreuung*, Vortrag im Rahmen der Hilfswerk Enquete am 25. Oktober 2013, 24-Stunden-Betreuung zwischen Mythos und Realität, verfügbar unter: [http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete\\_25okt2013\\_pr%C3%A4sentation.pdf](http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete_25okt2013_pr%C3%A4sentation.pdf) (17.6.2014).

Die PersonenbetreuerInnen sind in der Regel von der Agentur die sie vermittelt, abhängig.<sup>100</sup> Es wird geschildert, dass Honorare nicht von der Familie ausbezahlt werden, sondern über die Agentur. Ein großer Teil des Geldes, das die Familie bezahlt, zieht die Agentur für oftmals nicht nachvollziehbare Aufwendungen wie Transportkosten oder Ersatzkraft-Bereitstellungen ab. Zudem müssten sich BetreuerInnen verpflichten, einen bestimmten Transportdienst zu nutzen.<sup>101</sup> In Fall 5 werden diese Gepflogenheiten bestätigt. Eine Betreuerin aus Rumänien hätte auch über eine Agentur bezahlt werden sollen. Zudem wurde ihr ein Vertrag in einer Sprache (Deutsch) vorgelegt, den sie nicht verstand und ihr Personalausweis wurde für längere Zeit vom Vermittler einbehalten.<sup>102</sup> Für eine Vermittlung an eine Familie vor vier Jahren bezahlt eine Betreuerin aus der Slowakei nach wie vor eine Gebühr von € 600,- jährlich an die Agentur.<sup>103</sup>

Weiterer ausbeutungsbegünstigender Faktor neben Lohndumping und Abhängigkeit von einer Agentur, ist die unklare Regelung über die genauen Aufgaben und Pausen der PersonenbetreuerInnen. Es hängt von der zu pflegenden Person ab, welche Aufgaben zu erledigen sind. Neben Pflegediensten müssen zudem möglicherweise auch gekocht und geputzt werden. Pausen wurden im Fall von einer Familie einfach nicht berücksichtigt. Diese seien laut Agentur „Ausmachungssache“ mit der Familie.<sup>104</sup>

Die Verrechtlichung durch das HBEG führte daher nur auf formaler Ebene zu einem Zugewinn an Rechten. Im Wesentlichen haben sich die Arbeitsbedingungen für die PersonenbetreuerInnen, im Vergleich zu den Bedingungen während der Irregularität der 24-Stunden-Pflege, nicht geändert. Die gesetzlichen Änderungen führten nur sehr bedingt zu „einer vergrößerten ökonomischen, sozialen und politischen Teilhabe“ der BetreuerInnen aus den „neuen“ EU-Ländern in Österreich.<sup>105</sup>

## Landwirtschaft

Aufgrund der Arbeitsspitzen in der industriellen Landwirtschaft gibt es verschiedene Formen einer nur kurzzeitig ausgelegten Beschäftigung. Im Allgemeinen wird zwischen SaisonarbeiterInnen und ErntehelferInnen unterschieden. SaisonarbeiterInnen arbeiten insgesamt maximal sechs Monate im Jahr im selben Betrieb, ErntehelferInnen arbeiten maximal sechs Wochen pro Erntearbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb.<sup>106</sup> Der für diese Gruppe anwendbare Kollektivvertrag für Wien, Burgenland und Niederösterreich regelt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden, zu Spitzenzeiten darf auf maximal 43 Stunden ausgedehnt werden.<sup>107</sup> Der Stundenlohn muss laut

<sup>100</sup> Vortrag J. Winkelmann, *Double standards in regulating migrant care work? Analysing cleavages in the care labour market in Austria*, Vortrag im Rahmen Seminars on household services in Europe, Paris, 3-4. Oktober 2013, verfügbar unter: [http://www.euro.centre.org/-data/ecab/Winkelmann\\_Schmidt\\_Leichsenring\\_Double\\_standards\\_Paris\\_Sciences\\_Po.pdf](http://www.euro.centre.org/-data/ecab/Winkelmann_Schmidt_Leichsenring_Double_standards_Paris_Sciences_Po.pdf)

<sup>101</sup> A. Staudacher, *Missstände bei 24-Stunden-Betreuung* (Kurier v. 27. Jänner 2014), <http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/pflege-missstaende-bei-24-stunden-betreuung/48.200.464> (17.6.2014).

<sup>102</sup> Siehe Fallbeschreibung zu Fall 5.

<sup>103</sup> M. Herzog, *Wer sind die Frauen, die unsere Eltern pflegen?* (Welt der Frau 06/14).

<sup>104</sup> Siehe Fallbeschreibung zu Fall 5 und INT 3.

<sup>105</sup> A. Kretschmann, A. Pilgram, *Verrechtlichung des transnationalen Pflegearbeitsmarkts. Die Versteinigung sozialer Ungleichheit*, in J. Dahlvik, H. Fassmann, W. Sievers (Hg.), *Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich*, Jahrbuch 1/2011, S. 121.

<sup>106</sup> Kollektivvertrag für Saisonarbeiter(innen) in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien, Stand 1. März 2014, § 2 Z 3.

<sup>107</sup> Kollektivvertrag für Saisonarbeiter(innen) in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien, Stand 1. März 2014, § 4 Z 1 iVm Z 2 a.

Kollektivvertrag € 8,63 (brutto) betragen.<sup>108</sup> Im Allgemeinen wird beobachtet, dass eine Beschäftigung in der Landwirtschaft ohne jede Anmeldung bei der Sozialversicherung rückläufig ist. Aber dafür steigen die Zahlen zur „Scheinteilzeit“ in der Landwirtschaft.<sup>109</sup> Früher musste eine Saisonbewilligung mit einer vollzeitlichen Anmeldung bei der Sozialversicherung verbunden werden. Seit dies nicht mehr notwendig ist für SaisonarbeiterInnen aus den „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten, gab es verstärkte Rückmeldungen auf Teilzeitniveau oder auf eine geringfügige Beschäftigung.<sup>110</sup> Ein/e InterviewpartnerIn kann dies für alle relevanten Sektoren bestätigen und beschreibt die Situation folgendermaßen: „Leider ist das seit der Arbeitsmarktöffnung auch vermehrt der Fall. Nach der Öffnung sind viele Leute zu uns gekommen und haben gesagt, sie wurden umgemeldet, arbeiten aber immer noch dieselben Stunden.“<sup>111</sup> Diese Rückmeldungen haben weitreichende Folgen, da beispielsweise Pensions- oder Versehrtenrentenansprüche zu niedrig bemessen werden.<sup>112</sup> Um Praktiken wie diesen entgegenzuwirken, werden bei gewerkschaftlich organisierten Stammtischen für LandarbeiterInnen in Ungarn österreichische arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Standards erläutert. Insbesondere jüngere ArbeiterInnen sollen darüber aufgeklärt werden, was wichtig ist, um „mit 60 einen Pension“ zu bekommen.<sup>113</sup> Wohnen die ArbeiterInnen am Gelände der Landwirtschaft während der Ernte, was häufig der Fall ist, ist beispielsweise für das Burgenland geregelt, dass diese Unterkünfte „für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet“ werden müssen.<sup>114</sup> Wohnräume müssen versperrbar sein, ein direkt ins Freie führendes Fenster haben und pro Person in einem Zimmer müssen mindestens 10 m<sup>3</sup> Raum zur Verfügung stehen.<sup>115</sup>

Die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft werden in manchen Fällen und Interviews als „menschenunwürdig“ oder „unmenschlich“ beschrieben und die ArbeiterInnen würden „wie Tiere“ behandelt.<sup>116</sup> Schlafräume sind zu klein; ArbeiterInnen mussten in einem Fall in der Werkshalle ohne Fenster nach draußen nächtigen, Lärm und Gestank machten einen Schlaf fast

unmöglich. Andere wiederum übernachteten in Containern, die im Sommer sehr heiß wurden. Zudem waren sanitäre Anlagen nicht ausreichend verfügbar und Toiletten und Duschen wurden nicht für Männer und Frauen getrennt zur Verfügung gestellt. Schutzkleidung oder notwendiges Arbeitsmaterial für, in diesem Fall das Ernten von Zwiebeln, wurden in Rechnung gestellt. Für die Nutzung der Waschmaschine mussten € 25,- bezahlt werden.<sup>117</sup>

<sup>108</sup> Kollektivvertrag für Saisonarbeiter(innen) in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien, Stand 1. März 2014, § 6. Die Lohnsätze für ErntehelferInnen sind in den Bundesländern unterschiedlich hoch. Während beispielsweise ein/e ErntehelferIn in Oberösterreich einen Bruttomonatslohn von mindestens € 1.090,- erhalten muss, liegt in Tirol der Mindestlohn bei € 1.125,- brutto monatlich. Siehe dazu Kollektivvertrag für Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben und in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen im Bundesland Oberösterreich (gültig ab 1. September 2013), Anlage 1 und Kollektivvertrag für die Landarbeiter Tirols, gültig ab 1.1.2014, Anlage I (N).

<sup>109</sup> M. Schneider, *Scheinteilzeitbeschäftigung als neue Hauptproblemzone*, in grüne welt – magazin der nö landarbeiterkammer 588/2012, S. 2, <http://www.landarbeiterkammer.at/noe/images/flash/GW588/page.pdf> (24.6.2014).

<sup>110</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.13.

<sup>111</sup> INT 1.

<sup>112</sup> H. Gleich, *Arbeitsunfälle offenbaren mutmaßlichen Missbrauch auf Kosten der Dienstnehmer*, in grüne welt – magazin der nö landarbeiterkammer 595/2013, S. 3, <http://www.landarbeiterkammer.at/noe/images/flash/GW595/page.pdf> (letzter Zugriff 24.6.2014).

<sup>113</sup> Siehe INT 4.

<sup>114</sup> § 88 g (1) der Burgenländischen Landarbeitsordnung, LGBl. Nr. 37/1977 idF LGBl. Nr. 79/2013.

<sup>115</sup> § 38 Burgenländische Arbeitsstättenverordnung in der Land- und Forstwirtschaft, LGBl. Nr. 107/2002 idF LGBl. 11/2012.

<sup>116</sup> Siehe INT 1 und Fall 3.

<sup>117</sup> Siehe Fall 3 und INT 4.

## Reinigung

In Bezug auf Reinigungstätigkeiten kann zwischen Reinigung von gewerblich genutzten Räumen und der Reinigung von Privathaushalten unterschieden werden. Für das Reinigen von beispielsweise Büros oder Hotelzimmern regelt der entsprechende Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden.<sup>118</sup> Laut Arbeitsinspektion sind in der Büroreinigung kaum Arbeitszeitüberschreitungen zu beobachten, eher in Bereichen in denen rund um die Uhr gearbeitet wird, wie bei öffentlichen WC-Anlagen. Dadurch aber, dass ArbeitnehmerInnen häufig für mehrere ArbeitgeberInnen tätig sind, werden so entstehende überlange Gesamtarbeitszeiten für die Arbeitsinspektion de facto nicht kontrollierbar.<sup>119</sup> Arbeitsbedingungen im Reinigungsgewerbe werden im Allgemeinen als nicht zufriedenstellend eingestuft. Als besondere Belastung in der sogenannten Unterhaltsreinigung, also beispielsweise in Bürogebäuden, wird die branchentypische Arbeitszeit empfunden. Dazu zählt, dass sehr früh oder sehr spät gearbeitet werden muss und dass die Arbeitszeit geteilt ist.<sup>120</sup> In einer von der Gewerkschaft VIDA durchgeführten Studie gibt fast die Hälfte der Befragten an, nicht mit ihrem Einkommen auszukommen. Neun von Zehn sind laut dieser Studie auf Transferleistungen angewiesen, wobei insbesondere Frauen auf die Unterstützung durch ihren Partner angewiesen sind. Mehr als die Hälfte findet, dass sie für die Arbeit nicht gerecht entlohnt wird.<sup>121</sup>

Zentral für die arbeitsrechtliche Regelung der Reinigung in Privathaushalten ist das HGHaG. Die Normalarbeitszeit für Hausgehilfinnen, die nicht im Haushalt wohnen, beträgt 86 Stunden in zwei Wochen. Die Normalarbeitszeit beträgt daher im Schnitt 43 Stunden in der Woche, was höher als die nach dem Arbeitszeitgesetz geregelte 40-Stunden-Woche ist.<sup>122</sup> Zudem sind Privathaushalte von der Kontrolle durch die Arbeitsinspektion ausgenommen, wodurch die Arbeitsbedingungen nicht überprüft werden können.<sup>123</sup>

Für das stundenweise Arbeiten in einem Haushalt, wie zB das Reinigen des Haushalts für zwei Stunden in der Woche, wurde 2006 der sogenannte Dienstleistungsscheck eingeführt. Ähnlich wie bei der Diskussion um die 24-Stunden-Pflege war die Intention des neu geschaffenen Gesetzes, die stundenweise Tätigkeit von Frauen in Haushalten zu legalisieren. Allerdings zeigt sich auch hier, dass das Ziel der „Legalisierung“ zu keiner verbesserten arbeitsrechtlichen Situation für die in diesem Bereich tätigen ArbeitnehmerInnen führte. Als eine „neue Form eines besonders prekären

<sup>118</sup> Rahmenkollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten, Stand 1.1.2013 (Hinterlegte Fassung beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), § 6.

