

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

*In Zusammenarbeit mit Progressive Policies*

Ein Kurzbericht für die 6. UNI Europa-Konferenz  
Belfast, 25.-27. März 2025



# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

---

*Diebstahl ist ein Verbrechen. Es sei denn, Sie sind ein Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unterbezahlt. Oder ein Manager, der Beschäftigte aktiv einschüchtert, wenn sie einer Gewerkschaft beitreten, oder die Arbeit eines Betriebsrats behindert. In vielen Ländern unterliegen solche Straftaten nicht dem Strafrecht. Diese Situation verstößt gegen unsere grundlegendsten Vorstellungen von einer gerechten Gesellschaft. Die grundlegenden Arbeitnehmerrechte verdienen einen besseren Rechtsschutz.*

Eine gerechte Gesellschaft erfordert, dass wir nicht mit zweierlei Maß messen. Wenn ein Manager den Lohn eines/r Beschäftigten stiehlt oder die Beschäftigten rechtswidrig daran hindert, sich gewerkschaftlich zu organisieren, sollten die staatlichen Behörden dies als schweres Verbrechen behandeln und zeigen, dass sie die Beschäftigten respektieren und schützen.

Gewerkschaftsfeindlichkeit, Lohndiebstahl und Verstöße gegen Tarifverträge sind keine Bagatelldelikte, sondern schwerwiegende Straftaten mit gravierenden Folgen für die Beschäftigten. Ihre Kriminalisierung würde ein deutliches Signal an die Beschäftigten senden, dass Regierungen und Behörden ihnen zur Seite stehen, sie schützen und unterstützen. Indem sie kriminellem Verhalten von Unternehmen entgegenwirken, können die Regierungen der Anziehungskraft und den leeren Versprechungen der extremen Rechten entgegenwirken.

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Kriminalisierung von Arbeitnehmerrechten in Europa. Diese Kartierung offenbart sowohl ihr Potenzial als auch ihre Grenzen. Viele Länder haben Maßnahmen ergriffen, um schwere Arbeitsdelikte unter Strafe zu stellen. So gibt es in drei Ländern (BE, NO, PL) strafrechtliche Sanktionen für Lohndiebstahl, in acht Ländern (BE, BG, FR, IT, NO, PT, ES, SE) für Gewerkschaftsfeindlichkeit und in zwei Ländern (BE, FR) für Verstöße gegen Tarifverträge.

Gleichzeitig sind die Daten über die tatsächliche Umsetzung und Strafverfolgung spärlich. Es scheint, dass die meisten Verstöße auf dem Zivil- oder Verwaltungsweg geahndet werden.

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

Der Bericht zeigt auch, dass die Europäische Union die europäischen Länder ermutigen kann, bestimmte arbeitsrechtliche Verstöße unter Strafe zu stellen, wie sie es in Bezug auf den Menschenhandel und die illegale Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen getan hat.

Eine gerechte Gesellschaft erfordert einen konsequenten und soliden rechtlichen Schutz der Arbeitnehmerrechte. Wenn Arbeitgeber Lohndiebstahl begehen, Gewerkschaften unterwandern oder Tarifverträge missachten, sollten diese Handlungen als schwere Straftaten behandelt werden. Eine strenge Durchsetzung würde nicht nur das Engagement des Staates für den Schutz der Beschäftigten bekräftigen, sondern auch als Abschreckung für unternehmerisches Fehlverhalten dienen.

Indem sie diese Straftaten unter Strafe stellen und für die Rechenschaftspflicht sorgen, senden die Regierungen eine klare Botschaft der Solidarität und Unterstützung an die Beschäftigten.

## **Strafrecht vs. Zivilrecht: Was ist der Unterschied?**

Der wesentliche Unterschied zwischen dem Zivilrecht und dem Strafrecht besteht darin, dass das Zivilrecht auf die Beilegung von Streitigkeiten zwischen Privatpersonen abzielt, während das Strafrecht auf die Bestrafung von Personen abzielt, die eine Straftat gegen den Staat begangen haben, wozu auch Straftaten gegen Einzelpersonen gehören. Das bedeutet, dass das Strafrecht darauf abzielt, die Schuld festzustellen und Strafen für öffentliche Straftaten zu verhängen, und dass die Beweislast beim Staat liegt. In Zivilverfahren geht es darum, dass Privatpersonen eine Entschädigung oder die Durchsetzung von Rechten anstreben, und die Beweise müssen vom Kläger erbracht werden.

