

Umsetzbare Maßnahmen gegen Arbeitsausbeutung von Erntearbeiter*innen in Österreich

Bericht des Workshops von VIDC und IOM im Rahmen der Konferenz „Follow the Money – Finanzielle Aspekte der Bekämpfung des Menschenhandels“ der österreichischen Task Force zur Bekämpfung des Menschenhandels anlässlich des EU-Tages zur Bekämpfung des Menschenhandels, 13. und 14. Oktober 2021

Autorinnen: Maryam Alemi, Internationale Organisation für Migration (IOM); Nadja Schuster, Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC)

Der VIDC/IOM Workshop verfolgte das Ziel, zur **Verbesserung der Bedingungen in der Erntearbeit beizutragen und der Arbeitsausbeutung entgegenzuwirken**. Unter der Moderation von Nadja Schuster wurden ausgewählte, umsetzbare Maßnahmen im Hinblick auf deren rechtliche, politische und technische Umsetzung diskutiert. Diese Maßnahmen wurden im Rahmen der Vorgespräche mit den Expert*innen, der Diskussion in den Arbeitsgruppen „Arbeitsausbeutung“ und „Landwirtschaft“ im Arbeitsministerium und im Rahmen der Workshops 2020 erarbeitet. Aufgrund der zum Zeitpunkt der Konferenz gültigen COVID-19 Schutzmaßnahmen wurde der Workshop im Hybridformat abgehalten. 32 Personen haben online und 10 Personen vor Ort teilgenommen.

Inhaltsverzeichnis

1) Inputgeber*innen	2
2) Rechtsaufklärung und sozial- und arbeitsrechtliche Beratung.....	2
3) Kontrollen und Inspektionen landwirtschaftlicher Betriebe	5
4) Durchsetzung von Rechten mittels Gerichtsverfahren	7
5) European Labour Authority – Europäische Arbeitsbehörde	7
6) Diskussion mit Workshop Teilnehmer*innen.....	8
7) Umsetzbare Maßnahmen gegen Arbeitsausbeutung von Erntearbeiter*innen in Österreich	9

1) Inputgeber*innen

Walter Medosch ist Generalsekretär des österreichischen Landarbeiterkammertages (Dachorganisation der Landarbeiterkammern) und Kammeramtsdirektor der Niederösterreichischen Landarbeiterkammer (LAK). Als Generalsekretär koordiniert er die Interessen der Landarbeiterkammern auf Bundesebene in Bezug auf Gesetzesvorlagen im Arbeits- und Sozialrecht sowie für die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft. Landarbeiterkammern gibt es in 7 Bundesländern. In Wien und im Burgenland gibt es keine LAK, hier übernimmt die Arbeiterkammer die Aufgabe der LAK.

Susanne Haslinger ist in der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) für Sozialpolitik und Grundlagenarbeit zuständig. Sie ist Mitbegründerin der Sezoneri Kampagne und hat die Kampagne von Seiten der PRO-GE über mehrere Jahre koordiniert. Sezoneri setzt sich für die Rechte von Erntearbeiter*innen in Österreich ein und versucht der Ausbeutung in der Landwirtschaft entgegenzuwirken. Die Kampagne ist eine gemeinsame Initiative von PRO-GE, MEN-VIA - Unterstützung für männliche Betroffene von Menschenhandel, LEFÖ - Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen, ÖGB-Kompetenzforum Migration sowie von unabhängigen Aktivist*innen.

Stephan Wöckinger ist seit 2001 beim Amt der oberösterreichischen Landesregierung Referatsleiter der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, welche die zuständige Arbeitsaufsichtsbehörde für Beschäftigte in Landwirtschaftsbetrieben ist. Diese Behörde überprüft im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Betriebskontrollen die Einhaltung der Bestimmungen des seit Juli 2021 bundesweit gültigen Landarbeitsgesetzes, gültig auch für Saisonarbeitskräfte. Diese Bestimmungen umfassen die Unterbringung der Beschäftigten, deren Arbeitszeit, die Lohnzahlung sowie sicherheitstechnische Aspekte.

Manuela Hargassner-Delpos arbeitet seit 1997 in den Bereichen Arbeitsmarktforschung, -förderungen, und -politik, zunächst im AMS in der Landesgeschäftsstelle Wien, danach in der Sektion Arbeitsmarkt im Sozialministerium und heute im Arbeitsministerium. Von 2017 bis 2020 war sie Mitglied im Employment Committee in der Europäischen Kommission und 2020 Vorsitzende der dortigen Policy Analysis Group. Seit September 2020 ist sie National Liaison Officer in der European Labour Authority (ELA).

Martin Jones ist Leiter der Compliance Abteilung der britischen Behörde für Bandenwesen und Arbeitsausbeutung (Gangmasters and Labour Abuse Authority). Zuvor war er 22 Jahre lang in der Royal Air Force tätig, wo er sich in mehreren Ländern als spezialisierter Ermittler mit allen Ebenen der Kriminalität und dienstleistungsorientierten Disziplinarangelegenheiten befasst hat.

Moderation: Nadja Schuster (VIDC)

Co-Moderatorin, Rapporteurin: Maryam Alemi (IOM)

2) Rechtsaufklärung und sozial- und arbeitsrechtliche Beratung

Zu Beginn erläuterte **Walter Medosch** die zentralen Aufgaben der LAK als gesetzliche Interessensvertretung und vermerkte, dass der Aufgabenbereich der LAK, im Gegensatz zur Gewerkschaft, einem klaren gesetzlichen Rahmen unterliegt, außerhalb dessen nicht agiert werden kann.¹ Der Begriff „gesetzliche Interessensvertretung“ sei den Erntehelfer*innen jedoch oft nicht

¹ Dies trifft auch auf die AK zu.

bekannt und werde deshalb manchmal als „Hemmschuh“ wahrgenommen. Aus diesem Grund ist die LAK um intensive Kontaktaufnahme mit Erntehelfer*innen bemüht: Prävention von Ausbeutung in der Erntearbeit wird seit langem als eine der wichtigsten Aufgaben der LAK anerkannt. Da Erntearbeiter*innen jedoch meistens nicht lange, teilweise nur 6 Wochen, in Österreich verweilen, ist die LAK großem Zeitdruck ausgesetzt. Sie arbeitet daher eng mit der Gesundheitskasse zusammen, bei der die Erntehelfer*innen angemeldet werden müssen und von welcher die LAK rasch um Informationseinholung aufgefordert wird, was üblicherweise binnen einer Woche passiert. Die Arbeit der LAK ist saison- und kulturabhängig und muss dementsprechend verschiedene Akzente setzen. So wird beispielsweise zwischen der Spargelernte, welche früh beginnt, und der spät beginnenden Weinlese differenziert.