<sup>119</sup> Arbeitsinspektion, *Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe*, 2011, S. 5-6.

<sup>120</sup> Arbeitsinspektion, *Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe*, 2011, S. 31-32.

<sup>121</sup> Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Studie „Beschäftigte im Reinigungsgewerbe“ - [http://www.vida.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Zusammenfassung\\_Ergebnisse\\_der\\_Studie\\_%2522Besch%25E4ftigte\\_im\\_Reinigungsgewerbe%2522.pdf%22&blobkey=id&root=S03&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1382522844107](http://www.vida.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Zusammenfassung_Ergebnisse_der_Studie_%2522Besch%25E4ftigte_im_Reinigungsgewerbe%2522.pdf%22&blobkey=id&root=S03&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1382522844107) (26.6.2014).

<sup>122</sup> § 5 (1) Z 2 lit. d HGHaG und § 3 (1) AZG, BGBl. Nr. 461/1969 idF 71/2013.

<sup>123</sup> § 1(2) Z 6 ArbIG (Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl.Nr. 27/1993 idF BGBl I Nr. 35/2012 und I. Moritz, *Vom Dienstmädchen zur ausländischen Pflegerin – Kontinuitäten der Rechtlosigkeit*, in *juridikum* 2007, S. 149.

Arbeitsverhältnisses“ betitelt<sup>124</sup>, stößt der Dienstleistungsscheck in der Bevölkerung auch auf wenig Resonanz. Allerdings stieg die Verwendung des Schecks in den letzten Jahren.<sup>125</sup>

Mit den Schecks, die im Internet oder zB in Trafiken erhältlich sind, können stundenweise eingesetzte sogenannte „Haushaltshilfen“ bezahlt werden. Das Arbeitsverhältnis ist auf maximal einen Monat befristet. Die einzelnen befristeten Arbeitsverhältnisse können aber uneingeschränkt hintereinander gereiht werden.<sup>126</sup> Das ist eine Ausnahme vom allgemein geltenden Kettenarbeitsverbot, was zu Nachteilen für die Beschäftigten führt. So gibt es beispielsweise keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und keinen Kündigungsschutz bei Schwangerschaft.<sup>127</sup> Pro Monat dürfen die Zahlungen die Geringfügigkeitsgrenze von € 541,52 nicht überschreiten.<sup>128</sup> Somit sind die im Haushalt Beschäftigten zwar unfallversichert, aber nicht krankenversichert. Der zu zahlende Mindestlohn ist der seit 2013 bestehende Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte in Österreich.<sup>129</sup> Wird in Wien mit dem Dienstleistungsscheck bezahlt, so muss der Stundenlohn mindestens € 9,67<sup>130</sup> betragen.<sup>131</sup> Neben den rechtlichen Nachteilen gibt es auch praktische Nachteile für die Beschäftigten. Während für den/die ArbeitgeberIn der Scheck bequem im Internet erworben werden kann, kann der Scheck von den Beschäftigten nur durch Übermittlung an die Gebietskrankenkasse eingelöst werden.<sup>132</sup>

In den mit Gewerkschaften durchgeführten Interviews wird betont, dass besonders Sektoren mit Ausbeutung in Zusammenhang gebracht werden, in denen keine Vorkenntnisse verlangt werden. Dazu zählt die Reinigung. In einem österreichisch-ungarischen Beratungsprojekt der Gewerkschaften wird mehr Bedarf an Beratung für Reinigungspersonal geortet. Aufgrund von Sprachbarrieren „entgeht ihnen vieles“. „Fehlende Sprachkenntnisse und Kenntnisse über das Rechtssystem“ seien ausschlaggebend<sup>133</sup> dafür, ob Unterentlohnung oder Ausbeutung geschieht oder nicht. Kollektivvertraglich ist ein Stundenlohn von mind € 8,08 (brutto) für ArbeitnehmerInnen vereinbart, die beispielsweise Bürohäuser, Verwaltungsgebäude oder Fabriken reinigen.<sup>134</sup> Für die Reinigung in Hotels muss ein Stundenlohn von mindestens € 8,72 (brutto) bezahlt werden.<sup>135</sup>

2011 erging in Vorarlberg eine Verurteilung wegen Menschenhandel (§ 104a StGB) im Reinigungssektor. Sechs rumänische StaatsbürgerInnen wurden im Zuge von Arbeiten in der

<sup>124</sup> Parlamentarische Anfrage der Abgeordneten Öllinger, Freundinnen und Freunde zu „Megaflop Dienstleistungsscheck“, 1733/J XXIII.GP (5.11.2007).

<sup>125</sup> H. Lazar, *Dienstleistungsscheck floppt weiterhin*, oe1.ORF.at, 8.11.2013.

<sup>126</sup> § 1 (3) DLSG (Dienstleistungsscheckgesetz, BGBl I Nr.45/2005 idF BGBl I Nr. 30/2014).

<sup>127</sup> I. Moritz, *Vom Dienstmädchen zur ausländischen Pflegerin – Kontinuitäten der Rechtlosigkeit*, in *juridikum* 2007, S. 149.

<sup>128</sup> <https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/about/arbeitnehmer.jsf?conversationContext=1> (17.7.2014). Der Betrag von € 541,52 umfasst die Geringfügigkeitsgrenze von € 395,31 pro Monat und zusätzlich zu zahlende Urlaubersatzleistungen und anteilige Sonderzahlungen, die mit dem Dienstleistungsscheck abgegolten werden.

<sup>129</sup> BGBl II Nr. 418/2012. Für manche Bundesländer gibt es Übergangsbestimmungen, daher bestehen nach wie vor unterschiedliche Mindestlohntarife.

<sup>130</sup> Dieser Betrag umfasst den Mindestlohntarif zuzüglich der Urlaubersatzleistungen und anteiligen Sonderzahlungen.

<sup>131</sup> [http://www.vaeb.at/portal27/portal/vaebportal/content/contentWindow?contentid=10007.721475&action=2&viewmode=content#m116212\\_6](http://www.vaeb.at/portal27/portal/vaebportal/content/contentWindow?contentid=10007.721475&action=2&viewmode=content#m116212_6) (17.6.2014).

<sup>132</sup> H. Lazar, *Dienstleistungsscheck floppt weiterhin*, oe1.ORF.at, 8.11.2013.

<sup>133</sup> Siehe INT 1 und INT 4.

<sup>134</sup> Lohnvereinbarung für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten (Hinterlegte Fassung beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – Abschlussinformationen 2014), Lohngruppe 6.

<sup>135</sup> Lohngruppe 3. Betrag entspricht dem Bruttogehalt pro Stunde.

Reinigung ausgebeutet, ihnen wurden lukrative Jobs mit Unterkunft und Essen versprochen. Die Unterkunft entpuppte sich allerdings als eine Kellerwohnung. Sie wurden zur Reinigung von Schulen, Hotels oder Büros herangezogen und schilderten Arbeitstage von ca 12 Stunden. Für die Vermittlung wurden bis zu 77 Prozent der Einkünfte aus der Reinigung einbehalten, zu etwa € 30.000,- Euro soll die Verurteilte durch Ausbeutung gelangt sein. Die Reinigungskräfte selber erhielten um die € 700,- pro Monat. Der Fall wurde durch eine Kontrolle der Finanzpolizei in einem Hotel ins Rollen gebracht, bei der aufgrund des niedrigen Lohns und der desolaten Wohnräumlichkeiten der Verdacht auf Ausbeutung im Zusammenhang mit Menschenhandel geäußert und weitergeleitet wurde.<sup>136</sup> Die Betroffenen wurden nach Aufdeckung des Falls wieder nach Rumänien gebracht, erhielten weder eine Entschädigung, noch den nicht bezahlten Lohn.

### Gastronomie/Tourismus

In der Gastronomie ist kollektivvertraglich eine Fünf-Tage-Woche mit einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden vorgesehen. Nach Beendigung eines Arbeitstages muss eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.<sup>137</sup> Der Mindestlohn im Hotel- und Gastgewerbe für ArbeiterInnen beträgt monatlich € 1.320,- (brutto).<sup>138</sup> Dieser monatliche Mindestlohn muss zB in Wien und Burgenland Hilfskräften in der Küche oder im Service bezahlt werden.<sup>139</sup> Im Allgemeinen sinkt die Arbeitszufriedenheit der in der Tourismus-Branche Beschäftigten und die Arbeit ist uA von äußerst instabilen Arbeitsverhältnissen geprägt.<sup>140</sup> Für den Tourismus ist eine saisonal schwankende Nachfrage nach „billigen“ Arbeitskräften charakteristisch. Die Praxis zeigt, dass Lohndumping neben der Bau, Landwirtschaft und Arbeitskräfteüberlassung, gehäuft in der Gastronomie auftritt.<sup>141</sup>

In einem österreichisch-ungarischen Beratungsprojekt der Gewerkschaften werden ca. 25 Prozent aller Beratungen im Bereich des Tourismus durchgeführt.<sup>142</sup> Die Praxis der „Unteranmeldung von ArbeiterInnen an die Sozialversicherung“<sup>143</sup> lässt sich auch in der Gastronomie beobachten. In einem Restaurant im Burgenland wurden mehrere UngarInnen Teilzeit angemeldet, trotz faktischer Vollzeit-Beschäftigung. Monatlich wurde pauschal ein Lohn von € 1.000,- überwiesen, aber Mehrarbeit und Überstunden wurden entweder nur teilweise oder gar nicht bezahlt.<sup>144</sup> In einem Interview wird geschildert, dass ein Mann in einer Pizzeria für 20 Stunden in der Woche angemeldet war, aber 45 bis

<sup>136</sup> Siehe Vortrag im Rahmen des Seminars „Menschenhandel unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsausbeutung“ des BMJ, 20. Juni 2013. Siehe dazu auch „Menschenhandel: „Big Business“ mit modernen Sklaven“, Die Presse vom 18.10.2011, [http://diepresse.com/home/panorama/welt/701878/Menschenhandel\\_Big-Business-mit-modernen-Sklaven](http://diepresse.com/home/panorama/welt/701878/Menschenhandel_Big-Business-mit-modernen-Sklaven) (26.6.2014).

<sup>137</sup> Siehe dazu auch § 12 (1) AZG.