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

## 1 Kartierung nationaler Praktiken der Kriminalisierung von Arbeitsdelikten

Arbeitsdelikte sind in vielen europäischen Ländern strafbar. Einige Länder verhängen beispielsweise strafrechtliche Sanktionen für (1) Lohndiebstahl, (2) Gewerkschaftsfeindlichkeit und (3) Verstöße gegen Tarifverträge.

Lohndiebstahl	Gewerkschaftsfeindliche Praktiken	Verletzung von Tarifverträgen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Belgien</li><li>• Norwegen</li><li>• Polen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Belgien</li><li>• Bulgarien</li><li>• Frankreich</li><li>• Italien</li><li>• Norwegen</li><li>• Portugal</li><li>• Spanien</li><li>• Schweden</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Belgien</li><li>• Frankreich</li></ul>

### 1.1 Lohndiebstahl

Lohndiebstahl ist die rechtswidrige Unterlassung oder Weigerung von Arbeitgebern, Beschäftigten den vollen Lohn zu zahlen. Dabei kann es sich um die einfache Weigerung handeln, den vereinbarten Lohn oder den Mindestlohn zu zahlen, aber auch um die Verweigerung von Überstunden, illegale Abzüge, das Vorenthalten von Trinkgeldern oder die falsche Einstufung von Beschäftigten. In Europa wird Lohndiebstahl in der Regel durch Zivil- oder Verwaltungsverfahren geahndet. In mindestens drei Ländern ist auch Lohndiebstahl strafbar:

In **Belgien** kann Lohndiebstahl als Straftat nach dem Sozialstrafgesetzbuch (StGB) eingestuft werden, wenn es sich um schwerwiegende Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte oder Sozialversicherungspflichten handelt. Zu diesen Straftaten gehört die vorsätzliche Nichtzahlung oder Vorenthaltung von Löhnen,

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

wobei Vorsatz ein wesentlicher Faktor ist. Die Beweise müssen eindeutig belegen, dass der Arbeitgeber seinen Lohnverpflichtungen vorsätzlich oder fahrlässig nicht nachgekommen ist, insbesondere in schweren oder wiederholten Fällen. Zu den Strafen gehören Freiheitsstrafen (sechs Monate bis drei Jahre) oder Geldstrafen zwischen 4.800 und 56.000 Euro.

**Fall:** in [2020](#) wurde der Geschäftsführer eines Bauunternehmens in mehreren Fällen des Arbeitsbetrugs und Menschenhandels angeklagt. Die Anklagen zogen schwere Strafen nach sich: Dem Geschäftsführer drohten bis zu einem Jahr Gefängnis und Geldstrafen von bis zu 80.000 Euro.

**Norwegen** hat Lohndiebstahl seit dem 1. Januar 2022 ausdrücklich unter Strafe gestellt und unterscheidet dabei zwischen einfachen und groben Fällen. Gewöhnlicher Lohndiebstahl ist das vorsätzliche Vorenthalten von vereinbarten oder gesetzlich vorgeschriebenen Löhnen und wird mit Geldstrafen oder bis zu zwei Jahren Haft geahndet. Beim Bruttolohndiebstahl werden die Höhe des vorenthaltenen Betrags, die Vorgeschichte des Arbeitgebers und die Gefährdung des Beschäftigten berücksichtigt, was zu einer Freiheitsstrafe von bis zu sechs Jahren führen kann. Für eine Verurteilung sind eindeutige Beweise für eine vorsätzliche oder fahrlässige Vorenthaltung erforderlich, und die Mitarbeiter müssen die Probleme melden, damit eine Untersuchung stattfinden kann.

**Fall:** Die erste Verurteilung erfolgte Ende 2023, als ein Restaurantbesitzer in Askim, Østfold, zu einer 30-tägigen Haftstrafe auf Bewährung verurteilt und zur Zahlung einer Entschädigung von fast 250.000 NOK, (ca. 21.500 €) verurteilt wurde, weil er seinen Mitarbeitern Löhne vorenthalten hatte.

