Arbeitsbedingungen; Arbeitsschutz; Ausländischer Arbeitnehmer; Beratungsstelle; Gemeinschaftsunterkunft; Gewerbeaufsicht; Saisonarbeitsverhältnis

Drucksache **17/10323** · eingebracht 2026-03-16 – Antragsteller: **GRÜNE**

Arbeit | Soziales | Migration | Rechtsschutz

ZUSAMMENFASSUNG

Der Antrag fordert einen umfassenden Bericht zur Situation von Saison- und temporär Beschäftigten aus EU- und Drittstaaten in Baden-Württemberg — mit Fokus auf Rechtsschutz, Kontrollen, Beratungsinfrastruktur und Umsetzung des Leitfadens gegen Arbeitsausbeutung.

KERNFORDERUNGEN

- Todesfall eines rumänischen Saisonarbeiters als Auslöser
- Systematische Erfassung von Verstößen und Kontrollen
- Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für Saisonkräfte
- Bestandsaufnahme und Bewertung von Beratungsstellen
- Fortsetzung des Runden Tisches und Umsetzung des Leitfadens

BEWERTUNG

9.0/10

GEMEINWOHL-SCORE

Uneingeschränkt unterstützen

Der Antrag adressiert systematisch menschenwürdige Arbeitsbedingungen, soziale Gerechtigkeit und ökologische Verantwortung durch den Fokus auf Schutz vor Ausbeutung, Zugang zu Rechtsberatung und strukturelle Transparenz. Er stärkt Solidarität durch Schutz schutzbedürftiger Gruppen (D2), fördert Menschenwürde durch Rechtsschutz und körperliche Unversehrtheit (D1, A1), und unterstützt Transparenz & Mitbestimmung durch Berichtspflicht und Aufklärung (D5, C5). Lediglich die fehlende explizite Einbindung lokaler Gemeinden in die Umsetzung reduziert leicht den Score.

STÄRKEN & SCHWÄCHEN

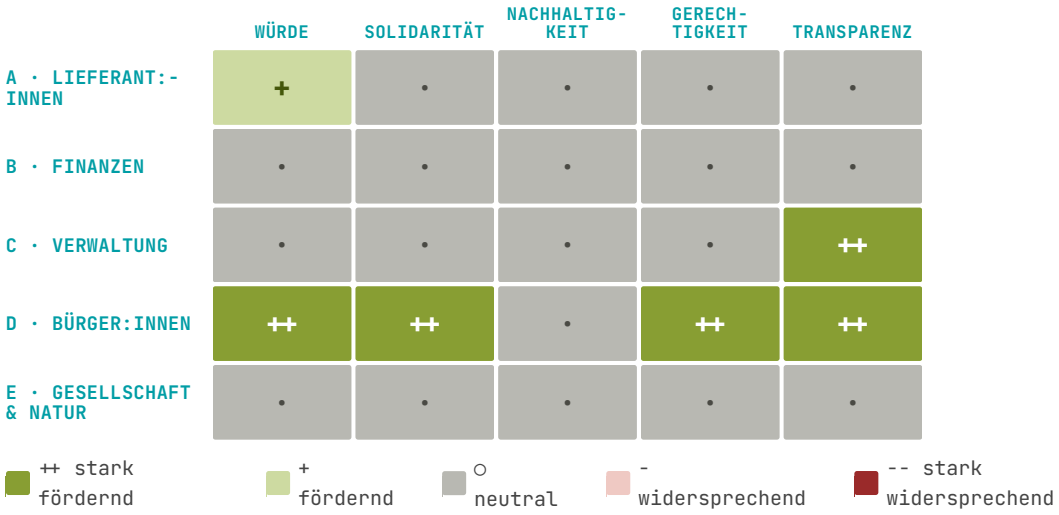
Stärken

- klare Fokussierung auf besonders schutzbedürftige Gruppe
- operationalisiert Gemeinwohlprinzipien durch konkrete Berichts- und Förderfragen
- starke Verbindung von Rechtsschutz, Beratung und struktureller Prävention
- Bezug zum Leitfaden 'Gemeinsam gegen Menschenhandel' zeigt kontinuierliche Politik

Schwächen

- fehlende explizite Einbindung kommunaler Ebene (GWÖ-Matrix 2.0 für Gemeinden)
- keine konkrete Forderung nach gemeinwohlorientierter Zertifizierung der Beratungsstellen
- keine Berücksichtigung von Geschlechteraspekten (z. B. Frauen in Pflege/ Haushalt)

GWÖ-MATRIX 5×5



SCHWERPUNKTE ERKLÄRT

Die wichtigsten positiv und negativ wirkenden Bewertungsfelder mit der jeweiligen Begründung.

D1 **Menschenwürde – Grundrechtsschutz** `Bewertung: +5`

Schutz vor tödlicher Überlastung, körperlicher Gewalt, rechtlicher Isolation

D2 **Solidarität – Schutz schutzbedürftiger Gruppen** `Bewertung: +5`

Fokus auf Saisonkräfte als besonders verletzliche Gruppe mit mangelndem Deutsch, Rechtskenntnis und Unterbringungsabhängigkeit

D4 **Soziale Gerechtigkeit – faire Entlohnung & Kündigungsschutz** `Bewertung: +4`

Abfrage von Mindestlohn, Urlaubsanspruch, Überstundenregelung, Wohnqualität

D5 **Transparenz & Mitbestimmung – Informationszugang & Partizipation** `Bewertung: +4`

Beratungsstellen, Runder Tisch, Leitfaden, Kontrolltransparenz

PROGRAMM-TREUE PRO FRAKTION

GRÜNE ANTRAGSTELLER:IN

WAHLPROGRAMM 10/10

Der Antrag entspricht vollständig dem grünen Wahlprogramm NRW 2022: Klimaschutz ist hier indirekt verbunden über nachhaltige Landwirtschaft, aber zentral ist die Forderung nach 'Gemeinwohlorientierung', 'regionale Wertschöpfung' und 'sozial-ökologischer Transformation'. Die explizite Betonung von 'Bürger:innenbeteiligung', 'Beratungsstellen' und 'Rundem Tisch' spiegelt das grüne Commitment zu 'lebendiger Demokratie' und 'Teilhabe für alle' wider.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM 10/10