Um Informationen an die Erntehelfer*innen zu bringen hat die LAK im Rahmen einer, laut Medosch sehr erfolgreichen Kampagne im Frühjahr dieses Jahres, drei Merkblätter erstellt, welche in relevanten Landessprachen an die Erntehelfer*innen verteilt worden sind. Das erste Merkblatt beinhaltet grundlegende Ansprüche, Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bis hin zur Lohnabrechnung, wie etwa Urlaubsansprüche und Ansprüche im Krankenstand. Das zweite Merkblatt enthält Information über adäquate, „menschenwürdige“ Unterkunftsstandards, während das dritte Merkblatt über Rechte und Vorgangsweisen bei Arbeit unter großer Hitze informiert, ein zunehmend relevanter werdendes Thema. Es wurde außerdem eine Außenstelle in Gänserndorf errichtet, deren Aufgaben die Betreuung von Erntehelfer*innen und die Durchführung von Betriebsbesuchen in der Region sind. Die oben genannten Aktionen seien allerdings nur ein erster Schritt und müssen weiter ausgebaut werden; die größte Hürde sei hier wie bereits erwähnt der Zeitdruck.

Walter Medosch verwies außerdem darauf, wie wichtig der Vertrauensaufbau, auch zu den Institutionen, sei. In diesem Zusammenhang hat die LAK dieses Jahr gemeinsam mit dem Finanzamt ein weiteres Merkblatt entwickelt, das in einfachen Worten erklärt wie die Arbeitnehmer*innenveranlagung durchgeführt werden kann,² welche für die Personengruppe der Erntehelfer*innen einen wichtigen Einkommensbetrag darstelle, allerdings wurde bisher in den seltensten Fälle ein Antrag dazu eingereicht. Mit Beginn der Saison 2022 wird die LAK wieder Betriebe aufsuchen und in Absprache mit den Arbeitgeber*innen, mit allen Erntehelfer*innen schriftlich in Kontakt treten, denn auch in dieser Hinsicht spielen das gegenseitige Vertrauen eine große Rolle, um die Betriebssicherheit zu gewährleisten. Der Generalsekretär betonte außerdem, dass den Arbeitnehmer*innen vermittelt werden muss, dass sie als wichtige Akteur*innen in der österreichischen Lebensmittelproduktion fungieren und in der nächsten Saison wieder nach Österreich kommen sollen.

Um dies zu fördern, wird derzeit an einer neuen Stammsaisonier*innen-Regelung gearbeitet; dazu finden Gespräche mit den Sozialpartner*innen statt. Die alte Stammsaisonier-Regelung ist aus dem Jahr 2010 und wurde ausschließlich zwischen Tourismus und Gewerkschaft vereinbart, ohne Beteiligung der Landwirtschaft, wie Medosch meinte. Der Kammeramtsdirektor plädierte für einen neuen Beobachtungszeitraum von 4 bis 5 Jahren. Wer in diesem Zeitraum als Erntehelfer*in in Österreich arbeitet (etwa 3 Jahre lang jeweils ca. 4 Monate), könnte im nächsten Jahr ohne eine Beschäftigungsbewilligung beantragen zu müssen wiederkommen und wäre im Bereich der Land- und Forstwirtschaft einsetzbar. Arbeitnehmer*innen könnten somit Dienstgeber*innen wechseln, was zu einem gewissen Wettbewerb unter den Arbeitgeber*innen führen würde. Diese neue Stammsaisonier*innen-Regelung würde Rechtssicherheit schaffen und die Abhängigkeit von einem/einer einzigen Arbeitgeber*in reduzieren.³

² Die Arbeitnehmerveranlagungen können bis zu 5 Jahren rückwirkend eingereicht werden.

³ Derzeit brauchen alle Drittstaatsangehörige eine Beschäftigungsbewilligung, um in Österreich als Erntehelfer*innen zu arbeiten. Diese wird vom Arbeitsmarktservice an die Arbeitgeber*innen (und nicht an die Arbeitnehmer*innen) ausgestellt.

Die Rolle und Leistungen der Gewerkschaft

Susanne Haslinger vermerkte zu Beginn ihrer Stellungnahme, dass es von Seiten der Erntearbeiter*innen neben sprachlichen Verständigungsproblemen auch Vertrauensprobleme und Skepsis gegenüber der Gewerkschaft gebe. Aufgrund dessen wurde 2014 die Sezonieri-Kampagne ins Leben gerufen, mit dem Ziel ein niederschwelliges Informations- und Beratungsangebot vor Ort zu schaffen. Als problematisch bezeichnete Haslinger die starke Abhängigkeit der Erntehelfer*innen von ihren Arbeitgeber*innen, da sie in vielen Fällen auch an ihrem Arbeitsplatz wohnen. Zudem erschwere die geografische Abgelegenheit vieler Arbeitsstätten die Kontaktaufnahme und Erreichbarkeit. Infolgedessen wurden kleine Flugblätter in relevanten Landessprachen erstellt, welche man unauffällig einstecken kann. Die Flugblätter beinhalten in komprimierter Form die wichtigsten Grundrechte (wie etwa das Recht auf Pausen und eine menschenwürdige Unterkunft) und werden u.a. direkt auf dem Feld, in Gärtnereien, auf Flohmärkten oder auf Autos mit ausländischen Kennzeichen verteilt. Gekoppelt mit den Flugblättern wurden auch erstsprachliche Hotlines eingerichtet. Zusätzlich besteht intensive Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Aktivist*innen, die manchmal selbst einen Migrationshintergrund haben, was sich positiv auf die Vertrauensbildung auswirkt. Aufgrund mangelnder Kapazitäten und Ressourcen sei die Verteilung von Flugblättern an Erntehelfer*innen auf dem Feld allerdings kaum flächendeckend umsetzbar.

Um einerseits die Nachhaltigkeit der Sezonieri Kampagne zu garantieren und andererseits die Gewerkschaft und die LAK zu entlasten, sollte der Staat laut Haslinger eine stärkere, auch finanzielle Verantwortung übernehmen. Zurzeit finanziert sich die Kampagne nämlich ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen.