<sup>138</sup> Siehe dazu Kollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe, 1.5.2013 (Hinterlegte Fassung beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) sowie Kollektivvertrag – Kurzübersicht (1.5.2013).

<sup>139</sup> Lohntabelle – Löhne für das Hotel- und Gastgewerbe im Burgenland (gültig ab 1.5.2013) und Lohntabelle – Löhne für das Gastgewerbe in Wien (gültig ab 1.5.2013).

<sup>140</sup> VIDA, Presseunterlage: Arbeitsklimaindex Tourismus – Erfolgsrezept Weiterbildung (Pressekonferenz am 27.8.2013).

<sup>141</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S. 69.

<sup>142</sup> Siehe INT 1.

<sup>143</sup> B. Haidinger, *Arbeiten ohne Papier!? Bedingungen un(ter)dokumentierter Arbeit von MigrantInnen in Österreich*, Vortrag im Rahmen der Konferenz „Un(ter)dokumentiert Arbeiten in Europa“, JKU Linz, 5.12.2011, verfügbar unter [http://www.iku.at/soz/content/e94924/e99254/e147095/e147233/PrsentationvonBettinaHaidinger\\_ger.pdf](http://www.iku.at/soz/content/e94924/e99254/e147095/e147233/PrsentationvonBettinaHaidinger_ger.pdf) (20.6.2014).

<sup>144</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S. 69.

50 Stunden wöchentlich gearbeitet hat. Ihm wurde kommuniziert, dass, sollten ihm die Bedingungen nicht passen, Viele warten würden, um zu diesen Bedingungen arbeiten zu können.<sup>145</sup>

Praktiken wie die oben genannten können Ausbeutung bedeuten. Vergleichbar mit dem Reinigungssektor wird auch im Bereich der Gastronomie angenommen, dass der Sektor deshalb von Arbeitsausbeutung besonders gefährdet ist, weil für die Arbeit keine Vorkenntnisse oder spezielle Ausbildung benötigt werden.<sup>146</sup>

---

<sup>145</sup> Siehe INT 3.

<sup>146</sup> Siehe INT 4.

Es wurden bereits mehrere Branchen genannt, die ein stärkeres Risiko für Unterentlohnung oder ausbeuterische Arbeitsverhältnisse aufweisen. In den Interviews werden beispielsweise die Bereiche Landwirtschaft, Dienstleistung, Pflege, Gastgewerbe und Reinigung als risikoreich eingestuft. Ausschlaggebend wäre laut InterviewpartnerInnen, dass man für diese Bereiche wenig Vorwissen oder Ausbildung bedürfe. Je höher die Qualifikation, desto weniger leicht ließe sich ein/e ArbeitnehmerIn ausbeuten.<sup>147</sup> Weiters wird in der ADSTRINGO Studie Helsinki 2013 darauf hingewiesen, dass es insbesondere Bereiche betrifft, die arbeitsintensiv sind und wo Arbeit nicht oder nur wenig reduziert werden kann. Um Kosten zu sparen, wenden ArbeitgeberInnen Methoden an, die zur Neustrukturierung der Arbeitsverteilung führen.<sup>148</sup> Wie zB das Erwarten von erhöhter Flexibilität der DienstnehmerInnen, wachsende Anzahl an Teilzeit- oder befristeter Beschäftigung. Auch undurchschaubare Strukturen von Liefer- oder Beschaffungsketten zählt als Faktor, wobei hier die Erkenntnisse, dass sich besonders am Ende der Kette das Risiko für Ausbeutung erhöht, relevant sind.<sup>149</sup>

Übergreifend über alle gefährdeten Sektoren lassen sich Risikofaktoren erkennen, die in verschiedene Phasen zusammengefasst werden können. Risikofaktoren, die zu Ausbeutung der Arbeitskraft führen und diese ermöglichen, entstehen bereits bei den **Hintergründen, sich eine Beschäftigung in Österreich** zu suchen. Die hohen Lohnunterschiede zwischen Österreich und Ungarn und die schwache soziale Absicherung sind Gründe für MigrantInnen, ihre Heimatländer zu verlassen. Die DienstnehmerInnen haben häufig keine ausreichenden Kenntnisse über ihre Rechte und darüber, wohin sie sich bei Problemen im Zielland wenden können, oft nehmen sie aus Notgründen auch Benachteiligungen und schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf, was eine Ausgangslage für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse ist. Unternehmen, die ihre Kosten minimieren wollen, nutzen das immer wieder aus. Weitere Risikofaktoren gibt es in den Bereichen des **Zugangs zu Beschäftigung**, Anwerbung und Vermittlung, sowohl über private (Familien-)Kontakte als auch über Vermittlungsagenturen. Nach dem Zugang zur Beschäftigung bergen **Formen der Beschäftigung** wie uA Teilzeit oder Scheinselbständigkeit zahlreiche Risiken, die eine Unterentlohnung erlauben. Weitere Risikofaktoren sind im Bereich des oft hürdenreichen Zugangs zum Recht erkennbar. Um Betroffenen **Zugang zum Recht** zu ermöglichen, bedarf es gezielter Informationen. Zugang zu Information ist essentiell, um beispielsweise vorenthaltene Löhne einzufordern. Doch auch der Zugang zu Information ist nicht gesichert und beinhaltet viele Hindernisse.

### ARBEITSAUSBEUTUNG TROTZ RECHTLICHER GLEICHSTELLUNG VON EU-BÜRGERINNEN IN ÖSTERREICH

**Mit Hilfe der rechtlichen Analyse und der Datenanalyse können als Ergebnis dieses Berichtes Risikofaktoren beschrieben werden, die möglichen Hintergründe der Arbeitsausbeutung sind.**

Die globalen Lohnunterschiede, die wachsende Arbeitsmobilität und die Freizügigkeit innerhalb der EU sind die Hauptgründe für die immer größere Migration in Europa. In den Interviews wird auf Ungarn bezogen gezeigt, dass die **wirtschaftlich schlechte Ausgangslage, fehlende Arbeitsplätze** verbunden mit **schlechter sozialer Absicherung** die wichtigsten Faktoren sind, die dazu führen, dass eine Arbeit „unter jeder Bedingung, zu jedem Preis“ gefunden werden muss. Beispielhaft wird

<sup>147</sup> Siehe INT 1, INT 2, INT 4.

<sup>148</sup> ADSTRINGO Studie Helsinki 2013, S. 9.

<sup>149</sup> ADSTRINGO Studie Helsinki 2013, S. 23



angeführt, dass es für eine in Ungarn alleinerziehende Mutter nicht möglich sei, mit dem Karenzgeld ein Kind zu ernähren und das Wohnen zu finanzieren.<sup>150</sup>

Der große Lohnunterschied zwischen Ungarn und Österreich motiviert viele UngarInnen eine Beschäftigung in Österreich zu suchen. Aus der Sicht der Betroffenen, die häufig über keine oder wenig Informationen über die arbeitsrechtlichen österreichischen Bedingungen verfügen, wird eine Unterentlohnung gemessen an hiesigen Lohnstandards verglichen mit der Entlohnung im Heimatland immer noch als angemessen empfunden. In einem Interview wurde dies auf den Punkt gebracht: „Die ungarische Pflegerin sagt ja, dass wenn sie € 600,- von den € 1.000,- behalten kann, sie immer noch doppelt so viel wie im Heimatland hat.“<sup>151</sup> Der Lohnunterschied zwischen Österreich bzw. dem Burgenland und Ungarn wird mit dem Verhältnis 1:5 beschrieben.<sup>152</sup> Allerdings zeigt sich, dass eine Annäherung der Lohnniveaus nicht unbedingt dazu führt, dass adäquatere Löhne bezahlt werden. Viel eher wird die Rekrutierung „zunehmend ostwärts“ verlagert<sup>153</sup>, um weiterhin niedrige Löhne bezahlen zu können. Dies führt zum nächsten Risikofaktor, der Beseitigung des Wettbewerbs seitens der Unternehmen. Oft wird als legitimierende Erklärung für die Ausbeutung angeführt, dass der Druck auf österreichische Unternehmen steigt, da Unternehmen aus dem Ausland Angebote unterbieten und ihre Dienste günstiger anbieten könnten. In dieser Situation kürzen ArbeitgeberInnen den Lohn, oder wenden andere Kosten sparende Methoden durch die Reorganisation der Arbeitsteilung an, um die Gewinnspanne zu erhöhen<sup>154</sup> Diese Argumentation widerspricht jedoch den in dem Bericht ausgeführten Regeln der Entsendung. Ausländische Unternehmen, die ihre DienstnehmerInnen nach Österreich entsenden, müssen nämlich für die Dauer der Entsendung die DienstnehmerInnen gemäß der geltenden österreichischen Entgeltregelungen bezahlen.

## PERSONALBESCHAFFUNG UND MÖGLICHE RISIKOFAKTOREN

Einen weiteren Risikofaktor kann auch die **Personalbeschaffung oder die Vermittlung** darstellen. DienstnehmerInnen haben oft keine ausreichenden Kenntnisse über ihre Arbeitsrechte oder über existierende Unterstützungsangebote. Für die Arbeitssuche sind, besonders wegen dem fehlenden sozialen Netz, Kontakte innerhalb des FreundInnenkreises oder in der Familie sehr wichtig. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die Suche nach dokumentierter Arbeit kaum von der Suche für undokumentiert Arbeitende.<sup>155</sup> In Fall 1 hat sich X aus Ungarn an eine Freundin gewandt, die versprochen hat, sich umzuhören. X wurde schließlich von jemandem kontaktiert.<sup>156</sup> In Fall 3 wurden die rumänischen und ungarischen Arbeitssuchenden durch Mundpropaganda oder durch Familienmitglieder auf ein rumänisches Vermittlungsbüro aufmerksam gemacht.<sup>157</sup> Auch das Internet

<sup>150</sup> Siehe INT 2.

<sup>151</sup> Siehe INT 2.

<sup>152</sup> Siehe INT 1.

<sup>153</sup> Vortrag G. Euler, *Die Rekrutierung in der 24h Betreuung*, Vortrag im Rahmen der Hilfswerk Enquete am 25. Oktober 2013, 24-Stunden-Betreuung zwischen Mythos und Realität, verfügbar unter: [http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c511/HW-Enquete\\_-\\_25okt2013\\_pr%C3%A4sentation.pdf](http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c511/HW-Enquete_-_25okt2013_pr%C3%A4sentation.pdf) (17.6.2014).

<sup>154</sup> Siehe INT 1.

<sup>155</sup> M. Jandl, Expertise: Illegale Ausländerbeschäftigung in Österreich, S. 11, verfügbar unter [http://www.sozialministerium.at/-/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/illegale\\_auslaenderbeschaeftigung\\_in\\_oesterreich%5B1%5D.pdf](http://www.sozialministerium.at/-/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/illegale_auslaenderbeschaeftigung_in_oesterreich%5B1%5D.pdf) (20.6.2014).

<sup>156</sup> Siehe Fall 1.