Das Grüne Grundsatzprogramm 2020 verankert 'Ökologie' als Menschheitsaufgabe, 'Demokratie' als lebendigen Prozess und 'Gerechtigkeit' als sozial-ökologische Transformation. Der Antrag operationalisiert genau diese Trias: Schutz vor Ausbeutung = soziale Gerechtigkeit; Beratungsnetzwerk = Demokratie durch Teilhabe; gesunde Arbeitsbedingungen im Weinbau = planetare Grenzen & Ökologie. Kein Widerspruch — volle Übereinstimmung.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

CDU

WAHLPROGRAMM 7/10

Die CDU betont 'Sicherheit', 'Rechtsstaat' und 'soziale Marktwirtschaft'. Der Antrag stützt diese Ziele durch Rechtsschutz, Kontrollen und klare arbeitsrechtliche Vorgaben. Allerdings fehlt der CDU-typische Fokus auf 'Subsidiarität' und 'Eigenverantwortung' — stattdessen wird staatliche Berichtspflicht und Förderung von Beratungsstellen betont, was einer stärkeren Steuerungsrolle des Staates nahekommt. Dennoch kein Widerspruch, sondern partielle Ergänzung.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM 8/10

Das CDU-Grundsatzprogramm 2024 verankert 'Menschenwürde', 'Schöpfungsverantwortung' und 'soziale Marktwirtschaft'. Der Antrag stärkt Menschenwürde durch Schutz vor Ausbeutung und Schöpfungsverantwortung durch gesunde Arbeitsbedingungen in Landwirtschaft und Forst. Die Förderung von Beratungsstellen mittels ESF+ entspricht dem Prinzip 'Marktwirtschaftlicher Umweltschutz' — also staatliche Rahmensetzung statt Verbote. Leichte Abweichung vom Subsidiaritätsprinzip, aber keine Kontradiktion.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

SPD

WAHLPROGRAMM 10/10

Der Antrag deckt Kernforderungen des SPD-Wahlprogramms NRW 2022 ab: 'Soziale Gerechtigkeit', 'Chancengleichheit', 'Tariftreue bei Vergaben', '13€ Landesmindestlohn' und 'soziale Absicherung'. Die Forderung nach Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Mindestlohn und Beratungsstellen für EU/Drittstaatskräfte ist eine direkte Umsetzung dieser Ziele. Auch der Bezug zum Hamburger Programm ('Solidarität', 'Recht auf Arbeit') ist unmittelbar gegeben.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM 9/10

Das Hamburger Programm (2007) verankert 'Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität' sowie 'vorsorgenden Sozialstaat' und 'Bildung als Schlüssel'. Der Antrag realisiert Solidarität durch Schutz vulnerabler Gruppen, Gerechtigkeit durch faire Löhne und Rechte, und vorsorgenden Sozialstaat durch Beratungsinfrastruktur. Einzig die fehlende explizite Verknüpfung mit Bildung/Qualifizierung (z. B. Sprachkurse) verhindert die volle 10 — daher 9.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

FDP

WAHLPROGRAMM 5/10

Die FDP fordert 'Bürokratieabbau', 'Technologieoffenheit' und 'Eigenverantwortung'. Der Antrag setzt dagegen auf erhöhte Berichtspflicht, staatliche Förderung von Beratungsstellen und risikoorientierte Kontrollen — alles Elemente, die der FDP-Kritik an 'überbordender Regulierung' widersprechen könnten. Allerdings unterstützt er auch 'Rechtsstaat', 'Bürgerrechte' und 'Datenschutz' (indirekt durch Transparenz), weshalb kein Widerspruch vorliegt — nur partielle Überschneidung.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM 4/10

Das FDP-Grundsatzprogramm 2012 stellt 'individuelle Freiheit' und 'Eigenverantwortung vor Staatsverantwortung' in den Mittelpunkt. Der Antrag betont hingegen kollektive Verantwortung, staatliche Koordination (Runder Tisch), öffentliche Förderung und Kontrollbehörden — ein klarer Akzentverschiebung weg von Eigenverantwortung hin zu staatlicher Schutzverantwortung. Das widerspricht nicht direkt, aber steht in Spannung zum Kerngedanken der FDP.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

AfD

WAHLPROGRAMM 1/10

Der AfD-Wahlprogramm 2022 fokussiert auf 'Strikte Begrenzung von Migration', 'Abschiebungen', 'Kernkraft statt Energiewende' und 'gegen Gender-Ideologie'. Der Antrag setzt hingegen auf Integration, Rechtsschutz, Beratung und Förderung von EU/Drittstaatskräften — eine fundamentale inhaltliche Gegenausrichtung. Die Betonung von 'Menschenhandel' und 'Arbeitsausbeutung' konterkariert die AfD-Rhetorik, die Migrant:innen pauschal als Risiko darstellt.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Wahlprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

PARTEIPROGRAMM 0/10

Das AfD-Grundsatzprogramm 2016 vertritt 'nationale Souveränität', 'kulturelle Integration' und 'gegen Energiewende'. Der Antrag fördert transnationale Zusammenarbeit (EU-Arbeitnehmerrechte), soziale Integration durch Beratung und arbeitsrechtlichen Schutz — alles Aspekte, die dem nationalen, restriktiven Menschenbild der AfD widersprechen. Vollständiger programmatischer Widerspruch.

> Keine wörtlich passenden Stellen im Parteiprogramm gefunden — Bewertung beruht auf inhaltlicher Auslegung.

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Vorschlag 1 von 3

Original: wie viele Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU und Drittstaaten seit 2016 in Baden-Württemberg jeweils aufgeschlüsselt nach Jahren und Branchen tätig waren;

> welche gemeindeweiten Datenquellen (z. B. Meldeämter, Kommunalstatistik, lokale Beratungsstellen) zur Erfassung von Saisonarbeitskräften existieren und wie die Landesregierung deren systematische Verknüpfung und Auswertung für kommunale Planung (z. B. Unterkunft, Gesundheitsversorgung, Sprachkurse) sicherstellt;

Begründung: Stärkt GWÖ-Feld D5 (Transparenz & Mitbestimmung) und D4 (Soziale Gerechtigkeit) durch Verankerung auf kommunaler Ebene — zentral für die GWÖ-Matrix 2.0.

Vorschlag 2 von 3

Original: welche Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote Arbeitgebern … zur Verfügung stehen

> welche Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote Arbeitgeber:innen UND Beschäftigten zur Verfügung stehen, insbesondere in mehrsprachiger Form und mit niedrigschwelligem Zugang (z. B. mobile Beratung, digitale Plattformen);

Begründung: Verbessert GWÖ-Feld D1 (Menschenwürde) und D2 (Solidarität) durch echte Gleichstellung beider Seiten — nicht nur Arbeitgeberorientierung.