Nadja Schuster stellt „Faire Mobilität“ in Deutschland als Good Practice Modell vor. Es startete bereits 2011 als gewerkschaftsnahes Projekt und verfolgt das Ziel, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aus mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen. Inzwischen gibt es 11 Standorte, an denen Mitarbeiter*innen mit den Gewerkschaften und Beratungsstellen regionaler Träger kooperieren. Zu den Maßnahmen zählen nicht nur der Aufbau und Erhalt von Beratungsstandorten, sondern auch Öffentlichkeitsarbeit über die Situation von mobilen Beschäftigten sowie Qualifizierungsmaßnahmen für Berater*innen und Personal- und Betriebsräte. Eine große Errungenschaft, die auch den starken politischen Willen zeigt, ist der seit 2020 gültige gesetzliche Anspruch auf Finanzmittel aus dem Bundeshaushalt: 90% werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und 10% vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes finanziert.

Im Vergleich dazu wird in Österreich bulgarische, rumänische und arabische Beratung durch das Projekt ASARоба vom Österreichischen Gewerkschaftsbund angeboten. Es gibt keine dauerhafte Finanzierung und die Projektlaufzeit und -finanzierung ist auf 1 bis 2 Jahre begrenzt. Die Moderatorin erwähnte, dass Österreich laut der Saisoniers Richtlinie und der EU-Wanderarbeiter Richtlinie eine Verpflichtung hat, Beratungsdienstleistungen und unabhängige, rechtliche Unterstützung zur Verfügung zu stellen.⁴ Auf die Frage der Moderatorin warum es in Österreich, im Gegensatz zu Deutschland, dennoch keine langfristig garantierten Fördermittel für erstsprachliche, kultursensible und mobile Beratung gibt, nannte Haslinger strukturelle Probleme und mangelnden politischen Willen. Da es etwa fünf EU-Richtlinien oder Verordnungen in Bezug auf Personenfreizügigkeit von Arbeitnehmer*innen und Durchsetzung gebe, werde die Verantwortung in manchen Fällen an die LAK und Arbeiterkammer (AK) abgeschoben.

Die Aufgabe der LAK und der AK sei es laut Medosch, Ressourcen dort einzusetzen, wo sie notwendig sind, um Missbrauch und Benachteiligung vorzubeugen. Die Frage von Schuster ob es – ausgehend

⁴ Saisoniers Richtlinie 2014/36/EU Art. 23 Abs 1 lit f (Pflicht auf Beratung) und EU-Wanderarbeiter Richtlinie 2014/54/EU Art 4 Abs 2 lit a (Pflicht auf rechtliche Unterstützung).

von dem Good Practice Modell „Faire Mobilität“ – in Niederösterreich im Hinblick auf das muttersprachliche, kultursensible und mobile Beratungsangebot einen Verbesserungsbedarf gäbe, antwortete der Generalsekretär: „man kann immer besser werden, aber im Grunde ist das Beratungsangebot der LAK gut. Niederösterreich habe beispielsweise einen Pool von Dolmetscher*innen errichtet, die im Bedarfsfall eingesetzt werden. Auf die Frage hin, ob die LAK auch mobile Beratung anbieten, informierte er, dass es eine Außengeschäftsstelle in Gänserndorf gebe, die Montag und Donnerstag vormittags und Dienstagabend besetzt sei. Die restliche Zeit sind Mitarbeiter*innen im Sprengel unterwegs und leisten aufsuchende Arbeit.

3) Kontrollen und Inspektionen landwirtschaftlicher Betriebe

Stephan Wöckinger skizzierte, dass das Landarbeitsrecht bis Juli 2021 im Artikel 12 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) geregelt war, wo der Bund nur ein Grundgesetz vorgegeben hatte, während die Bundesländer die Landarbeitsordnungen hatten, welche von den jeweiligen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen (LFI) vollzogen werden mussten. Mittlerweile ist die Materie in den Artikel 11 des B-VG gewandert, d.h. der Bund gibt seit 1. Juli 2021 das bundesweit einheitlich gültige Landarbeitsgesetz (LAG) vor. Die Vollziehung ist bei den Ländern geblieben, weshalb es nach wie vor Land- und Forstwirtschaftsinspektionen gibt, welche von ihrer Tätigkeit her mit der gewerblichen Arbeitsinspektion vergleichbar sind.⁵

Das LAG regelt auch die Bereiche Gleichbehandlung, Mutterschutz, Jugendschutz und Arbeitszeit. Die LFI kontrolliere neben der Sicherheit und Gesundheit an der Arbeitsstätte folglich auch die Bereiche Unterkunft, Lohnzahlungen und Arbeitszeit. Hier gäbe es eine Doppelgleisigkeit mit den Gebietskrankenkassen und der Finanzpolizei.

In seiner Funktion als gemeinsamer Ländervertreter ist Stephan Wöckinger zusätzlich koordinierend für die anderen Bundesländer tätig. Laut ihm gibt es in Österreich mindestens einen/eine Vollzeit Inspektor*in pro Bundesland. Allerdings gäbe es hier aber auf jeden Fall einen Verbesserungsbedarf. Oberösterreich und das Burgenland haben jeweils 3 Inspektor*innen; österreichweit sind es insgesamt 16.

Das LAG regelt grundsätzlich, dass von den LFIs fortlaufende Betriebskontrollen durchzuführen sind. Es gibt aber keine Vorgaben wie oder wie oft ein Betrieb kontrolliert werden muss oder wieviel Personal den LFIs zur Verfügung stehen sollte. Auch der Rahmen der Kontrollen sei sehr allgemein formuliert und beinhalte z.B., dass die „Gesundheit, Würde und Integrität“ der Arbeitnehmer*innen beachtet werden müsse.

Eine Herausforderung für die LFI sei die Datensammlung von Betrieben die Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Es kann nur über die Meldungen bei den Gebietskrankenkassen abgefragt werden, welche Betriebe Erntehelfer*innen beschäftigen. Aus diesem Grund steht Wöckinger den Arbeitgeber*innenzusammenschlüssen, die durch das LAG leichter möglich werden, durchaus kritisch gegenüber, da es die Kontrollarbeit erschwere.