<sup>157</sup> Siehe Fall 3.

wird benutzt, um eine Arbeit zu finden.<sup>158</sup> Die mangelnde Ortskenntnis, Sprachbarrieren und die schlechte sozio-ökonomische Lage machen die Arbeitssuchenden und ArbeiterInnen gegenüber ArbeitgeberInnen und Vermittlungsfirmen verwundbar.<sup>159</sup> Ein Interviewpartner erwähnte, dass es viele unseriöse Annoncen gebe, die beispielsweise inserieren, dass Deutschkenntnisse für die Arbeit nicht notwendig seien.<sup>160</sup> Während Leiharbeitsunternehmen, „die mehr oder weniger legal Menschen verleihen, (...) sehr darauf bedacht sind nicht in ein schlechtes Licht zu geraten“, wird die Arbeitsvermittlung, „die illegal passiert“ als problematisch angesehen.<sup>161</sup>

Risikofaktoren in der Vermittlung stellen die **Kosten der Vermittlung** dar und die **Abhängigkeit von einem/einer VermittlerIn**. Für die Vermittlung einer Arbeit in der Landwirtschaft wurden € 80,- verlangt, zudem wurden in diesem Fall auch die Transportkosten eingefordert, die nochmals € 70,- Euro ausgemacht haben.<sup>162</sup> Im Bereich der 24-Stunden-Pflege wird berichtet, dass die PersonenbetreuerInnen zwar monatlich Geld von der zu pflegenden Person erhalten, einen Teil des Betrags jedoch an die Vermittlung zurückzahlen müssen.<sup>163</sup> Von einem Tageslohn von € 55,- musste eine Personenbetreuerin € 22,- an die Vermittlungsagentur abtreten.<sup>164</sup> Eine andere Betreuerin bezahlt € 50,- im Monat für die Vermittlung.<sup>165</sup> Die Höhe der Gebühr für die oftmals informelle Vermittlung ist nicht reglementiert und kann daher zu erheblicher Unterentlohnung der geleisteten Arbeit führen. Hinzu kommt, dass die Personen, insbesondere PersonenbetreuerInnen, von den VermittlerInnen abhängig sind, weil diese die Aufträge für sie organisieren. Frauen aus Ungarn oder Rumänien kommen nach Österreich für die Betreuung einer Person und nach einer vierwöchigen Pause im Herkunftsland wird eine andere Person betreut. Wird die Vermittlung nicht bezahlt, werden der Personenbetreuerin keine neuen Kontakte vermittelt. Erhält sie keine neuen Kontakte, bleibt sie im Herkunftsland. Somit sind die BetreuerInnen „komplett abhängig“ und geben auch gegenüber Behörden keine Informationen. „Solange sie in einem Vermittlungsverhältnis stehen, gibt es da keine Aussagen“.<sup>166</sup>

## RISIKOFAKTOREN WÄHREND DER BESCHÄFTIGUNG

**Scheinselbständigkeit** wurde lange als ein auf das Baugewerbe beschränktes Phänomen betrachtet, was allerdings nicht der Fall ist. Auch in Bereichen wie Reinigung, Lagermitarbeit und Küchenhilfe lässt sich Scheinselbständigkeit beobachten.<sup>167</sup> Im Bereich der 24-Stunden-Betreuung zeigt sich, dass der Großteil der PersonenbetreuerInnen auf selbständiger Basis arbeitet, was erst aufgrund der österreichischen Gesetzeslage ermöglicht wurde. Arbeiten auf „selbständiger Basis“ in der Pflege wird als Risiko gesehen<sup>168</sup>, da die PersonenbetreuerInnen keinen arbeitsrechtlichen Schutz genießen.

<sup>158</sup> Siehe Fall 5.

<sup>159</sup> ADSTRINGO Studie Helsinki 2013, S. 17

<sup>160</sup> Siehe INT 3.

<sup>161</sup> Siehe INT 4.

<sup>162</sup> Siehe Fall 3.

<sup>163</sup> Siehe INT 2.

<sup>164</sup> Siehe INT 3.

<sup>165</sup> M. Herzog, *Wer sind die Frauen, die unsere Eltern pflegen?* (Welt der Frau 06/14).

<sup>166</sup> Siehe INT 2.

<sup>167</sup> S. Reindl-Krauskopf et al., *Endbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“* (15 März 2012), S. 62.

<sup>168</sup> Siehe INT 3.

Zudem hängt diese „Selbständigkeit“ von der Vermittlungsfirmen, im speziellen in der Vermittlung von Kontakten ab.<sup>169</sup> Besonderer Faktor bei der Pflege ist zusätzlich, dass die Aufgabendefinition nicht klar ist und diese immer von der aktuell zu betreuenden Person abhängt.<sup>170</sup> Kommen zur Pflegetätigkeit noch Haushaltstätigkeiten wie Putzen und Kochen hinzu, kann das Arbeitsausmaß ausufern.

Neben der Scheinselbständigkeit ist ein weiteres Vorgehen Auslöser für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse: die „Geschäftspraxis der (...) **Unteranmeldung von ArbeitnehmerInnen an die Sozialversicherung**“ („Scheinteilzeit“).<sup>171</sup> Der Wegfall der früher notwendigen Bewilligung für eine Beschäftigung in der Landwirtschaft für eine Saison, die mit einer vollzeitlichen Anmeldung bei der Sozialversicherung verknüpft war, sollte den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.<sup>172</sup> Hingegen führte diese Erleichterung in der Praxis dazu, dass viele ArbeitgeberInnen die Möglichkeiten der Meldung ihrer MitarbeiterInnen als Teilzeitbeschäftigte oder als geringfügig Beschäftigte nutzen. Nach der Arbeitsmarktöffnung – und damit nach Wegfall der Bewilligung – sei dies noch verstärkt zutage getreten. Die ArbeitnehmerInnen hätten oft keine Wahl gehabt oder erfuhren auch gar nicht von der Ummeldung. In einem Fall war jemand neun Jahre lang als geringfügig beschäftigt gemeldet und wusste nichts davon.<sup>173</sup>

Die Arbeitssituation wird auch als **Konkurrenzkampf und Wettbewerb unter den ArbeitnehmerInnen** erlebt, der zur Folge hat, dass die eigene Arbeit immer billiger werden muss, um die Beschäftigung nicht zu verlieren. Dies wird noch dadurch angeheizt, dass ArbeitnehmerInnen durch fehlende Sicherheit am Arbeitsplatz, beispielsweise aufgrund von Scheinselbständigkeit, „austauschbarer“ werden. In der Pflege zeigt sich, dass aufgrund der Abhängigkeit von Aufträgen unter den PersonenbetreuerInnen eine unangenehme Konkurrenzatmosphäre entsteht und kein kollegiales Klima.<sup>174</sup> InterviewpartnerInnen berichten, dass ArbeitnehmerInnen aus Ungarn einen Preisdruck durch rumänische oder bulgarische ArbeitnehmerInnen empfinden, was zunehmend als Problem wahrgenommen wird.<sup>175</sup> In einem Interview wird beschrieben, dass ältere UngarInnen durch jüngere UngarInnen verdrängt werden würden. Ältere werden entlassen, „weil die etwas wissen und fordern und der Neuankömmling, der will halt nur die Beschäftigung und glaubt dem Unternehmen alles. (...) Die Neuen kommen billiger. (...) Da gibt es brutale Situationen.“<sup>176</sup>

## HINDERNISSE BEI DER GELTENDMACHUNG VON RECHTEN UND UNTERSTÜTZUNG

**Informationsmangel** wird allgemein als Risikofaktor gesehen. In den Interviews wird es folgendermaßen beschrieben: „Es herrscht schon ein Informationsnotstand auf der Seite der Ausgebeuteten.“<sup>177</sup> und „Solange man sie nicht informiert, sind sie sich der Ausbeutung nicht bewusst

<sup>169</sup> Siehe INT 2.

<sup>170</sup> Siehe INT 3.

<sup>171</sup> B. Haidinger, *Arbeiten ohne Papier!? Bedingungen un(ter)dokumentierter Arbeit von MigrantInnen in Österreich*, Vortrag im Rahmen der Konferenz „Un(ter)dokumentiert Arbeiten in Europa, JKU Linz, 5.12.2011, verfügbar unter [http://www.iku.at/soz/content/-e94924/e99254/e147095/e147233/PrsentationvonBettinaHaidinger\\_ger.pdf](http://www.iku.at/soz/content/-e94924/e99254/e147095/e147233/PrsentationvonBettinaHaidinger_ger.pdf) (20.6.2014).

<sup>172</sup> S. Riesenfelder et al., *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012, S.13.

<sup>173</sup> Siehe INT 1 und INT 2.

<sup>174</sup> Siehe INT 3.

<sup>175</sup> Siehe INT 1 und INT 3.

<sup>176</sup> Siehe INT 4.

<sup>177</sup> Siehe INT 2.

und wenden sich an niemanden.“<sup>178</sup> Zum einen ist es wichtig, **über arbeitsrechtliche Mindeststandards in Österreich** zu informieren. Beispielsweise wird in einem Interview beschrieben, dass Ansprüche wie „13. und 14. Gehalt und Urlaubsgeld“ so in Ungarn nicht existieren. Somit „verlangen sie es natürlich auch nicht“.<sup>179</sup> Andererseits ist es ebenso wichtig, Informationen darüber verfügbar zu machen, wie beispielsweise dass **nicht bezahlter Lohn oder die Differenz zum Mindestlohn eingefordert** werden können. Der Zugang zu diesen Informationen ist aus mehreren Gründen erschwert.

Eine der Voraussetzungen für Zugang zu Information ist die **Sprache**. Bei Kontrollen im Bereich der Landwirtschaft wird beobachtet, dass manche der ungarischen ArbeitnehmerInnen im Alter von ca 40 Jahren und aufwärts wederschreiben noch lesen können. Damit ist beispielsweise diese Gruppe „am leichtesten auszunutzen“.<sup>180</sup> Neben Landwirtschaft sind es auch andere Sektoren, in denen „unqualifizierte Arbeit“ geleistet wird - wie die Reinigung - in denen die meisten die Sprache nicht beherrschen. „Wenn ihnen etwas vorgelegt wird, können sie es nicht lesen.“ Ein Lohnzettel ist für sie nicht verständlich.<sup>181</sup> Seitens der Unternehmen werden die Verträge oder sonstige Arbeitsunterlagen nicht in die Sprache der DienstnehmerInnen übersetzt. Auch wenn Deutschkenntnisse vorhanden sind, stoßen die ArbeitnehmerInnen auf Hürden: Dialekt macht Kommunikation schwierig und Arbeitsverträge sind aufgrund von Fachvokabular sehr kompliziert formuliert.<sup>182</sup> Allerdings zeigt sich, dass vor allem unter jüngeren UngarInnen die Sprachkenntnisse deutlich besser sind; „zwischen 70 und 80 Prozent sprechen gutes Deutsch“.<sup>183</sup>

Zugang zu Information „von außen“ wird auch durch **eingeschränkte Mobilität** erschwert. Fehlende Infrastruktur in ländlichen Gebieten und Ausgangsverbote durch ArbeitgeberInnen zählen zu den Hintergründen. Im Rahmen der Pflege in ländlichen Gebieten fehlt es häufig an öffentlichen Verkehrsmitteln und die PersonenbetreuerInnen haben häufig weder einen Führerschein noch ein Auto. Neben der verstärkten Abhängigkeit von privat organisierten Transporten ist man in dieser Situation „wirklich eingesperrt“.<sup>184</sup> In einem der Fälle aus der Landwirtschaft wird gezeigt, dass den ArbeiterInnen verboten wurde, das Gelände zu verlassen. Über die Straße zu einem Bäcker zu gehen, um schnell Brot zu kaufen war zwar möglich, aber mehr nicht. Für den wöchentlichen Lebensmitteleinkauf fuhren alle gemeinsam und die Dauer des Einkaufs wurde vorgegeben.<sup>185</sup>

Der geringe Zugang zu Information wird unter anderem auch dadurch möglich, dass in Österreich oftmals die **einzige Kontaktperson der/die ArbeitgeberIn** ist. Tages- oder WochenpendlerInnen aus Ungarn oder PersonenbetreuerInnen haben als Kontakt oft ausschließlich den/die ArbeitgeberIn. Zudem wird auch immer wieder geregelt, dass beispielsweise ungarische ArbeitnehmerInnen exklusiv in einer Gruppe zusammenarbeiten. Damit geht die Vergleichsmöglichkeit verloren, zB in Bezug zu den Löhnen der österreichischen KollegInnen.<sup>186</sup>

---

<sup>178</sup> Siehe INT 1.

<sup>179</sup> Siehe INT 1.

<sup>180</sup> Siehe INT 2.