Vorschlag 3 von 3

Original: in welcher Trägerschaft sich diese Beratungsstellen befinden und wie deren Finanzierung zusammengesetzt ist

> in welcher Trägerschaft sich diese Beratungsstellen befinden, ob sie gemeinwohlorientiert zertifiziert sind, und wie ihre Finanzierung langfristig gesichert ist (z. B. durch Landeshaushalt statt Projektfinanzierung);

Begründung: Stärkt GWÖ-Feld C5 (Transparenz & Mitbestimmung) und D4 (Soziale Gerechtigkeit) durch Nachhaltigkeit und Verankerung im Gemeinwohlverständnis.

Original-Antrag

Drucksache 17/10323

Arbeitsbedingungen; Arbeitsschutz; Ausländischer Arbeitnehmer; Beratungs·

Die folgenden Seiten enthalten den unveränderten Originalantrag.

Landtag von Baden-Württemberg **Drucksache 17 / 10323**

17. Wahlperiode **16.3.2026**

Antrag

des Abg. Felix Herkens u. a. GRÜNE

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus

Arbeits- und Lebensbedingungen und Beratungsangebote von temporär Beschäftigten aus EU- und Drittstaaten in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,

die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

1. ob der Landesregierung der Todesfall des rumänischen Staatsangehörigen J. M., der als Saisonarbeitskraft im Weinbau in Baden-Württemberg tätig war, bekannt ist und welchen aktuellen Sachstand sie ggf. dazu hat;

2. ob der Landesregierung aus den letzten fünf Jahren weitere Fälle bekannt sind, bei denen Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU und Drittstaaten in Baden-Württemberg Verstöße gegen arbeits-, sozial- oder strafrechtliche Vorschriften geltend gemacht haben oder solche festgestellt wurden, insbesondere infolge körperlicher Überlastung oder arbeitsbedingter Verletzungen, der Nichteinhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, unzureichenden Arbeitsschutzes oder mangelhafter Unterbringung oder der Vorenthaltung oder Kürzung zustehender Lohnansprüche;

3. welche arbeitsrechtlichen Vorgaben für Saisonarbeitskräfte in Baden-Württemberg hinsichtlich der täglichen, monatlichen und jährlichen Arbeitszeit, der Überstundenregelung, der Entlohnung, des Kündigungsschutzes und des Urlaubsanspruchs gelten;

4. wie viele Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU und Drittstaaten seit 2016 in Baden-Württemberg jeweils aufgeschlüsselt nach Jahren und Branchen (insbesondere Bau-, Landwirtschaft-, Gastronomie-, Logistik- und Pflegebranche) tätig waren;

5. wie häufig in den letzten fünf Jahren Kontrollen zur Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards bei Saisonarbeitskräften bzw. temporär Beschäftigten aus EU und Drittstaaten in Baden-Württemberg stattfanden;

Eingegangen: 16.3.2026 / Ausgegeben: 14.4.2026

Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

6. welche Behörden (etwa Gewerbeaufsicht, Zoll/Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Deutsche Rentenversicherung und ggf. weitere) diese Kontrollen durchgeführt haben (bitte tabellarisch nach Jahren und zuständigen Behörden darstellen);

7. wie die Landesregierung die Ergebnisse dieser Kontrollen hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Situation sowie der Wohn- und Lebensumstände von Saisonarbeitskräften bzw. temporär Beschäftigten aus EU und Drittstaaten in Baden-Württemberg insgesamt sowie differenziert nach Branchen bewertet;

8. welche Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote Arbeitgebern in Baden-Württemberg zur Verfügung stehen, um eine rechtskonforme Anwerbung, Beschäftigung und Unterbringung von Saisonarbeitskräften bzw. temporär Beschäftigten aus EU- und Drittstaaten sicherzustellen und wie die Wirksamkeit dieser Angebote bewertet wird;

9. wie viele Beratungsstellen zur arbeitsrechtlichen Beratung von temporär Beschäftigten aus EU- und Drittstaaten derzeit in Baden-Württemberg bestehen und wie diese regional verteilt sind;

10. in welcher Trägerschaft sich diese Beratungsstellen befinden und wie deren Finanzierung zusammengesetzt ist (zum Beispiel Mittel des ESF+, des Landes Baden-Württemberg unter Angabe des jeweiligen Einzelplans, des Bundes, der Kommunen oder anderer Träger wie Gewerkschaften oder Kirchen);

11. wie die Landesregierung die personelle und finanzielle Ausstattung dieser Beratungsstellen angesichts ihrer zentralen Stellung bei der Aufarbeitung von Fällen von Ausbeutung und menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen, die auch aus dem Leitfaden „Gemeinsam gegen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung“ (2019/2024) hervorgeht, bewertet;

12. inwiefern die Landesregierung die Arbeit des zuletzt 2019 tagenden „Runden Tisches zur Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ fortsetzt;

13. welche konkreten Schritte die Landesregierung verfolgt, um eine systematische Umsetzung der im Leitfaden von 2019 formulierten Zielsetzungen zu gewährleisten.

16.3.2026

Herkens, Frank, Hagmann, Hentschel, Höh, Köhler, Niemann GRÜNE

Begründung

Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU und Drittstaaten sind für zahlreiche Branchen in Baden-Württemberg von großer Bedeutung und befinden sich aufgrund befristeter Beschäftigung, mangelnden Deutschkenntnissen, mangelnden Kenntnissen über deutsches Arbeitsrecht und häufig arbeitgeberseitig organisierter Unterbringung in einer besonders schutzbedürftigen Situation. Der Todesfall eines rumänischen Saisonarbeiters im Weinbau in Baden-Württemberg gibt Anlass, einen Überblick über die Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeitskräften bzw. temporär Beschäftigten aus EU und Drittstaaten im Land sowie über die Ausstattung und Wirksamkeit der Beratungsstellen für Arbeitgeber und Beschäftigte aus EU- und Drittstaaten zu gewinnen.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 8. April 2026 Nr. D15487/2026 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Einvernehmen mit dem Ministerium der Justiz und für Migration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

1. ob der Landesregierung der Todesfall des rumänischen Staatsangehörigen J. M., der als Saisonarbeitskraft im Weinbau in Baden-Württemberg tätig war, bekannt ist und welchen aktuellen Sachstand sie ggf. dazu hat;

Zu 1.:

Der Landesregierung ist der in den Medien berichtete Todesfall eines rumänischen Staatsangehörigen, der als Saisonarbeitskraft im Weinbau in Baden-Württemberg tätig gewesen sein soll, bekannt. Der Fall wurde zudem durch eine aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten Beratungsstelle an das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg herangetragen.