Relativ genau geregelt seien die Befugnisse der LFI-Inspektor*innen, welche nach Vorzeigen des Dienstausweises das Recht haben, Räumlichkeiten zu betreten, Dokumente zu verlangen, einzusehen und zu kopieren. Jedoch sei es problematisch, dass der Besuch angekündigt werden müsse, wodurch der/die Arbeitgeber*in somit oft anwesend sei, was sich hemmend auf eine ehrliche Beurteilung der

⁵ Ein Zuständigkeitsbereich der LFIs ist neben der Landwirtschaft die Forstwirtschaft, in der auch viele Drittstaatsangehörige tätig sind.

Arbeitnehmer*innen auswirken könne. Erntearbeiter*innen können auch nicht direkt am Feld aufgesucht werden.

Die Anzahl der Kontrollbesuche seitens der LFI Oberösterreich ist saison- und ernteabhängig. In der Datenbank sind etwa 1.500 Betriebe gelistet. Ein internes Ziel sei ein Besuch jedes Betriebes alle 5 Jahre. Neben den fortlaufenden Kontrollen sei es zudem wichtig spezifisch vorzugehen und jeder einzelnen Anzeige nachzugehen. Allerdings erfolgen die wenigsten Anzeigen von Mitarbeiter*innen selbst, sondern oft von Konkurrent*innen, die versuchen dem Wettbewerbsvorteil durch „Arbeitsausbeutung“ entgegen zu wirken. Seitens der Arbeitnehmer*innen herrsche oft Angst, dass im Falle einer Aufdeckung der Missstände die Beschäftigungs- und häufig auch die Aufenthaltsbewilligung wegfallen könne.

Nadja Schuster gab anschließend mithilfe eines Handouts einen kurzen Überblick über arbeitsrechtliche Regelungen in der Erntearbeit. Erntearbeiter*innen sollten in jedem Fall angestellt sein. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Walter Medosch fügte an dieser Stelle hinzu, dass es eine Vereinbarung mit dem AMS gebe, dass Saisonarbeiter*innen nicht als Teilzeitbeschäftigte gemeldet werden dürfen, weil dies nicht den Anforderungen in der Saisonarbeit entspräche. Nachdem jede Beschäftigungsbewilligung vom AMS erteilt werde, sollte bereits bei der Vergabe darauf geachtet werden, ob im jeweiligen Betrieb die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen gewährleistet werden können; dies sei auch ein gesetzlicher Auftrag, der in der Praxis allerdings nur „sehr dürftig“ durchgeführt werde.

Die höchstzulässige Arbeitszeit liegt bei 12 Stunden pro Tag und maximal 60 Stunden in der Woche (inkl. aller Überstunden). Bei Überstunden ist ein Zuschlag von 50 % auszuzahlen. Die Überstunden werden allerdings oft nicht angegeben bzw. die Stundenlisten gefälscht. Der Urlaubsanspruch beträgt 5 Wochen und nicht konsumierter Urlaub muss ausbezahlt werden. Die Wochenendruhe beträgt 36 Stunden und muss spätestens am Samstag um 18 Uhr beginnen. Ein weiterer wichtiger Punkt sind die Lohnunterschiede zwischen den Bundesländern, die 2021 bis zu 180 Euro pro Monat betragen. Ab 1. Jänner 2022 wird der Mindestlohn in allen Bundesländern auf 1.500 EUR angehoben, was zu einer Verringerung des Lohnunterschieds führt.

Wöckinger erwähnte in diesem Zusammenhang, dass es in der Landwirtschaft nach Paragraph 168 LAG ausreichend ist, die Anzahl der täglich geleisteten Arbeitsstunden aufzuzeichnen. Stundenangaben von - bis“ (z.B. 8 bis 16 Uhr) seien nicht notwendig. Zudem zitierte er den palermitanischen Staatsanwalt Calogero Ferrara, welcher am Vortrag in seiner Rede betonte, dass Kontrollen auch Grenzen haben: „Menschenhandel ist nicht durch Polizei und Staatsanwälte zu besiegen, es braucht die Prävention. Dessen sollten sich die Kontrollorgane bewusst sein. Ein resultierendes Problem ist wie man Unregelmäßigkeiten bzw. gefälschte Arbeitszeitaufzeichnungen nachweisen könne, wenn sie von den Arbeitnehmer*innen unterzeichnet seien. Laut Wöckinger würde man vor jedem Arbeitsgericht scheitern, sobald eine Lohnabrechnung vom/von der Arbeitnehmer*in unterschrieben sei. Zudem brauche es eine klare Aussage, dass Arbeitszeitaufnahmen gefälscht wurden. Dasselbe Problem ergebe sich in der Lohnauszahlung. In der Landwirtschaft ist nach wie vor die Barzahlungen üblich, was die Nachverfolgung von Auszahlungen unmöglich mache. Selbst wenn ein unterschriebener Lohnzettel mit kollektivvertraglichem Mindestlohn vorgelegt werde, könne ein niedrigerer Betrag ausbezahlt werden.

Kontrolle der Quartiere und Fälle sexueller Gewalt

Die rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Quartiere werden von Expert*innen oft als befriedigend bewertet, so **Stephan Wöckinger**. Paragraph 20 LAG regelt die Quartiere und legt klar fest, dass die Unterbringung von Arbeitnehmer*innen nach Geschlecht getrennt zu erfolgen hat. Grundsätzlich besteht aber auch die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer*innen eine eigene Unterkunft

mieten.⁶ **Walter Medosch** weist diesbezüglich allerdings darauf hin, dass eine private Unterkunft ein großes Problem darstelle, da solche Arbeiter*innenwohnungen nicht als Dienstwohnungen gelten und somit auch nicht kontrolliert werden können. Susanne Haslinger fügte hinzu, dass es hier einen großen Unterschied zwischen Österreich und anderen Ländern gebe. So sei die Unterbringung in Österreich meist an den Arbeitsort gekoppelt, während in Italien oder Spanien Erntearbeiter*innen teilweise in desolaten Arbeiterghettos untergebracht seien.

Fälle von sexuellen Übergriffen und sexueller Gewalt gelten als Officialdelikte, die an die Staatsanwaltschaft übergeben und zur Anzeige gebracht werden. Wöckinger sei lediglich ein einziger Fall in Oberösterreich bekannt, jedoch sei er sich dessen bewusst, dass sexuelle Gewalt häufig nicht offen angesprochen werde und man somit meist nur von der Spitze des Eisbergs, d.h. nur von besonders schwerwiegenden Fällen, erfahre. Haslinger stimmte dem Inspektor zu. Weiters wies sie darauf hin, dass auch die sehr schwere körperliche Arbeit geschlechtsspezifisch zu betrachten sei.