<sup>181</sup> Siehe INT 1.

<sup>182</sup> Siehe INT 3.

<sup>183</sup> Siehe INT 2.

<sup>184</sup> Siehe INT 3.

<sup>185</sup> Siehe Fall 3.

<sup>186</sup> Siehe INT 1 und INT 2.

Im Burgenland gibt es muttersprachliche Beratungsangebote. Der Bedarf an dieser Beratung ist ungebrochen und ging auch nach der Arbeitsmarktöffnung nicht zurück.<sup>187</sup> Es wird beobachtet, dass das Angebot aber weiterhin ausgebaut werden muss. Die Betroffenen müssen der Beratung „leichter entgegen kommen können“.<sup>188</sup> Insbesondere im Bereich der Landwirtschaft besteht eine der Herausforderungen darin, das bestehende Beratungsangebot bekannter zu machen. Zudem werden gerade jene, die in der Ernte beschäftigt sind „schnell ausgetauscht“. Wird Information angeboten, kann die **Form der Informationsweitergabe** auch zu einem Risikofaktor werden. Es wird geschildert, dass sich Betroffene nicht zur Beratung trauen, „weil sie fürchten, dass sie gefeuert werden“.<sup>189</sup> In einem Interview wird berichtet, wie ein Gespräch zwischen einer Gruppe von ArbeiterInnen und einer Interessensvertretung für ArbeitnehmerInnen zum Verlust des Arbeitsplatzes führte. Es wurde „vor Ort“ mit den Menschen gesprochen, der Arbeitgeber hat daraufhin „gleich alle rausgeschmissen“.<sup>190</sup>

**Fehlende Identifizierung** stellt eine wesentliche Hürde für den Zugang zu Rechten dar. Im Rahmen von behördlichen Kontrollen, durch die Finanzpolizei oder das Arbeitsinspektorat, kann ein erster Kontakt mit den Betroffenen hergestellt werden.<sup>191</sup> Dieser Kontakt ist für die Identifizierung von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen und Weitergabe von Informationen maßgeblich. **Mangelnde Sensibilisierung der relevanten Behörden** und deren handelnde AkteurInnen zum Thema Ausbeutung sowie **mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten** (durch Dolmetsch oder Sprachkenntnisse) bei Kontrollen stellen weitere Risikofaktoren dar. Es wird auch als wichtig angesehen, dass bei Kontrollen durch verschiedene Behörden wie Arbeitsinspektion oder Finanzpolizei ein/e DolmetscherIn dabei ist, um sich in der Muttersprache unterhalten zu können. In einem Fall wurde beschrieben, dass ein Betroffener wegen seiner mangelnden Deutschkenntnisse nicht mit den Behörden bei einer Kontrolle gesprochen hat. Hätte er sich mit den Behörden in seiner Muttersprache unterhalten können, hätte er sich ihnen wohl anvertraut.<sup>192</sup> Ein zusätzlich von einem Interviewpartner festgestellter Risikofaktor ist die zu **geringe Ressourcenausstattung von Kontrollbehörden**. Für Kontrollen im Bereich der Entsendung seien „17 Finanzpolizisten für das gesamte Burgenland (...) zwar nett“, gebraucht würden aber „mindestens 170 Polizisten“.<sup>193</sup>

Geringes Vertrauen gegenüber den Gewerkschaften und Interessenvertretungen stellen auch einen Aspekt dar, der die Geltendmachung von Ansprüchen erschweren kann. Wegen der spezifischen Rolle von Gewerkschaften im Heimatland während der sozialistischen Ära genießen diese in Ungarn kein oder nur wenig Vertrauen. Dieses Misstrauen wird zum österreichischen Arbeitsplatz mitgenommen. In einem Interview wurde erwähnt, dass die Gewerkschaftsvertreterin bei Begegnungen mit einer Gruppe von ungarischen DienstnehmerInnen damit beginnt, die Rolle von Gewerkschaft Arbeiterkammer zu erläutern.<sup>194</sup>

<sup>187</sup> Siehe INT1.

<sup>188</sup> Siehe INT 4.

<sup>189</sup> Siehe INT 1.

<sup>190</sup> Siehe INT 4.

<sup>191</sup> M. Zingerle, D. Alionis (M.E.N.), *Männer als Betroffene von Menschenhandel in Österreich*, 2013, S. 10.

<sup>192</sup> Siehe Fall 3.

<sup>193</sup> Siehe INT 4.

<sup>194</sup> Siehe INT 4.

Die Ergebnisse der Interviews haben gezeigt, dass es einen weiteren Risikofaktor gibt, der die Identifizierung und Unterstützung von Betroffenen erschwert. Da Ausbeutung als schlechte Arbeitsbedingung gesehen wird und nicht als Indikator für eine oder mehrere Straftaten, werden die Fälle selten zur Anzeige gebracht. Diese **Bagatellisierung**, die die Bedingungen der Ausbeutung auf individuelle Ursachen zurückführt, bildet in der Folge noch mehr Hürden für die Durchsetzung eigener Rechte.

Ein anderer Risikofaktor ist die nach wie vor **geringe Anzahl an Fällen, in denen Ermittlungen wegen Menschenhandel oder Ausbeutung eines Fremden eingeleitet werden und Anzeige erhoben wird**. Das Bewusstsein in Bezug auf Frauen- bzw. Menschenhandel ist auch unter Beratungseinrichtungen und Kontrollbehörden gering, obschon sich deren Tätigkeiten in den relevanten Bereichen bewegt.<sup>195</sup> Beratung zu und Kontrolle von Unterentlohnung steht für die InterviewpartnerInnen zwar im Fokus, nichts desto trotz zeigt sich aber, dass es unklar ist in welchen Fällen überhaupt von Frauen- bzw. „Menschenhandel“ gesprochen werden kann. Um Hinweise auf Frauen- bzw. Menschenhandel an weitere Strafverfolgungsorgane weitergeben zu können, müssen diese in einem ersten Schritt zunächst identifiziert werden. Der aktuelle Stand der Sensibilisierung von Kontrollorganen und Beratungseinrichtungen in Bezug auf Frauen- bzw. Menschenhandel und seine Definition ist nicht ausreichend. Weitere Schulungen für „Schlüsselkräfte in der Exekutive, bei Arbeitsinspektoraten und Kontrollabteilungen der Sozialversicherungen, im Justizapparat und bei MitarbeiterInnen verschiedener Beratungsstellen“ wären notwendig.<sup>196</sup>

Neben der mangelnden Sensibilisierung in Hinblick auf Frauen- bzw. Menschenhandel wird auch evident, dass **begrenzte Kompetenzen von Kontrollbehörden** Grund dafür sein können, dass die Kooperation mit Strafverfolgungsbehörden bei möglichen Anzeichen von Frauen- bzw. Menschenhandel erschwert wird. Beispielsweise sollte bei Kontrollen im Rahmen der Arbeitsinspektion nur bei „erhärtetem“ Verdacht eine Meldung an die Staatsanwaltschaft erfolgen. Dabei soll überlegt werden, eine niederschwelligere Vorgangsweise zu wählen.<sup>197</sup>

Weiterer Risikofaktor bei behördlichen Kontrollen ist der Umstand, dass ein Vorgehen der Kontrollbehörden **nur bei Aussagebereitschaft von Betroffenen** möglich ist. Das bedeutet: „Wenn der Arbeitnehmer nichts sagt, dann können wir auch nichts machen.“<sup>198</sup> Von ausgebeuteten ArbeitnehmerInnen könnten sich Kontrollbehörden keine griffigen Aussagen erhoffen, da sie „sich davor fürchten, die Wahrheit auszusagen“. Die Angst vor Behörden und die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, müssen überwunden werden. Alternative sei nur eine längere Observation des Arbeitsplatzes, um nachweisen zu können, wie viele Stunden tatsächlich gearbeitet wird.<sup>199</sup> Ähnlich ist die Situation im Zusammenhang mit der Strafverfolgung des Delikts Menschenhandel. Es wäre wichtig, dass bei Verdacht auf Frauen- bzw. Menschenhandel auch Beweismittel abseits der ZeugInnenaussagen gesichert werden, was aus Sicht der „Praxis“, der Polizei, nur beschränkt möglich ist.<sup>200</sup>

---

<sup>195</sup> Siehe INT 1-4.

<sup>196</sup> M. Zingerle, D. Alionis (M.E.N.), *Männer als Betroffene von Menschenhandel in Österreich*, 2013, S. 43

<sup>197</sup> M. Zingerle, D. Alionis (M.E.N.), *Männer als Betroffene von Menschenhandel in Österreich*, 2013, S. 44.

<sup>198</sup> INT 2.

<sup>199</sup> INT 2.

<sup>200</sup> M. Zingerle, D. Alionis (M.E.N.), *Männer als Betroffene von Menschenhandel in Österreich*, 2013, S. 44.

## **Stärkere Sensibilisierung der relevanten Behörden**

- Die Interviews bezeugen, dass Menschen zu wenig Wissen über Frauen- bzw. Menschenhandel haben. Flächendeckendes Wissen über Frauen-bzw. Menschenhandel zu vermitteln, ist notwendig.
- Fortbildungen für alle Behörden (zB Finanzpolizei, Arbeitsinspektorat), auch bereichsübergreifende, gemeinsame Fortbildungen sind notwendig.
- Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping: verstärkter Fokus auf Lohndumping sollte gesetzt werden.
- Aktive Vermittlung von (Rechts-)Beratungen für Betroffene durch Kontrolleinrichtungen ist zu empfehlen.

## **Stärkere Sensibilisierung der Interessenvertretungen und Beratungsstellen**

- Sicherstellen von adäquaten Beratungsangeboten und Information von (potentiellen) ArbeitnehmerInnen: Weiterführen von etablierten Projekten/ Beratungsstellen, die zu Arbeitsrechten informieren, Gewährleistung und Ausbau der grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Beratung (zB IGR) ist notwendig.
- Muttersprachliche Beratungen, Beratungen und aktuelle arbeitsrechtliche Information im Herkunftsland sind empfehlenswert.
- Ausbildung von „Peers“, die Wissen in die Gruppe vermitteln (Mundpropaganda, Sensibilisierungsmaterialien beispielsweise in Supermärkten, u.a.)
- Erstellung von Arbeitsunterlagen bzw. Verträge in einfacher, verständlicher Sprache: Interessenvertretungen sollten Vorlagen erstellen, die von Unternehmen verwendet werden sollen.
- Ausbau und Erweiterung von grenzüberschreitenden Kooperationen.

## **Zugang zu Entschädigung/vorenthaltenen Löhnen verbessern**

- Sicherstellen von Rechtsberatungen und Rechtsvertretung ist empfehlenswert.

## **Strafverfolgung**

- Jeder Verdacht auf Frauen- bzw. Menschenhandel soll an die Staatsanwaltschaft gemeldet werden können.
- Aussagen von Betroffenen dürfen nicht die einzigen Beweismittel sein.
- Sicherstellung der Kommunikation in verschiedenen Sprachen, Gewährleistung von Dolmetschen und Übersetzung, ist notwendig.

**Bild:** Handschuhe aus Gummi, Putzkittel und Wischmopp, Foto- und Videoinstallation, 2011, für AK Wien. Copyright Anna Jermolaewa & Kerstin Engholm Galerie

**Arbeitsinspektion, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Reinigungsgewerbe** (2011), <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/A745085C-B38A-46E4-9EBE-0504406C723D/0/AbschlussberichtArbeitssicherheitundGesundheitsschutzimReinigungsgewerbe20102011.pdf> (16.7.2014).

**A. Bachinger**, *Der irreguläre Pflegearbeitsmarkt. Zum Transformationsprozess von unbezahlter in bezahlte Arbeit durch die 24-Stunden-Pflege* (Dissertation, Universität Wien), 2009.

**K. Beclin**, *Effektivere Ahndung von Kinderhandel durch Novellierung § 104a StGB*, in ACTnow, Anti-child-trafficking, Rechtliche Herausforderung im Kampf gegen Kinderhandel, lexisnexus (2013), <http://www.lexisnexus.at/vie/zeitschriften/ACTnow/index.html#39/zoomed> (23.6.2014).

**W. Brodil, M. Risak, C. Wolf**, *Arbeitsrecht in Grundzügen* (8. Auflage, LexisNexis Österreich, 2013).

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**, *Sozialbericht 2011-2012*, 2012.

**Bundesministerium für Inneres**, *Kriminalitätsbericht, Statistik und Analyse 2012*.

**G. Euler**, *Die Rekrutierung in der 24h Betreuung*, Vortrag im Rahmen der Hilfswerk Enquete am 25. Oktober 2013, 24-Stunden-Betreuung zwischen Mythos und Realität, verfügbar unter: [http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete\\_25okt2013\\_pr%C3%A4sentation.pdf](http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete_25okt2013_pr%C3%A4sentation.pdf) (17.6.2014).

**Europarat/GRETA**, Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by Austria, GRETA (2011) 10.

**European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, ADSTRINGO** (Project): Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the Links Between Recruitment, Irregular Employment Practices and Labour Trafficking. *Ausgabe 75 von Publication series / European Institute for Crime Prevention and Control, Affiliated with the United Nations*, HEUNI (2013)

**EXP:AK – Österreichisch-Ungarische ExpertInnenakademie**, *Ungarn auf dem österreichischen Arbeitsmarkt – Pendler, Einwanderer oder Arbeitsmigranten?*, 2010.

**F. Drott**, *PflegerInnen aus Osteuropa gesucht* (Masterthese, Universität Wien, 2009).

**B. Haidinger**, *Arbeiten ohne Papier!? Bedingungen un(ter)dokumentierter Arbeit von MigrantInnen in Österreich*, Vortrag im Rahmen der Konferenz „Un(ter)dokumentiert Arbeiten in Europa, JKU Linz, 5.12.2011, verfügbar unter [http://www.jku.at/soz/content/e94924/e99254/e147095/e147233/PrsentationvonBettina-Haidinger\\_ger.pdf](http://www.jku.at/soz/content/e94924/e99254/e147095/e147233/PrsentationvonBettina-Haidinger_ger.pdf) (20.6.2014).

**B. Hainz, J. Hutter**, *Rechtsfolgen der unterkollektivvertraglichen Entlohnung samt Praxisbericht Lohn- und Sozialdumping*, ZAS 2013/22.

**M. Herzog**, *Wer sind die Frauen, die unsere Eltern pflegen?* (Welt der Frau 06/14).

International Labour Office: Profits and Poverty: the economics of forced labour - Geneva: ILO, 2014

**M. Jandl**, Expertise: Illegale Ausländerbeschäftigung in Österreich, S. 11, verfügbar unter [http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/illegale\\_auslaenderbeschaeftigung\\_in\\_oesterreich%5B1%5D.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/illegale_auslaenderbeschaeftigung_in_oesterreich%5B1%5D.pdf) (20.6.2014).

**K. Kirchbacher, W. Presslauer**, *StGB § 154*, in F. Höpfel, E. Ratz, *StGB - Wiener Kommentar* (Manz).



- M. Krenn, E. Saunders**, *Prekäre Integration – Die soziale Verwundbarkeit von MigrantInnen und ihre Integration durch Erwerbsarbeit*, FORBA Forschungsbericht 4/2012.
- A. Kretschmann, A. Pilgram**, *Verrechtlichung des transnationalen Pflegearbeitsmarkts. Die Versteinerung sozialer Ungleichheit*, in J. Dahlvik, H. Fassmann, W. Sievers (Hg.), *Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich*, Jahrbuch 1/2011 (V&R unipress, 2012).
- S. Kühtheubl, S. Wieder**, *Das neue Lohn- und SozialdumpingbekämpfungsgG*, ZAS 2011/36.
- H. Lazar**, *Dienstleistungsscheck floppt weiterhin*, oe1.ORF.at, 8.11.2013, verfügbar unter <http://oe1.orf.at/artikel/357154> (17.7.2014).
- T. Landl**, *Vermittlungsagenturen von Betreuungskräften als transnationale Organisationen*, (Diplomarbeit, Universität Wien, 2013).
- F. Lechner, A. Major, I. Matt, B. Willsberger** (L&R Sozialforschung), *Ungarische GrenzgängerInnen in Österreich – Studie im Auftrag von EURES-T Pannonia*, 2010.
- B. Linder, J. Planitzer, A. Steinkellner**, *Mapping of the Construction Sector in Austria*, 2013, verfügbar unter: [http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Mapping\\_CSR%20Construction%20Sector%20Austria\\_0.pdf](http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Mapping_CSR%20Construction%20Sector%20Austria_0.pdf) (24.6.2014)
- D. Lutz**, *Hausbetreuungsgesetz 2007*, in DRdA 2007, 420 (Heft 5 v. 1.10.2007).
- H. Lutz**: *Intime Fremde. Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa*, veröffentlicht 31.08.2007, verfügbar unter: <http://www.eurozine.com/articles/2007-08-31-Lutz-de.html>, (21.07.2014)
- K. Mayr**, *Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich*, in Steinlechner/Maska/Pircher/Dupont (Hrsg.), *Arbeit und Soziales, Der gemeinsame Arbeitsmarkt ab Mai 2011* (WKO, April 2011).
- M. Meissnitzer**, *Arbeits- und Sozialstrafrecht*, Vorlesungsunterlage, verfügbar unter: [https://strafrecht.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/i\\_strafrecht\\_kriminologie/Reindl-Krauskopf/JW/KU\\_Arbeits-und\\_Sozialstrafrecht\\_Mai14.pdf](https://strafrecht.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_strafrecht_kriminologie/Reindl-Krauskopf/JW/KU_Arbeits-und_Sozialstrafrecht_Mai14.pdf) (23.06.2014).
- I. Moritz**, *Vom Dienstmädchen zur ausländischen Pflegerin – Kontinuitäten der Rechtlosigkeit*, in *juridikum* 2007, S. 148.
- T. Neumann** (SVA), *Personenbetreuer – Fakten & Mythen*, Vortrag im Rahmen der Hilfswerk Enquete am 25. Oktober 2013, 24-Stunden-Betreuung zwischen Mythos und Realität, verfügbar unter: [http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete\\_25okt2013\\_pr%C3%A4sentation.pdf](http://www.hilfswerk.at/cms/download/1c5i1/HW-Enquete_25okt2013_pr%C3%A4sentation.pdf) (16.6.2014).
- J. Planitzer, H. Sax**, *Combating THB for labour exploitation in Austria*, in C. Rijken (ed.) *Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation* (Wolf Legal Publishers, 2011).
- R. Rebhahn**, § 1151 ABGB, in M. Neumayr, G. Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (Manz).
- S. Reindl-Krauskopf, S. Kirchmayr-Schliesselberger, M. Windisch-Graetz, M. Meissnitzer**, *Endbericht zum Forschungsprojekt „Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping“* (15.3.2012), verfügbar unter: [https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/1/1/7/CH2081/CMS1341475012705/forschungsprojekt\\_-\\_sozialbetrug.pdf](https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/1/1/7/CH2081/CMS1341475012705/forschungsprojekt_-_sozialbetrug.pdf) (24.6.2014)
- A. Riesenfelder, S. Schelepa, P. Wetzel** (L&R Sozialforschung), *Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping*, 2012.
- A. Ritzberger-Moser**, *Neues aus der Gesetzgebung 2011*, ZAS 2012/21.
- R. Schindler**, § 1 AÜG, in M. Neumayr, G. Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (Manz).

**K. Schwaighofer**, *StGB § 104a*, in F. Höpfel, E. Ratz, *StGB - Wiener Kommentar* (Manz).

**Statistik Austria et al.**, migration & integration; zahlen, daten, indikatoren 2013.

**A. Staudacher**, *Missstände bei 24-Stunden-Betreuung*, kurier.at, 27.Jänner 2014, <http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/pflege-misstaende-bei-24-stunden-betreuung/48.200.464> (17.6.2014)

**A. Tipold**, *§ 116 FPG*, in F. Höpfel, E. Ratz, *StGB - Wiener Kommentar* (Manz).

**VIDA**, *Presseunterlage: Arbeitsklimaindex Tourismus – Erfolgsrezept Weiterbildung* (Pressekonferenz am 27.8.2013), [http://www.vida.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+-filename%3D%22Presseunterlage\\_Arbeitsklimaindex\\_Tourismus\\_-\\_Erfolgsrezept\\_Weiterbildung.pdf%22&blobkey=id&root=S03&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1377515552138](http://www.vida.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+-filename%3D%22Presseunterlage_Arbeitsklimaindex_Tourismus_-_Erfolgsrezept_Weiterbildung.pdf%22&blobkey=id&root=S03&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1377515552138) (27.6.2014).

**J. Winkelmann**, *Double standards in regulating migrant care work? Analysing cleavages in the care labour market in Austria*, Vortrag im Rahmen „Seminars on household services in Europe, Paris, 3-4. Oktober 2013, verfügbar unter: [http://www.euro.centre.org/data/ecab/Winkelmann Schmidt Leichsenring Double - standards\\_Paris\\_Sciences\\_Po.pdf](http://www.euro.centre.org/data/ecab/Winkelmann_Schmidt_Leichsenring_Double_standards_Paris_Sciences_Po.pdf)

**M. Zingerle, D. Alionis** (M.E.N.), *Männer als Betroffene von Menschenhandel in Österreich*, 2013.

## ANNEX 1 – INTERVIEWLISTE

Interview	Abkürzung (Verweis im Text)	Interview durchgeführt mit: - Gewerkschaft - Kontrollbehörde - Beratungseinrichtung
Interview 1	INT 1	VertreterIn Gewerkschaft/Beratung
Interview 2	INT 2	VertreterIn Kontrollbehörde
Interview 3	INT 3	VertreterIn Beratungseinrichtung
Interview 4	INT 4	VertreterIn Gewerkschaft ( <i>PROGE</i> )

## ANNEX 2 – FALLBESCHREIBUNGEN

### ÜBERSICHT

Fall Nummer	Themenbereich
Fall 1	Verpackungsindustrie/Gastronomie
Fall 2	Au-Pair/Haushalt
Fall 3	Landwirtschaft
Fall 4	Bau/Reinigung
Fall 5	Pflege
Fall 6	Haushalt

### FALLBESCHREIBUNGEN (ZUSAMMENFASSUNG DES SACHVERHALTS)

#### FALL 1

A aus Ungarn wurde über einer Freundin ein Job in Österreich in der Verpackungsindustrie angeboten, mit den Konditionen, dass sie eine kostenfreie Unterkunft sowie € 4,50 pro Stunde bekommen würde. Am Zielort wurde sie in eine schmutzige Einzimmerwohnung ohne Dusche gebracht, wo noch vier weitere Personen lebten. Nach der Arbeit in der Verpackungsfirma war A noch einige Zeit in einem Restaurant als Abwäscherin tätig. Nach ein paar Nächten mussten sie in eine Zweizimmerwohnung umziehen, die bereits neun Personen teilten und wo keine Betten zu Verfügung standen. Während der Beschäftigung wurden A Geld für Strom, Wasser und ein Zugticket verrechnet. Sie erhielt für ihre Arbeit eine Auszahlung von € 160,-. Nachdem A nach mehreren Forderungen den ausstehenden Lohn nicht ausbezahlt bekam, benachrichtigte sie die Polizei, die Arbeiterkammer sowie die zuständige Botschaft. Das Ermittlungsverfahren wegen Menschenhandel (§ 104a StGB) wurde eingestellt, aber schlussendlich konnte A Entgelt aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds erhalten.

#### FALL 2

B aus Serbien wurde von einer ihrer Nachbarin nach Österreich als Kinderbetreuerin vermittelt. Versprochen wurde ihr ca € 200-300,- pro Monat für drei bis vier Stunden Arbeit täglich. Angekommen in Österreich musste sie jedoch täglich von 06:00 Uhr morgens bis 21:00 Uhr nachts arbeiten, wofür sie € 200,- monatlich erhielt. Ihre Personaldokumente wurden von der ArbeitgeberIn

auch abgenommen. Sechs Monate nach ihrer Ankunft wurde sie angehalten, eine Scheinehe einzugehen, um weiterhin in Österreich bleiben zu können. Nach der Eheschließung wurden B nur mehr ein Bruchteil von dem ursprünglich versprochenen Geld ausbezahlt, der Rest würde an den Ehepartner übermittelt. Aufgrund ihrer fehlenden Deutschkenntnisse und sozialen, konnte B niemandem von ihrer Situation erzählen. Als sie den Arbeitsplatz verlassen wollte, wurde sie von den ArbeitgeberInnen aufgefordert, sich scheiden zu lassen und die Kosten der Scheidung zu übernehmen. Bis zum Ende der Scheidung wurden ihr ihre Personaldokumente von der ArbeitgeberIn nicht zurückgegeben. Der Fall endete vor Gericht. Die ArbeitgeberIn wurde in den Anklagepunkten der Ausbeutung eines Fremden (§ 116 FPG) und der Urkundenunterdrückung (§ 229 StGB) freigesprochen, jedoch wegen entgeltlicher Beihilfe zum unbefugten Aufenthalt (§ 115 FPG) verurteilt.

### FALL 3

Durch Mundpropaganda erfuhren drei ungarische und zwei rumänische StaatsbürgerInnen von der Job-Annonce einer rumänischen Vermittlungsfirma, die ErntehelferInnen für die österreichische Landwirtschaft besorgte. Als Lohn wurden € 1.000,- bis 1.200,- versprochen, für den Transport mussten € 80,- und für die Vermittlungsgebühr € 70,- abgetreten werden.

Angekommen in Österreich wurden die ArbeiterInnen in Unterküften am Feld untergebracht. Manche von Ihnen wurden in einen fensterlosen Maschinenraum einquartiert, wo man wegen des Lärms sich nicht ausruhen konnte. Andere mussten draußen in Containern übernachten, manche FeldarbeiterInnen verbrachten die Nacht in der Sommerhitze lieber im Freien. Den insgesamt ca 30-40 beschäftigten ArbeiterInnen stand ein Bad mit drei Duschen zur Verfügung, die Frauen und Männer teilten. Für die Unterkunft mussten die ArbeiterInnen ca € 100,-, für die Nutzung der Waschmaschine € 25,-. Ohne Auto waren die ArbeiterInnen nicht mobil, mit öffentlichen Verkehrsmitteln war die Arbeitsstätte nicht gut erreichbar. Essen und Trinkwasser konnten die ArbeiterInnen einmal pro Woche einkaufen, sie wurden von jemand aus dem Betrieb mit Auto oder manchmal mit Lastwagen zum Supermarkt gebracht. Wenn das Lebensmittel ausging, bekamen sie weder essen noch trinken. Während der Arbeit bekamen sie im Hochsommer den ganzen Tag nichts zu trinken. Darüber hinaus berichteten die Betroffenen davon, dass sie regelmäßig vom Vorgesetzten angeschrien und menschenunwürdig behandelt wurden.

Für durchschnittlich 13-14 Stunden Arbeit am Tag wurden die ArbeiterInnen nach Leistung (pro Kiste oder Sack) bezahlt, wobei in der Abrechnung viel weniger Leistung angerechnet wurde als tatsächlich vollbracht wurde. So erhielten sie eine Bezahlung, die der entsprach, als hätten sie ca € 2,- pro Stunde verdient-

Vor einer angekündigten Polizeikontrolle wurden Betten und ArbeiterInnen kurzerhand weggeschafft und erst nach der Kontrolle wieder eingelassen. Einmal waren PrüferInnen des Arbeitsinspektorats vor Ort, sie unterhielten sich allerdings mit den ArbeiterInnen nicht. Gut eine Stunde vor dieser Kontrolle mussten die Betroffenen viele Papiere unterschrieben und Sicherheitsschuhe wurden denen ausgeteilt. Eine Betroffene berichtete auch davon, dass es ihm vorgegeben wurde, dass er im Zuge einer Kontrolle sagen sollte, dass ihre Arbeitswoche 40 Stunden wöchentlich betrug.

Den ArbeiterInnen wurde kein Arbeitsvertrag vorgelegt, dafür wurden sie immer wieder unter Drohungen der Entlassung dazu gezwungen, deutschsprachige Lohnzettel und ähnliche Dokumente zu unterschreiben, obwohl sie diese offensichtlich nicht verstanden. Feste Arbeitszeiten wurden auch nicht vereinbart. Die Firma stellte die Schutzkleidung, Schuhe, Messer und Jacke in Rechnung, die vom Lohn der ArbeiterInnen abgezogen wurde.

#### FALL 4

G aus Serbien wurde durch ein Familienmitglied ein Job in der Baubranche in Österreich vermittelt. G wohnte in einer Kellerwohnung mit drei serbischen Männern. Für seine Arbeit bekam er einmal Bezahlung- danach folgten keine weiteren Zahlungen mehr. Er arbeitete jedoch weiter, in der Hoffnung, dass er eines Tages doch bezahlt werden würde, was aber nie erfolgte. Später hat G seine Familie nach Österreich nachgeholt. Sie wohnten in einer Kellerwohnung und G erhielt weiter keinen Lohn mit der Begründung, dass für Unterkunft und Essen bezahlt werden müsse. Gs Frau arbeitete im Büro eines Familienmitglieds der ArbeitgeberInnen als Putzfrau, wurde aber ebenfalls nicht bezahlt. G wurde dann von der Finanzpolizei beim Arbeiten überprüft und angezeigt. Weiterhin erledigte G Arbeiten für den Verwandten der ArbeitgeberInnen, für die er kaum bezahlt wurde. Aus Angst um die Familie wandte sich G schließlich an die Polizei. Ein Verfahren wegen Ausbeutung eines Fremden (§ 116 FPG) gegen der ArbeitgeberIn wurde eingeleitet.

#### FALL 5

H aus Rumänien hat sich über das Internet um einen Job umgesehen und wurde von einer Personalvermittlungsfirma für Pflege kontaktiert. H fuhr von Rumänien nach Österreich, begann die Arbeit und wurde später bedrängt, einen Vertrag zu unterzeichnen. Diesen Vertrag verstand sie wegen mangelnder Deutschkenntnisse nicht. H wurden die persönlichen Dokumente abgenommen und erst später wieder ausgehändigt. H musste sieben Tage die Woche, zwölf Stunden am Tag arbeiten und erhielt abgelaufene und schimmelige Lebensmittel. H sollte des Weiteren privat für eine andere Familie arbeiten, und als H nach 3 Arbeitstagen eine Pause verlangte, wurde ihr diese verweigert. Nach weiteren Unstimmigkeiten wurde H zu einer anderen Familie geschickt. Bei dieser trat erneut das Problem auf, dass H keine regelmäßigen Pausen zustanden. Als H erneut versetzt werden sollte, forderte sie das ausstehende Gehalt ein, welches nicht ausgehändigt wurde. H schaltete die Polizei ein, die jedoch keine Unterstützung boten.

#### FALL 6

I wurde im Alter von 12 Jahren von Familienangehörigen in der Russischen Föderation entführt. Von Anfang an wurde I von den EntführerInnen misshandelt. I wurde mit dem Tod bedroht, falls I jemandem von den Ereignissen erzählen würde. I musste den Haushalt führen, durfte das Haus nicht alleine verlassen und wurde wöchentlich geschlagen. I wurde in ihrer persönlichen Freiheit beschnitten und durfte keine Freundschaften unterhalten, damit sie ihre Geschichte nicht weiter erzählen kann. Ein paar Jahre später kamen die EntführerInnen mit I nach Österreich. Im Asylverfahren gaben sie I als ihre Tochter an. I musste weiterhin für die Familie kochen, waschen, putzen und musste auch grob ein Jahr lang in einer Fabrik arbeiten, wo sie verpacken und transportieren musste. Sie bekam von ihren EntführerInnen ca 20 Prozent ihres Gehalts ausgezahlt. Die Beschimpfungen und Misshandlungen dauerten an. I wurde auch nicht erlaubt, die Schule zu

besuchen. I heiratete und schaffte es letztendlich, sich ihrem Ehemann anzuvertrauen. Jahre später wurden die EntführerInnen in Österreich unter anderem wegen Menschenhandel (§ 104a StGB) zu vier Jahren Freiheitsstrafe verurteilt. Allerdings wurde das Urteil vom Obersten Gerichtshof später aufgehoben und an das Erstgericht zur neuerlichen Verhandlung zurückverwiesen.

## ANNEX 3 – SUMMARY

### INTRODUCTION

Hungary joined the European Union in 2004. After a 7-years moratorium the Austrian labour market started to be accessible without any restrictions for Hungarian citizens in 2011. However, the equal legal status does not necessarily mean that people cannot become victims of human trafficking for the purpose of labour exploitation.

### RESEARCH METHODS

LEFÖ conducted interviews with experts; analysed existing cases and also conducted a research concerning the legal background.

### LEGAL BACKGROUND

#### Criminal Law

While doing the criminal law research the researchers especially looked at the relevant articles concerning labour exploitation. These include Article 104a Criminal Code, Trafficking in Human Beings, Article 116 Act on Aliens Police, Exploitation of an Alien, and Article 154 Criminal Code concerning Usury. Article 104a Criminal Code concerning Human Trafficking shall punish inter alia actions like the recruitment or the providing of accommodation with the intent of exploitation. Besides these actions the trafficker has to use illicit means like violence, abuse, threat or deceit. The article includes several types of exploitation such as sexual exploitation or exploitation of labour. A person becomes a victim of labour exploitation if he or she is ruthlessly exploited and the exploitation is directed at his or her vital interests.

According to Article 104a Criminal Code there were 28 victims of trafficking (9 men and 19 women) in 2012. Furthermore, there were 16 filed reports to the police concerning human trafficking.

The felony “Exploitation of an Alien” punishes the exploitation of a foreigner who is an unlawfully resident in the federal territory, does not hold a working permit or is otherwise in a special state of dependence. The article on this offence is very relevant; however, hardly ever used. There were only 12 reports to the police in 2012.

It is difficult to distinguish between the crime of Human Trafficking and the crime of Exploitation of an Alien in criminal cases. If there is a case in which both crimes were committed, Article 104a will be used since it has higher consequences and more severe punishment.

The third relevant crime is Usury (Art. 154 Criminal Code) which punishes the exploitation of a person’s exigency and inexperience while exchanging services, which are in a disproportionate relation to one another. The job performance of the exploited person and the wage for the work performed are disproportionate. This already occurs if the wage is only  $\frac{2}{3}$  of the minimum wage. It definitely occurs if the payment is less than half of the minimum wage.

## **Labour law**

The difference between employment and self-employment was explained. Furthermore, the legal background on foreign deployment was discussed.

In 2011, the year the Austrian labour market was opened without restrictions to Hungarian citizens, the Act on Wage and Social Dumping was passed. Responsible authorities are entitled to control salaries and wages, and in case of extremely low payment, employers can be punished.

## **Relevant instructions in different sectors and their implementation**

According to previous research, there is a connection between human trafficking for the purpose of labour exploitation and the labour exploitation of migrant workers. There are some sectors of employment, which are at high risk for the payment of low wages and exploitation of labour. Exploitive working conditions frequently occur in sectors where only low education and little to no working skills are required. This also includes those labour-intensive sectors in which the amount of work cannot be reduced or can only be minimally reduced. During the research the sectors of nursing, agriculture, cleaning and tourism/catering/gastronomy were looked at.