Nach Kenntnisstand der Landesregierung befassen sich die zuständigen Strafverfolgungsbehörden mit dem Sachverhalt. Eine abschließende Entscheidung liegt hierzu derzeit nicht vor. Eigene, über öffentlich zugängliche Informationen hinausgehende Erkenntnisse liegen der Landesregierung nicht vor.

Zum aktuellen Sachstand können über die genannten Punkte hinaus daher keine weiteren Angaben gemacht werden. Zuständig für die Prüfung und Bewertung des Sachverhalts sind die jeweils verantwortlichen Behörden.

2. ob der Landesregierung aus den letzten fünf Jahren weitere Fälle bekannt sind, bei denen Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU und Drittstaaten in Baden-Württemberg Verstöße gegen arbeits-, sozial- oder strafrechtliche Vorschriften geltend gemacht haben oder solche festgestellt wurden, insbesondere infolge körperlicher Überlastung oder arbeitsbedingter Verletzungen, der Nichteinhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, unzureichenden Arbeitsschutzes oder mangelhafter Unterbringung oder der Vorenthaltung oder Kürzung zustehender Lohnansprüche;

Zu 2.:

Im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten stehen die Kontrollbehörden in engem Austausch miteinander. So arbeitet die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) im Rahmen ihrer Prüftätigkeit vor Ort regelmäßig mit den Arbeitsschutzbehörden der Länder zusammen. Hinweise auf mögliche Verstöße gegen arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen, die im Zuge von Prüfungen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz festgestellt werden, werden zeitnah an die jeweils zuständigen Arbeitsschutzbehörden weitergeleitet. Darüber hinaus finden auch gemeinsame Prüfmaßnahmen statt, bei denen jede Behörde in ihrem Zuständigkeitsbereich tätig wird.

Gesondert statistisch erfasste Erkenntnisse der letzten fünf Jahre über Fälle im Sinne der Fragestellung, die spezifisch Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU- oder Drittstaaten betreffen, liegen den zuständigen Behörden jedoch nicht vor. Denn ungeachtet der oben genannten Zusammenarbeit lassen sich die vorhandenen Statistiken der FKS nicht nach der Art des Arbeitsverhältnisses auswerten, insbesondere nicht im Hinblick auf Saisonarbeitskräfte oder temporär Beschäftigte aus EU- oder Drittstaaten. Auch den für die Überwachung des Arbeitsschutzes zuständigen Behörden liegen keine gesondert statistisch erfassten Erkenntnisse über Verstöße im Sinne der Fragestellung vor, die spezifisch diese Personengruppen betreffen.

Auch im Bereich der Strafverfolgung liegen statistische Daten im Sinne der Fragestellung dem Ministerium der Justiz und für Migration nicht vor. Die Strafverfolgungsstatistik erfasst Verurteilungen durch baden-württembergische Straf-

gerichte nach bestimmten Straftatbeständen des Strafgesetzbuchs oder des Nebenstrafrechts. Eine differenzierte Erfassung nach einzelnen Tatmodalitäten oder nach Staatsangehörigkeit der Verletzten einer Straftat findet nicht statt. Diese Grundsätze gelten auch für die Erfassung von Ermittlungsverfahren in den staatsanwaltschaftlichen Verfahrensregistern.

Eine händische Aktenauswertung staatsanwaltschaftlicher bzw. gerichtlicher Akten ist innerhalb der zur Beantwortung parlamentarischer Anfragen zur Verfügung stehenden Zeit angesichts des jährlichen staatsanwaltschaftlichen und gerichtlichen Fallaufkommens nicht mit vertretbarem Aufwand leistbar. Im Übrigen wird in Baden-Württemberg keine Verlaufsstatistik geführt, aus der ersichtlich ist, welchen justiziellen Verfahrensausgang polizeiliche Ermittlungsverfahren genommen haben, weshalb auf Grundlage der Polizeilichen Kriminalstatistik ebenso keine Aussagen im Sinne der Fragestellung getroffen werden können.

Ebenfalls liegen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau keine gesondert erfassten Erkenntnisse über Verstöße im Sinne der Fragestellung vor, die spezifisch Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU- oder Drittstaaten betreffen. Feststellungen im Rahmen der Aufsichtstätigkeit werden grundsätzlich auf den Gesamtbetrieb bezogen dokumentiert und nicht nach einzelnen Beschäftigtengruppen differenziert.

Vor diesem Hintergrund liegen der Landesregierung für den Zeitraum der letzten fünf Jahre keine systematisch erhobenen oder belastbaren Erkenntnisse über Fälle im Sinne der Fragestellung vor. Eine differenzierte Auswertung zu Saisonarbeitskräften oder temporär Beschäftigten aus EU- und Drittstaaten ist auf Grundlage der vorhandenen Statistiken nicht möglich.

3. welche arbeitsrechtlichen Vorgaben für Saisonarbeitskräfte in Baden-Württemberg hinsichtlich der täglichen, monatlichen und jährlichen Arbeitszeit, der Überstundenregelung, der Entlohnung, des Kündigungsschutzes und des Urlaubsanspruchs gelten;

Zu 3.:

Das Arbeitsrecht in Deutschland ist weitgehend bundeseinheitlich geregelt. Dies liegt an der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG), von der dieser umfassend Gebrauch gemacht hat, um einen einheitlichen Wirtschaftsraum und faire Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten. Für Saisonarbeitskräfte in Baden-Württemberg gelten daher grundsätzlich dieselben gesetzlichen Schutzvorschriften wie im restlichen Bundesgebiet:

- Arbeitszeit: Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) begrenzt die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich auf acht Stunden und erlaubt eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden, wenn ein entsprechender Ausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen erfolgt. Zudem ist eine tägliche Ruhezeit von in der Regel elf Stunden einzuhalten. Für Saisonbetriebe können auf Antrag bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde im Einzelfall weitergehende Abweichungen zugelassen werden.

- Überstunden: Diese müssen gesondert vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden, sofern dies im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart wurde; eine unbezahlte Pauschalabgeltung ist nur in engen Grenzen zulässig.