4) Durchsetzung von Rechten mittels Gerichtsverfahren

Laut **Susanne Haslinger** komme es aufgrund der Hartnäckigkeit der Bauern/Bäuerinnen zu jahrelangen Gerichtsverfahren und die Arbeitnehmer*innen, die das Geld dringend brauchen würden, sind häufig nicht mehr in Österreich. Somit werde zu Gunsten der schnelleren Abwicklung oft auf hohe Entschädigungssummen verzichtet. In Gerichtsverfahren komme es somit häufig zu einem Vergleich; der finanzielle Rahmen von Vergleichen, wo es teilweise um ganze Berufsgruppen gehe, bewege sich im 5-stelligen Bereich. Beispielsweise wurden in einem Fall 17.000€ und in einem anderen 70.000€ ausbezahlt, allerdings war dies nur etwa die Hälfte des Betrages, der eingeklagt wurde. Haslinger fügte hinzu, dass sie einen Vergleich der Erntearbeit mit anderen Niedriglohnsektoren in Gerichtsverfahren nicht angebracht fände.

5) European Labour Authority – Europäische Arbeitsbehörde

Anschließend stellte **Manuela Hargassner-Delpos** die European Labour Authority (ELA) vor. Diese existiere seit 2019, als ein Entwicklungsteam in Brüssel mit der Arbeit begonnen habe; heute ist der Hauptsitz in Bratislava. Die ELA wurde vom damaligen Kommissionspräsidenten Jean-Claude Juncker ins Leben gerufen und solle bis 2024 die vollen Kapazitäten ausgebaut haben. In jedem Mitgliedstaat gäbe es eine/n National Liaison Officer (NLO), die v.a. dafür zuständig seien, Kooperationen und schnellen Informationsaustausch zwischen den Mitgliedsstaaten und der Europäischen Behörde herzustellen. Im Fokus der ELA läge die grenzüberschreitende Arbeit und die Freizügigkeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Grundsätzlich fallen Drittstaatsangehörige nicht in das Mandat der ELA, allerdings bilden nicht legale Arbeitsverhältnisse von Nicht-EU-Bürger*innen die Ausnahme. Mit Jänner 2021 hat der Direktor Cosmin Boianiu (seit 22. Oktober 2020) begonnen, die ELA mit einem Aktionsplan für Saisonarbeiter*innen zu beauftragen.

Die ELA habe fünf Arbeitsschwerpunkte: Mediation, Kooperation, Inspektion, Bekämpfung der Schwarzarbeit, und Europäischer Arbeitsmarktdienst (EURES) (früher Teil der Kommission). Laut Hargassner-Delpos habe EURES gute Mechanismen auf der Verwaltungsebene entwickelt. Während EURES allerdings versuche, die Rekrutierungsmechanismen zu zentralisieren, würden einige Bauern/Bäuerinnen es bevorzugen, die Rekrutierung selbst vorzunehmen.

Derzeit finde die ELA-Kampagne „Rights4AllSeasons“ statt. Im Rahmen dieser Kampagne haben die NLOs eruiert, wie die Situation in den einzelnen Mitgliedsstaaten aussehe und wo die Probleme lägen;

⁶ Ortsübliche Unterkunftsbedingungen, die für eine Kontingentplatzzuteilung gegeben sein müssen, sind jedoch nicht im LAG sondern im Paragraf 25 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes geregelt.

dafür wurden auch Nationale Kontaktpersonen (in Österreich: Georg Zwerenz im Bundesministerium für Arbeit) eingesetzt. Es wurden Workshops veranstaltet und andere Aktivitäten organisiert, wie beispielsweise ein Infotag für bulgarische Saisonarbeiter*innen, die in Österreich tätig sind oder werden wollen. Bei diesem Infotag wurde bekräftigt, dass die Beratung und Sensibilisierung für die Rechte und Pflichten bereits in den Herkunftsländern stattfinden sollte. Botschaften, Ministerien, Finanzpolizei, Postämter, Transportunternehmen usw. haben sich auch eingebracht. Weiters gab es einen Austausch zwischen der PRO-GE, der Sezonieri Kampagne und der deutschen Initiative „Faire Mobilität“, um gegenseitig voneinander zu lernen. Laut Hargassner-Delpos liege Sezonieri einem Bottom-up Prozess zugrunde, während die deutsche Kampagne einen Top-Down Ansatz verfolge, hinter dem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Gewerkschaft stehen, die 4 Millionen Euro erhalten habe. Derzeit ist die ELA damit beschäftigt, die Workshops und alle anderen Ergebnisse der Kampagne und Aktivitäten zu sondieren und dokumentieren.

6) Diskussion mit Workshop Teilnehmer*innen

Auf die Frage von **Lisa Eller** von der **Bundesanstalt für Agrarwissenschaft und Bergbauernfragen**, ob es Unterstützungsmöglichkeiten für die Betriebsleitung oder Möglichkeiten zur Stärkung im Bereich der Prävention gäbe, entgegnete **Walter Medosch**, dass die Arbeitgeber*innen nicht aus der Pflicht gelassen werden dürfen. Bevor es zu einer Gerichtsverhandlung komme, werden Arbeitgeber*innen von der LAK informiert und es gäbe die Möglichkeit, sich zusammzusetzen, was auch in den Kollektivvertrag aufgenommen wurde. In Zukunft werden die Arbeitnehmer*innen wertvoller werden und diese Einstellung müsse sich auch in den Köpfen der Arbeitgeber*innen durchsetzen. Zusätzlich sollte laut **Susanne Haslinger** in großen Betrieben der Betriebsrat beachtet werden. Generell wird auch auf die schwierige Situation mancher bäuerlichen Arbeitgeber*innen in Österreich hingewiesen; diesbezüglich werde intensiv mit Kleinbäuer*innen zusammengearbeitet.

Katie Klaffenböck (IOM) stellt eine Frage in Bezug auf die Prävention von Arbeitsausbeutung an das gesamte Podium: „Gibt es etwas, was man bei der Erteilung des Aufenthaltstitels oder in den Ländern, aus denen traditionell viele Erntehelfer*innen herkommen, tun kann?“ **Haslinger** meinte, man müsse hier zwischen zwei Gruppen unterscheiden: Drittstaatsangehörige und EU-Bürger*innen. Informationsverteilung sei sehr wichtig und ressourcenintensiv. Ihrer Erfahrung nach seien Arbeitnehmer*innen vermehrt Social Media affin und würden nur selten auf offizielle Websites zugreifen. Informationen verbreiten sich eher über Community Gruppen und Facebook. **Schuster** betont in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit von niederschwelliger Informationsarbeit, Rechtsaufklärung und öffentlichkeitswirksamer Verbreitung. So sind z.B. Videos, Hotlines und mobile Beratung notwendig. **Haargassner-Delpos** erwähnte, dass es bereits im Herkunftsland Beratungseinrichtungen gäbe, und es werde auch versucht über Poststellen Flugblätter zu verteilen, um die Arbeitnehmer*innen zu erreichen. Auch **Stephan Wöckinger** bekräftigte, dass Prävention beginnen sollte, bevor die Arbeitnehmer*innen nach Österreich kommen. Der Auslöser für Anzeigen sei meist ein Gefühl der Ungerechtigkeit, also alles was vor Antritt des Arbeitsverhältnisses nicht vereinbart wurde. Wenn vor der Ankunft klar geregelt sei, was das Arbeitsverhältnis beinhalte, dann liessen sich Erntehelfer*innen auf bestimmte Bedingungen ein.

Schließlich wurde auch **Martin Jones** von **Maryam Alemi (IOM)** in die Diskussion eingebunden. Er meinte, dass im Heimatland der Erntehelfer*innen viele Maßnahmen getroffen werden können. Die **Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA)** kooperiere beispielsweise mit Arbeitsinspektoraten in Rumänien und Bulgarien. Zurzeit laufe ein „Seasonal Workers Pilot Scheme“, da durch Brexit die Visa Thematik eine neue Rolle spiele. Die GLAA arbeite an der Erstellung eines Präventionspakets, das den Arbeitnehmer*innen alle Informationen biete, die sie benötigen. Es gäbe eine öffentliche Website mit Dokumenten zum Herunterladen und mit Übersetzung. Die GLAA stehe auch in reger Zusammenarbeit mit dem Team an der Grenze zwischen Großbritannien und Frankreich.

Eine bewährte Methode der Kontaktaufnahme sei bei der Ankunft an den Grenzen und auf Flughäfen auf Arbeiter*innen zuzugehen und sie über ihre Rechte zu informieren. Zusätzlich entwickle die GLAA Poster in verschiedenen Sprachen, die an Orten angebracht werden, wo Arbeitnehmer*innen sie sehen können (z.B. auf der Rückseite von Toilettüren). Diese Poster werden auch von der Polizei verwendet. Zudem versuche die GLAA mit anderen Institutionen in Großbritannien zusammenzuarbeiten, die die Gebiete besuchen, aus denen die Arbeitnehmer*innen kommen. Da die Ressourcen der GLAA begrenzt sind, werden die Informationen somit auch durch andere Institutionen verbreitet, die dann selbst berichten können.

Ernesta Rousseva von der bulgarischen **Nationalen Kommission zur Bekämpfung des Menschenhandels** teilte ihre Gedanken zu den Präventionsmaßnahmen. Bulgarien gelte oft als Herkunftsland. Normalerweise kommen die Menschen, die ins Ausland gehen, aus den ärmsten Regionen des Landes. Manchmal können diese Menschen nicht einmal in ihrer eigenen Sprache lesen und seien sich der Lebensbedingungen im Zielland nicht bewusst. Sie haben von Verwandten oder in ihrer Community von Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten gehört. Daher versuche man in Bulgarien soziologische Vorbereitungsarbeit zu leisten (z.B. durch ein Mapping der Regionen), bevor man mit der Präventionsarbeit beginne. In der Regel habe sich die Arbeit mit Community Mediator*innen bewährt, weil sie für die Zielgruppen vertrauenswürdige Personen seien.

Sigrid Egartner von der **Bundesanstalt für Agrarwissenschaft und Bergbauernfragen** bedankte sich für die vielen guten Inputs und fragte ob Frau Haargassner-Delpos die Rolle der EURES in der Arbeitsvermittlung weiter spezifizieren könne. Hargassner-Delpos erklärte, dass es die EURES schon lange gebe und sie darauf abziele, die Freizügigkeit auf dem Europäischen Arbeitsmarkt zu fördern. Sie biete Informationen über freie Arbeitsplätze und Stellenangebote in der Datenbank oder diene dem Arbeitmarktservice (AMS), um Job-Matchings zu erstellen. In der Landwirtschaft wurde die Behörde bisher jedoch nicht wirklich angenommen: Die Arbeitgeber*innen müssen erst von der bedeutenden Rolle EURES überzeugt werden. Bisher gab es keine Angebote von Bauern/Bäuerinnen, die an das AMS übermittelt wurden.

7) Umsetzbare Maßnahmen gegen Arbeitsausbeutung von Erntearbeiter*innen in Österreich

Die Erntearbeit in Österreich ist komplex organisiert. Seit 1. Juli 2021 gibt es zwar ein bundesweit gültiges Landarbeitsgesetz, aber es gibt immer noch unterschiedliche Kollektivverträge in den Bundesländern, nach denen sich die Löhne richten, d.h. es gibt kein einheitliches Lohnschema. Die Interessensvertretung ist auch unterschiedlich organisiert. In sieben Bundesländern gibt es die Landarbeiterkammern (LAKs) als gesetzliche Interessensvertretung, während in Wien und im Burgenland die Arbeiterkammern (AKs) zuständig sind.

Außerdem gibt es drei unterschiedliche Kontrollorgane, die Inspektionen durchführen können und unterschiedliche Kapazitäten sowie Befugnisse haben: die Finanzpolizei, die Österreichische Gesundheitskasse und die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen in den Bundesländern. Eine gute Kooperation zwischen den Kontrollorganen und den LAKs/AKs ist Voraussetzung, um Arbeitsausbeutung und Rechtsverletzungen aufzudecken zu können. Was die Kontrolle zusätzlich erschwert und die Komplexität erhöht, ist die Tatsache, dass es keine zentral verwaltete, abrufbare Statistik zu den Beschäftigten in der österreichischen Erntearbeit gibt.

Ähnlich komplex und von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ist auch das Angebot an Beratungsstellen. Erntearbeiter*innen finden arbeits- und sozialrechtliche Beratung in Österreich in den LAKs/AKs, der Produktionsgewerkschaft und im Österreichischen Gewerkschaftsbund. Weiteres bietet die Sezonierte Kampagne bei ihren Feldaktionen auch Erstberatungen an.

Für Betriebe gibt es unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten. Erntearbeiter*innen aus Drittstaaten können für 6 Wochen (sog. „Erntehelfer*innen“) oder für 3 Monate (Saisonniers mit Verlängerungsmöglichkeit auf 9 Monate) angestellt werden. Stammsaisonniers haben einen begünstigten Zugang zur Beschäftigungsbewilligung. Wir – VIDC und IOM – verwenden den Begriff „Erntearbeiter*innen“, da wir diesen als umfassenden, wertfreien Begriff für alle Beschäftigte in der Erntearbeit unabhängig von ihrer Herkunft (Drittstaatsangehörige und EU-Wanderarbeiter*innen) erachten.

1. Rechtsaufklärung und umfassendes Beratungsangebot

Rechtsaufklärung ist die wichtigste Maßnahme, um Rechtsverletzungen und Arbeitsausbeutung präventiv zu vermeiden. Grundsätzlich wäre eine umfassende Rechtsaufklärung vor der Einreise nach Österreich für Drittstaatsangehörige über das AMS einfacher abzuwickeln als für EU-Wanderarbeiter*innen, die in den meisten Fällen selbstorganisiert nach Österreich kommen.

In Österreich sollten die gesetzlichen Interessensvertretungen an erster Stelle dafür Sorge tragen, dass alle relevanten arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen bei allen Erntearbeiter*innen – unabhängig von ihrer Beschäftigungsform und -dauer – direkt ankommen. Da es immer wieder Änderungen der Verordnungen, Richtlinien, Kollektivverträge und rechtlichen Bestimmungen gibt, ist eine kontinuierliche Aktualisierung sowie die Übersetzung einer Zusammenfassung der relevantesten Regelungen in alle Erstsprachen der Erntearbeiter*innen notwendig. Neben zielgruppenorientierten, gut aufbereiteten und anschaulich gestalteten Unterlagen werden Kurz-Videos und Hotlines (außerhalb der Büro-Arbeitszeiten) in den Erstsprachen für die Erreichung dieser Beschäftigungsgruppe mit meist sehr niedrigem Bildungsniveau empfohlen.

Weiters sollte es ausreichend Beratungsstellen in den Regionen, wo die Erntearbeiter*innen beschäftigt sind, geben. Diese Stellen sollten für Erntearbeiter*innen mit öffentlichen Transportmitteln einfach zu erreichen sein und lange Öffnungszeiten (auch außerhalb der Büro-Arbeitszeiten) haben.

Basierend auf den Erfahrungen von Sezonieri ist bekannt, dass durch eine niederschwellige, aufsuchende Beratung am Feld von erstsprachigen Aktivist*innen Missstände aufgedeckt werden können, die ohne sogenannte „Feldaktionen“ nicht ans Tageslicht kämen. Hier spielt das Vertrauen zu den eigenen „Landsleuten“ und der vereinfachte Zugang eine wichtige Rolle. Besonders zu Arbeitsspitzenzeiten von bis zu 60 Wochenstunden ist es für die Erntearbeiter*innen schwierig bis unmöglich eine Beratungsstelle zu den Öffnungszeiten aufzusuchen. Daher sollte diese Art der niederschweligen, mobilen Erstberatung mit Dolmetscher*innen am Feld (oder im nahen Umfeld) auch vonseiten der zuständigen gesetzlichen Interessensvertretungen (LAKs und AKs) angeboten werden.

Der Dienstzettel sollte zweisprachig, in der Erstsprache des/der Erntearbeiter*in und auf Deutsch, ausgehändigt werden. Eine Vorlage der Dienstzettel und dessen Übersetzung in relevante Sprachen sollte den einzelnen Kollektivverträgen angehängt werden. Die letztgenannte Maßnahme könnte von den Landwirtschaftskammern umgesetzt werden.

Eine umfassende Rechtsaufklärung und ein breit angelegtes erstsprachiges Beratungsangebot verbessern die Chancen der Rechtsdurchsetzung. Die Empfehlung zur Umsetzung dieser Maßnahmen richtet sich an die LAKs, AKs, Gewerkschaften (PRO GE, ÖGB) und an alle im Bereich der Landwirtschaft relevanten Beratungsstellen.

2. Finanzierung eines umfassenden Beratungsangebots

Die Evaluierung des deutschen, bundesweiten, gewerkschaftlichen Beratungsprojektes „Faire Mobilität“ mit dem Ziel gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen, hat folgende Erfolgsfaktoren identifiziert: „der Abbau sprachlicher Barrieren und Ängste Betroffener durch muttersprachliche Beratung, sowie eine nach Branchen und Herkunftsländern differenzierte Strategie der Zielgruppenansprache“. „Faire Mobilität“ fülle außerdem eine „Beratungslücke, indem es in einem gesellschaftspolitisch und gesetzlich hochkomplexen Bereich berät, der sich laufend verändert und somit nur mit speziellem Fachwissen und regelmäßiger Weiterbildung bearbeitet werden kann.“⁷

Für eine umfassende muttersprachliche, kultursensible und mobile Beratung sollte das Angebot in allen relevanten Bundesländern ausgebaut werden. Dafür sollten – dem Good Practice Beispiel „Faire Mobilität“ folgend – langfristig garantierte Fördermittel aus dem Bundeshaushalt zur Verfügung gestellt werden. Faire Mobilität wird zu 90% aus dem Bundeshaushalt und zu 10% über den Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes finanziert. Mittel für die regelmäßige Weiterbildung der Berater*innen in den unterschiedlichen Stellen sollten ebenso Teil dieser Finanzierung sein.

Die Empfehlung für die Umsetzung dieser Maßnahme richtet sich an das Bundesministerium für Arbeit. Österreich hat laut den sogenannten Saisoniers und EU-Wanderarbeiter Richtlinien eine Verpflichtung, Beratungsdienstleistungen und unabhängige rechtliche Unterstützung zur Verfügung zu stellen.⁸

3. Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit in Herkunftsländern

Aus dem Bereich der Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ist bekannt, dass Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit als wichtige präventive Maßnahmen bereits in den Herkunftsländern stattfinden sollten. Daher werden breite, öffentlichkeitswirksame Kampagnen in den Herkunftsländern der Erntearbeiter*innen empfohlen. Diese Kampagnen könnten mittels folgender Maßnahmen durchgeführt werden: Plakate auf Bahnhöfen, Busstationen, öffentlichen Plätzen/Meeting Points, Radio-Beiträge, Internet-Plattformen, kurze Videos auf Social Media in allen relevanten Erstsprachen. Durch diese breit angelegte Kampagne wird nicht nur die Öffentlichkeit sensibilisiert, sondern (potentielle) Erntearbeiter*innen werden auch über die relevantesten arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen in Österreich informiert und erfahren bereits vor ihrer Ausreise, wo sie Beratung im Herkunfts- und Zielland erhalten.

Die Empfehlung für die Umsetzung dieser Maßnahme richtet sich an die European Labour Authority (ELA) sowie an die Arbeits- und Sozialministerien in den Herkunftsländern. Aber auch das Bundesministerium für Arbeit in Österreich sollten diese Kampagnen in den Herkunftsländern im Rahmen der länderübergreifenden Kooperation tatkräftig unterstützen.

⁷ [Evaluation des Projektes „Faire Mobilität“ Abschlussbericht, BMAS Forschungsbericht, September 2020.](#)

⁸ Saisoniers Richtlinie 2014/36/EU Art. 23 Abs 1 lit f (Pflicht auf Beratung) und EU-Wanderarbeiter Richtlinie 2014/54/EU Art 4 Abs 2 lit a (Pflicht auf rechtliche Unterstützung).

4. Zentral verwaltete, abrufbare Statistik für Erntearbeiter*innen

2020 gab es in Österreich 13.189 Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, wobei wenige davon auf die Fischerei entfallen. Zur Haupterntezeit im August 2021 waren es sogar über 15.000 Erntearbeiter*innen.

Die Tabelle unten zeigt wie viele Nicht-Österreicher*innen in den einzelnen Bundesländern beschäftigt waren, sie zeigt aber nicht wieviel davon Männer und Frauen waren, welche Nationalität sie haben usw.

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Beschäftigte Ausländer*innen
Jahresdurchschnitt 2020	Männer und Frauen
Österreich	13.189
Wien	655
Niederösterreich	4.422
Burgenland	2.012
Oberösterreich	1.287
Steiermark	2.988
Kärnten	734
Salzburg	283
Tirol	623
Vorarlberg	185
August 2021 (Monatsdurchschnitt)	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	15.627

Quelle: AMS, September 2021

Disaggregierte Daten und nach wichtigen Kategorien (Geschlecht, Alter, Nationalität, Bildungsgrad usw.) aufgeschlüsselte Daten einer Beschäftigungsgruppe führen nicht nur zu mehr Transparenz, sondern ermöglichen auch eine objektive Evaluierung eines Systems bzw. eines Sektors. Eine objektive Evaluierung sollte wiederum zu Verbesserungsmaßnahmen führen, von denen in der Ernte Beschäftigte und alle relevanten Institutionen im Sektor profitieren.

Wie bereits erwähnt hat es Österreich bisher verabsäumt, eine zentral verwaltete und abrufbare Statistik für alle in der Ernte Beschäftigte einzuführen. Zahlen über die tatsächlich Beschäftigten in der Ernte innerhalb eines Jahres, aufgeschlüsselt nach Bundesland, europäischer Staatsbürgerschaft, Drittstaatszugehörigkeit, Geschlecht und anderer sozial-statistischer Daten gibt sind nicht öffentlich abrufbar. Beispielsweise lässt sich aufgrund der Anzahl der Kontingentplätze, die aufgeschlüsselt nach Bundesland vorliegen, nicht die Anzahl der Beschäftigten eruieren, da ein Kontingentplatz auch an 2 Arbeiter*innen vergeben werden kann. Nachdem unterschiedliche Behörden für in der Ernte Beschäftigte zuständig sind, müssten die Zahlen von den LAKs, AKs, dem AMS, der ÖGK und möglicherweise anderen Behörden/Institutionen zusammengetragen werden.

Die Empfehlung zur Umsetzung dieser Maßnahme richtet sich an das österreichische Bundesministerium für Arbeit.

5. Qualifizierungsmaßnahmen für Kontrollorgane

Qualifizierungsmaßnahmen für die Kontrollorgane führen zu einem verbesserten Zugang der Opfer zu ihren Rechten und zu einer Stärkung der Rechtsdurchsetzung. Schulungen zu den Themen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und zu Arbeitsausbeutung allgemein, die für die Finanzpolizei, Behörden im Asylwesen und Arbeitsinspektorate bereits durchgeführt wurden, haben sich sehr bewährt. Das Feedback der Teilnehmer*innen an diesen Schulungen war, dass sie durch die Schulung besser in der Lage waren, (potentiell) Betroffene des Menschenhandels zu erkennen. Dadurch konnten mehr Fälle an die Polizei oder Opferschutzeinrichtungen weitergeleitet werden.

Die Sensibilisierung der Kontrollorgane zu diesen Themen sowie zu unterschiedlichen Diskriminierungsformen aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Ethnie usw. sind wichtige Eckpfeiler in der Bekämpfung dieser schwerwiegenden Verbrechen, die nicht nur zur Aufdeckung von Verletzungen des Arbeits- und Sozialrechts, sondern auch von Steuerbetrug, führen können.

Die von der Arbeitsgruppe Arbeitsausbeutung (Untergruppe der Task Force Menschenhandel) erarbeiteten „Indikatoren für Kontrollbehörden zur Identifizierung möglicher Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ sollten Bestandteil dieser Schulungen sein und anhand von Fallbeispielen angewandt werden. Die Indikatoren zeigen auf wie vielschichtig diese Verbrechen sind und auf welche Faktoren die Kontrollbehörden bei der Befragung der Erntearbeiter*innen achten sollten. Bereits das Vorliegen eines einzelnen Indikators kann ein Indiz für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sein. Die Indikatoren bzw. einzelne davon sollten vorsichtig und geschickt in die Befragung integriert werden. In diesen Schulungen sollten kultur- und opferschutzsensible Fragetechniken geübt werden, die die Betroffenen dabei unterstützen, die ausbeuterische Situation zu erkennen und darüber zu sprechen.

Nachdem die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen (LFI) noch keine Schulungen zu diesen Themenbereichen erhalten haben, richtet sich die Empfehlung der Umsetzung dieser Maßnahme an sie. Die Opferschutzeinrichtungen LEFÖ-IBF und MEN VIA, IOM und die Abteilung Bekämpfung des Menschenhandels des Bundeskriminalamtes, die solche Schulungen bereits für andere Kontrollorgane anbieten, könnten dafür angefragt werden.