### **1. Nursing**

According to the legislation on house nursing, a 24 hours service has to be provided by two employees. Nursing in private households can be offered as an independent (self-employed) or dependent (employment) economic activity. The act on house nursing which was passed in 2007 was strongly criticized since it was believed to lead to only seemingly independent work. Statistics of 2012 show, that 97% of nurses in private households work independently. The majority of caretakers are from Slovakia (28854), Romania (19891) and Hungary (3310). The obvious dependency of caretakers makes it possible for employers to pay low wages since there is huge competition among employees. The nurses usually depend on the agencies that found the job for them. In several researched cases the wage was paid by the agency, not the contracted family that the seemingly self-employed nurse worked for. Agencies often keep a big amount of the payment referring to incomprehensible expenses such as transport costs. Furthermore, there is no regulation on tasks and leisure time of the nurses in the law. Consequently, there were no changes in working conditions of the caretakers in private households compared to the time before the law was passed.

### **2. Agriculture**

Due to work peaks in industrialised agriculture different types of temporary employment exist. Seasonal workers are employed by the same company for a maximum period of six months; harvest hands work a maximum of six weeks per harvesting season for an agricultural company. The collective agreement concerning this kind of work regulates the conditions of seasonal work, weekly work shifts and the minimal wage per hour (in Vienna, Burgenland and Lower Austria it is 8.63 €). According to the relevant collective agreement for Vienna, Burgenland and Lower Austria a maximum of 40 working hours per week are allowed, during peak hours it is 43 working hours per week. It is noticeable, that there are less and less cases of unregistered workers; however, there are more and more seemingly part-time employees.

Conditions of the accommodations provided for the employees who live at the working place are regulated. However, during interviews, housing conditions were described as “inhumane” or “degrading”, e.g. small rooms without windows, frequent noise, bad smells and inappropriate



hygienic conditions. It was also mentioned that employees were charged for work tools and safety clothes. For the usage of the washing machine 25 € were charged.

### **3. Cleaning**

Cleaning in private homes and commercially used premises is regulated differently. The standard working time for cleaning offices and hotel rooms is 40 hours per week. According to labour inspectors longer working hours were usually not observed in the cleaning of offices; rather in areas where around-the-clock services were provided such as public restrooms. Since a lot of employees work for more than one employer, the control of the working hours is de facto impossible for labour inspectors. Employees working in maintenance cleaning think of the specific working hours in this sector as a burden. Working hours are usually divided into two parts – early in the morning and late at night. According to a study of the trade union VIDA almost half of the interviewed persons claimed they could not live on their wages. Most of them need financial support according to this study; especially women who depend on financial support from their partners.

Those workers who clean private homes and do not live in house are allowed to work 86 hours in two weeks. Since labour inspectors do not control private homes, they are not able to monitor working conditions there.

In 2006 the so called service cheque was introduced. It can be used to pay household hands who only work a couple of hours a week at a certain household, e.g. cleaning two hours per week. The maximum time for this kind of employment is one month; however, an unlimited amount of one-month contracts can be signed by the same employer and employee. This is an exception of the usual prohibition of chain contract employment. Therefore, it is a disadvantage for the employees. For example, there is no payment in case of sick leave and no lay-off protection in case of a pregnancy. The monthly payment may not exceed the wage limit (541.52 € for persons in marginal employment), therefore the employees have accident insurance but they do not have health insurance. The minimum wage is regulated by the minimum wage agreement of 2013 for employees in Austrian households. If the wage is paid in Vienna with the service cheque the minimum wage is 9.67 € per hour.

According to interviews carried out with the representatives of the trade unions, exploitation is most common in those working sectors where there is no need for previously gained skills.

### **4. Tourism/Catering**

In the catering sector the standard working time is 40 hours per week, five working days in a week, according to the relevant collective agreement. Eleven hours of off time have to be granted after a work day. In the hotel and restaurant trade the minimum wage is 1,320 € per month gross. A varying demand for cheap labour is characteristic for tourism.

Registering employees for a part-time job even though they are working full-time, and not compensating overtime work is very common in this sector as well as in agriculture.

An example for exploitation in this sector is the following. There were some Hungarians working in a restaurant in Burgenland who were registered part-time even though they de facto worked full-time. They received a wage of 1,000 € since they were registered part-time but overtime work was not paid for.

## **RISK FACTORS**

According to the analysis of the data and the legal background, as well as further research, there are several risk factors of labour exploitation that can be pointed out. Risk factors that lead to and enable labour exploitation start with the personal background of migrant employees, other risk factors are the recruitment process, agencies, the hiring process of the employees, information or rather the lack of information about advocacy, access to justice and the enforcement of rights.

### **Background for work migration**

Some of the main reasons for increasing migration within Europe are the global wage differences, increasing mobility and the freedom of movement within the European Union. Low salaries, a low minimal wage, the high rate of unemployment and the weak social net are the main reasons for many Hungarians to look for jobs, whatever the conditions are, in Austria. Low payment in Austria is still higher than the average salary in Hungary. The wage differential between Burgenland, Austria and Hungary is being described as 1:5 by an interview partner. However, the wage difference has been decreasing, therefore more and more people have been recruited from countries east of Hungary so that employers can continue to pay low wages. This can be explained by the growing price erosion and competition among Austrian and foreign firms. This argument contradicts the rules of deployment that were explained in this article.

### **Risk factors concerning the recruitment**

Employees do not often have enough information about their labour rights or about facilities that provide assistance in case of violation of their rights. Social contacts like acquaintances, friends and family are usually very important for job-hunting. The internet has been getting very important for people who are searching for jobs. The lack of knowledge about the region, existing language barriers, and a weak social-economical status make migrant employees more vulnerable towards employers and recruitment agencies.

### **Risk factors during the employment**

The fact that there are workers who perform duties for a company and are in a position of dependence, even though they are not employees of a company, was considered to be typical for the construction industry; but it also occurs in other working areas such as cleaning, kitchen helping and storage work. Most care takers, who work in around the clock care, usually work self-employed as well, which is considered to be risky since they do not benefit from the legal security/protection of labour law. They are also more easily replaced.

Another problem is the registration as a part time employee. This allows employers to pay an officially lower wage if they do not pay overtime work. Employees do not usually know about their registration as a part time worker.

All these methods used by employers result in a high competition among employees. The aim of the workers is to keep their job, therefore they lower their expectations concerning wages and work for less money than others might. Care takers, working in a private household, who were interviewed for this research told the interviewer that Hungarian employees in Austria feel the competition with Romanian and Bulgarian nurses since they are willing to work for even lower wages.

## Obstacles to Advocacy and Reception of Assistance

It is essential to be informed about labour law standards in Austria, when working in Austria, but many employees have **no information about labour rights**; e.g. there is a 13<sup>th</sup> and 14<sup>th</sup> salary in Austria that does not exist in Hungary. Many Hungarians do not know about the two additional salaries and therefore do not claim them. It is also important to know that the **difference between the paid wage, if it is lower than the minimal wage and the minimal wage can be claimed**.

Not being able to fluently **speak the language of the country** in which the workplace is located makes it a lot harder to get information. Work inspections in the agricultural sector showed that some of the Hungarian workers 40 years and older are illiterate, which makes this “group” the easiest to exploit.

Employees in any sector where no qualifications are necessary, like cleaning, are also at risk when they do not fluently speak the native language where their workplace is located. Most companies do not translate contracts into the mother tongue of the employees. Even if employees do know German, different dialects can make communication difficult, as well as the terminology used in working contracts. However, young Hungarians have in general a high knowledge of the language spoken in Austria – about 70% to 80% speak German well.

Advisory services in the mother tongue of foreign employees are provided in Burgenland, Austria; however, many employees do not know about this. In addition to making those services more widely known and offering more advisory services, it is also important to reconsider the form in which information is given. Many employees are afraid to come and talk to advisers because they are afraid of losing their job.

**Limited mobility** is also a risk factor. Employees working in the countryside have few possibilities of leaving their work place because of the lack of infrastructure concerning public transportation. Some employers even limit the movement of their employees by prohibitions. This isolation results in employees not having a chance to talk to other people; this especially occurs in house nursing. The **only contact** an employee may have **is the employer**. This results in a wide variation of wages because employees cannot compare wages with others holding similar positions and are unaware that they are being underpaid for their work. This is also the case when Hungarian employees are secluded from their fellow Austrian workers – they cannot compare their wages either.

Those employees whose only contact person is the employer are at high risk of not being informed about their labour rights.

The **lack of identification** is an enormous barrier for access to rights. Inspections by authorities can establish first contact, which is very important for the identification of exploitive working conditions and to provide information. **Lack of knowledge about trafficking** and exploitation as well as **language barriers** can be risk factors. One interview partner also named the **lack of resources** available to the authorities as another risk factor.

Since exploitation is often looked upon as bad working conditions, not as an indicator for one or more crimes, reports are often not filed to the police. This **trivialization** sets up obstacles for the access to justice.

Another risk factor is that there are **only a few cases in which reports were filed at the police** or prosecution for human trafficking or exploitation of a foreigner was taking place.

Unfortunately, even within advisory institutions and controlling authorities the **awareness of human trafficking is very limited**. Even though advisers work on cases concerning wages below the minimal wage, it is unclear to many what human trafficking is, and therefore they often do not recognize cases. So the first step in prosecuting trafficking cases is missing. Trafficking must first be recognized for it to be prosecuted. Right now, there is still not enough awareness about human trafficking at advisory institutions and controlling authorities. More training for police forces, controlling authorities and other experts working in key sectors would be necessary to raise awareness about human trafficking.

**Limited competency of controlling authorities**, such as labour inspectors, is another reason for lack of cooperation with prosecution services in possible cases of human trafficking. For example, controlling authorities are only allowed to file a report at the prosecutor's office if they have a strong, partially verified, suspicion. Another risk factor is that controlling authorities can only work properly if potential victims are willing to testify. Unfortunately, employees are usually afraid of telling the truth, scared of legal authorities and afraid of losing their job. Authorities could work more effectively and prove trafficking cases more easily if they had other methods they could work with; such as the observation of the work place. It would be important to collect **evidence other than testimonies of potential victims** in trafficking cases.

## RECOMMENDATIONS

### Increased awareness raising for relevant authorities is needed

- The interviews suggest that people know too little about trafficking in women and human beings. It is essential to transfer of comprehensive knowledge about trafficking in women and human beings.
- Trainings for all authorities (e.g. Financial Police, Labour Inspection Authority), including inter-divisional, joint trainings are necessary.
- Combating wage and social dumping: increased focus on wage dumping.
- Arrangement of (legal) counsel for affected people by control authorities is recommended.

### Further awareness raising for special interest groups and counselling centres is needed

- Ensuring adequate range of counselling services and providing information for (potential) employees: It is necessary to continue existing projects/information centres providing information on labour law, to ensure and to develop trans-border counselling provided by the trade unions (e.g. IGR).
- Counselling in an understandable language, counselling and providing information on current Austrian labour laws in the country of origin is recommended.
- Training of peers to transfer knowledge in the group (among other things word-of-mouth, awareness raising materials in supermarkets)
- Drafting work documents and contracts in a simple, easy-to-understand manner: Special interest groups shall draft sample contracts, which shall be used by companies.
- Development and expansion of cross-border cooperation.

### Enhancing access to compensation/unpaid wages

- Ensuring legal counselling and legal representation is recommended.

### Criminal prosecution

- Every suspicion of THB shall be reported to the Office of Public Prosecutor
- Testimonies of affected people should not be the only evidence in criminal proceedings.
- Ensuring communication in different languages, guarantee of interpretation and translation.