- Entlohnung: Auch Saisonkräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (derzeit 13,90 €/Std.), sofern nicht ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag ein höheres Entgelt vorschreibt.

- Kündigungsschutz: Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit, sofern der Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter hat; bei befristeten Saisonverträgen endet das Verhältnis jedoch meist automatisch durch Zeitablauf.

- Urlaubsanspruch: Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) stehen Saisonkräften anteilig mindestens zwei Tage Urlaub pro vollem Beschäftigungsmonat zu (basierend auf 24 Werktagen/Monat).

Ob im jeweiligen Arbeitsverhältnis Tarifverträge Anwendung finden, ist gesondert im Einzelfall zu prüfen. Wegen der meist wohl fehlenden Mitgliedschaft der Saisonarbeitskräfte in einer deutschen Gewerkschaft dürfte Tarifanwendung kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit kaum in Betracht kommen. Arbeitsvertraglich kann jedoch die Anwendung von Tarifverträgen vereinbart werden. Zudem gibt es allgemeinverbindliche Tarifverträge, in Baden-Württemberg oder im Bundesgebiet, die möglicherweise Anwendung finden. Eine Übersicht aller allgemeinverbindlichen Tarifverträge veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seiner Homepage: *https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.html* (letzter Stand: 1. Januar 2026).

4. wie viele Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU und Drittstaaten seit 2016 in Baden-Württemberg jeweils aufgeschlüsselt nach Jahren und Branchen (insbesondere Bau-, Landwirtschaft-, Gastronomie-, Logistik- und Pflegebranche) tätig waren;

Zu 4.:

Der Landesregierung liegen keine belastbaren statistischen Erkenntnisse darüber vor, wie viele Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU- und Drittstaaten seit 2016 aufgeschlüsselt nach Branchen in Baden-Württemberg tätig waren. Die verfügbaren Datenquellen erlauben keine differenzierte und verlässliche Darstellung im Sinne der Fragestellung.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit werden in der Beschäftigungsstatistik grundsätzlich nur Personen erfasst, die nach deutschem Sozialversicherungsrecht beschäftigt sind. Innerhalb der Europäischen Union gilt dabei der Grundsatz, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung jeweils nur in einem Mitgliedstaat besteht. Personen, die beispielsweise in ihrem Herkunftsland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und zur Ausübung einer Tätigkeit nach Deutschland kommen, werden daher in der deutschen Beschäftigungsstatistik regelmäßig nicht erfasst.

Für Personen aus Drittstaaten bestehen zudem nur eingeschränkte Möglichkeiten, im Rahmen von Saisontätigkeiten nach Deutschland einzureisen. Nach Kenntnis der Bundesagentur für Arbeit betrifft dies derzeit insbesondere Staatsangehörige aus Georgien und der Republik Moldau sowie Geflüchtete, die sich bereits in Deutschland aufhalten.

Darüber hinaus kann in der Beschäftigungsstatistik nicht verlässlich zwischen kurzfristig in Deutschland tätigen Personen und solchen unterschieden werden, die dauerhaft in Deutschland leben.

Saisonarbeitskräfte lassen sich statistisch zudem nur teilweise über die Kategorie der kurzfristigen Beschäftigung abbilden. Saisonale Tätigkeiten können jedoch auch im Rahmen regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder geringfügig entlohnter Beschäftigung ausgeübt werden. In diesen Fällen ist eine gesonderte Identifizierung von Saisonarbeitskräften nicht möglich.

Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg stellt auf Grundlage des Mikrozensus Daten zur Bevölkerung ab 15 Jahren nach Jahr, Herkunft (Geburtsland) und Befristungsgrund bereit. Dabei ist zu beachten: Aufgrund des Stichprobencharakters des Mikrozensus ist eine Differenzierung nach Wirtschaftszweig aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Auch die Herkunftsländer können nur aggregiert dargestellt werden – für EU-Länder, europäische Länder und alle Länder außer Deutschland. Zeitreihen sind lediglich für die Jahre 2021 bis 2024 verfügbar, da die Ausprägung „befristete Ausschreibung“ erst seit 2020 erhoben wird und frühere Daten (Mikrozensus 2020) aufgrund geringer Rückläufe und Umstellungen nicht veröffentlichungsfähig sind. Darüber hinaus wird nicht er-

fasst, wann Personen nach Deutschland zugewandert sind; enthalten sind auch Personen, die bereits zuvor in Deutschland lebten. Die vorliegenden Zahlen sind daher nur als Annäherung zu verstehen. Eine belastbare Bestimmung der tatsächlichen Anzahl von Saisonarbeitskräften oder temporär Beschäftigten aus EU- oder Drittstaaten ist nicht möglich. Die nachfolgend dargestellten Zahlen dienen lediglich einem ersten, illustrativen Überblick über die Verteilung nach Herkunft und Befristungsgrund dargestellt.

Bevölkerung[1)] ab 15 Jahren in Baden-Württemberg nach Jahr, Herkunft (Geburtsland) und Befristungsgrund

Jahr/ Herkunft		Insgesamt	Art der Beschäftigung			
			unbefristet	befristet	Grund der Befristung	
					befristete Ausschreibung	anderer Hauptgrund, ohne Angabe
		1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
2024	Insgesamt	1 293	1 075	218	45	53
	Europa	974	839	135	(32)	(33)
	EU-27	538	476	62	/	/
2023	Insgesamt	1 202	978	223	51	54
	Europa	908	761	147	(32)	(34)
	EU-27	537	459	77	/	/
2022	Insgesamt	1 134	933	202	50	40
	Europa	884	746	137	(34)	(27)
	EU-27	525	442	83	/	/
2021	Insgesamt	1 054	867	183	43	(36)
	Europa	824	702	119	(29)	/
	EU-27	497	421	74	/	/

Quelle: Daten des statistischen Landesamtes, eigene Darstellung

Ergebnisse des Mikrozensus – Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten
Falls Personen keine Angabe gemacht haben, wurden sie der „Insgesamt“-Kategorie zugewiesen.
1) Enthält nur Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, mit Geburtsort im Ausland
/ Keine Angabe, da Zahlenwert nicht sicher genug
( ) Aussagewert eingeschränkt, da Zahlenwert statistisch relativ unsicher

Auf Grundlage dieser Informationen ist eine systematische, differenzierte Auswertung nach Branchen und Staatsangehörigkeit für Saisonarbeitskräfte für den Zeitraum der letzten zehn Jahre nicht möglich, sodass der Landesregierung hierzu keine weiteren belastbaren Erkenntnisse vorliegen.