Das **polnische** Strafgesetzbuch stellt in Artikel 218 §1a Lohndiebstahl unter Strafe, der sich gegen Arbeitgeber richtet, die vorsätzlich oder wiederholt Löhne nicht oder zu niedrig zahlen. Bei wiederholten Verstößen ist der Nachweis einer vorsätzlichen Nichtzahlung oder einer unrechtmäßigen Zahlung erforderlich. Die Verurteilung hängt von Beschwerden oder Untersuchungen von Stellen wie der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde ab. Zu den Strafen gehören Geldstrafen, Freiheitsstrafen von bis zu zwei Jahren oder Freiheitsentzug, einschließlich gemeinnütziger Arbeit. Im Jahr 2022 machten Lohndiebstähle 40 % der Arbeitsbeschwerden aus, aber die Gerichte weisen die Fälle häufig wegen unzureichender „sozialer Schäden“ ab, was die Durchsetzungsbemühungen erschwert.

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

**Fälle:** Im Jahr 2022 machten Lohndiebstähle 40 % der Arbeitsbeschwerden aus, aber die Gerichte stellen Strafverfahren oft wegen unzureichender „sozialer Schäden“ ein, was die Durchsetzungsbemühungen erschwert.

## 1.2 Gewerkschaftsfeindliche Praktiken („Union Busting“)

Gewerkschaftsfeindlichkeit bezieht sich auf Praktiken von Arbeitgebern, die Beschäftigte daran hindern oder davon abhalten, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten oder sich an ihnen zu beteiligen. Diese Praktiken verletzen häufig das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder beeinträchtigen die Gewerkschaftsarbeit, einschließlich der Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Solche Verstöße werden in ganz Europa üblicherweise als Straftaten behandelt.

In **Belgien** wird gewerkschaftsfeindliches Verhalten durch das Sozialstrafgesetzbuch (SCC) unter Strafe gestellt, wobei Verstöße im Zusammenhang mit der Einrichtung von Betriebsräten, Arbeitsschutzausschüssen, Gewerkschaftsdelegationen (sofern tarifvertraglich vorgeschrieben), Europäischen Betriebsräten und Verhandlungen mit Gewerkschaften geahndet werden. Die Nichteinhaltung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung ist ebenfalls strafbar, insbesondere in Bezug auf die Prävention psychosozialer Risiken. Die Strafen reichen von 50 bis 2.000 Euro. Für eine Verurteilung sind Beweise für einen vorsätzlichen Eingriff erforderlich, die durch Zeugenaussagen oder Berichte gestützt werden.

**Bulgarien** hat kürzlich (August 2023) ein Gesetz verabschiedet, das gewerkschaftsfeindliches Verhalten unter Strafe stellt, einschließlich der Behinderung, Unterdrückung oder Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern. Straftätern drohen bis zu fünf Jahre Gefängnis oder eine Geldstrafe von bis zu 5.000 Lew (~\$5.000). Die Fälle erfordern eindeutige Beweise für Maßnahmen wie Entlassung oder Belästigung aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten, und der Arbeitgeber muss sich bewusst sein, dass seine Maßnahmen illegal sind. Außerdem muss nachgewiesen werden, dass das Verhalten des Arbeitgebers einen Schaden verursacht oder die Gewerkschaftsrechte der Beschäftigten beeinträchtigt hat.

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

In **Frankreich** stellt das Arbeitsgesetz die Behinderung der Ausübung von Gewerkschaftsrechten unter Strafe, z. B. die Behinderung der Gründung, des Funktionierens oder der Tätigkeit von Gewerkschaften. Das französische Recht deckt auch Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer/innen oder Gewerkschaftsvertreter/innen wegen ihrer Gewerkschaftsarbeit ab, einschließlich Entlassung oder anderer Formen der Diskriminierung. Die Maßnahmen des Arbeitgebers müssen vorsätzlich und wissentlich rechtswidrig sein und in direktem Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Aktivitäten stehen. Zu den Sanktionen gehören Geldstrafen von bis zu 7.500 € und im Wiederholungsfall Freiheitsstrafen von bis zu einem Jahr.

Das **italienische** Arbeitnehmerstatut verbietet Arbeitgebermaßnahmen, die die Gewerkschaftsrechte, einschließlich des Streikrechts, behindern. Andere gewerkschaftsfeindliche Verhaltensweisen wie Nötigung, Drohungen oder Gewalt können ebenfalls strafrechtlich verfolgt werden. Es müssen Beweise für die Aktion und eine klare Verbindung zu Gewerkschaftsaktivitäten vorliegen. Auch die Arbeitgeber müssen sich der Rechtswidrigkeit ihres Handelns bewusst sein. Verstöße können strafrechtlich geahndet werden, unter anderem mit Haft- oder Geldstrafen.

Das **norwegische** Arbeitsschutzgesetz schützt die Gewerkschaftsrechte, wobei die Strafen bei Verstößen von Geld- bis zu Freiheitsstrafen reichen. Die Staatsanwaltschaft muss ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten nachweisen, das in direktem Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Tätigkeit der Arbeitnehmer steht. Die Strafen reichen von Geld- bis zu Freiheitsstrafen. Auch Unternehmen können haftbar gemacht werden, wobei Sanktionen wie Geldstrafen und mögliche Betriebsbeschränkungen verhängt werden können.

Das **portugiesische** Arbeitsgesetz verbietet die Einmischung des Arbeitgebers in Gewerkschaftsaktivitäten und schützt das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten. Arbeitgeber, die Gewerkschaftsaktivitäten ungerechtfertigterweise behindern, begehen eine sehr schwere Straftat. Solche Verstöße können zivil- und möglicherweise strafrechtliche Folgen haben.

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

**Fall:** Verstöße wie gewerkschaftsfeindliches Verhalten werden meist im Rahmen von Zivil- oder Verwaltungsverfahren und nicht durch strafrechtliche Verfolgung geahndet. So entschied das Berufungsgericht von Évora im Jahr 2022, dass der Versuch eines Arbeitgebers, streikende Arbeitnehmer/innen durch Versetzung an andere Arbeitsplätze zu ersetzen, gegen das im Arbeitsgesetzbuch verankerte Verbot der Untergrabung der Auswirkungen eines Streiks verstößt (Cuatrecasas, 2022). In diesem Fall ging es zwar um gewerkschaftsbezogene Fragen, aber nicht um strafrechtliche Anklagen gegen den Arbeitgeber.

In **Spanien** stellt das Strafgesetzbuch Handlungen unter Strafe, die die Rechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit Streiks, Gewerkschaftsaktivitäten und Tarifverhandlungen verletzen. Die Handlungen des Arbeitgebers müssen vorsätzlich sein und in direktem Zusammenhang mit Gewerkschaftsaktivitäten stehen, wie z. B. Vergeltungsmaßnahmen oder Entlassungen. Außerdem muss der Arbeitgeber gewusst haben, dass sein Handeln rechtswidrig war. Die Strafen reichen von sechs Monaten bis zu zwei Jahren Haft. Bei Nötigung kann die Frist auf drei Jahre verlängert werden.

**Fall:** Im Jahr 2023 wurde der Eigentümer von Groundl España SL zu drei Monaten Gefängnis verurteilt, weil er damit gedroht hatte, die Belegschaft um 25 % zu reduzieren, falls die Gewerkschaft CCOO die Wahlen gewinnen würde. Das Gericht stellte fest, dass die Rechte der Beschäftigten verletzt worden waren, und stützte sich dabei auf Tonaufnahmen, die die eindeutige Absicht der Einschüchterung bestätigten.

Das **schwedische** Mitbestimmungsgesetz (MBL) schützt das Recht der Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und verbietet Eingriffe und Vergeltungsmaßnahmen. Bei schwerwiegenden Verstößen können Arbeitgeber mit Geld- oder Freiheitsstrafen belegt werden. Die Fälle müssen begründet sein und eine klare Absicht zur Beeinträchtigung der Gewerkschaftsrechte, das Wissen um die Rechtswidrigkeit der Maßnahme und den verursachten Schaden belegen.

Obwohl die Zerschlagung von Gewerkschaften in vielen europäischen Ländern ein Straftatbestand ist, gibt es kaum Daten über die Häufigkeit der Strafverfolgung. Auch die öffentliche Berichterstattung über solche Fälle ist gering. Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass viele dieser Fälle

# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

im Rahmen von Zivil- oder Verwaltungsverfahren geregelt werden und dass es den beteiligten Parteien an Wissen und Erfahrung mangelt.

## 1.3 Verletzung von Tarifverträgen

Schließlich können auch Verstöße gegen Tarifverträge unter Strafe gestellt werden. Eine notwendige Voraussetzung dafür ist jedoch, dass solche Vereinbarungen für allgemeinverbindlich erklärt werden. Wenn Tarifverträge die Form von zivilrechtlichen Verträgen haben, binden sie nur die unterzeichnenden Parteien und unterliegen daher dem Zivilrecht. Dementsprechend gibt es weniger Beispiele für Länder, die dies tun.

In **Belgien** werden Verstöße gegen allgemeine Tarifverträge strafrechtlich geahndet, wenn sie das Arbeitsentgelt, die Arbeitsbedingungen oder (grundlegende) Arbeitnehmerrechte betreffen. Die Strafen reichen von Geldstrafen (bis zu 48.000 €) bis hin zu Freiheitsstrafen von bis zu drei Jahren, je nach Schwere des Verstoßes (Stufe 2 bis Stufe 4). Die Straftat muss vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen worden sein und durch Beweise wie Zeugenaussagen von Mitarbeitern oder Berichte der Arbeitsbehörden belegt werden. Rechtliche Schritte können von Beschäftigten, Gewerkschaften oder Arbeitsbehörden eingeleitet werden. Auch hier ist die Zahl der gemeldeten Fälle gering, da Verstöße gegen die KNA in der Regel zivil- und verwaltungsrechtliche Sanktionen wie Geldstrafen nach sich ziehen.

In **Frankreich** können Verstöße gegen Tarifverträge strafrechtlich verfolgt werden, wenn das in den Tarifverträgen vorgesehene Entgelt nicht gezahlt wird oder wenn die Beschäftigten aufgrund schwerwiegender Verstöße gegen die Tarifverträge ausgebeutet wurden. Diese Verstöße müssen vorsätzlich oder fahrlässig sein, den Beschäftigten Schaden zufügen und nach der Meldung nicht abgestellt werden. Bei Nichteinhaltung der Vergütungsvorschriften können Arbeitgeber mit einer Geldstrafe von bis zu 750 € pro Arbeitnehmer/in belegt werden.

## 2 Europäisches Recht zur Kriminalisierung von Arbeitsdelikten

Die europäischen Länder haben bei der Durchsetzung des EU-Arbeitsrechts einen großen Ermessensspielraum. In der Regel schreiben die EU-Richtlinien den Mitgliedstaaten vor, Sanktionen einzuführen, die „verhältnismäßig, abschreckend und wirksam“ sind, ohne dies näher zu erläutern. Zwei EU-Rechtsinstrumente befassen sich jedoch mit der Kriminalisierung von arbeitsbezogenen Straftaten.

Erstens: **Die Richtlinie 2011/36/EU** zur „Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer“ konzentriert sich auf die Kriminalisierung des Menschenhandels, insbesondere zum Zwecke der Ausbeutung der Arbeitskraft, und sieht Strafverfahren für spezifische Arbeitsdelikte vor: (1) Menschenhandel zum Zwecke der Ausbeutung der Arbeitskraft; (2) Ausbeutung durch Nötigung, Täuschung oder Ausnutzung einer Schwäche; und (3) erniedrigende oder unsichere Arbeitsbedingungen.

Strafrechtliche Sanktionen erfordern Beweise für diese Praktiken und den Nachweis, dass der Arbeitgeber wissentlich an der Ausbeutung von Arbeitskräften beteiligt war oder diese begünstigt hat. Die Richtlinie stellt sicher, dass strafrechtliche Sanktionen, einschließlich Haftstrafen, Geldstrafen und Beschlagnahme von Vermögenswerten, gegen Arbeitgeber verhängt werden können, die an Menschenhandel und Arbeitsausbeutung beteiligt sind. Der Schutz der Opfer ist von entscheidender Bedeutung, um ihre Sicherheit, ihren Rechtsbeistand und ihren Schutz vor strafrechtlicher Verfolgung im Zusammenhang mit Straftaten zu gewährleisten.

Die Richtlinie schreibt zwar eine strafrechtliche Verfolgung vor, doch ist es aufgrund der unzureichenden Berichterstattung und der unterschiedlichen Durchsetzung schwierig, genaue Daten über die Zahl der Fälle und Verurteilungen zu erhalten. Laut einer vom Europäischen Parlament in Auftrag gegebenen Studie sind „geringe Ermittlungsquoten, wenige erfolgreiche Strafverfolgungen und niedrige Verurteilungsquoten in allen Mitgliedstaaten ein gemeinsames und wiederkehrendes Muster“ (Europäisches Parlament, 2021).

Zweitens befasst sich die **Richtlinie 2009/52/EG** über „Sanktionen und Maßnahmen gegen Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigen“, mit dem Problem der illegalen Beschäftigung von

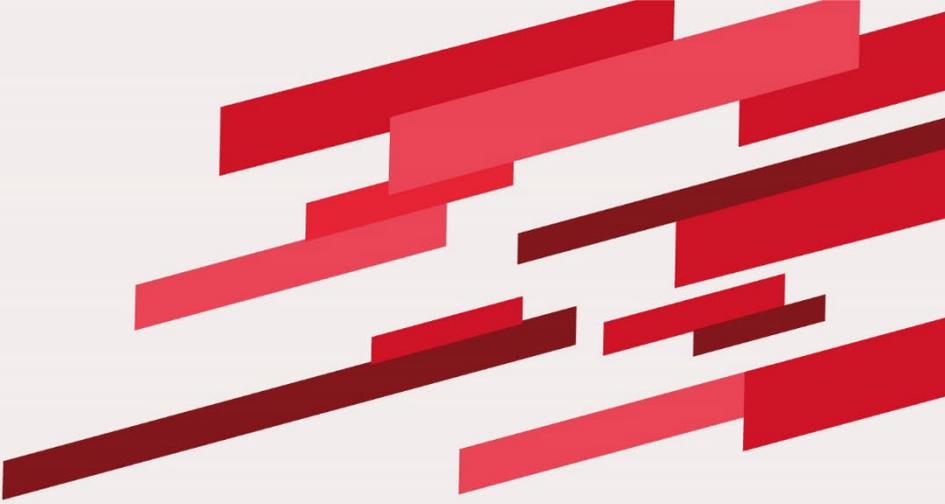
# KRIMINALISIERUNG VON ARBEITSDELIKTEN

Drittstaatsangehörigen und zielt darauf ab, schutzbedürftige Arbeitnehmer/innen ohne Papiere zu schützen, wobei eine strafrechtliche Haftung für ausbeuterische Arbeitgeber eingeführt wird.

Das Instrument sieht Strafverfahren für bestimmte arbeitsbezogene Straftaten vor. Dies sind unter anderem: wissentliche Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ohne Papiere; Nichtzahlung von Löhnen/Leistungen; Vorlage gefälschter Dokumente; Versäumnis, die Rechtsstellung der Beschäftigten zu überprüfen; vorsätzliche Ausbeutung von Beschäftigten; Behinderung von Arbeitsinspektionen; und wiederholte illegale Beschäftigungspraktiken. Die strafrechtlichen Sanktionen können von Geldstrafen, Bußgeldern, Freiheitsstrafen und einem Einstellungsverbot bis hin zur Schließung des Unternehmens reichen.

Die Richtlinie 2009/52/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass die Behörden über die notwendigen Befugnisse und Ressourcen verfügen, um Arbeitsplatzinspektionen auf illegale Beschäftigungspraktiken durchzuführen. Gleichzeitig dürfen Arbeitnehmer/innen, die illegal beschäftigt sind, nicht wegen ihres Status bestraft werden und müssen Zugang zu rechtlicher Unterstützung und sicherer Unterkunft haben. Das gesamte Verfahren soll sicherstellen, dass die Arbeitgeber zur Rechenschaft gezogen werden, mit abschreckenden Sanktionen, um weitere Verstöße zu verhindern.

Bei der Umsetzung der Richtlinie wurden jedoch zahlreiche Herausforderungen festgestellt. Finanzielle und strafrechtliche Sanktionen für Arbeitgeber sind unzureichend und schrecken nicht vor Ausbeutung ab, da die Vorteile der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit die Strafen überwiegen. Außerdem werden Beschäftigte durch Sanktionen häufig bestraft, ohne dass dem Schutz besonders schutzbedürftiger Beschäftigten, wie z.B. Frauen, in Sektoren wie der Landwirtschaft, dem Baugewerbe oder der Hausarbeit ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt wird. Schließlich führen das Fehlen ausreichender Kontrollen und die niedrigen Beschwerdequoten dazu, dass nur selten Sanktionen verhängt werden (EGB, 2021).



40 Rue Joseph II  
1000 Brussels, Belgium  
+32 2 234 5656  
[communications@uniglobalunion.org](mailto:communications@uniglobalunion.org)  
[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)