5. wie häufig in den letzten fünf Jahren Kontrollen zur Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards bei Saisonarbeitskräften bzw. temporär Beschäftigten aus EU und Drittstaaten in Baden-Württemberg stattfanden;

6. welche Behörden (etwa Gewerbeaufsicht, Zoll/Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Deutsche Rentenversicherung und ggf. weitere) diese Kontrollen durchgeführt haben (bitte tabellarisch nach Jahren und zuständigen Behörden darstellen);

Zu 5. und 6.:

Zu den Ziffern 5 und 6 wird aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam Stellung genommen.

Die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards wird in Baden-Württemberg durch verschiedene Behörden im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten kontrolliert. Hierzu zählen insbesondere die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung, die Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sowie die Arbeitsschutzbehörden des Landes und weitere für Teilbereiche zuständige Stellen.

Im Rahmen der Betriebsprüfung prüfen die Rentenversicherungsträger insbesondere die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften: Versicherungs- und Beitragspflicht, Beitragshöhe und -berechnung, Richtigkeit der Meldungen und Beitragszahlungen sowie – in diesem Zusammenhang – die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Arbeits- oder strafrechtliche Aspekte fallen nicht in die Prüfgebiete.

Wenn im Rahmen einer Betriebsprüfung bei Beschäftigung von Saisonarbeitskräften der Verdacht entsteht, dass vorsätzlich Beiträge hinterzogen wurden beziehungsweise laufend hinterzogen werden, informieren die Prüfdienste die FKS der Zollverwaltung, da in diesen Fällen ein Straftatbestand (§§ 263, 266a StGB) vorliegen könnte. Alle weiteren Schritte liegen in der Zuständigkeit der FKS. Nach bestimmten Wirtschaftsbranchen oder nach Bundesländern separierte Aufzeichnungen oder Statistiken führt die DRV nicht. Branchenbezogene Angaben, in welcher Größenordnung entsprechende Feststellungen getroffen werden, sind daher nicht vorhanden. Statistische Auswertungen zur Anzahl entsprechender Kontrollen nach Branchen oder Bundesländern werden durch die DRV ebenfalls nicht geführt.

Auch die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) führt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die gesetzliche Unfallversicherung sowie den betrieblichen Arbeitsschutz Besichtigungen in landwirtschaftlichen Betrieben durch. Diese erfolgen unter anderem im Zusammenhang mit Präventionsmaßnahmen wie sogenannten Gesundheitstagen sowie im Rahmen von Schwerpunktaktionen.

Eine statistische Differenzierung dieser Besichtigungen danach, ob Saisonarbeitskräfte bzw. temporär Beschäftigte aus EU- oder Drittstaaten betroffen sind, erfolgt nicht. Festgestellte Mängel werden grundsätzlich auf den Gesamtbetrieb bezogen dokumentiert. Soweit Besichtigungen durchgeführt werden, erstrecken sich diese auf den Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes; weitergehende Aspekte wie Vertragsgestaltung oder Entlohnung sind nicht Gegenstand der Erhebung. Zwar erhebt die SVLFG Kennzahlen zur Anzahl der durchgeführten Besichtigungen insgesamt, eine Auswertung im Sinne der Fragestellung nach Personengruppen, Branchen oder spezifischen Kontrollanlässen ist jedoch nicht möglich.

Auch für den Bereich der staatlichen Arbeitsschutzbehörden liegen der Landesregierung keine gesonderten statistischen Auswertungen zur Häufigkeit von Kontrollen im Sinne der Fragestellung für den Zeitraum 2021 bis 2025 vor.

Die FKS führt ihre Prüfungen auf Grundlage des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz durch und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Prüfungsansatz. Dies bedeutet, dass u. a. geprüft wird, ob Arbeitgeber ihre Beschäftigten ordnungsgemäß zur Sozialversicherung angemeldet haben, ob Sozialleistungen zu Unrecht bezogen werden oder wurden, ob Ausländer die für die Aufnahme einer Beschäftigung erforderlichen Arbeitsgenehmigungen bzw. Aufenthaltstitel haben, und auch ob die Mindestlöhne eingehalten werden oder ggf. sogar ausbeuterische Arbeitsbedingungen vorliegen. Dabei prüft die FKS durch Personenbefragungen und/oder Prüfungen der Geschäftsunterlagen sowohl hinweisbezogen als auch verdachtsunabhängig. Bei verdachtsunabhängigen Prüfungen erfolgt eine risikoorientierte Auswahl der zu prüfenden Sachverhalte, bei der einzelne oder mehrere Risikokriterien ausschlaggebend sein können. In die Risikobewertung können beispielsweise branchenspezifische Erkenntnisse, wie die Beschäftigten- oder Lohnstruktur der jeweiligen Branche oder besondere Umgehungsformen oder Erkenntnisse aus anderen Prüfungen oder Ermittlungsverfahren einfließen. Durch diesen risiko-

orientierten Ansatz konzentriert sich die FKS zielgenau auf die für Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und Mindestlohnverstöße besonders anfälligen Bereiche. Die FKS führt dabei sowohl Stichprobenprüfungen als auch vollständige Prüfungen aller Beschäftigten eines Arbeitgebers durch.

Für den Zuständigkeitsbereich der FKS liegen statistische Angaben zu Kontrollen vor. Eine Differenzierung nach der Art des Arbeitsverhältnisses, insbesondere nach Saisonarbeitskräften oder temporär Beschäftigten aus EU- oder Drittstaaten, erfolgt hierbei nicht. Aussagen zur Häufigkeit von Kontrollen speziell bei Saisonarbeitskräften oder temporär Beschäftigten sind daher nicht möglich.

Die Anzahl der Arbeitgeberprüfungen in verschiedenen Branchen in Baden-Württemberg für die Jahre 2021 bis 2025 ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

	Arbeitgeberprüfungen				
	2021*	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Landwirtschaft	70	68	48	48	33
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	1 705	1 703	1 329	838	849
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	692	1 122	1 281	867	789
Pflegebranche	61	176	120	30	29
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	640	624	383	294	380

Quelle: Statistik der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, eigene Darstellung

* Neuauswertung 26. Februar 2026

7. wie die Landesregierung die Ergebnisse dieser Kontrollen hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Situation sowie der Wohn- und Lebensumstände von Saisonarbeitskräften bzw. temporär Beschäftigten aus EU und Drittstaaten in Baden-Württemberg insgesamt sowie differenziert nach Branchen bewertet;

Zu 7.:

Auf Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse ist eine belastbare Bewertung einzelner Branchen im Hinblick auf die arbeitsrechtliche Situation sowie die Wohn- und Lebensumstände bei Saisonarbeitskräften oder temporär Beschäftigten aus EU- oder Drittstaaten nicht möglich. Zwar liegen für den Zuständigkeitsbereich der FKS statistische Angaben zu Arbeitgeberprüfungen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen vor, jedoch erfolgt hierbei keine Differenzierung nach der Art des Arbeitsverhältnisses oder nach betroffenen Personengruppen.

Die dargestellten Prüfzahlen spiegeln in erster Linie die risikoorientierte Prüfplanung der FKS sowie allgemein strukturelle Besonderheiten einzelner Branchen wider und lassen für sich genommen keine unmittelbaren Rückschlüsse auf eine besondere Betroffenheit einzelner Wirtschaftsbereiche zu.

Eine zusammenfassende Bewertung der arbeitsrechtlichen Situation sowie der Wohn- und Lebensumstände der genannten Personengruppen im Sinne der Fragestellung ist auf Grundlage der verfügbaren Daten nicht möglich. Unabhängig davon bewertet die Landesregierung das bestehende risikoorientierte und branchenübergreifende Vorgehen der zuständigen Kontrollbehörden als sachgerechten Ansatz, um möglichen Verstößen im Bereich der Beschäftigung und der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards effektiv zu begegnen. Pauschale Aussagen dazu, dass einzelne Branchen stärker oder weniger stark betroffen sind, lassen sich vor diesem Hintergrund nicht treffen.

8. welche Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote Arbeitgebern in Baden-Württemberg zur Verfügung stehen, um eine rechtskonforme Anwerbung, Beschäftigung und Unterbringung von Saisonarbeitskräften bzw. temporär Beschäftigten aus EU- und Drittstaaten sicherzustellen und wie die Wirksamkeit dieser Angebote bewertet wird;

Zu 8.:

Zur Unterstützung einer rechtskonformen Anwerbung, Beschäftigung und Unterbringung von Saisonarbeitskräften sowie temporär Beschäftigten stehen Arbeitgebern verschiedene Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung. Zentrale Anlaufstellen sind die Bundesagentur für Arbeit (insb. für Drittstaaten), die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg für versicherungsrechtliche Fragen sowie Wirtschafts- und Branchenverbände, die über Arbeitsbedingungen, Unterbringung und Anwerbung informieren.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet Arbeitgebern hierzu unter anderem individuelle Beratungen durch den Arbeitgeber-Service, Unterstützung bei der Vermittlung geeigneter Arbeitskräfte, Informationsveranstaltungen sowie Betriebsbesuche an, in deren Rahmen rechtliche Anforderungen und praktische Fragen der Beschäftigung vor Ort erörtert werden können.

Dazu besteht seit dem 1. Januar 2026 nach § 45c Aufenthaltsgesetz die Pflicht für inländische Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in einem Drittstaat in Deutschland einstellen wollen, diese über Beratungsmöglichkeiten zu informieren. Hierzu hat das Beratungsangebot „Faire Integration“ Informationsmaterial für Arbeitgeber zusammengestellt.

Aus Sicht der Landesregierung stellen die bestehenden Informations- und Unterstützungsangebote einen wichtigen Baustein zur Förderung einer rechtskonformen Anwerbung und Beschäftigung von Saisonarbeitskräften und temporär Beschäftigten dar. Sie tragen dazu bei, Arbeitgeber für arbeits- und aufenthaltsrechtliche Anforderungen zu sensibilisieren sowie Transparenz über Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zu schaffen und damit die Einhaltung geltender rechtlicher Rahmenbedingungen zu unterstützen.

9. wie viele Beratungsstellen zur arbeitsrechtlichen Beratung von temporär Beschäftigten aus EU- und Drittstaaten derzeit in Baden-Württemberg bestehen und wie diese regional verteilt sind;

Zu 9.:

In Baden-Württemberg bestehen mehrere spezialisierte Beratungsstellen, die temporär Beschäftigte aus EU- und Drittstaaten arbeits- und sozialrechtlich beraten oder bei Arbeitsausbeutung unterstützen. Seit 2025 werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) vier Angebote in Mannheim, Stuttgart, Ulm und Karlsruhe gefördert: In Mannheim berät die Beratungsstelle „Faire Arbeit“ (vormals „Faire Mobilität Mannheim“) insbesondere Menschen aus Bulgarien und Rumänien zu potenziell ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. In Stuttgart unterstützt das Projekt „IBERA – Information und Beratung zu Rechten für Arbeitskräfte aus der EU“ Beschäftigte im Bereich häusliche Betreuung und Pflege. In Karlsruhe betreibt das Diakonische Werk mit dem Projekt „AMIA – Kontaktstelle für Zugewanderte in arbeitsausbeuterischer Beschäftigung“ eine Beratungsstelle für Frauen in Haushalt und Pflege sowie Männer in Niedriglohn- und Saisonarbeit, die Information, Begleitung und Qualifizierung anbietet. In Ulm organisiert der Bildungsträger fakt.ori mit dem Projekt „KoBRA – Kontaktstelle gegen Arbeitsausbeutung für Ulm und den Alb-Donau-Kreis“ eine Beratungsstelle, die Prävention, Hilfenetzwerke und Integration in faire Beschäftigung fördert.

Darüber hinaus existieren weitere Einrichtungen, darunter für EU-Bürgerinnen und Bürger „Faire Mobilität“ (Stuttgart, Mannheim, Freiburg) und für Drittstaatsangehörige/Geflüchtete „mira – mit Recht bei der Arbeit!“ (Stuttgart, Karlsruhe),

die Mitternachtsmission Heilbronn sowie „Faire Integration“ (Karlsruhe, Stuttgart, Tübingen).

10. in welcher Trägerschaft sich diese Beratungsstellen befinden und wie deren Finanzierung zusammengesetzt ist (zum Beispiel Mittel des ESF+, des Landes Baden-Württemberg unter Angabe des jeweiligen Einzelplans, des Bundes, der Kommunen oder anderer Träger wie Gewerkschaften oder Kirchen);

Zu 10.:

In der nachfolgenden Tabelle sind – soweit der Landesregierung bekannt – Trägerschaft und Finanzierung ausgewählter Beratungsstellen mit arbeitsrechtlichem Bezug dargestellt.

Beratungsstelle/Projekt	Trägerschaft	Finanzierung
Faire Arbeit*	Faire Arbeit e. V.	Kofinanziert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus und dem Europäischen Sozialfonds (ESF+).
IBERA – Information und Beratung zu Rechten für Arbeitskräfte aus der EU*	VIJ e. V.	Kofinanziert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus und dem Europäischen Sozialfonds (ESF+).
AMIA – Kontaktstelle für Zugewanderte in arbeitsausbeuterischer Beschäftigung*	Diakonisches Werk Karlsruhe	Kofinanziert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus und dem Europäischen Sozialfonds (ESF+).
KoBRA – Kontaktstelle gegen Arbeitsausbeutung für Ulm und den Alb-Donau-Kreis*	fakt.ori – Institut für Bildung und Forschung	Kofinanziert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus und dem Europäischen Sozialfonds (ESF+).
Faire Mobilität Stuttgart	Deutscher Gewerkschaftsbund	Finanzierung BMAS, § 39 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.
Faire Mobilität Mannheim	Deutscher Gewerkschaftsbund	Finanzierung BMAS, § 39 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.
Faire Mobilität Freiburg	Deutscher Gewerkschaftsbund	Finanzierung BMAS, § 39 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.
Mira – mit Recht bei der Arbeit!	Adis e. V.	Förderprogramm IQ (BMAS/ESF Plus), administriert durch BAMF
Faire Integration	IQ Consult gGmbH (Tochter des DGB Bildungswerk e. V.)	Finanzierung BMAS, § 45b Aufenthaltsgesetz i. V. m. der Drittstaatsangehörigenberatungsverordnung

* Die ESF Plus geförderte Projektlinie „Kontaktstellen für Zugewanderte in arbeitsausbeuterischer Beschäftigung“ bietet Menschen aus dem EU-Ausland und Drittstaaten Unterstützung bei der konkreten Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebenssituation, insbesondere in Form von Informationen, Begleitung, Beratung und Qualifizierung. Die Projektförderung erfolgt mit einem Zuschuss von 90 % der förderfähigen Ausgaben. Hierzu zählen direkte interne und externe Personalausgaben sowie hierauf eine 15-Prozentige Pauschale zur Deckung der indirekten Kosten des Projekts. Über alle vier Projekte wurden insgesamt knapp 12 Personalstellen (VZÄ) beantragt und mit einem Gesamtzuschuss aus ESF-Plus-Mitteln i. H. v. rund 2,84 Millionen Euro über die Laufzeit vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027 bewilligt.

Ergänzend können in Einzelfällen weitere projektbezogene Mittel, etwa von Kommunen, privaten Trägern, Stiftungen oder sonstigen Drittmitteln einschließlich Spenden, zur Finanzierung beitragen.

11. wie die Landesregierung die personelle und finanzielle Ausstattung dieser Beratungsstellen angesichts ihrer zentralen Stellung bei der Aufarbeitung von Fällen von Ausbeutung und menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen, die auch aus dem Leitfaden „Gemeinsam gegen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung“ (2019/2024) hervorgeht, bewertet;

Zu 11.:

Den Beratungsstellen kommt bei der Information und Unterstützung von temporär Beschäftigten sowie bei der Aufarbeitung möglicher Fälle von Arbeitsausbeutung eine wichtige Rolle zu. Sie leisten insbesondere einen Beitrag zur Sensibilisierung, zur niedrigschwelligen Beratung Betroffener sowie zur Vernetzung mit zuständigen Behörden und weiteren Unterstützungsstrukturen.

Die Förderung der vier aus Mitteln des ESF Plus geförderten „Kontaktstellen für Zugewanderte in arbeitsausbeuterischer Beschäftigung“ orientiert sich an den Anforderungen und Projektzielen des Projektaufrufs vom 24. Juli 2024 sowie an den für die Förderung verfügbaren Sachmitteln. Die personelle und finanzielle Ausstattung entsprechender Angebote erfolgt darüber hinaus im Rahmen der jeweiligen Förderprogramme und Zuständigkeiten von Land, Bund und weiteren Trägern.

In der Gesamtschau tragen die bestehenden Beratungsangebote aus Sicht der Landesregierung dazu bei, Betroffenen den Zugang zu Information, Beratung und Unterstützung zu erleichtern und somit zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von temporär Beschäftigten beizutragen.

12. inwiefern die Landesregierung die Arbeit des zuletzt 2019 tagenden „Runden Tisches zur Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“ fortsetzt;

13. welche konkreten Schritte die Landesregierung verfolgt, um eine systematische Umsetzung der im Leitfaden von 2019 formulierten Zielsetzungen zu gewährleisten.

Zu 12. und 13.:

Zu den Ziffern 12 und 13 wird aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam Stellung genommen.

Auf Grundlage des Koalitionsvertrages der die Landesregierung tragenden Parteien in der 16. Legislaturperiode wurde ein „Runder Tisch Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung“ eingerichtet, um die Zusammenarbeit der zuständigen Ressorts, Behörden sowie weiterer relevanter Institutionen zu stärken und Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Arbeitsausbeutung weiterzuentwickeln.

Ein wesentliches Ergebnis dieses Austauschs ist der Leitfaden „Gemeinsam gegen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung“, welcher abgestimmte Vorgehensweisen für eine koordinierte Zusammenarbeit der beteiligten Akteure auf Landes-, regionaler und lokaler Ebene beschreibt. Ziel ist insbesondere, rechtskonforme und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu fördern, Betroffenen einen niederschwelligen Zugang zu Information und Beratung zu ermöglichen sowie die Sensibilisierung für Anzeichen von Arbeitsausbeutung zu verbessern. Der Leitfaden wird fortlaufend weiterentwickelt und wurde zuletzt im Dezember 2024 aktualisiert.

Die Umsetzung der Leitlinien erfolgt konkret über die Arbeitsgruppe. Diese koordiniert die Umsetzung der im Leitfaden niedergelegten Zielsetzungen, pflegt den fachlichen Austausch der beteiligten Stellen in regelmäßigen Besprechungen (nächste Sitzung geplant für den 20. Mai 2026) und trägt so zur nachhaltigen Umsetzung der Leitlinien bei.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus