

Von Arbeitsausbeutung bis Menschenhandel

Grundlagen und Praxistipps für die Beratung

**Diakonie für
Menschen**

**Handreichung zur
Unterstützung und
Vernetzung der
Beratungsarbeit**

August 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5	Arbeitsrechtliche Grundlagen	19
		Rechte von Arbeitnehmerinnen und	
Einleitung	6	Arbeitnehmern	19
		Was kennzeichnet ein reguläres	
Was ist Arbeitsausbeutung, was ist Menschenhandel?	7	Arbeitsverhältnis?	19
		Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten	
Ausgangslage	9	durch Arbeitgeberin oder Arbeitgeber	20
Migrationsbezug	9	Form des Arbeitsvertrages	21
Situation in Deutschland	11	Lohnanspruch	22
Besonders gefährdete Gruppen	11	Sittenwidriger Lohn	23
Lebenslagen von Betroffenen	12	Kündigungsschutz	24
Wie viele Menschen sind betroffen?	13		
In welchen Bereichen findet Arbeitsausbeutung statt?	13	Atypische Beschäftigungsformen und weitere Erscheinungsformen des Arbeitsmarktes	25
Wie können Betroffene erreicht werden?	14	Atypische Beschäftigungsformen	25
Wo liegen die Beratungsbedarfe?	15	Leiharbeit / Arbeitnehmerüberlassung	25
		Werkvertragsarbeit	25
Erkennen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel	17	Selbstständigkeit / Scheinselbstständigkeit	26
		Geringfügige Beschäftigung / Minijobs	26
		Weitere Erscheinungsformen des Arbeitsmarktes	27
		Entsendearbeit	27
		Saisonarbeit	28
		Undokumentierte Arbeit / Schwarzarbeit	28

Wie können Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgesetzt werden?	29	Überlegungen zu einer bedarfsgerechten Beratungsstruktur	44
Durchsetzung von Lohnansprüchen	29	Beratungsstruktur in Deutschland	44
Kosten für Rechtshilfeberatung/ Prozesskostenhilfe	32	Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel	45
		Gewerkschaftliche Beratungsstellen	45
		Migrationsfachdienste:	
Exkurs: Grenzen der Rechtsberatung – das Rechtsdienstleistungsgesetz	33	Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE),	
Informationen kompakt: Lohnanspruch	34	Jugendmigrationsdienste (JMD) und Flüchtlingsberatung	46
		Niedrigschwellige Anlaufstellen:	
		Bahnhofsmissionen – Wohnungslosenhilfe – Tagesaufenthalte und weitere	46
Ansprüche gegen die Unfallversicherung bei Arbeitsunfällen	37	Zusammenarbeit in Netzwerken	48
Opferentschädigung	37	Ausblick und Perspektiven	49
Rechte von Betroffenen von Arbeitsausbeutung in illegaler Beschäftigung und Menschenhandel	38	Kontaktdaten zur Vermittlung und Vernetzung	50
Ausreisefrist (Bedenk- und Stabilisierungsfrist)	38		
Aufenthaltsrecht und Sozialleistungsansprüche während und nach einem Strafgerichtsverfahren	39	Abkürzungsverzeichnis/ Glossar	55
Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden	40	Literatur	56
Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktzugang von Unionsbürgern und Drittstaatenangehörigen	41	Impressum	59
EU-Bürgerinnen und -Bürger	41		
Arbeitsmigration aus Drittstaaten	42		
Asylsuchende und Geduldete	43		

Vorwort

Mitarbeitende von Beratungsstellen der Diakonie und anderer Träger berichten vermehrt von Ratsuchenden, die sehr schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Sie erhalten keinen oder nicht den vollen Lohn, sind in heruntergekommenen Immobilien untergebracht und fühlen sich eingeschüchtert oder bedroht. Ganz überwiegend handelt es sich dabei um Frauen und Männer, die nach Deutschland eingewandert sind und hier in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen eine Vielzahl von Benachteiligungen und Diskriminierungen erleben. In extremen Fällen verstoßen Arbeitgeber gegen das Strafrecht.

Die Ausbeutung von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in Unternehmen, auf Großbaustellen und in Privathaushalten ist durch Medienberichte stärker ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Es werden Zustände beschrieben, die viele in Deutschland nicht für möglich gehalten hätten.

Menschen, die in Deutschland unter sehr schlechten Bedingungen einer Erwerbsarbeit nachgehen, brauchen Hilfe. Ausgangspunkt für Unterstützungsangebote sind ihre Lebenslagen und Bedürfnisse. Dabei gleichen sich die Geschichten: Nachdem ein Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich eingegangen wird, zerschlägt sich die Hoffnung auf einen guten Verdienst und ein besseres Leben schnell – nicht selten, weil der Arbeitgeber wirtschaftliche Notlagen ausnutzt.

Die vorliegende Handreichung verdeutlicht diese Situation anhand einer Reihe von Praxisbeispielen aus der Arbeit diakonischer Beratungsstellen. Auch haben Praktikerinnen und Praktiker dankenswerterweise ihre Erfahrungen bei der Entstehung der Handreichung eingebracht.

Die Diakonie setzt sich gegen Menschenrechtsverletzungen und Ausbeutung ein. Sie lässt sich von der christlichen Perspektive leiten, dass jedem Menschen eine eigene unverletzliche Würde verliehen ist, die ihren Ausdruck auch in der Arbeit und ihrer gerechten Entlohnung findet. „Du sollst deinen Nächsten nicht bedrücken noch berauben. Es soll des Tagelöhners Lohn nicht bei dir bleiben bis zum Morgen“ (3. Mose 19,13).

Die Diakonie engagiert sich in ihren sozialen Diensten und Beratungseinrichtungen für Menschen, die „bedrückt“ und um ihren Lohn gebracht werden. Sie bietet ihnen Schutzräume, sie berät qualifiziert und leistet individuelle Hilfe. Sie setzt sich aber auch für eine dringend notwendige Sensibilisierung und Aktivierung von Politik und Öffentlichkeit ein.

Die Diakonie erwartet – gemeinsam mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren –, dass die Politik ihrer Verantwortung für die Belange von ausgebeuteten Menschen gerecht wird.

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik
Diakonie Deutschland

Einleitung

Niedrigschwellige Einrichtungen wie Bahnhofsmissionen oder Angebote der Wohnungslosenhilfe können als Anlaufstellen für von Ausbeutung betroffene ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen. Auch Migrationsfachdienste wie die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), die Jugendmigrationsdienste (JMD) und die Flüchtlingsberatung erreichen viele potenziell gefährdete Menschen. Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel und gewerkschaftliche Beratungsstellen bieten wichtige Unterstützungsleistungen bei der Durchsetzung von Ansprüchen. Durch die Vermittlung von Informationsmaterial an potenziell Betroffene leisten sie alle auch einen Beitrag zur Prävention von Ausbeutung.

Die genannten Beratungsstrukturen weisen sehr unterschiedliche Profile mit je eigener Schwerpunktsetzung auf. Nur wenige sind bisher auf eine umfassende Beratung und Begleitung der Hilfesuchenden ausgerichtet.

Betroffene von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel zu unterstützen bedeutet, sich mit komplexen politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen auseinanderzusetzen. Obwohl sich die Bundesregierung in internationalen und europäischen Dokumenten verpflichtet hat, sich für die Rechte der Betroffenen einzusetzen, lassen sich deren Menschenrechte in Deutschland bisher nur eingeschränkt durchsetzen.

Die Verpflichtungen der Europaratskonvention zur Bekämpfung des Menschenhandels (SEV-Nr. 197) und der EU-Menschenhandelsrichtlinie (2011/36/EU), Betroffene zu schützen, zu informieren und die Durchsetzung ihrer Rechte zu stärken, sind in Deutschland bisher nicht ausreichend erfüllt. Dies gilt auch für die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die auf gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen zielen. Auch das Recht auf Lohn für geleistete Arbeit und auf Schadensersatz für erlittene Verletzungen muss konsequent verwirklicht werden.

Ziel dieser Handreichung ist es, einen Beitrag zu leisten zu einer verbesserten Qualität der Hilfen und zu einer bedarfsgerechten Versorgungsinfrastruktur für die Betroffenen. Beraterinnen und Berater erhalten einen Überblick und Anhaltspunkte, woran sie Arbeitsausbeutung erkennen können. Es folgen Anregungen zur möglichen Unterstützung von Betroffenen, konkrete Tipps und Hinweise auf Informationsmaterial zur Weitergabe sowie eine Beschreibung der Schnittstellen zur Rechtsberatung. Die erforderliche weitere Vernetzung der mit Arbeitsausbeutung und Menschenhandel befassten Akteure unterstützt ein abschließendes Kapitel mit Kontaktdaten relevanter Beratungsstellen.

Was ist Arbeitsausbeutung, was ist Menschenhandel?

Es gibt keine allgemeingültige Definition des Begriffs Arbeitsausbeutung. Vielmehr besteht ein breites Spektrum an Ausbeutungsformen, die erheblich voneinander abweichen. Die Schwierigkeit einer exakten Abgrenzung symbolisiert die „Pyramide der Arbeitsausbeutung“.

Die Basis der Pyramide bilden Beschäftigungsverhältnisse, die offen-einvernehmlich geschlossen wurden, jedoch ungünstigere Arbeitsbedingungen aufweisen als vergleichbare Beschäftigungen. Dem Bild der Pyramide aufwärts folgend verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen kontinuierlich: von Beschäftigungsverhältnissen, bei denen bereits eine strafrechtlich relevante Ausbeutung vorliegt, bis hin zu Fällen erzwungener Arbeitsausbeutung.

Damit sind Verhältnisse gemeint, die mit Anwendung oder Androhung von Gewalt, Nötigung oder Täuschung durchgesetzt werden und Merkmale von § 233 StGB (Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft) aufweisen.

Das Bild der Pyramide verdeutlicht, dass der Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung (MH/A) nicht gesondert von weniger schwerwiegenden Ausbeutungsformen betrachtet werden kann. Vielmehr sind die Übergänge fließend, Arbeitsbedingungen können sich sehr kurzfristig oder auch kontinuierlich verändern. Diese Dynamik gilt es in all ihren Ausprägungen wahrzunehmen und Unterstützungsangebote entsprechend offen zu konzipieren.¹

¹ Cyrus, Norbert, Unterstützung für Opfer von Menschenhandel – Einführung in ausgewählte Aspekte des Forschungsstandes, in BMAS (Koordination: KOK), Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung, Berlin 2011, S. 350–351.



Abb. 1: Pyramide der Arbeitsausbeutung (aus: Cyrus, Norbert, in BMAS (Koordination: KOK), Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung, Berlin 2011, S.48)

Menschenhandel

In der deutschen Gesetzgebung ist neben dem Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung derjenige zum Zweck der sexuellen Ausbeutung (§ 232 StGB) normiert. Der Begriff umschreibt dabei nicht – wie international üblich – den eigentlichen „Handel“², sondern hebt auf die Umstände der Arbeitsausübung ab. Menschenhandel setzt nach deutschem Strafrecht keinen Grenzübertritt voraus und ist klar abzugrenzen von Menschenschmuggel oder Schleusung, die den einvernehmlichen Transport von Menschen über internationale Grenzen umfassen.

Neben dem ausbeuterischen Zweck ist Menschenhandel verbunden mit einer Einschränkung des Selbstbestimmungsrechts und der Bewegungs- und Entscheidungsfreiheit. Er ist dann erreicht, wenn sich Betroffene nicht in der Lage sehen, eine ausbeuterische Situation zu verlassen.³ Nach dem Strafgesetzbuch ist der Tatbestand erfüllt, wenn eine Person zu Bedingungen arbeiten muss, die „in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer stehen, welche die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben“, und gleichzeitig deren Zwangslage oder auslandspezifische Hilflosigkeit ausgenutzt wird. Eine Zwangslage definiert sich zum Beispiel durch Anwendung oder Androhung von Gewalt, aber auch Wohnungslosigkeit oder Angst vor Abschiebung. Merkmale einer auslandsspezifischen Hilflosigkeit sind unter anderem mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende soziale Kontakte und finanzielle Mittel sowie die Abhängigkeit von Täterinnen und Tätern.⁴

Weitere Formen der Arbeitsausbeutung

Strafrechtlich relevant können auch weniger schwerwiegende Fälle der Arbeitsausbeutung sein, bei denen eine Schwäche-situation ausgenutzt wird und die Arbeitsbedingungen im auffälligen Missverhältnis zum objektiven Wert der Arbeitsleistung vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen. Zu nennen sind hier die Straftatbestände des Lohnwuchers (§ 291 StGB), sowie im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz nach § 10 Absatz 1 oder § 11 Absatz 1 Nummer 3 und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nach § 15a. Sie zielen auf die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern ohne Genehmigung oder Aufenthaltstitel zu ungünstigen Arbeitsbedingungen. Kriterium für deren Anwendung ist das Ausmaß der wirtschaftlichen Ausbeutung.⁵

Tipp für die Beratung

Obwohl von den strafrechtlichen Abgrenzungen wichtige Unterstützungsleistungen für die Betroffenen abhängen, unterscheiden sich die Bedarfe der Betroffenen oft nicht grundlegend voneinander. Deren Lage und nicht strafrechtliche Vorgaben sind für die Beratung und Unterstützung ausschlaggebend. Eine alleinige Orientierung der Beratungs- und Gremienarbeit am Begriff Menschenhandel wird der Realität nicht gerecht. Für Ratsuchende sollte ein möglichst niedrigschwelliger Zugang möglich sein.

2 Dieser ist strafrechtlich im § 233a StGB als „Förderung des Menschenhandels“ normiert.

3 Follmar-Otto, Petra/ Rabe, Heike, Menschenhandel in Deutschland. Die Menschenrechte der Betroffenen stärken, Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), Berlin 2009, S. 17-18.

4 Verein für internationale Jugendarbeit (vij)/Diakonisches Werk Bremen/Aidrom/Lampas Foundation, Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. Praktische Tipps für Beratungsstellen, Bukarest 2013, S. 38.

5 Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht von einem „auffälligen Missverhältnis“ ab einer Unterschreitung des Tariflohns beziehungsweise des Mindestlohns von mehr als einem Drittel aus; BAG-Urteil vom 22.4.2009 – 5 AZR 436/08.

Ausgangslage

Migrationsbezug

Von Arbeitsausbeutung in verschiedenen Formen sind neben vergleichsweise wenigen Deutschen überwiegend Migrantinnen und Migranten aus wirtschaftlich schwachen Ländern, meist aus der Europäischen Union (EU), betroffen. Viele erhoffen sich aufgrund des wirtschaftlichen Ungleichgewichts zwischen Herkunfts- und Zielland die Chance auf ein besseres Leben und eine auskömmliche Erwerbstätigkeit. Ursachen für das Verlassen der Heimat können auch humanitäre Gründe wie die Flucht aus Kriegsgebieten sowie politische und anderweitige Verfolgung sein. Parallel zur Binnenmigration von Unionsbürgerinnen und -bürgern hat auch diejenige von anerkannten Flüchtlingen oder EU-daueraufenthaltsberechtigten Personen aus anderen EU-Staaten nach Deutschland zugenommen.

Wenn die Arbeitssuchenden – meist freiwillig – in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausland einwilligen, fällt die Entscheidung in der Regel wegen der in Aussicht stehenden Verdienstmöglichkeiten. Diese sind, selbst wenn sie unter den in Deutschland üblichen branchentypischen Mindesttarifen liegen, erheblich höher als in den Herkunftsländern. Viele Arbeitssuchende haben die Hoffnung, mit dem Verdienst nicht nur sich selbst, sondern auch ihre Familie zu versorgen. Häufig handelt es sich um eine Erwerbstätigkeit auf Zeit und eine Rückkehr in die Heimat ist vorgesehen.

Fallbeispiel I

Frau Jontscheva*, 42 Jahre alt, arbeitet in Bulgarien als Näherin in einer Fabrik. Nachdem diese geschlossen wird, ist sie arbeitslos. Ihre Kinder brauchen aber weiterhin ihre Unterstützung. Von mehreren Leuten hört sie, dass es in München Arbeit gibt. Deutsch kann sie nicht, aber ihre Nachbarn haben es auch mit der Hilfe von Landsleuten geschafft, in München Fuß zu fassen. Frau Jontscheva nimmt einen Kredit auf, um die Reise nach München zu finanzieren.

In München angekommen hat sie Glück und findet über Bekannte eine Arbeitsstelle als Küchenaushilfe in einem türkischen Restaurant. Als Verdienst sind vier Euro pro Stunde vereinbart. Am meisten macht sich Frau Jontscheva Sorgen, weil sie noch keinen Arbeitsvertrag und keine Krankenversicherung hat. Zudem bekommt sie ihren Verdienst vom Arbeitgeber nie rechtzeitig und vollständig ausbezahlt. Immer wieder muss sie betteln und erhält dann nur kleinere Beträge. Nach fünf Monaten schlägt ihr der Restaurantbesitzer vor, sie fest einzustellen. Frau Jontscheva ist überglücklich, endlich eine reguläre Arbeitsstelle zu erhalten. Doch der Arbeitgeber stellt sie nur auf Minijobbasis an. Trotzdem soll sie weiter in Vollzeit arbeiten. Ein Teil des Lohnes wird ihr überwiesen, der andere Teil soll weiter bar ausbezahlt werden.

Über Landsleute wendet sich Frau Jontscheva an die Fachberatungsstelle JADWIGA. Sie möchte wissen, ob dies alles in Ordnung ist. Sie ist sehr enttäuscht, dass sie weiterhin keine Krankenversicherung hat. Die Notlage in Bulgarien und die Notwendigkeit, ihre Familie dort finanziell zu unterstützen, zwingen sie, die ungünstigen Arbeitsverhältnisse hinzunehmen. Sie lebt weiter mit der Angst, krank zu werden. Die jetzige Situation erlaubt ihr nicht, eine kleine Wohnung zu mieten.

Hervorzuheben ist die Situation von Frauen. Sie erfahren aufgrund von Geschlechterdiskriminierung in vielen Herkunftsländern wenig gesellschaftliche Teilhabe und sind verstärkt von geringer Qualifikation, mangelnder sozialer Absicherung und Erwerbslosigkeit betroffen. Alleinerziehende stehen in besonderer Verantwortung, Geld zu verdienen, um den Lebensunterhalt für sich und ihre Kinder sicherzustellen.

Viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten werden in ihrem Herkunftsland von Firmen oder Privatleuten angestellt, die teilweise als Subunternehmer agieren und sie als entsandte Beschäftigte zur Arbeit nach Deutschland schicken. Dabei entstehen weitverzweigte Subunternehmerketten, die sowohl für die Beschäftigten selbst als auch für die Kontrollbehörden kaum nachvollziehbar sind.

Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Arbeitssuchenden und vermittelnden Personen entstehen vielfach durch bereits fest etablierte Migrationswege im Herkunftsland, die sich in Deutschland fortsetzen.⁶ Sogenannte Vermittlungsagenturen spielen dabei eine entscheidende Rolle, da den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in aller Regel die Kontakte und das Know-how für die Arbeitsaufnahme im Ausland fehlen. Beratungsstellen berichten von unseriösen Vermittlungsagenturen, die deutlich überhöhte Gebühren von ihrer Kundschaft verlangen und versuchen, sie dauerhaft in Abhängigkeit zu halten.

Teilweise agieren vermittelnde Akteure sowie Arbeitgeberinnen und -geber im Zielland eindeutig kriminell und erzielen damit sehr hohe Gewinne.⁷ Die hohe Nachfrage nach billigsten und flexibel einsetzbaren Arbeitskräften in Deutschland begünstigt dieses Geschäftsmodell. Arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten werden über die Arbeitsbedingungen, die Vergütung und die Art der Tätigkeit getäuscht. In extremen Fällen werden Zwangsmittel wie Drohungen oder gar körperliche Gewalt angewendet.

Fallbeispiel II

Frau Radu* aus Rumänien sucht dringend Arbeit. Da wird ihr eine Stelle als Haushaltshilfe in Deutschland angeboten. Sie wird für drei Monate nach Deutschland entsandt und hat dabei keinerlei Informationen, was sie erwartet.

Ein Kleinbus setzt sie vor dem Haus der Familie ab. Dort ist sie nicht nur für den Haushalt verantwortlich, sondern auch für die Betreuung eines an Demenz erkrankten alten Paares. Frau Radu weiß nicht, wie sie mit dem aggressiven alten Mann umgehen soll. Sie arbeitet von früh bis spät und ist bald erschöpft. Als sie der Firma ihr Leid klagt, heißt es, sie solle die vereinbarten drei Monate bleiben, sonst müsse sie die Kosten für die Vermittlung bezahlen. Nach drei Monaten Arbeit rund um die Uhr, nach Angst und Schlaflosigkeit fährt sie nach Hause.

Bald wird sie gefragt, ob sie eine neue, leichtere Stelle wolle. Frau Radu wird wieder ohne Informationen losgeschickt. Diesmal kommt sie in die Nähe von Stuttgart in das Haus einer älteren Dame und zu deren Tochter samt Familie. Sie muss für alle einkaufen, kochen, bügeln, waschen und zwei Häuser putzen – und sie soll noch Zimmer renovieren. Nach drei Wochen Arbeit rund um die Uhr bekommt sie starke Kopfschmerzen. Beim Arzt stellt sich heraus, dass sie nicht krankenversichert ist.

Schließlich fasst Frau Radu den Mut, eine Nachbarin um Rat zu fragen; diese gibt ihr den Kontakt ins FIZ. Es stellt sich heraus, dass sie überhaupt nicht bei der Firma angestellt ist und weder in Rumänien noch in Deutschland Versicherungsbeiträge bezahlt werden.

Das FIZ hilft ihr, zu kündigen, und sie fährt nach Hause. „Was denken nur manche Deutsche, wie sie rumänische Frauen behandeln können!“ wundert sie sich. Frau Radu erzählt, dass noch 30 weitere rumänische Frauen im Auftrag dieser Firma arbeiten.

FIZ – Fraueninformationszentrum, Stuttgart | * Name geändert

6 Diakonie Deutschland, Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland: Freizügigkeitsrecht und Anspruch auf Sozialleistungen, Diakonie Text 06.2014, Berlin 2014, S. 8.

7 Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) geht für die EU und weitere Industrieländer von jährlichen Profiten durch zwangsarbeitsähnliche Praktiken (ohne sexuelle Ausbeutung) in Höhe von knapp 21 Milliarden Dollar aus: International Labour Organization (ILO), Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour, Geneva 2014, S. 13.

Situation in Deutschland

Besonders gefährdete Gruppen

Die Situation von Menschen in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen ist häufig geprägt durch ein bereits während der Migration entstandenes Abhängigkeitsverhältnis. Dieses setzt sich in einem eklatanten Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern fort.⁸ Es resultiert in erster Linie aus sozialen Ungleichheiten und kann durch aufenthaltsrechtliche Beschränkungen verschärft werden. In Deutschland sind vor allem folgende Gruppen gefährdet, in ausbeuterische Beschäftigung zu geraten:

- Menschen aus mittel-, ost- und südeuropäischen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, die im Rahmen der europäischen Freizügigkeit nach Deutschland kommen,⁹
- Drittstaatenangehörige ohne Aufenthaltserlaubnis und/oder Arbeitserlaubnis oder mit einer Aufenthaltserlaubnis, die an ein konkretes Beschäftigungsverhältnis gebunden ist.¹⁰

Ihre jeweiligen Situationen sind zwar sehr unterschiedlich und müssen jeweils für sich betrachtet werden. Gemeinsam ist ihnen, dass sie aufgrund ihrer sozialen und/oder aufenthaltsrechtlichen Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt besonders verletzlich sind.

EU-Bürgerinnen und -Bürger

Viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus mittel-, ost- und südeuropäischen Mitgliedstaaten der Europäischen Union kommen nach Deutschland, um Wege aus Erwerbslosigkeit oder prekären Verhältnissen im Herkunftsland zu finden. Diese Einwanderung ist von großer Vielfalt geprägt. Es handelt sich um Fachkräfte und Akademikerinnen, aber auch um ungelernete Arbeitnehmer, Saisonbeschäftigte und Au-Pairs. Die Mehrheit geht in Deutschland einer sozialversicherungspflichtigen Be-

schäftigung nach und viele haben ein gesichertes Einkommen.¹¹ Andere geraten in ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse. Besonders gefährdet sind ungelernete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Deutschkenntnisse, denen der deutsche Arbeitsmarkt wenige Alternativen bietet. Auch Zugangsbarrieren zu Informationen und sozialrechtlichen Ansprüchen erhöhen die Ausbeutungsgefahr.

Aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union sind sie kaum aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen ausgesetzt. Als Arbeitssuchende werden ihnen bei Mittellosigkeit jedoch häufig – und rechtlich hoch umstritten – Leistungen nach dem SGB II oder SGB XII durch die Jobcenter verweigert. Ohne existenzsichernde Leistungen sind sie gezwungen, jede Arbeit zu ergreifen, um für ihren Lebensunterhalt aufzukommen. Sie nehmen deshalb sehr schlechte Arbeitsbedingungen und Löhne hin. Eine geregelte Arbeitsmarktintegration mit Kenntnis der eigenen Rechte und Pflichten ist unter diesen Bedingungen nicht möglich.¹²

8 Tanis, Naile/ Rabe, Heike, Menschenhandel als Menschenrechtsverletzung. Strategien und Maßnahmen zur Stärkung der Betroffenenrechte, Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK)/ Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR)/ Stiftung Erinnerung Verantwortung, Zukunft (evz), Berlin 2013, S. 38.

9 Laut Migrationsbericht der Bundesregierung sind im Jahr 2013 knapp 430.000 Menschen mehr nach Deutschland gekommen als abgewandert; 62 Prozent von diesen kommen aus anderen EU-Staaten, vor allem aus Polen, Rumänien und Bulgarien, aber auch aus Italien, Spanien und Griechenland.

10 Dita Vogel geht von einem Bevölkerungsumfang von Menschen ohne Aufenthaltsstatus in Deutschland zwischen 140.000 und 330.000 für das Jahr 2009 aus. Die Anzahl der Menschen ohne Arbeitserlaubnis ist deutlich höher zu veranschlagen.

Vogel, Dita, Menschen ohne Aufenthaltsstatus in der Erwerbsarbeit: Eine sozialwissenschaftliche Einführung, in: Fischer-Lescano, Andreas/ Kocher, Eva /Nassibi, Ghazaleh (Hg.), Arbeit in der Illegalität. Die Rechte von Menschen ohne Aufenthaltspapiere, Frankfurt am Main, S. 17-20.

11 Diakonie Deutschland, Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland, 2014, S. 7.

12 Diakonie Deutschland, Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland, 2014, S. 3.

Tipp für die Beratung

Beratungsstellen sollten Ratsuchende, sofern sie aufenthaltsberechtigt sind und in Deutschland arbeiten dürfen, bei Verdacht auf Arbeitsausbeutung dabei unterstützen, sich bei den Jobcentern beziehungsweise Arbeitsagenturen arbeitssuchend zu melden und Arbeitslosengeld oder Leistungen nach SGB II oder SGB XII zu beantragen. Die Sicherung von Unterkunft und Lebensunterhalt ist oftmals Voraussetzung dafür, bestehende Ansprüche auf Lohn und/oder Schadenersatz tatsächlich geltend zu machen. Schwierigkeiten bei der Beantragung der genannten Leistungen sind zu erwarten, wenn die ratsuchende Person keine Meldeadresse in Deutschland aufweisen kann.

Die Diakonie stellt in ihrer Handreichung „Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland: Freizügigkeitsrecht und Anspruch auf Sozialleistungen“ Tipps für die Beratung vor, wie Sozialleistungen und Krankenversicherungsschutz in Deutschland für arbeitssuchende EU-Bürgerinnen und -Bürger zu gewährleisten sind: www.diakonie.de/06-2014-unionsbuerguerinnen-und-unionbuerguer-in-deutschland-15744.html

Drittstaatenangehörige ohne Aufenthaltserlaubnis und/oder Arbeitserlaubnis

Illegalisierte Menschen aus Drittstaaten ohne Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis müssen bei Kontakt zu staatlichen Stellen jederzeit damit rechnen, abgeschoben zu werden. Sie verfügen über keinen legalen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, ein Bezug von Sozialleistungen ist ausgeschlossen.

Zum Erwerb ihres Lebensunterhalts sind sie gleichwohl auf Lohnarbeit angewiesen und gegenüber ihren Arbeitgeberinnen und -gebern sehr verletzlich. Trotz ihres nicht vorhandenen Aufenthaltsstatus verfügen sie – wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch – über Arbeitsrechte, wie zum Beispiel den Anspruch auf Lohn für geleistete Arbeit. Auch gibt es Möglichkeiten, den aufenthaltsrechtlichen Status von Menschen in der Illegalität zu legalisieren.

Drittstaatenangehörige mit einem Aufenthaltstitel, der an die Erwerbsarbeit anknüpft

Menschen aus Drittstaaten mit einem Aufenthaltstitel, der an die Erwerbsarbeit anknüpft (Abschnitt 4, §§ 18–21 Aufenthaltsgesetz) sowie mit bestimmten humanitären Aufenthaltstiteln (Abschnitt 5 Aufenthaltsgesetz) müssen zur Sicherung ihres Aufenthalts in Deutschland nachweisen, selbstständig für ihren Lebensunterhalt aufzukommen. Grundsätzlich gelten für alle Aufenthaltstitel die Allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen nach § 5 Aufenthaltsgesetz, wonach der Lebensunterhalt gesichert sein muss. Bestimmte Visa im gastronomischen Bereich oder als Au-Pair in einer Familie sind direkt an ein konkretes Beschäftigungsverhältnis gebunden, so dass eine Beendigung sofort den Aufenthaltsstatus gefährdet.¹³ Dies führt dazu, dass diese Menschen häufig schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne in Kauf nehmen.

Tipp für die Beratung

Personen, deren Aufenthaltsstatus direkt an ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis gebunden ist, sollten vor dessen Beendigung dabei unterstützt werden, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Mit dieser kann dann ein neuer Aufenthaltstitel beantragt werden.

Lebenslagen von Betroffenen

Betroffene von Arbeitsausbeutung bis hin zum Menschenhandel sind häufig gesellschaftlich isoliert und verfügen in der Regel weder über soziale Netzwerke in Deutschland noch über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse. Oftmals sind sie durch den Arbeitgeber oder direkt am Arbeitsplatz unter sehr schlechten Bedingungen und zu überhöhten Nutzungsentgelten untergebracht. Teilweise leben mehrere Personen gemeinsam in kleinen Zimmern in Massenunterkünften und ohne angemessene sanitäre Einrichtungen unter schlimmen hygienischen Bedingungen. Bei Verlust oder Verlassen des Arbeitsplatzes droht ihnen unmittelbar die Obdachlosigkeit. Weitere Probleme ergeben sich bei ihrer gesundheitlichen Versorgung, da sie häufig nicht krankenversichert sind.¹⁴

¹³ Wodke, Brigitta, ‚Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung‘ – Wo stehen wir? in: Heinrich Böll Stiftung, Welcome to Germany IV. Menschenhandel in Deutschland. Heimatkunde Dossier, Berlin 2014, S. 34.

¹⁴ Wichtige Hinweise bei einem nicht vorhandenen Krankenversicherungsschutz gibt die erwähnte Handreichung der Diakonie Deutschland „Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland: Freizügigkeitsrecht und Anspruch auf Sozialleistungen“, S. 39–46. Auch der Paritätische Gesamtverband hat eine Arbeitshilfe erstellt: Schutzlos oder gleichgestellt? Der Zugang zum Gesundheitssystem für Unionsbürger und ihre Familienangehörigen, Berlin 2014.

Viele Betroffene erwarten wegen ihres unsicheren rechtlichen und sozialen Status keine Hilfe von staatlicher oder dritter Seite. Dies betrifft besonders illegalisierte Menschen aus Drittstaaten, deren Aufenthalt in Deutschland gefährdet ist, sobald staatliche Stellen auf sie aufmerksam werden. Auch Beschäftigte, die – möglicherweise unwissend – keine Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern abführen, sind von Kontrollen bedroht. Viele Zugewanderte haben zudem schlechte Erfahrungen mit staatlichen Stellen gemacht und meiden daher den Kontakt zu Behörden.

Fallbeispiel III

Frau Mazilescu* ist alleinstehend und lebt in Rumänien in ärmlichsten Verhältnissen. Die 53-jährige Analphabetin verdient sich ein wenig Geld mit Näharbeiten in Klöstern. In der Hoffnung, ihre Lage zu verbessern, lässt sie sich über Bekannte als Haushälterin in einen Privathaushalt nach Deutschland vermitteln. Dort muss sie sieben Wochen lang von 6 Uhr früh bis 1 Uhr nachts arbeiten. Sie putzt, kocht, bügelt und kümmert sich um die Kinder. Sie hat keinen einzigen freien Tag und bekommt keinen Lohn für ihre Arbeit ausbezahlt. Als ihr dann auch noch physische Gewalt angedroht wird, läuft sie nach sieben Wochen schließlich weg.

Sie verbringt zwei Nächte auf der Straße. Dann landet sie bei der Bahnhofsmission. Durch die Vermittlung der Polizei kommt die stark verängstigte und übermüdete Frau zu FIM e.V. Sie fürchtet sich sehr vor den Vermittlern, die sie nach Deutschland gebracht haben, empfindet aber auch großes Misstrauen gegenüber der Polizei und jeglichen staatlichen Stellen.

In diesem Fall ist die Beraterin eine erste vertrauenswürdige, muttersprachliche Gesprächspartnerin. Es gelingt, Frau Mazilescu in mehreren Beratungsgesprächen zu stabilisieren. FIM informiert sie über Möglichkeiten und Folgen einer Aussage bei der Polizei und organisiert eine Unterbringung. Trotz der Ermutigungen durch die Beraterin, Informationen an die Polizei weiterzugeben, gelingt es nicht, Frau Mazilescus Ängste und Vorbehalte aufzulösen. So bleibt FIM am Ende nur, ihr bei der Organisation der Rückfahrt zu helfen und durch eine kleine finanzielle Unterstützung sicherzustellen, dass sie nicht ganz mittellos in Rumänien ankommt.

FIM – Frauenrecht ist Menschenrecht e.V., Frankfurt am Main | * Name geändert

Wie viele Menschen sind betroffen?

Für Deutschland liegen keine gesicherten Zahlen über das Ausmaß ausbeuterischer Beschäftigungsverhältnisse vor. Dies mag unter anderem daran liegen, dass viele Beschäftigungsverhältnisse der Papierform nach nicht zu beanstanden sind, tatsächlich jedoch gesetzliche beziehungsweise tarifvertragliche Standards unterlaufen werden.

Bestehende Kriminalitätsstatistiken wie das Bundeslagebild Menschenhandel des Bundeskriminalamts (BKA) sind wenig aussagekräftig, weil sie nur Fälle wiedergeben, bei denen es zu Ermittlungsverfahren der Polizei bei Verdacht auf Menschenhandel gekommen ist. Die Dunkelziffer ist erheblich höher einzuschätzen, da die Aussagebereitschaft der Betroffenen gering ist und die Kontrollmöglichkeiten der Ermittlungsbehörden begrenzt sind. Für das Jahr 2013 weist das BKA 53 Ermittlungsverfahren im Bereich des Menschenhandels zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft aus. Es handelt sich überwiegend um ausländische Betroffene. Gegenüber den Vorjahren stellt dies einen deutlichen Anstieg dar.¹⁵ Bestehende Schätzungen des tatsächlichen Ausmaßes von Menschenhandel sind problematisch, da sie in der Regel keine eindeutige Definition und methodische Grundlage vorweisen.¹⁶

In welchen Bereichen findet Arbeitsausbeutung statt?

Ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse können in allen Branchen vorkommen. Besonders verbreitet sind sie in solchen mit einem niedrigen Lohnniveau und einem hohen Anteil an körperlich schweren und gefährlichen Tätigkeiten, für deren Ausübung keine Fachausbildung erforderlich ist. Vor allem sind dies

- Gastronomie
- Hotellerie
- Bausektor
- Pflege
- haushaltsnahe Dienstleistungen (Pflege, Reinigung, Kinderbetreuung)
- Reinigungsgewerbe
- Landwirtschaft
- fleischverarbeitende Industrie
- Speditions- und Transportwesen
- Prostitution und Sexgewerbe

¹⁵ Bundeskriminalamt (BKA), Bundeslagebild Menschenhandel 2013, Wiesbaden 2013.

¹⁶ Follmar-Otto/ Rabe, 2009, S. 20.

Da je nach Branche spezifische Arbeitsbedingungen vorzufinden sind, unterscheiden sich die Ausbeutungserfahrungen. Die Situation von Betroffenen in der häuslichen 24-Stunden-Pflege weicht schon deshalb von derjenigen im Baugewerbe oder der fleischverarbeitenden Industrie ab, weil einzeln beziehungsweise in Gruppen gearbeitet wird. Auch die Geschlechterverteilung ist je nach Branche sehr unterschiedlich. In der Pflege sind überwiegend Frauen tätig, Männer im Transportwesen und dem Baugewerbe.

Wie können Betroffene erreicht werden?

Bei der Überlegung, wie Menschen in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen zu erreichen sind, spielt das Wissen um ihre mehrdimensionalen Abhängigkeitsverhältnisse eine entscheidende Rolle. Betroffene von Arbeitsausbeutung befinden sich in einer scheinbar aussichtslosen Situation. Wenn sie Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen, setzen sie sich oft einem Risiko aus, sanktioniert zu werden: sei es durch die Arbeitgeber, sei es durch den Verlust der Beschäftigung, sei es durch aufenthalts- oder strafrechtliche Konsequenzen im Zuge der Offenbarung gegenüber Behörden.

Dieses Spannungsfeld kann eine Erklärung dafür sein, weshalb Fachberatungsstellen und andere Beratungseinrichtungen bisher nur einen vergleichsweise geringen Teil der Betroffenen erreichen.

Darüber hinaus sind viele der ausgebeuteten Personen mit einer Beratungsarbeit mit festen Sprechzeiten und einer Komm-Struktur kaum zu erreichen. Die Ratsuchenden arbeiten in der Regel sehr lange und verfügen über wenig Freizeit, unzureichende deutsche Sprachkenntnisse und wissen nicht von Rechtsansprüchen und Beratungsstrukturen in Deutschland. Besonders in ländlichen Regionen, in denen Beratungsangebote noch seltener bestehen als in großen Städten, ist der Weg in die Beratung damit faktisch versperrt.

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass ausgebeutete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über niedrigschwellige, überwiegend offene und zielgruppenübergreifende Beratungsangebote und Anlaufstellen wie Bahnhofsmissionen, Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe, Notübernachtungen und Treffpunkte, die grund-

legende Bedarfe wie Unterkunft und Versorgung decken, zu erreichen sind. Deren Mitarbeitende können gefährdete oder tatsächlich ausgebeutete Menschen mit muttersprachlichem und zielgruppengerechtem Informationsmaterial versorgen und an gewerkschaftliche oder spezialisierte Fachberatungsstellen vermitteln. Bei entsprechender Sensibilisierung und Qualifizierung können vor allem Migrationsfachdienste eine wichtige Funktion bei der Prävention einnehmen, indem sie Ratsuchende über Risiken und Rechte informieren und ihre Netzwerke und Arbeitszusammenhänge, zum Beispiel mit Migrant*innenorganisationen nutzen.

Spezialisierte Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel arbeiten ebenfalls niedrigschwellig. Sie stabilisieren Betroffene bei Bedarf und unterstützen sie dabei, Rechtsansprüche geltend zu machen und nachhaltige Lebensperspektiven zu entwickeln. Sie haben eine ganzheitliche Vorgehensweise und beraten anonym und kostenfrei. Über diese originäre Aufgabe hinaus erstellen sie Informationsmaterial und führen Schulungen für zivilgesellschaftliche Akteure und Ermittlungsbehörden durch. Letztere vermitteln auf Basis von Kooperationsvereinbarungen potenziell von ausbeuterischer illegaler Beschäftigung und Menschenhandel Betroffene wiederum an die Fachberatungsstellen.

Wo liegen die Beratungsbedarfe?¹⁷

So wie sich die Formen von Arbeitsausbeutung bis hin zum Menschenhandel unterscheiden, haben die Betroffenen unterschiedliche Unterstützungsbedarfe. Aufgrund der gemachten Erfahrungen ist es für viele ausgebeutete Menschen sehr wichtig, dass Beratungsgespräche in einem geschützten Rahmen idealerweise in ihrer Muttersprache erfolgen.

- Notversorgung mit Lebensmitteln, Kleidung und Hygieneartikeln
- Kriseninterventionen und Erstgespräche, fortlaufende psychosoziale Beratung
- Angebot/Vermittlung von Unterbringungsmöglichkeiten, medizinischer Versorgung, Therapieangeboten
- Unterstützung bei der Durchsetzung von aufenthalts- und sozialrechtlichen Ansprüchen

Oberste Priorität hat zunächst die Sicherung des Lebensunterhalts sowie die Frage der Unterbringung. Die Beratung ist gefordert, die Lebensumstände der Ratsuchenden, zum Beispiel deren aufenthaltsrechtliche Situation, zu klären und ihrerseits über aufenthalts-, sozial-, und entschädigungsrechtliche Möglichkeiten zu informieren und gegebenenfalls an Rechtsbeistände weiter zu verweisen. Auch eine rasche Krisenintervention und medizinische beziehungsweise psychologische Versorgung kann für die teilweise traumatisierten Menschen von hoher Bedeutung sein. Im Kontakt mit Behörden ist in der Regel eine Begleitung erforderlich.

- Beratung, Unterstützung und Begleitung bei Verfahren zu Entschädigung und entgangenem Lohn

Da für die meisten mittellosen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in erster Linie die Forderung des ausstehenden Lohns von ihrem Arbeitgeber im Mittelpunkt steht, benötigen sie arbeitsrechtliche Unterstützung. Spätestens im Vorfeld einer zivilrechtlichen Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht muss die Beratungsstelle hier den Kontakt zu einem Rechtsbeistand herstellen.

Ratsuchende benötigen häufig Informationen, wie sie eine neue, bessere Beschäftigung finden können und welche Zugänge ihnen zum deutschen Arbeitsmarkt offen stehen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sie erneut in einem ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnis tätig werden.

- Organisation und Unterstützung bei der Ausreise und Vermittlung von Hilfsangeboten in den Herkunftsländern

Wenn ausgebeutete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihr Heimatland zurückreisen möchten, muss dies samt Kostenübernahme und auf Wunsch inklusive einer Vermittlung an Hilfsangebote im Herkunftsland organisiert werden.

- Begleitung zu Behörden und im Ermittlungs- und Strafverfahren vor Gericht, Vermittlung von Rechtsbeiständen
- Unterstützung beim Aufbau von Lebensperspektiven

In Fällen, bei denen Verdacht auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung besteht und ermittelt wird, entstehen zusätzliche Bedarfe. Hier ist insbesondere auf die besondere Schutzbedürftigkeit der Betroffenen vor kriminellen Arbeitgebern, etwa durch eine geschützte Unterbringung, zu achten.

Bei einem nicht gesicherten Aufenthalt bei Drittstaatsangehörigen sollten Beratungsstellen eine Ausreisefrist, die sogenannte Bedenk- und Stabilisierungsfrist, beantragen und Kontakt zu einem Rechtsbeistand vermitteln. Dieser sollte Betroffene über ihre Möglichkeiten informieren, damit sie sachgerecht darüber entscheiden können, ob sie eine Strafanzeige erstatten. Im Zuge eines Ermittlungsverfahrens und bei einem späteren Gerichtsverfahren sollten sie begleitet werden. Während und nach teilweise langwierigen Prozessen benötigen sie Unterstützung beim Aufbau einer neuen Lebensperspektive.

¹⁷ Der Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK) hat Bedarfe für eine ganzheitliche Beratung und Unterstützung von Betroffenen von Menschenhandel zusammengestellt. Sie sind entnommen: Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK), Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, Berlin 2014, S. 16.

Fallbeispiel IV

In den Jahren 2013 und 2014 hat FIM e. V. eine Gruppe junger Männer aus Afghanistan mitbetreut und unterstützt, deren Arbeitskraft unter besonders üblen Bedingungen ausgebeutet wurde. Sie waren in Italien und Ungarn als Flüchtlinge anerkannt worden, lebten dort aber obdachlos unter extrem prekären Bedingungen. Diese Situation nutzten die Täter, Landsleute, gezielt aus. Sie warben die Männer in Italien und Ungarn an, indem sie ihnen Arbeit in Deutschland versprachen.

Insgesamt wurden von den beiden Tätern mehr als 20 Männer aus Afghanistan und Pakistan angeworben, um sie illegal und unter ausbeuterischen Bedingungen in Deutschland zu beschäftigen. Die angeworbenen Männer sortierten in einer Lagerhalle Prospekte in Zeitungen ein und verteilten die Zeitungen anschließend in der Umgebung. Die Beschuldigten beschäftigten die Männer illegal und führten demnach auch keine Sozialabgaben ab.

Versprochen wurde den Männern ein Tageslohn von 30 bis 35 Euro. Dafür mussten sie an manchen Tagen in Zwölf-Stunden-Schichten arbeiten, unterbrochen nur durch kurze Pausen. Die meisten Männer wohnten auch in der Lagerhalle, bis zu 22 Personen waren auf drei Räume verteilt. Sie schliefen auf Pappkartons auf dem Boden oder auf Matratzen vom Sperrmüll. Nach Aussagen der Polizei waren die Schlafstellen verwandt und es roch stark nach Schimmel. Manche der Männer litten an Hautekzemen. Außerdem beschrieben die Polizeibeamten die Lagerhalle als „sehr, sehr dreckig“. Für diese Unterbringung mussten die Männer 100 bis 150 Euro im Monat bezahlen.

Die Verpflegung bestand aus einer Mahlzeit am Tag, oft nur aus hartgekochten Eiern oder Pizza. Der versprochene Lohn wurde ihnen nur auf mehrfache Nachfrage oder auch gar nicht ausgezahlt. Wenn die Männer das versprochene Geld einforderten, kam es auch vor, dass sie geschlagen wurden.

Die katastrophalen Zustände, unter denen auch anerkannte Asylbewerber in Italien und Ungarn leben, machte es den Tätern leicht, diese Menschen auszubeuten, die in ihrer Not

auf jedes Arbeitsangebot eingingen. Bei einer Polizeikontrolle wurden die Männer verhaftet und einige erklärten sich zu einer Aussage bereit.

Im Prozess vor dem Darmstädter Landgericht lautete die Anklage auf Menschenhandel zur Ausbeutung der Arbeitskraft. Der Staatsanwalt beantragte vier beziehungsweise drei Jahre Haft. Verurteilt wurden die beschuldigten Arbeitgeber im April 2014 wegen Verstoßes gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz zu zwei Jahren und zehn Monaten auf Bewährung. Die eigentliche Schuld trage die Firma, für die die Beschuldigten als Subunternehmer gearbeitet hätten, so der Richter. Sowohl die Anwälte als auch die Staatsanwaltschaft sind in Revision gegangen.

Aus Sicht von FIM hat der Richter die Notlage der Männer nicht ausreichend gewürdigt. Er sah Ausbeutung und Schwarzarbeit, erkannte aber nicht die besondere Notlage und die auslandsspezifische Hilflosigkeit der Opfer und stellte daher keinen Menschenhandel zur Ausbeutung der Arbeitskraft fest (seine Worte: die Männer hätten ja jederzeit wieder nach Italien gehen können).

Im Einzelnen hat FIM folgende Hilfestellungen geleistet:

- Sicherstellung der Alimentierung nach § 25 Abs. 4b AufenthG für Opfer von Menschenhandel. Dabei gab es anfangs Probleme, weil der bestehende Erlass zur Alimentierung von Opfern von Menschenhandel zunächst um Opfer zur Arbeitsausbeutung ergänzt werden musste. In Absprache mit dem Hessischen Sozialministerium konnte FIM diese Ergänzung schnell erreichen und damit für die Zukunft Hürden bei der Alimentierung von Opfern von Arbeitsausbeutung beseitigen.
- Vermittlung von geeigneten Nebenklagevertretern
- Unterstützung und Begleitung bei der Alltagsbewältigung (Kontoeröffnung, Arztbesuche, Umgang mit Behörden, Hilfe bei der Erteilung von Arbeitserlaubnissen)
- Unterstützung bei der Arbeitssuche
- Vermittlung von Deutschkursen
- Unterstützung bei der Suche nach einer Unterkunft

Erkennen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel

Für Mitarbeitende nicht spezialisierter Beratungsstellen ist es äußerst schwierig, verschiedene Formen ausbeuterischer Beschäftigung zu erkennen und zu unterscheiden.

Voraussetzung ist, dass Ratsuchende von ihrer Arbeitssituation berichten und entsprechende Anhaltspunkte geben. Viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten wollen ihre Arbeitsstelle jedoch trotz schlechter Bedingungen nicht gefährden, weil sie existenziell auf einen noch so geringen Verdienst angewiesen sind.

Tipp für die Beratung

Beratende sollten signalisieren, dass sie jederzeit ansprechbar sind und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche in Grundzügen informieren, zum Beispiel dass ein Unterschreiten von Mindestlöhnen und Branchentarifen oder gesetzlicher Arbeitsschutzbestimmungen rechtswidrig ist.

Zur Erkennung von Arbeitsausbeutung bieten sich für die Beratung sogenannte Indikatorenlisten an, die helfen, die Arbeitsbedingungen einzuordnen.

Für den Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung als extremster Form der Arbeitsausbeutung (im Original: trafficking of adults for labour exploitation) hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) Indikatoren vorgelegt.¹⁸ Sie bieten Anhaltspunkte und lassen sich auch auf weniger schwerwiegende Formen der Arbeitsausbeutung anwenden. Nachfolgend sind sie moderat an deutsche Verhältnisse angepasst.

Tipp für die Beratung

Indikatorenlisten können eine erste wichtige Hilfestellung geben, um Anhaltspunkte zu erhalten, wie Beschäftigungsbedingungen einzuordnen sind. Sie sind ein Hilfsmittel für die Beratung, eine fachlich qualifizierte Expertise zur Erkennung von Betroffenen kann ihre Anwendung nicht gleichwertig ersetzen.

Indikatoren für die Anwerbung

- Getäuscht über die Art der Arbeit, den Arbeitsort oder den Arbeitgeber
- Getäuscht über die Arbeitsbedingungen oder den Arbeitslohn
- Getäuscht über den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrags
- Getäuscht über Wohn- und Lebensbedingungen
- Getäuscht über die Rechtmäßigkeit von Dokumenten
- Gewalt oder Androhung von Gewalt gegenüber den Betroffenen und ihren Familien
- Konfiszierung der Ausweispapiere von Betroffenen
- Schuldknechtschaft¹⁹
- Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- Androhung der Denunzierung bei Behörden
- Ausnutzung fehlender Bildung (inklusive Sprachkenntnisse)
- Ausnutzung von Mangel an Informationen

¹⁸ Die Indikatoren werden hier nicht vollständig aufgeführt, die Priorisierung in starke, mittlere und schwache Indikatoren nicht übernommen. Die Übersetzung des Originaldokuments von 2009 (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf; Stand: 19.07.2015) erfolgte durch das Berliner Bündnis gegen Menschenhandel. Auch Fachberatungsstellen haben Indikatorenlisten erstellt, unter anderem Ban Ying, contra und JADWIGA.

¹⁹ Damit sind Schulden beziehungsweise angebliche Schulden gemeint, die bei einer Vermittlungsperson oder einem Arbeitgeber abbezahlt werden müssen, zum Beispiel für Unterkunft, Verpflegung, Vermittlung.

Indikatoren für Ausbeutung

- Extrem lange Arbeitszeiten, zu geringe Pausen und zu wenige arbeitsfreie Tage
- Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- Gefährliche und/oder sehr schlechte Arbeitsbedingungen
- Niedriger oder kein Lohn
- Missachtung der gesetzlichen Bestimmungen oder des Arbeitsvertrages
- Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung und anderes)

Indikatoren für Nötigung beziehungsweise Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit im Zielland

- Konfiszierung von Ausweisdokumenten
- Schuldknechtschaft
- Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- Gewalt gegenüber den Betroffenen
- Androhung der Denunzierung bei Behörden
- Drohung mit (noch) schlechteren Arbeitsbedingungen
- Gewaltandrohung gegenüber Betroffenen
- Androhung von Gewalt oder tatsächliche Gewaltausübung gegenüber der Familie
- Einbehaltung des Lohns
- Abhängigkeit vom Ausbeuter/Arbeitgeber

Tipp für die Beratung

Wenn sich in der Beratung herausstellt, dass bei einer früheren oder bestehenden Erwerbstätigkeit oben genannte Indikatoren auf die Situation der Ratsuchenden zutreffen, sollte darauf näher eingegangen und sollten Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden (siehe ab Seite 29).

Berichten Ratsuchende von Zwangselementen im Kontext einer Beschäftigung wie Drohungen oder Gewaltanwendung, sollten für weitergehende Schritte spezialisierte Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel oder Rechtsbeistände einbezogen werden.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Um zu erkennen, ob ein Beschäftigungsverhältnis Anhaltspunkte für Arbeitsausbeutung aufweist, ist arbeitsrechtliches Basiswissen hilfreich. Beraterinnen und Berater können so feststellen, ob gesetzliche Vorgaben unterlaufen werden. Sie können eine wichtige Rolle bei der Prävention einnehmen, indem sie Ratsuchende über ihre Rechte informieren und ihnen entsprechendes Informationsmaterial zukommen lassen. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag, dass potenziell gefährdete Personen gar nicht erst in ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse gelangen beziehungsweise ihre Rechte geltend machen.

Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind in Deutschland durch eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen geregelt und durch die Rechtsprechung umfassend weiterentwickelt worden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht nur Personen in einem Normalarbeitsverhältnis, sondern auch solche, die in einer sogenannten atypischen Beschäftigungsform tätig sind. Während unter dem Normalarbeitsverhältnis die unbefristete, sozialversicherungspflichtige und der Weisungsbefugnis der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers unterstellte Vollzeitwerbstätigkeit verstanden wird, gelten Teilzeit, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit (beziehungsweise Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit) als atypische Beschäftigungsformen.²⁰ Zum Teil werden auch die selbstständige (freie) Mitarbeit über freie Dienstverträge oder Werkverträge hierzu gezählt.²¹

Was kennzeichnet ein reguläres Arbeitsverhältnis?

In einem regulären, einvernehmlich zustande gekommenen Arbeitsverhältnis verpflichtet sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Aufnahme einer Tätigkeit, für die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einen Lohn zusagt. Anders als beim freien Dienst- oder Honorarvertrag befindet sich der Arbeitnehmer in einem persönlichen und im Falle einer nicht nur geringfügigen Beschäftigung auch in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis von der Arbeitgeberin. Zur Bestreitung des Lebensunterhalts ist er auf den Lohn angewiesen. Er nutzt die Betriebsmittel der Arbeitgeberin und muss sich in die betriebliche Organisation einfügen.

Der Arbeitgeber trägt hingegen das unternehmerische Risiko und ist gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsbefugt. Er darf innerhalb der Grenzen des Arbeitsvertrages und der gesetzlichen Bestimmungen den Inhalt, den Ort und die zeitliche Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung bestimmen.

²⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken, Berlin 2015, S. 24.

²¹ Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V., Abschlussbericht „Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg“ an das Ministerium für Arbeit- und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, Tübingen 2014.

Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten durch Arbeitgeberin oder Arbeitgeber

Das im deutschen Zivilrecht geltende Prinzip der Vertragsfreiheit, nach dem jeder das Recht hat, Verträge mit Vertragspartnern seiner Wahl zu schließen und den Vertragsinhalt mit seinem Vertragspartner frei zu bestimmen, wird durch zwingende Vorschriften des geltenden Rechts, aber auch durch das Gebot der guten Sitten sowie durch den Grundsatz der gegenseitigen Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des jeweils anderen Vertragspartners eingeschränkt (Grundsatz von Treu und Glauben).

Im Arbeitsrecht werden aus dem Grundsatz von Treu und Glauben die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beziehungsweise die Treuepflicht des Arbeitnehmers abgeleitet. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die die Arbeitskraft des Arbeitnehmers und dessen Gesundheit erhalten. Der Arbeitnehmer wiederum hat bei der Erfüllung seiner Arbeitspflicht die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebes zu berücksichtigen und alles zu unterlassen, was diese Interessen beeinträchtigen könnte.

Im Arbeitsrecht sind neben den vertraglichen Rechten und Pflichten, die sich auch aufgrund tarifvertraglicher Normen ergeben können, zahlreiche gesetzliche Bestimmungen zu beachten.

Hierzu zählen zum Beispiel

Bundesurlaubsgesetz

Es regelt unter anderem das Urlaubsentgelt und den gesetzlichen Mindesturlaub:

■ **Jährlich mindestens 24 Werktage beziehungsweise 20 Arbeitstage, also vier Wochen bei einer Fünf- oder Sechstage-Woche**

Arbeitszeitgesetz

Es regelt unter anderem die gesetzlichen täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie Ruhezeiten und Pausen:

■ **Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Nach der täglichen Arbeitszeit muss eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten werden.**

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Es schränkt unter anderem die Befristung von Arbeitsverhältnissen ein und schützt Teilzeitbeschäftigte vor Diskriminierung.

Entgeltfortzahlungsgesetz

Es regelt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen und im Krankheitsfall:

■ **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Fortzahlung ihres Lohns bis zu sechs Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit.**

Kündigungsschutzgesetz

Es schützt vor ungerechtfertigten Kündigungen.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB § 622)

Es normiert die einzuhaltenden Kündigungsfristen.

Mindestlohngesetz

Es gewährt den Anspruch auf einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn und legt dem Arbeitgeber Dokumentationspflichten auf.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Es schützt vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz aus Gründen der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Arbeitsschutzgesetz

Es gewährleistet Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit.

Als Verletzung arbeitsrechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen sind folgende beispielhafte Fälle denkbar:

- Der Arbeitgeber ordnet regelmäßig Überstunden an, ohne dem Arbeitnehmer einen finanziellen oder zeitlichen Ausgleich zu gewähren.
- Die Arbeitgeberin verweigert regelmäßig aus betrieblichen Gründen die Genehmigung eines beträchtlichen Umfangs des Jahresurlaubs, bis der Urlaubsanspruch verfällt.
- Die Arbeitnehmerin muss Aufgaben übernehmen, die nicht Gegenstand ihrer arbeitsvertraglichen Vereinbarung und nicht gleichwertig sind.
- Der Lohn wird nicht in der vereinbarten Höhe zum vereinbarten Zeitraum ausgezahlt.
- Der Arbeitgeber leistet keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder während des Urlaubs.
- Die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten, Pausen oder Ruhezeiten werden nicht eingehalten.
- Das Arbeitsschutzgesetz und weitere arbeitsschutzrechtliche gesetzliche Regelungen (Ausstattung des Arbeitsplatzes, Hygiene, Klima, Temperaturen, Lärm, Arbeitsmittel und anderes) werden nicht eingehalten.

Aus den vertraglichen Bestimmungen sowie den gesetzlichen und unter Umständen tariflichen Vorgaben ergeben sich für Arbeitnehmerinnen und -nehmer durchsetzbare Ansprüche gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber begeht etwa bei Missachtung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einem Bußgeld belegt werden.

Form des Arbeitsvertrages

Für das wirksame Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses bedarf es keiner schriftlichen Ausfertigung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber ist gemäß § 2 Nachweisgesetz verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Diese Verpflichtung dient der Rechtsklarheit im Arbeitsverhältnis und der sicheren Auskunft über den Inhalt des Arbeitsvertrages.

Es liegt im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, bereits vor Beginn der Tätigkeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder spätestens nach einem Monat die vom Arbeitgeber unterzeichnete Niederschrift ausgehändigt zu bekommen, um Ansprüche, Vertragsverletzungen oder den Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen nachweisen zu können. Eine E-Mail genügt nicht. Ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur Aushändigung der Niederschrift führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages.

Tipp für die Beratung

Um Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis geltend zu machen, müssen zunächst die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses ermittelt werden. Deshalb sollte gleich zu Beginn der Beratung festgestellt werden, ob ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt. Folgende Bestandteile sollte der Arbeitsvertrag enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers
- Beginn und gegebenenfalls Befristung des Arbeitsverhältnisses
- Art der Tätigkeit
- Ort der Tätigkeit
- Vergütungshöhe
- tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit (zum Beispiel 38,5 Stunden/Woche)
- Urlaubsanspruch (zum Beispiel 20 Arbeitstage)

Fallbeispiel V

Frau Medoia* meldet sich telefonisch bei der „FairCare-Beratungsstelle für Arbeitsausbeutung im FIZ“, da sie trotz mehrmaliger Aufforderungen keinen richtigen Arbeitsvertrag von ihrem Arbeitgeber, einem deutschen Pflegedienst, erhält. Nach einer Schulung zur Pflege älterer Menschen in Rumänien hat sie die Stelle, die vom Schulungsanbieter vermittelt wurde, angenommen und ist nach Deutschland gekommen.

Sie arbeitet insgesamt sechs Monate rund um die Uhr im Haushalt einer dementen Frau, die an weiteren altersbedingten Krankheiten leidet und nicht allein gelassen werden darf. Nur zum Einkaufen kann sie ihre Arbeitsstelle verlassen.

Die Familie der zu pflegenden Frau zeigt kein Interesse daran, wie es Frau Medoia mit der hohen Belastung geht, und reagiert nicht, als diese nach ihrem freien Tag, Urlaub und geregelten Arbeitszeiten fragt. Als Frau Medoia regelmäßig den Pflegedienst anruft und nach Arbeitszeiten, einem freien Tag und Urlaubsanspruch fragt, wird sie jedes Mal abgewiesen.

Von ihren Rechten hat Frau Medoia in wöchentlichen Telefonaten mit dem FIZ erfahren, in denen ihr die Beraterin Mut macht. Der arbeitgebende Pflegedienst behauptet zuletzt, dass die von ihr gestellten Ansprüche für sie nicht

gelten würden und verlangt in rüder Form Stillschweigen. Als ihr dann noch monatlich ein Betrag vom Gehalt als Beitrag zu den Betriebskosten abgezogen wird, schreibt sie mit Unterstützung des FIZ eine Aufforderung an den Pflegedienst, das Geld zurückzuzahlen und wöchentlich einen freien Tag und Urlaub zu gewähren sowie die Bereitschaftszeit zu vergüten.

Als Reaktion erhält Frau Medoia eine Kündigung, verbunden mit dem Hinweis, sie solle verschwinden. Die Chefin des Pflegedienstes steht kurz darauf mit zwei weiteren Personen bei Frau Medoia vor der Haustür. Sie fordern sie unmissverständlich auf, sie solle ihre Sachen packen und auf der Stelle verschwinden. Frau Medoia weigert sich – immerhin hat sie noch einen bestehenden Arbeitsvertrag und es gelten Kündigungsfristen.

Nachdem sie mit Hilfe des FIZ einen Rechtsbeistand einschaltet, nimmt der Pflegedienst die Kündigung zurück. Sie nimmt die Arbeit jedoch nicht wieder auf, zumal es gelingt, eine anderweitige Unterkunft zu organisieren. Frau Medoia will nicht mehr unter diesen Bedingungen weiterarbeiten. Der Rechtsbeistand wird die ausstehenden Lohnansprüche für die nicht vergütete Bereitschaftszeit sowie nicht gewährte freie Tage und Urlaubstage einklagen.

FIZ – Fraueninformationszentrum, Stuttgart | * Name geändert

Lohnanspruch

Aufgrund des Grundsatzes der Vertragsfreiheit können die Arbeitsvertragsparteien die Arbeitsvergütung grundsätzlich frei miteinander aushandeln. Der freien Lohnverhandlung sind jedoch Grenzen durch die Bestimmungen zur Sittenwidrigkeit und durch den in jedem Fall zu zahlenden gesetzlichen beziehungsweise tariflichen Mindestlohn gesetzt.

Wenn ein Tarifvertrag einer bestimmten Branche für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, müssen sich Arbeitgeberinnen und -geber der entsprechenden Branche an die dort bestimmten (Mindest-)Löhne halten, auch wenn weder sie noch die Arbeitnehmerinnen und -nehmer unmittelbar an den Tarifvertrag gebunden sind. Seit dem 1. Januar 2015 ist darüber hinaus der gesetzliche allgemeine Mindestlohn zu beachten.

Wenn die Arbeitsvertragsparteien bei der Einstellung keine bestimmte Arbeitsvergütung vereinbaren, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer (gemäß § 612 Abs. 2 BGB) die übliche Vergütung zu gewähren. Diese Vergütung bemisst sich danach, was ein in gleicher Funktion tätiger Arbeitnehmer in der Branche und der Region erhält. Hier können Lohn- und Gehaltstarifverträge Auskunft geben oder auch die zuständige Agentur für Arbeit. Untere Grenze ist der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Arbeitsstunde (Stand Juli 2015). Bis zum 31. Dezember 2016 kann für einzelne Branchen aufgrund von Mindestlohntarifverträgen in einer Übergangszeit der Stundenlohn jedoch noch darunter liegen. Ab dem 1. Januar 2017 muss unabhängig von einem abweichenden Tarifvertrag ein Mindestentgelt von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde vereinbart und gezahlt werden.

Sittenwidriger Lohn

Darüber hinaus dürfen Arbeitgeberinnen und -geber bei der Lohnabrede und der tatsächlichen Zahlung nicht die Grenze der Sittenwidrigkeit unterlaufen.

Sowohl das Zivilrecht (§ 138 Absatz 2 BGB) als auch das Strafrecht (zum Beispiel § 291 StGB) kennen Tatbestände, die den Einzelnen vor dem existenzgefährdenden Missbrauch wirtschaftlicher Überlegenheit durch andere schützen sollen, die so genannten Wuchertatbestände. Sie verlangen nicht nur ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, sondern auch, dass jemand die Schwächesituation einer anderen Person, nämlich deren Zwangslage, Unerfahrenheit, mangelndes Urteilvermögen oder erhebliche Willensschwäche bewusst ausbeutet. Das ist der Fall, wenn sich jemand die Schwäche einer anderen Person bewusst zunutze macht und dabei Kenntnis von dem Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen hat. Unter diesen Umständen verstößt das Rechtsgeschäft gegen die guten Sitten und ist unwirksam.

Beim Arbeitslohn im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wird ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Vergütung und dem objektiven Wert der Arbeitsleistung von der Rechtsprechung dann angenommen, wenn die Arbeitsvergütung weniger als zwei Drittel des in der Branche und Wirtschaftsregion für eine vergleichbare Arbeit üblicherweise gezahlten (Tarif-)Lohnes ausmacht.²²

Auch nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro brutto besteht die Sittenwidrigkeitskontrolle weiterhin, da eine übliche Vergütung in einer Branche auch höher sein kann.

Tipp für die Beratung

Die Branchen-Mindestlohnverträge inklusive der Branchen-Mindestlöhne können auf der Internetseite des Zolls eingesehen werden.²³ Mindestlohnverträge können nicht nur Regelungen über die Höhe der Arbeitsvergütung, sondern auch über die Mindesturlaubsdauer und Ausschlussfristen für die Geltendmachung der tariflichen Mindestlöhne enthalten. Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro brutto ist hingegen nicht an Ausschlussfristen gebunden.

Liegt auch ein Branchen-Mindestlohnvertrag nicht vor, ist seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 der gesetzliche allgemeine Mindestlohn als Lohnuntergrenze zu beachten.²⁴ Allerdings kann die übliche Vergütung für eine bestimmte Tätigkeit natürlich auch höher als der gesetzliche Mindestlohn sein. Denkbar sind Fälle von Lohnwucher grundsätzlich auch für qualifizierte Tätigkeiten, die nicht dem Niedriglohnsektor zugeordnet werden können und deren Entlohnung üblicherweise über dem allgemeinen Mindestlohn liegt.

Wichtig ist, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die übliche Vergütung (§ 612 Absatz 2 BGB) hat, auch wenn die Vergütungsabrede sittenwidrig und nichtig war.

²³ [www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/uebersicht_branchen_mindestloehne.html;jsessionid=CD8A53C6F69D9CA760A1810656506EA1.intranet1?view=render\[Standard\]&nn=43890](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/uebersicht_branchen_mindestloehne.html;jsessionid=CD8A53C6F69D9CA760A1810656506EA1.intranet1?view=render[Standard]&nn=43890) (Stand: 19.07.2015); alternativ: www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/Alle-Fakten/Branchenuebersicht/mindestlohn-branchenuebersicht.html (Stand: 19.07.2015)

²⁴ 8,50 Euro brutto pro Zeittunde (Stand Juli 2015). Gemäß § 9 Mindestlohngesetz beschließt die Mindestlohnkommission erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns.

Kündigungsschutz

Ein wesentlicher Bestandteil des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und -nehmern ist das Kündigungsschutzrecht. Sie unterliegen nach sechs Monaten dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wenn ein Betrieb mindestens zehn Personen in Vollzeit beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis kann nur dann wirksam durch den Arbeitgeber gekündigt werden, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, also unwirksam, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt ist. Diese sogenannte ordentliche Kündigung ist an gesetzliche beziehungsweise (tarif-)vertragliche Fristen gebunden, die je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beträchtlich sein können.

Davon zu unterscheiden ist die fristlose außerordentliche Kündigung aufgrund eines wichtigen Grundes. Ein wichtiger Grund kann zum Beispiel eine schwerwiegende Pflichtverletzung eines Arbeitnehmers sein, die zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber führt und die es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten.

Auch bei Nichtanwendbarkeit des KSchG kann es vorkommen, dass eine Kündigung unwirksam ist, wenn sie sittenwidrig oder maßregelnd ist. In jedem Fall muss der Arbeitgeber, wenn er nicht fristlos kündigt, die vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten.

Tipp für die Beratung

Das Kündigungsschutzrecht ist sehr kompliziert und durch die Rechtsprechung umfangreich weiterentwickelt worden. Für den Laien ist es schwer durchschaubar, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmerin, wenn sie gegen die Kündigung vorgehen will, innerhalb von drei Wochen nach deren Zugang eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitgeber einreichen muss. Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen, um wirksam zu sein. Eine E-Mail, ein Fax oder eine SMS genügen nicht.

Im Fall einer Kündigung sollten Ratsuchende unbedingt angehalten werden, schnell anwaltliche Beratung hinzuzuziehen, da es ohne eine solche kaum möglich ist, sich erfolgreich gegen eine Kündigung zu wehren.

Das DGB-Projekt Faire Mobilität hat einen Flyer in mehreren Sprachen entwickelt, der Ratsuchenden konkrete Hinweise für den Fall einer Kündigung gibt:

www.fair-labour-mobility.eu/de/materialien/++co++d01d8796-b765-11e4-a6be-52540023ef1a

Durchsetzung der Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Verletzt der Arbeitgeber seine vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten, kann der Arbeitnehmer je nach Einzelfall die Erfüllung der Pflichten verlangen, Lohn-, Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche geltend machen, seine Arbeitsleistung zurückhalten, den Arbeitgeber abmahnen und im äußersten Fall seinerseits den Arbeitsvertrag fristlos kündigen.

Hinweise zur Durchsetzung von Ansprüchen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern folgen (siehe ab Seite 29).

Atypische Beschäftigungsformen und weitere Erscheinungsformen des Arbeitsmarktes

Das Normalarbeitsverhältnis ist zwar noch immer der Regelfall.²⁵ Die Unternehmen bedienen sich jedoch zunehmend auch atypischer Beschäftigungsformen. Eine zunehmend globalisierte Wirtschaft und die Einführung des europäischen Binnenmarktes mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union haben zu einem steigenden Wettbewerbsdruck für Unternehmen sowie zu starkem Lohndruck für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geführt.²⁶ Viele Unternehmen haben deshalb, besonders seit der Deregulierung des deutschen Arbeitsmarktes und dessen teilweiser Öffnung für die neuen EU-Länder 2004, auf die Instrumente von Leiharbeit und Werkverträgen gesetzt, um Personalkosten zu senken.

Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) und Werkverträge sind als Elemente der Arbeitsmarktordnung nicht per se als kritisch für die Beschäftigten anzusehen. Sie werden jedoch in Form von verdeckter Arbeitnehmerüberlassung oder Scheinselbstständigkeit auch genutzt, um den Arbeitnehmerschutz zu unterlaufen.

Atypische Beschäftigungsformen

Leiharbeit / Arbeitnehmerüberlassung

Der Begriff des „Überlassens von Arbeitnehmern“ ist gesetzlich nicht definiert. Es ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer in den Betrieb des Dritten eingegliedert ist und dessen Weisungsrecht unterliegt.²⁷ Im Wesentlichen darf die Arbeitneh-

merüberlassung beziehungsweise Leiharbeit nur vorübergehend und zu Bedingungen erfolgen, die Leiharbeitskräften für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher keine schlechteren Arbeitsbedingungen bietet als den vergleichbar eingesetzten Beschäftigten des Entleihers.

Der Verleiher benötigt für die Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich eine behördliche Erlaubnis. Liegt diese nicht vor, besteht das Arbeitsverhältnis nicht zwischen ihm und seinem überlassenen Arbeitnehmer, sondern zwischen ihm und dem Entleiher, also dem Auftragsunternehmen. Es handelt sich dann um einen Fall der illegalen gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Werkvertragsarbeit

In den letzten Jahren nutzen Unternehmen verstärkt Werkverträge. Ein Werkvertrag legt die Herstellung eines versprochenen Werkes zwischen dem Unternehmen und dem Hersteller des Werkes fest.²⁸ Voraussetzung für einen Werkvertrag ist unter anderem, dass der Auftragnehmer das Werk mit eigenen Arbeitskräften selbstbestimmt erstellt und dafür haftet.²⁹

Es kommt jedoch vor, dass der Werkvertrag zwischen dem Unternehmer und dem Hersteller des Werkes zwar als Werkvertrag bezeichnet wird, der Arbeitnehmer des beauftragten Werkherstellers tatsächlich jedoch ganz in die Organisation des Auftraggebers einbezogen ist. Die im Betrieb tätigen Werkvertragsarbeiter lassen sich nicht ausreichend von festangestellten Arbeitnehmerinnen und -nehmern abgrenzen. Man spricht in diesen Fällen von Scheinwerkverträgen beziehungsweise illegaler gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung.

²⁵ Laut Statistischem Bundesamt lag der Anteil der atypisch Beschäftigten unter allen abhängig Beschäftigten 2013 bei 21,4 Prozent: www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/11/PD14_418_132pdf.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 19.07.2015)

²⁶ Erfurter Kommentar, 14. Aufl., 2014, § 1 AEntG, Rn. 1.

²⁷ BAG-Beschluss vom 25.1.2005 - 1 ABR 61/03

²⁸ BGB § 631

²⁹ Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, Wenig Rechte, wenig Lohn. Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen, Hamburg 2012, S. 12.

Für einen Werkvertrag sind laut Bundesagentur für Arbeit folgende Merkmale maßgebend:

- Vereinbarung und Erstellung eines konkret bestimmten Werkergebnisses
- Eigenverantwortliche Organisation aller sich der Übernahmeverpflichtung ergebenden Handlungen durch den Werkunternehmer
- Weisungsrecht des Werkunternehmers gegenüber seinen im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmern; keine Eingliederung in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Bestellerbetriebes
- Tragen des Unternehmerrisikos durch den Werkunternehmer
- Ergebnisbezogene Vergütung, grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten.³⁰

Selbstständigkeit / Scheinselbstständigkeit

Um in Deutschland selbstständig tätig sein zu dürfen, bedarf es der Anmeldung beim Gewerbeamt sowie einer Steuererklärung beim Finanzamt. Viele Arbeitsmigranten arbeiten – teilweise ohne ihr Wissen – als Selbstständige, ohne die entsprechenden Anforderungen zu erfüllen.³¹ Selbstständige müssen über einen längeren Zeitraum hinweg mehrere Auftraggeber vorweisen können. Eine einzige Auftraggeberin deutet stark auf eine Scheinselbstständigkeit hin.³²

Die erwerbstätige Person tritt zwar als selbstständige Unternehmerin auf, ist aber von ihrer Tätigkeit her abhängig beschäftigt und arbeitet weisungsgebunden. Damit wird ein faktisches Arbeitsverhältnis verschleiert, um Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu hinterziehen und arbeitsrechtliche Pflichten (zum Beispiel Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) zu vermeiden. Die Scheinselbstständigkeit kann bei vorsätzlich falscher Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses einen Verstoß gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit darstellen.

Mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 in Deutschland kann davon ausgegangen werden, dass verstärkt Fälle von Scheinselbstständigkeit vorkommen,

da Selbstständige keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben. Die Annahme oder Ablehnung eines Auftrags und damit dessen Vergütung unterliegt allein dem unternehmerischen Risiko.

Geringfügige Beschäftigung / Minijobs

Die Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen (Minijobs) beträgt 450 Euro monatlich. Minijobs sind bis auf die gesetzliche Unfallversicherung versicherungsfrei. Eine Ausnahme besteht für den Beitrag zur Rentenversicherung, von dem sie sich jedoch befreien lassen können. Geringfügig Beschäftigte sind außerdem nicht krankenversichert und müssen sich selbstständig um eine Krankenversicherung kümmern.

Mehrere parallel ausgeübte Minijobs werden zusammerechnet. Wird dabei die 450 Euro-Grenze überschritten, tritt die Versicherungspflicht auch in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung für jeden einzelnen Minijob ein.³³

Für einen Minijob gelten die arbeitsrechtlichen Grundlagen eines normalen Beschäftigungsverhältnisses (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch und anderes). Der gesetzliche oder tarifliche Mindestlohn ist also auch hier geschuldet. Das Entgelt kann sich je nach Tätigkeit aber auch nach höheren oder in der Übergangszeit auch niedrigeren tariflichen Mindestlohnbestimmungen richten. Bei Zugrundelegung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro brutto dürfen deshalb lediglich 52,5 Stunden im Monat gearbeitet werden.

Es kommt vor, dass Arbeitgeber Beschäftigte als Minijobber einstellen, jedoch fordern, die zulässige Arbeitszeit zu überschreiten, indem sie beispielsweise unrealistisch hohe Akkordsätze festlegen. Diese Praxis ist bekannt aus der Reinigungsbranche, in der die Beschäftigten pro gereinigtes Zimmer entlohnt werden.

Mit Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze wandelt sich ein Minijob in ein normales Beschäftigungsverhältnis und es müssen Beiträge in die Kranken-, Pflege, Arbeitslosen- und Rentenversicherung eingezahlt werden.³⁴

30 Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werk- und selbstständigen Dienstverträgen sowie anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes, AÜG 10 (Stand: 12/2011).

31 Es kommt vor, dass Arbeitgeber Gewerbeanmeldungen unterschreiben lassen, sie jedoch gegenüber den Beschäftigten nicht als solche deklarieren beziehungsweise über die Konsequenzen aufklären.

32 vij/Diakonisches Werk Bremen/Aidrom/Lampas Foundation, 2013, S. 43.

33 www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html (Stand: 19.07.2015)

34 Rabe, Heike/ Kamp, Manuela, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ihren Rechten verhelfen. Eine Handreichung für Beratungsstellen, Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), Stiftung Erinnerung Verantwortung Zukunft (evz), 2. Auflage, Berlin 2012, S. 17.

Weitere Erscheinungsformen des Arbeitsmarktes

Entsendearbeit

Die Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union ermöglicht die Entsendung ausländischer Beschäftigter zur Ausführung von grenzüberschreitend in Deutschland angebotenen Dienstleistungen. Beschäftigte können von Arbeitgeberinnen und -gebern innerhalb der Europäischen Union und aus einzelnen Drittstaaten im Rahmen von Werkverträgen, Dienstleistungsverträgen oder Leiharbeit nach Deutschland entsandt werden, um zu arbeiten.

Einerseits gelten weitgehend die Arbeitsbedingungen des EU-Landes, in dem der Arbeitgeber ansässig ist. Gleichzeitig sind jedoch die in Deutschland geltenden Mindestarbeitsbedingungen einzuhalten.³⁵ Dazu gehört die tarifliche beziehungsweise ortsübliche Entlohnung der Beschäftigten. Lohnuntergrenze ist der Mindestlohn beziehungsweise die durch das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) festgelegten branchenspezifischen Mindestlöhne.³⁶ Das Sozialversicherungsverhältnis der entsandten Beschäftigten kann dagegen bis zu 24 Monate weiterhin im Herkunftsland fortbestehen, erst anschließend im Zielland.³⁷ Nachgewiesen wird sie durch die sogenannte A-1-Bescheinigung, die gleichzeitig eine Krankenversicherung im Entsendeland belegt.

Das Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG) erklärt die Bestimmungen zu den branchenbedingten Mindestlöhnen auf die Arbeitsverhältnisse der entsandten Beschäftigten im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber für anwendbar.

Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns hat keinen unmittelbaren Einfluss auf die Regelungen im AEntG, sie bestehen für die dort aufgeführten Branchen weiter. Der Mindestlohn ist die nicht zu unterschreitende Lohnuntergrenze.

Fallbeispiel VI

Frau Constantin* aus Rumänien, 60 Jahre alt, muss den Kredit für ihr Haus abbezahlen. Durch die Wirtschaftskrise verschlechtert sich ihre finanzielle Situation erheblich. Eine Anzeige macht ihr Hoffnung: „Sie sind eine Frau, haben keinen Job und brauchen Geld? Ich helfe Ihnen.“

Sie ruft an und ihr wird eine Stelle als Haushaltshilfe in Deutschland angeboten. Frau Constantin unterschreibt einen Vertrag, mit dem sie angeblich bei der Agentur angestellt und entsendet wird. Der Vermittler verlangt 600 Euro. Dann wird sie nach Stuttgart zu einem dementen Ehepaar geschickt. Sie arbeitet Tag und Nacht und verdient 800 Euro im Monat.

Als sie starke Rückenschmerzen bekommt, geht sie zum Arzt. Dort stellt sich heraus, dass sie keine Krankenversicherung hat, also im Herkunftsland gar nicht angemeldet und versichert ist. Sie ruft die Agentur an, die ihr mitteilt, dass sie die vereinbarten drei Monate durchhalten müsse, sonst müsse sie 2.000 Euro bezahlen. Sie bleibt und reist nach drei Monaten erschöpft und mit Schmerzen zurück nach Rumänien. Die Reisekosten muss sie selbst tragen, obwohl die Familie dafür Geld an die Agentur bezahlt hat.

Monate später kontaktiert der Vermittler Frau Constantin erneut und verspricht ihr leichtere Arbeitsbedingungen. Da sie Angst hat, ihr Haus zu verlieren, willigt sie noch einmal ein. Sie wird zu einer dementen Frau vermittelt, die aggressiv ist und Frau Constantin mit ihrem Stock schlägt. Nach sechs Wochen kommt die alte Frau in ein Pflegeheim. Frau Constantin steht von heute auf morgen auf der Straße und weiß nicht, wo sie die Nacht verbringen soll. Sie hat kaum Geld, da sie den Lohn nach Hause geschickt hat. Die Agentur ist nicht zu erreichen. Eine Sozialstation vermittelt Frau Constantin ins FIZ. Sie will keine Anzeige erstatten, sondern schnell nach Hause.

FIZ, Fraueninformationszentrum, Stuttgart | * Name geändert

35 Rabe/Kamp, 2012, S. 57.

36 Bislang bestehen diese für folgende Branchen: Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe, Gebäudereinigung, Briefdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Wäschereidienstleistungen, Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Sozialgesetzbuch II oder III, Pflegebranche (Altenpflege, ambulante Krankenpflege), Fleischverarbeitung sowie Leiharbeit.

37 Schreiner, Patrick, Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen – Arbeitsmigration zwischen prekärer Beschäftigung und Ausbeutung, in: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, Gleiche Arbeit, gleiche Rechte? Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen, Hannover 2014, S. 5.

Tipp für die Beratung

Das DGB-Projekt Faire Mobilität hat einen Flyer mit Ratschlägen für entsandte Beschäftigte in mehreren Sprachen herausgegeben: www.fair-labour-mobility.eu/de/materialien/++co++371edda8-7ee2-11e4-acb9-52540023ef1a

Saisonarbeit

Mit der Einführung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Arbeitnehmerinnen und -nehmer zum 1. Juli 2015 gelten für alle saisonbeschäftigten EU-Bürgerinnen und -Bürger dieselben Regelungen wie für einheimische in der Saisonarbeit Tätige.

Das Zulassungsverfahren über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Vermittlungsgebühr betrifft demnach nur noch Drittstaatenangehörige (gemäß § 15a BeschV), die einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Saisonbeschäftigung benötigen. Dies gilt für eine befristete Tätigkeit als Saisonarbeitskraft in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken.

Die Höchstdauer der Beschäftigung liegt bei sechs Monaten, bei einer Beschäftigung in einem einzigen Betrieb umfasst sie acht Monate im Kalenderjahr. Voraussetzung ist, dass die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der BA mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden sind.

Grundsätzlich sind bei der Entlohnung die tariflichen beziehungsweise die ortsüblichen Löhne einzuhalten. Akkordarbeit darf nicht angewendet werden, um diese zu unterlaufen. Saisonarbeitskräfte haben darüber hinaus Anspruch auf eine angemessene Unterkunft.³⁸ Arbeiten sie weniger als 70 Tage im Kalenderjahr, sind sie in Deutschland nicht krankenversicherungspflichtig.

Undokumentierte Arbeit/Schwarzarbeit

Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Tätigkeit durchführt, ohne vom Arbeitgeber beim Sozialversicherungsträger angemeldet zu sein und entsprechende Beiträge und/oder Lohnsteuern abzuführen, kann ein Verstoß gegen

das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (SchwarzArbG) vorliegen.³⁹ Dem Staat entstehen dadurch finanzielle Einbußen, da keine Beiträge in die Sozialkassen fließen.

Neben der häufig schlechten Beweislage stellt sich für diese Personengruppe bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung ein weiteres Problem. Es besteht das Risiko eines Verfahrens wegen des Verdachts auf Verstoß gegen das SchwarzArbG.

Trotz nicht erfolgter Anmeldung seitens des Arbeitgebers ist der Arbeitsvertrag wirksam. Der Lohnanspruch und weitere Arbeitsrechte bleiben erhalten, weil die Strafgesetze nicht die Beschäftigung des Arbeitnehmers verhindern, sondern die Erfüllung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sicherstellen sollen.

Anders verhält es sich nach der jüngsten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes für Schwarzarbeit, die ein Unternehmer für einen Auftraggeber ausführt. Danach kann ein Unternehmer keine Bezahlung mehr für seine Arbeit verlangen, wenn er bewusst gegen das SchwarzArbG verstößt und das Vertragsverhältnis deshalb nichtig ist.⁴⁰

Tipp für die Beratung

Eine gerichtliche Auseinandersetzung im Falle von undokumentierter Arbeit sollte nur nach Prüfung durch einen arbeitsrechtlichen Beistand erwogen werden.

Zoll/Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Zuständig für die Bekämpfung der Schwarzarbeit in Deutschland ist der Zoll beziehungsweise die Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Sie prüft unter anderem die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen, die im AentG oder im Mindestlohngesetz (MiLoG) festgelegt sind.

Die FKS prüft zusätzlich die illegale Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern. Erwerbstätige ausländische Staatsangehörige ohne eine Arbeitsgenehmigung beziehungsweise deren Arbeitgeber haben mit Sanktionen zu rechnen. Insbesondere für illegalisierte Menschen stellt die Entdeckung durch die FKS eine große Gefahr dar und kann zur Abschiebung und Anzeige nach dem SchwarzArbG führen.

38 Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin 2012, S. 11.

39 Weitere Tatbestände im SchwarzArbG sind die illegale Arbeitnehmerüberlassung, die illegale Ausländerbeschäftigung beziehungsweise das Arbeiten ohne Arbeitsgenehmigung sowie Verstöße gegen das Arbeitnehmerentsendegesetz und das Mindestlohngesetz.

40 Urteil der Bundesgerichtshofes vom 10. April 2014 (Az.: VII ZR 241/13)

Wie können Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgesetzt werden?

Häufig finden Betroffene von Arbeitsausbeutung den Weg zu Beratungsstellen erst, wenn sie in eine gesundheits- oder gar existenzbedrohende Situation geraten sind: Ihr Beschäftigungsverhältnis ist bereits beendet, ihre Löhne sind nicht ausgezahlt worden oder sie benötigen dringend eine neue Beschäftigung, Mittel zum Lebensunterhalt oder eine Unterkunft. Letzteres betrifft in der Regel ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Unterkunft nicht selten an ihr Beschäftigungsverhältnis gebunden ist. Schutz- oder Hilfebedarf bei der gesundheitlichen Versorgung oder finanzielle Unterstützung für die Heimreise sind ebenfalls gefragt. Gerade wenn die Betroffenen, die vielfach nicht sozialversichert sind, erkranken oder Drohungen oder gar Gewalt ausgesetzt sind, fassen sie den Entschluss, sich Unterstützung zu suchen.

Aufgrund des unmittelbaren ökonomischen Drucks bleibt in der Regel kaum Zeit, Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Finden mittellose Betroffene nicht rasch eine neue Beschäftigung, kehren sie häufig in ihr Herkunftsland zurück. Zwar ist die Verfolgung von Lohn- und Schadensersatzansprüchen auch aus dem Ausland möglich, jedoch ungleich schwieriger durchzusetzen.⁴¹ Darüber hinaus sind Verjährungsfristen zu beachten, die in der Regel drei Jahre umfassen, durch Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag oder in Tarifverträgen jedoch auch deutlich kürzer ausfallen können.⁴² Eine Erleichterung hat insoweit das Mindestlohngesetz geschaffen, da die Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohns nicht an Ausschlussfristen geknüpft werden darf.

Die Beratung kann ausgebeutete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der rechtlichen und/oder materiellen Sicherung ihres Aufenthalts sowie bei der Arbeitssuche unterstützen und so in die Lage versetzen, ihre noch ausstehenden Ansprüche geltend zu machen. Falls es Anhaltspunkte für das Vorliegen von Straftaten des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer gibt, können Beratungsstellen den Betroffenen nah-

legen, einen wichtigen Beitrag zur Strafverfolgung der Täter zu leisten. Ausreisepflichtige Drittstaatenangehörige können dadurch zumindest vorübergehend ihren Aufenthalt sichern.

Tipp für die Beratung

Der Koordinierungskreis gegen Menschenhandel und das Deutsche Institut für Menschenrechte haben in einer Überblicksdarstellung mögliche Wege zur Erreichung von Entschädigungsleistungen aufgezeigt, unter anderem die Auszahlung von entgangenem Lohn sowie Schadensersatzleistungen und Schmerzensgeld: www.kok-gegen-menschenhandel.de/fileadmin/user_upload/medien/kok_flyer_brosch/PosterCompactKOK29.11.2010.pdf

Durchsetzung von Lohnansprüchen

Die Durchsetzung von bestehenden Lohnansprüchen ist für viele Beschäftigte von großer Bedeutung. Sie sind auf jeden Euro angewiesen und ein zumindest teilweise erfolgreich erstrittener Lohn stärkt ihr Selbstwertgefühl und entschädigt teilweise für erlittenes Unrecht.⁴³ Darüber hinaus zeigt es Arbeitgeberinnen und -gebern, dass Ausbeutung nicht widerstandlos hingenommen wird und entfaltet somit eine präventive Wirkung beziehungsweise trägt zu fairer Beschäftigung bei.

41 Rabe/Kamp, 2012, S. 52-53.

42 Rabe/Kamp, 2012, S. 21.

43 Neben Lohnansprüchen lassen sich auch Schadensersatzansprüche im Fall von Beleidigung, Körperverletzung und Diskriminierung durch den Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht geltend machen; Rabe/Kamp, 2012, S. 24-25.

Fallbeispiel VII

Frau Bojanova*, bulgarische Staatsbürgerin, 38 Jahre alt, erhält über Bekannte eine Arbeitsstelle in einem italienischen Restaurant in München. Sie soll in der Küche helfen, spricht aber kein Deutsch und nur rudimentär Englisch. Nach vier Monaten Arbeit hat sie immer noch keinen Lohn erhalten. Die Landsleute, bei denen sie wohnt, drängen sie, sich endlich an der Miete zu beteiligen. Es war vereinbart, dass sie ihr die Arbeit vermittelt und sie dafür einen Teil der Miete übernimmt. Ihre Familie in Bulgarien fragt wöchentlich nach Geld. In ihrer Verzweiflung geht Frau Bojanova zur Polizei und beschwert sich. Auf diesem Weg kommt sie zur Fachberatungsstelle JADWIGA.

In der Beratung erzählt Frau Bojanova, dass sie bei ihrem Arbeitgeber Papiere unterschrieben hat, deren Inhalt sie nicht verstanden hat. Eine Kopie erhält sie nicht, geht aber davon aus, dass es sich um einen Arbeitsvertrag handelt. Ihr ist nicht klar, wie viele Stunden pro Woche sie arbeiten soll, nach der Bezahlung zu fragen traut sie sich nicht. Sie ist glücklich, wenn er sie anruft und sie Arbeit hat. Weil sie ordnungsliebend ist, schreibt sie sich die Arbeitsstunden auf.

Die Beratungsstelle JADWIGA hat erfolglos versucht, den Arbeitgeber telefonisch zu erreichen. Mit den errechneten Arbeitsstunden, einer guten Beschreibung der Küche durch Frau Bojanova und den Namen der Arbeitskollegen gelingt es der Gewerkschaft ver.di, den Arbeitgeber anzuschreiben und ihm eine Frist zur Auszahlung des Lohnes zu setzen.

Die Anzeige bei der Polizei und das Schreiben der Gewerkschaft bringen den Arbeitgeber dazu, dass er den Verdienst ausbezahlt.

JADWIGA, München | * Name gerändert

Im Beratungsgespräch sollte zunächst die ausgeübte Tätigkeit skizziert werden. Ratsuchende sollten über Informationen zum Arbeitgeber (Name, Anschrift, Kontaktdaten) verfügen, damit ein Lohnanspruch gegen diesen erhoben werden kann. Sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, ist daraus der Vertragspartner (Anspruchsgegner) festzustellen. Anderenfalls muss festgestellt werden, wer der Arbeitgeber war. Dies könnte die Kontaktperson des Arbeitnehmers selbst sein oder eine Person, die regelmäßig Weisungen erteilt hat beziehungsweise eine

Firma oder Personen, die grundlegende Entscheidungen getroffen haben.⁴⁴ Es ist häufig nicht leicht, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu identifizieren, da teilweise mit Verschleierungstaktiken gearbeitet wird.

Tipp für die Beratung

Entscheidend für die erfolgreiche Durchsetzung des Lohnanspruchs vor dem Arbeitsgericht ist die Tatsachen- und Beweislage. Beschäftigte sollten daher generell dazu angehalten werden, ihre Arbeitszeiten genau zu dokumentieren. Auch schriftliche Anweisungen, zum Beispiel in Form von SMS vom Arbeitgeber, Gesprächsaufnahmen und Fotos vom Arbeitsort sowie Zeugenaussagen von Kolleginnen und Kollegen können die eigenen Aussagen vor Gericht entscheidend stützen.

Das Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung hat einen Arbeitszeitkalender konzipiert, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Dokumentation ihrer Arbeitszeiten anregt und wichtige Informationen im Fall von Arbeitsausbeutung enthält. Er ist in vielen verschiedenen Sprachen erhältlich: www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/worum-geht-es/das-buendnis/infomaterial?categories=95

Neben dem Wissen um die Art der Tätigkeit, aus der sich die Höhe des Lohnanspruchs ergibt, braucht es zur Berechnung der Lohnaußenstände Informationen über den Beschäftigungszeitraum, die tatsächlichen Arbeitszeiten inklusive Überstunden sowie das bislang ausbezahlte Arbeitsentgelt. Anhand dieser Informationen können bestehende Lohnansprüche berechnet und schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Für den Fall, dass Unterkunft oder Verpflegung vom Arbeitgeber gestellt und dann direkt vom Lohn abgezogen wurden, sollte die Höhe der Abzüge geprüft werden. Als Maßstab kann hierzu die Sozialversicherungsentgeltverordnung für freie Unterkunft und Verpflegung dienen.⁴⁵

⁴⁴ Rabe/Kamp, 2012, S. 23.

⁴⁵ Sozialversicherungsentgeltverordnung 2015: www.lohn-info.de/sachbezugs_werte_2015.html (Stand: 19.07.2015)

Tipp für die Beratung

Wenn die ratsuchende Person es wünscht, kann seitens der Beratungsstelle versucht werden, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu kontaktieren und mit den Vorwürfen zu konfrontieren. In manchen Fällen kann dies dazu führen, dass die Lohnansprüche ganz oder zumindest teilweise anerkannt und schnell ausgezahlt werden.

Gewerkschaftliche Beratungsstellen erhöhen die Erfolgsaussichten auf eine außergerichtliche Einigung, indem sie Fälle öffentlich machen. Dies steigert in aller Regel die Bereitschaft des Arbeitgebers, ausstehende Löhne zu begleichen, um negative Schlagzeilen zu vermeiden.

Ansprüche aus Beschäftigung bei Subunternehmen

Die sogenannte Generalunternehmerhaftung (Haftung des Auftraggebers), die mit dem Mindestlohngesetz für alle Branchen für den gesetzlichen Mindestlohn (nur der Nettobetrag) verankert wurde, ermöglicht darüber hinaus, dass ausstehende Löhne direkt bei den Generalunternehmen eingefordert werden können. Sie ist sowohl im Arbeitnehmerentendegesetz als auch im Mindestlohngesetz festgeschrieben und beschreibt die Haftungspflicht eines Unternehmens, das ein anderes Unternehmen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, zur Zahlung des entsprechenden Mindestlohns. Die Beschäftigten des Subunternehmens haben in dem beauftragenden Unternehmen somit einen zusätzlichen Schuldner für ihren Lohnanspruch. Angesichts der Praxis von Subunternehmerketten handelt es sich um ein wichtiges Instrument des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Ansprüche bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Eine weitere Möglichkeit für Beschäftigte Lohnrückstände zu erhalten, bietet das sogenannte Insolvenzgeld der Agentur für Arbeit. Es wird unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag an Arbeitnehmerinnen und -nehmer ausbezahlt, die im Fall der Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers keine oder nur noch reduzierte Lohnzahlungen erhalten haben. Ein Anspruch auf Insolvenzgeld gilt für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor Eintreten der Insolvenz. Neben dem Insolvenzgeld übernimmt die Agentur für Arbeit für diesen Zeitraum auf Antrag auch die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung sowie die Beiträge zur Arbeitsförderung. Für die Beantragung des Insolvenzgeldes besteht

eine Frist von zwei Monaten seit der Insolvenz beziehungsweise seit deren Kenntnisnahme durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer.⁴⁶

Haben Ratsuchende keinen Aufenthaltstitel und keine Arbeitserlaubnis, werden sie in der Regel zurückhaltender sein, wenn es um die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund bereits erbrachter Arbeitsleistungen geht, weil ihnen im Falle einer fehlenden Arbeitserlaubnis ein Bußgeld wegen des Verstoßes gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit beziehungsweise ohne Aufenthaltstitel die Abschiebung droht. Arbeitgeber nutzen diese Situation gegebenenfalls aus und bleiben den ausstehenden Lohn schuldig. Sie können jedoch auch selbst wegen illegaler Beschäftigung und dem Nichteinhalten von Mindestarbeitsbedingungen zur Rechenschaft gezogen werden.

Tipp für die Beratung

Die Arbeitnehmerrechte gelten unabhängig vom Aufenthaltsstatus. Ausstehende Löhne können auch für Beschäftigte ohne legalen Aufenthaltsstatus und/oder Arbeitserlaubnis geltend gemacht werden.

Die Beratung sollte illegalisierten Menschen jedoch verdeutlichen, dass schlimmstenfalls die Abschiebung droht, wenn dem Arbeitsgericht ihre Identität bekannt wird, da in § 87 Abs. 2 AufenthG eine Übermittlungspflicht der Gerichte an die Ausländerbehörde normiert ist.

Es ist daher unbedingt darauf zu achten, keine Angaben zum Aufenthaltsort der Betroffenen zu machen. Alternativ kann etwa die Adresse einer Beratungsstelle angegeben werden. Dies gilt auch für den Fall einer Klage vor dem Arbeitsgericht. Damit die klagende Person nicht vor Gericht erscheinen muss, kann sie die Ansprüche an Dritte, etwa eine Beratungsstelle oder Institution unter bestimmten Umständen abtreten. Es ist auch möglich, einer anderen Person, etwa der Rechtsanwältin oder dem Rechtsanwalt eine besondere Vollmacht (gemäß § 141 Abs. 3 Zivilprozessordnung) zu erteilen.

46 www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/Insolvenzgeld/index.htm (Stand: 19.07.2015)

In manchen Fällen führt eine Geltendmachung ohne Einschaltung des Gerichts bereits zu befriedigenden Ergebnissen und die Forderungen werden zumindest teilweise erfüllt. Andere Arbeitgeber reagieren jedoch nicht, streiten ein Arbeitsverhältnis generell ab oder stellen dieses in anderem Lichte dar. Es kann auch vorkommen, dass geleugnet wird, vereinbarte Löhne nicht bezahlt zu haben. In solchen Fällen muss die geschädigte Person entscheiden, ob sie eine gerichtliche Auseinandersetzung anstrebt.

Spätestens mit dem Gang vor das Arbeitsgericht sollte Beschäftigten das Einschalten eines Rechtsanwalts empfohlen werden. Die Klageschrift kann von der klagenden Person selbst, von einem Rechtsbeistand oder von der Rechtsantragsstelle beim Arbeitsgericht formuliert werden. Das Arbeitsgericht lädt die beiden Parteien zu einem Gütetermin ein, wenn die Möglichkeit der Beendigung des Rechtsstreits durch eine gütliche Einigung zwischen den Parteien besteht. Ob eine solche erstrebenswert ist, hängt erheblich von der Beweislage und der Interessenlage der klagenden Person ab, die möglicherweise an einer raschen Beendigung des Rechtsstreits und einer möglichst schnellen Zahlung ein übergeordnetes Interesse hat.

Scheitert die Güteverhandlung und es kommt zu keiner Vergleichsregelung, wird das Gericht einen weiteren Termin anberaumen. Zu diesem Termin werden von den Streitparteien Schriftsätze an das Gericht zur Vorbereitung gesendet und das Gericht wird beim Termin gegebenenfalls urteilen. Auch in diesem Stadium des Verfahrens kann noch ein Vergleich geschlossen werden.

Kosten für Rechtshilfeberatung/ Prozesskostenhilfe⁴⁷

Sofern Betroffene eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen und die Wartezeit von in der Regel mindestens drei Monaten erfüllt haben oder länger als drei Monate Mitglied einer Gewerkschaft sind, werden Anwalts- und Gerichtskosten in arbeitsrechtlichen Rechtsstreitigkeiten durch die Rechtsschutzversicherung beziehungsweise den gewerkschaftlichen Rechtsschutz getragen. In der Regel ist beides bei Arbeitsmigrantinnen und -migranten ohne dauerhaften Aufenthalt nicht gegeben.

Wenn Betroffene von Arbeitsausbeutung über kein oder ein geringes Einkommen verfügen, haben sie einen Anspruch auf Beratungshilfe, um anwaltliche Unterstützung für eine außergerichtliche Angelegenheit in Anspruch zu nehmen. Dieser Beratungsschein kann vorab bei der Rechtsantragstelle des Zivilgerichts des Wohnortes der klagenden Person beantragt werden. Ein geringes Einkommen muss dort durch Nachweise dokumentiert werden. Der Beratungsschein kann aber auch innerhalb von vier Wochen nach Durchführung der Beratung von der Rechtsanwältin oder dem Rechtsanwalt beim Zivilgericht beantragt werden. Der Rechtsbeistand darf neben dem Beratungsschein einen Eigenanteil von 15 Euro von den Betroffenen verlangen.

Beratungshilfe muss auch gewährt werden, wenn die betroffene Person im Ausland wohnt, sich der Beratungsbedarf aber auf einen Rechtsstreit in Deutschland bezieht. Für jede weitere Rechtsangelegenheit muss ein neuer Beratungsschein beantragt werden. Es sollte vorab im Gespräch mit Rechtsbeiständen geklärt werden, ob sie bereit sind, Beratungshilfemandate zu übernehmen.⁴⁸ Mögliche Dolmetscherkosten können im Rahmen der Beratungshilfe übernommen, müssen aber zunächst vorgestreckt werden.

Für das Klageverfahren kann, sofern Bedürftigkeit nachgewiesen wird und Erfolgsaussichten der Klage bestehen, Prozesskostenhilfe beantragt und zugesprochen werden. Neben den eigentlichen Prozesskosten sind damit auch die Kosten für die anwaltliche Vertretung gedeckt. Der Antrag wird mit der Klage eingereicht, kann aber auch später gestellt werden. Auch hier bedarf es Belege über die Höhe des Einkommens und Vermögens der klagenden Person, die gegebenenfalls zu übersetzen sind.

47 Rabe/Kamp, 2012, S. 39–41.

48 Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK), Handbuch zur Aus- und Fortbildung und Qualitätssicherung für Fachberatungsstellen für Betroffene von Frauen-/Menschenhandel. Teil 2. Rechtliche Grundlagen, Berlin 2012, S. 36.

Exkurs: Grenzen der Rechtsberatung – das Rechtsdienstleistungsgesetz⁴⁹

Mitarbeitende von Beratungsstellen im sozialen Bereich müssen wissen, wie weit ihre Befugnis zur Beratung in rechtlicher Hinsicht reicht, welche Beratungsinhalte sie leisten dürfen.

Dies ist im Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) geregelt. Der Begriff der „Rechtsdienstleistung“ ist hier definiert als „jede Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten, sobald sie eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erfordert.“

Allgemeine Informationen und Ratschläge über soziale Rechte und Rechtsschutzmöglichkeiten beispielsweise mittels Aufklärungsbroschüren oder Darstellung von Musterschreiben werden vom RDG nicht umfasst. Erst wenn die Tätigkeit darüber hinausgeht und Beraterinnen und Berater in die konkrete rechtliche Prüfung des Sachverhalts eintreten, ist zu prüfen, ob diese Tätigkeit durch das RDG erlaubt ist.

Das RDG regelt ausschließlich die Befugnis zur Erbringung außergerichtlicher Rechtsdienstleistungen, also von einer Erstberatung bis zum Verfassen von Schriftsätzen an das Gericht, sofern die betroffene Person diese selbst unterschreibt.

Nach § 8 Absatz 1 Nr. 5, Absatz 2 in Verbindung mit § 7 Absatz 2 und § 6 Absatz 2 RDG dürfen Mitarbeitende der Beratungsstellen unter folgenden Voraussetzungen Rechtsdienstleistungen erbringen:

1. Mitglied eines Verbands der freien Wohlfahrtspflege
2. im Rahmen des Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichs
3. zur sachgerechten Erbringung erforderliche Ausstattung vorhanden (personell, sachlich, finanziell)
4. Rechtsdienstleistung erbracht durch
 - Person, der entgeltliche Erbringung erlaubt ist (z. B. Rechtsanwalt) oder
 - Volljuristin oder Volljurist oder
 - unter „Anleitung“ (§ 6 Absatz 2 Satz 2) einer Volljuristin oder eines Volljuristen

Diese „Anleitung“ kann unter anderem durch Schulungen und Rundschreiben über die aktuelle rechtliche Entwicklung erfolgen. Nicht erforderlich ist, dass jede beratende Stelle selbst über eine juristisch qualifizierte Person verfügt. Es ist ausreichend, dass im Beratungsprozess jederzeit auf eine solche Person zurückgegriffen werden kann. Diese kann zum Beispiel in einer übergeordneten Dachorganisation oder als kooperierender Rechtsanwalt tätig sein.

Ist eine Beratungsstelle zum Beispiel spezialisiert auf die psycho-soziale Stabilisierung und Beratung von Betroffenen von Menschenhandel, sind bloße Hinweise auf arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche erlaubt. Eine Prüfung und weitergehende Beratung kann durch die Beratungsstelle nur erfolgen, wenn sie über entsprechend fachlich qualifiziertes Personal verfügt (siehe die oben dargestellten Voraussetzungen). Die fachliche Ausrichtung des Beratungsangebots sollte der Satzung des Trägers zu entnehmen sein. Fälle mit komplexer Rechtslage oder mit für die Beratungsstelle seltenen Rechtsfragen sollten an Rechtsanwälte abgegeben werden.

Sollte Ratsuchenden durch eine fehlerhafte Information oder Beratung ein Schaden entstehen, kann dies zu einer Haftung der Beratungsperson führen. Dies tritt jedoch nur dann ein, wenn vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt wurde. Es sollte demnach von einer Beratung Abstand genommen werden, wenn die beratende Person sich bei den relevanten Informationen selbst unsicher ist. In jedem Fall muss dies dem Ratsuchenden deutlich gemacht werden und an eine weitergehende Rechtsberatung verwiesen werden.

Das RDG gestattet in § 5 zudem das Erbringen von Rechtsdienstleistungen als sogenannte Nebenleistung. In aller Regel werden Rechtsdienstleistungen, die diakonische Einrichtungen und Dienste erbringen, nicht als Nebenleistungen der sozialen Beratung eingeordnet werden. Diese Rechtsdienstleistungen stellen regelmäßig einen untrennbaren Bestandteil der vollständigen sozialen Beratung dar. Auch wenn es Fälle geben mag, in denen die Zuordnung einer Rechtsdienstleistung als Nebenleistung in Erwägung gezogen werden könnte, sollte hierbei – ausgehend von der Wertung des Gesetzgebers – äußerst zurückhaltend verfahren werden. Es handelt sich um schwierige Abgrenzungsfragen, die erst noch von der Rechtsprechung geklärt werden müssen.

⁴⁹ Diakonie Deutschland, Handreichung zur Neuregelung des Rechtsberatungsgesetzes, Diakonie Text 08.2008, Stuttgart 2008 sowie Rabe/ Kamp, 2012, S. 54–55.

Informationen kompakt: Lohnanspruch

Im Folgenden werden Schritte erläutert, wie Beraterinnen und Berater vorgehen können, wenn ausgebeutete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre ausstehenden Lohnansprüche geltend machen möchten.

Aufenthaltstitel und Beschäftigungserlaubnis

Es sollte geklärt werden, ob ein Aufenthaltstitel und/oder eine Arbeitsgenehmigung vorliegt. Für den Fall, dass keine Aufenthaltserlaubnis vorliegt, gilt es Ratsuchende darüber zu informieren, dass das Arbeitsgericht bei einer Klage auf einem persönlichen Erscheinen vor Gericht bestehen kann und wie damit umgegangen werden kann (siehe Seite 31). Es darf wegen der sogenannten Übermittlungspflicht nach § 87 Aufenthaltsgesetz gegenüber Behörden niemals der Aufenthaltsort genannt werden. Andernfalls droht schlimmstenfalls eine Abschiebung.

Ratsuchende sollten darüber aufgeklärt werden, dass im Fall des Arbeitens ohne Arbeitserlaubnis die Möglichkeit besteht, dass neben dem Arbeitgeber auch der Arbeitnehmer selbst mit einem Bußgeld belegt werden kann. Es empfiehlt sich daher dringend, vor einer Entscheidung eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen.

Anspruch auf Arbeitslosen- geld, SGB II-/SGB XII-Leis- tungen oder Insolvenzgeld

Sofern Ratsuchende aufenthaltsberechtigt sind und in Deutschland gearbeitet haben beziehungsweise arbeiten, sollten sie bei Verdacht auf Arbeitsausbeutung dabei unterstützt werden, sich bei den Jobcentern oder Arbeitsagenturen arbeitssuchend zu melden und Arbeitslosengeld oder Leistungen nach SGB II oder SGB XII zu beantragen.

Damit können Unterkunft, Lebensunterhalt und medizinische Versorgung gewährleistet werden. Dies versetzt Betroffene häufig erst in die Lage, bestehende Ansprüche aus einem ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnis tatsächlich geltend machen zu können.

Auch ein Anspruch auf Insolvenzgeld sollte geprüft werden, wenn Beschäftigte in einem regulären Beschäftigungsverhältnis keinen beziehungsweise nicht ihren vollen Lohn erhalten haben und der Arbeitgeber Insolvenz angemeldet hat beziehungsweise Anhaltspunkte für seine Zahlungsunfähigkeit bestehen.

Bestandteile des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsvertrag liegt vor

Um Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis geltend zu machen, müssen zunächst dessen wesentliche Bestandteile ermittelt werden. Deshalb sollte zu Beginn der Beratung festgestellt werden, ob ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt.

Folgende Bestandteile sollte der Arbeitsvertrag enthalten:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers
- Beginn und gegebenenfalls Befristung des Arbeitsverhältnisses
- Art der Tätigkeit
- Ort der Tätigkeit
- Vergütungshöhe
- tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit
- Urlaubsanspruch

Relevant ist auch die Frage, ob die tatsächlichen Arbeitsbedingungen möglicherweise einem zweiten inoffiziellen Arbeitsvertrag entsprechen, den der Betroffene unterzeichnet hat, der ihm aber möglicherweise nicht ausgehändigt wurde. Es ist davon auszugehen, dass dies seine Argumentation schwächt, da sich der Arbeitgeber auf den für ihn günstigeren Vertrag berufen wird.

Arbeitsvertrag liegt nicht vor

Im Fall, dass kein Arbeitsvertrag vorliegt, muss geprüft werden, welche mündlichen Vereinbarungen nach den oben genannten Kategorien aus dem Arbeitsvertrag getroffen wurden. Dem Ratsuchenden sollte verdeutlicht werden, dass das Fehlen eines Arbeitsvertrages die Durchsetzung von Ansprüchen erschweren wird.

Beweislage

Entscheidend für die erfolgreiche Durchsetzung des Lohnanspruchs vor dem Arbeitsgericht ist die Beweislage.

Es sollte frühzeitig geklärt werden, welche Beweismittel der Ratsuchende vorweisen kann. Dies können zum Beispiel folgende sein:

- Stundenzettel oder Gehaltsabrechnungen, eigene Dokumentation von Arbeitszeiten
- schriftliche Anweisungen, zum Beispiel in Form von SMS vom Arbeitgeber
- Gesprächsaufnahmen und Fotos vom Arbeitsort und der Unterbringung
- Namen und Kontaktdaten von Kolleginnen und Kollegen (für Zeugenaussagen)
- Namen und Kontaktdaten (zum Beispiel Autokennzeichen) der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, der Vorgesetzten
- Telefonanrufe mit Drohungen aufnehmen, SMS mit Drohungen sichern
- Nachweise über genommenen Urlaub oder Krankmeldungen und Verdienst in dieser Zeit

Die ratsuchende Person sollte in der Lage sein, zu den einzelnen Punkten in Bezug auf die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse vor Ort schlüssig Auskunft zu geben. Ein Lohnanspruch lässt sich nur dann durchsetzen, wenn sie anhand konkreter Informationen glaubhaft machen kann, tatsächlich für einen bestimmten Arbeitgeber eine konkrete Tätigkeit geleistet zu haben.

Grundvoraussetzung für die Geltendmachung von ausstehenden Lohnansprüchen ist, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu ermitteln.

Die Ermittlung der ortsüblichen Vergütung beziehungsweise der Mindestlöhne

Liegen ausreichende Informationen vor, kann die Höhe der Vergütung errechnet und auf dieser Grundlage ermittelt werden, ob der ausbezahlte Stundenlohn auffällig niedrig ist. Hier ist zu beachten, dass grundsätzlich der vertraglich vereinbarte Lohn geschuldet wird. Der übliche Lohn wird erst dann relevant, wenn entweder kein Lohn vereinbart wurde oder der vereinbarte Lohn in einem auffälligen Missverhältnis zum üblichen Lohn steht.

Für die Ermittlung der ortsüblichen Vergütung müssen die Branchentarifverträge herangezogen werden. Die Bandbreite der bestehenden Tarifverträge ist jedoch nicht nur für den arbeitsrechtlichen Laien nicht leicht zu durchschauen. Außerdem stehen die Tarifverträge häufig nicht öffentlich zur Verfügung. Das Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung und dessen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts gibt Auskunft über tarifliche Grundvergütungen der einzelnen Berufsgruppen.⁵⁰

Darüber hinaus gibt es für verschiedene Branchen Mindestlöhne, die aufgrund des Tarifvertragsgesetzes oder des Arbeitnehmerentendengesetzes für allgemeinverbindlich erklärt worden sind und die in der Regel über dem allgemeinen Mindestlohn liegen. Sie können auf den Internetseiten des Zolls oder des Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung nachgelesen werden.⁵¹

Gibt es für eine Branche weder einen Tarifvertrag noch einen Mindestlohnvertrag, bietet sich zumindest bei Tätigkeiten im Niedriglohnsektor der allgemeine Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde (Stand Juli 2015) als ein erster Vergleichsmaßstab an. Bei einer 40-Stunden-Woche entsprechen 1.473 Euro brutto im Monat einem Stundenlohn in Höhe von 8,50 Euro. Liegt die monatliche Vergütung bei einer vergleichbaren wöchentlichen Arbeitszeit unter diesem Betrag, handelt es sich um einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz (es sei denn, es handelt sich um eine Ausnahme vom Mindestlohn oder einen Fall der Übergangsregelung).

50 www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2269.htm (Stand: 19.07.2015)

51 [www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/uebersicht_branchen_mindestloehne.html;jsessionid=CD8A53C6F69D9CA760A1810656506EA1.intranet1?view=render\[Standard\]&nn=43890](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/uebersicht_branchen_mindestloehne.html;jsessionid=CD8A53C6F69D9CA760A1810656506EA1.intranet1?view=render[Standard]&nn=43890) (Stand: 19.07.2015); alternativ: www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf (Stand: 19.07.2015)

Liegt der Tariflohn über der Mindestlohngrenze, muss geprüft werden, ob die Vergütung sittenwidrig ist. Dies ist der Fall, wenn die Zweidrittel-Grenze unterschritten und eine Schwächesituation ausgenutzt wird.

Die ratsuchende Person sollte folgende Fragen beantworten können:

- Welche Beträge wurden bislang an sie ausgezahlt?
- Hat sie wesentlich mehr Arbeitsstunden als vertraglich vereinbart geleistet und wenn ja, wurden diese Arbeitsstunden vergütet?
- Konnte sie nach einem halben Jahr Erholungsurlaub nehmen? Wenn nicht, hat sie zu einem späteren Zeitpunkt Erholungsurlaub nehmen können?
- Wurde im Fall einer Erkrankung während des Arbeitsverhältnisses Lohn weitergezahlt oder wurde in irgendeiner Weise Druck ausgeübt?
- Wurden Pausen und Ruhezeiten eingehalten?
- Wurden überhöhte Lohnabzüge für vom Arbeitgeber gestellte Leistungen, zum Beispiel für Unterkunft oder Verpflegung, vorgenommen?

Wenn die ratsuchende Person auf diese Fragen schlüssige, nachvollziehbare Auskünfte geben kann und sich Auffälligkeiten feststellen lassen, zum Beispiel ein auffällig niedriger Lohn oder auffällig lange Arbeitszeiten, sollte sie zur genauen Prüfung und Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche an gewerkschaftliche Beratungsstellen oder einen Rechtsbeistand weiterverwiesen werden.

Die Aufgabe in den Beratungsstellen muss sich letztendlich darauf beschränken, bestimmte Auffälligkeiten festzustellen.

Kontaktieren des Arbeitgebers durch die Beratung

Wenn die ratsuchende Person es wünscht, kann die Beratungsstelle versuchen, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu kontaktieren und mit den Vorwürfen zu konfrontieren. In manchen Fällen führt dies dazu, dass die Lohnansprüche ganz oder zumindest teilweise anerkannt und schnell ausgezahlt werden.

Geprüft werden sollte von Beratungsstellen auch, ob es in einem Arbeitsverhältnis zu Straftaten gekommen ist (siehe ab Seite 17):

- Unter welchen Umständen kam der Arbeitsvertrag zustande?
- Gibt es Anzeichen einer Zwangslage (Schwächesituation) des Arbeitnehmers, die durch den Arbeitgeber ausgenutzt wurde (Tatbestand des § 291 StGB)?
- Gibt es Anzeichen einer Zwangslage oder auslandsspezifischen Hilflosigkeit der Arbeitnehmerin, die den Tatbestand des § 233 StGB erfüllen würden?

Liegen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Straftat gemäß §§ 291 oder 233 StGB vor, sollte die ratsuchende Person an spezialisierte Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel oder einen Rechtsbeistand weiterverwiesen werden. Hier sollte geprüft werden, ob eine Verlängerung der Ausreisefrist (gemäß § 59 Abs. 7 beziehungsweise §§ 25 Abs. 4, 4a und 4b Aufenthaltsgesetz) beantragt werden kann.

Ansprüche gegen die Unfallversicherung bei Arbeitsunfällen⁵²

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, insbesondere wenn Arbeitsschutzstandards nicht eingehalten werden, der Gefahr von Arbeitsunfällen ausgesetzt. Sie sind grundsätzlich anspruchsberechtigt gegenüber der gesetzlichen Unfallversicherung (SGB VII), wenn sie während ihrer Beschäftigung oder den Wegezeiten einen Unfall beziehungsweise Gesundheitsschäden aufgrund gesundheitsgefährdender Tätigkeiten erleiden. Auch hier gilt das faktische Arbeitsverhältnis, wonach sich die Ansprüche nach der tatsächlich geleisteten Arbeit richten. Damit gelten diese auch für Beschäftigte, die keinen Aufenthaltstitel und/oder eine Arbeitserlaubnis vorweisen können.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist grundsätzlich dazu verpflichtet, für ihn tätige Beschäftigte bei der Berufsgenossenschaft anzumelden und Arbeitsunfälle dort registrieren zu lassen.

Tipp für die Beratung

Kommt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, sollten Geschädigte den Arbeitsunfall selbst bei der Unfallversicherung melden und auch bei der ärztlichen Behandlung angeben, dass sich ein Arbeitsunfall ereignet hat. Die für den Tätigkeitsschwerpunkt zuständige Berufsgenossenschaft muss im Vorfeld ermittelt werden: www.dguv.de/de/Versicherung/Zust%C3%A4ndigkeit/index.jsp

Auch hier ist zu beachten, dass illegalisierte Menschen aufgrund der Übermittlungspflicht nach § 87 AufenthG Gefahr laufen, ihren Aufenthaltsort der Ausländerbehörde zu offenbaren.

Mögliche Leistungen nach der gesetzlichen Unfallversicherung sind Heilbehandlungskosten, Verletztengeld, medizinische Rehabilitationsmaßnahmen und in schweren Fällen Rentenzahlungen. Die Verjährungsfristen betragen bei der gesetzlichen Unfallversicherung vier Jahre. Sofern ein Anspruch anerkannt wird, bestehen gute Chancen auf eine relativ schnelle Regulierung.

Fallbeispiel VIII

Herr Kowalska* aus Polen hat einen Arbeitsunfall und büßt hierbei einen Teil seines Fingers ein. Dies geschieht in seiner Probezeit. Das Arbeitsverhältnis wird vom Unternehmen sofort wieder gelöst. Ebenso wird bei Erkrankungen oder Schwangerschaften in der Probezeit verfahren. Schwangere Frauen werden unter Druck gesetzt zu kündigen.

Jugendmigrationsdienst – Zerbst/ Köthen | * Name gerändert

Opferentschädigung

Der deutsche Staat ist dazu verpflichtet, Menschen in seinem Hoheitsgebiet vor Gewalttaten und kriminellen Handlungen zu schützen. Kommt er dieser Aufgabe nicht ausreichend nach, können Opfer von Gewalttaten staatliche Entschädigungsleistungen einfordern. Geregelt wird diese Art von Entschädigung im Opferentschädigungsgesetz (OEG). Dieses greift im Falle einer Gewalttat, wenn gesundheitliche Schädigungen körperlicher oder psychischer Art als deren Folge auftreten. Über die Bewilligung von OEG-Leistungen entscheiden die Versorgungsämter in den einzelnen Bundesländern.⁵³

Tipp für die Beratung

Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat im Jahr 2013 die Handreichung „Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz und der gesetzlichen Unfallversicherung“ veröffentlicht. Sie bietet Informationen zu Ansprüchen: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Entschaedigung_nach_dem_Opferentschaedigungsgesetz_u_der_gesetzlichen_Unfallversicherung_Handreichung_fuer_Beratungsstellen.pdf

52 Rabe/Kamp, 2012, S 27.

53 KOK, 2012, 35.

Rechte von Betroffenen von Arbeitsausbeutung in illegaler Beschäftigung und Menschenhandel

Betroffene von Menschenhandel oder von Ausbeutung in illegaler Beschäftigung (nach § 10 und § 11 SchwarzArbG oder § 15a AÜG) haben in Deutschland besondere Rechte. Sie können bei einem entsprechenden Verdacht durch Ermittlungsbehörden (Polizei, Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Staatsanwaltschaft) von der zuständigen Ausländerbehörde unter bestimmten Voraussetzungen als potenziell Geschädigte eingestuft werden. Als solche bieten sich ihnen deutliche Verbesserungen bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Insofern hängt von dieser Einstufung häufig auch die Handlungsgrundlage für eine effiziente Unterstützung durch spezialisierte Fachberatungsstellen ab. Menschen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis, die wegen illegalen Aufenthalts beziehungsweise Arbeitens ohne Erlaubnis belangt werden können, werden als tatsächliche Träger von Rechten anerkannt. Für die Zeit eines möglichen Strafprozesses gilt dies auch für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger.

Diese Rechte versetzen die Betroffenen oft erst in die Lage, ihren bestehenden Anspruch auf Zahlung von Lohn oder Schadenersatz einzufordern, da die Kosten für Unterkunft und Lebensunterhalt vom Staat getragen werden. Es ist allerdings festzuhalten, dass diese Rechte extrem ausgebeuteten Menschen in Deutschland bislang nur sehr selten gewährt werden. Gleiches gilt für Betroffene von Arbeitsausbeutung aus Drittstaaten ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis, auch wenn diese Straftaten leichter nachzuweisen sind. Eine Offenbarung gegenüber den Ermittlungsbehörden ist, insbesondere für illegalisierte Drittstaatenangehörige, mit erheblichen Risiken der Sanktionierung verbunden, sofern die Rechte nicht zugesprochen werden.

Tipp für die Beratung

Einen guten Überblick zu den Rechten Betroffener bietet die Publikation des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz und des Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (BGMA), Die Rechte der Betroffenen. Warum ist es wichtig, Opfer von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung und Ausbeutung in illegaler Beschäftigung zu erkennen? www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/sites/default/files/bgma_mifkif_20150223_leitfaden_sonderrechte_final_0.pdf

Ausreisefrist (Bedenk- und Stabilisierungsfrist)

Unabhängig davon, ob es später zu einem Strafverfahren nach StGB § 232 wegen Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung oder § 233 StGB wegen Menschenhandels zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft beziehungsweise wegen Ausbeutung in illegaler Beschäftigung kommt, sollen Betroffene aus Drittstaaten eine Ausreisefrist, die sogenannte Bedenk- und Stabilisierungsfrist (gemäß § 59 Abs. 7 AufenthG) von drei Monaten erhalten. Sie wird von der Ausländerbehörde erteilt, wenn Informationen über den Verdacht auf Menschenhandel oder ausbeuterische illegale Beschäftigung durch die Ermittlungsbehörden vorliegen. Dafür ist in der Regel eine Aussage bei der Polizei erforderlich. Beratungsstellen können mit herangezogen werden. In der Praxis erteilen die Ausländerbehörden die Bedenkfrist vereinzelt auch aufgrund von deren Angaben.⁵⁴

Die Frist dient der Stabilisierung der Betroffenen sowie ihrer Entscheidungsfindung, ob sie im Ermittlungsverfahren und gegebenenfalls später in einem Strafprozess aussagen. Während dieser Zeit werden die Unterbringung sowie Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gewährleistet. Für Unionsbürgerinnen und -bürger fehlt eine einheitliche Regelung zur Erteilung der Ausreisefrist. Das Verfahren unterscheidet sich je nach Bundesland, was in der Praxis zu problematischen Versorgungslücken führen kann.

⁵⁴ Tanis/Rabe, 2013, S. 24.

Bislang wird die Ausreisefrist von den zuständigen Behörden fast ausschließlich im Bereich des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung erteilt. Für potenziell von ausbeuterischer illegaler Beschäftigung oder Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung Betroffene hat sich das Verfahren bislang nicht etabliert. Daher fehlt ihnen eine wichtige Voraussetzung für die Durchsetzung ihrer Rechte.

Aufenthaltsrecht und Sozialleistungsansprüche während und nach einem Strafgerichtsverfahren

Haben sich Betroffene von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in illegaler Beschäftigung dazu entschlossen, in einem Strafprozess auszusagen und kommt es zu einem Verfahren, erhalten sie von der Ausländerbehörde nach Rücksprache mit der Staatsanwaltschaft einen humanitären Aufenthaltstitel nach § 25 Abs. 4a oder 4b AufenthG für die Dauer des Verfahrens beziehungsweise solange sie für Zeugenaussagen benötigt werden.⁵⁵ Betroffene von Menschenhandel müssen als mögliche Zeugen in einem Menschenhandelsverfahren jede Verbindung zu den Personen, die beschuldigt werden, die Straftat begangen zu haben, abgebrochen haben.

Unionsbürgerinnen und -bürgern stehen diese Rechte aufgrund des Diskriminierungsverbots des Artikels 18 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ebenfalls zu. Auch der Leistungsausschluss des § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB II innerhalb der ersten drei Monate ihres Aufenthalts kommt nicht zur Anwendung, da sie in diesem Fall gemäß § 7 Abs. 1 Satz 3 SGB II Inhaber von humanitären Aufenthaltstiteln sind.

Der Aufenthaltstitel für Betroffene von Menschenhandel beziehungsweise ausbeuterischer illegaler Beschäftigung gemäß § 25 Absatz 4a sowie Absatz 4b gewährleistet ein Aufenthaltsrecht für die Prozessdauer, die Übernahme der Kosten für einen Rechtsbeistand sowie einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung zum 1. August 2015 gilt er in der Regel für zwölf Monate (bisher: sechs Monate). Er kann verlängert werden, sofern der Prozess andauert. Im Rahmen des Strafprozesses können im so-

nannten Adhäsionsverfahren zivilrechtliche Ansprüche wie Schadensersatz- und Schmerzensgeld eingeklagt werden. Die Anwaltskosten werden in aller Regel vom Staat getragen.

Bei Drittstaatenangehörigen ohne Aufenthaltserlaubnis und/oder Arbeitserlaubnis, die von Arbeitsausbeutung betroffen sind, gilt nach § 98a AufenthG die Regelung, dass wegen der schweren Nachweisbarkeit generell von einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Monaten ausgegangen wird. Diese gesetzliche Annahme ist auch für ein arbeitsgerichtliches Verfahren hilfreich, weil der Arbeitgeber beweisen muss, dass die gesetzliche Annahme nicht zutrifft.

Nach Abschluss des Strafprozesses müssen Betroffene von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung aus Drittstaaten, unabhängig von dessen Ausgang, aus Deutschland ausreisen. Die bislang einzige Möglichkeit für einen Verbleib ist ein Abschiebehindernis nach § 60 Abs. 5 oder 7 in Verbindung mit § 25 Abs. 3 AufenthG. Dies kann greifen, wenn Betroffene in ihrem Herkunftsland durch die Täter gefährdet sind und eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben und Freiheit besteht. Alternativ kann versucht werden, noch während des laufenden Strafverfahrens durch die Aufnahme einer neuen Beschäftigung einen längerfristigen Aufenthaltstitel zu erlangen.

Das zum 1. August 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung bringt Verbesserungen für Betroffene von Menschenhandel sowie von Ausbeutung in illegaler Beschäftigung. Es sieht vor, dass bei der erstmaligen Erteilung des Aufenthaltstitels gemäß § 25 Absatz 4a Satz 1 eine Soll-Regelung eingeführt wird, anstatt sie vom Ermessen der Staatsanwaltschaft abhängig zu machen.

Nach Abschluss des Verfahrens und bei erfolgter Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden wird Betroffenen von Menschenhandel mit einem Aufenthaltstitel nach § 25 Abs. 4a AufenthG ermöglicht, ihren Aufenthalt um jeweils zwei Jahre zu verlängern. Bereits während des Strafverfahrens wird das Recht auf Familiennachzug sowie teilweise ein Zugang zu den Integrationskursen gemäß § 44 AufenthG gewährt. Letzteres gilt jedoch nicht für Personen in ausbeuterischer illegaler Beschäftigung nach § 25 Absatz 4b. Bei den Neuregelungen handelt es sich um Soll-Vorschriften.

⁵⁵ Seit 1.3.2015 ist das Gesetz zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes und des Sozialgerichtsgesetzes vom 10.12. 2014 in Kraft. Es regelt unter anderem den Anspruch von Betroffenen von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in illegaler Beschäftigung auf SGB II- oder SGB XII-Leistungen und damit auf medizinische sowie psychotherapeutische Versorgung während der Dauer des Strafverfahrens. Während der Ausreisefrist werden weiterhin nur Leistungen nach dem AsylbLG gewährt.

Tipp für die Beratung

Das länderübergreifende Projekt Asylum Seeking and Work hat in mehreren Sprachen einen Flyer mit Informationen für Ausländerinnen und Ausländer ohne Aufenthaltsrecht, die von Arbeitsausbeutung betroffen sind, herausgegeben, der Handlungsoptionen und Rechte knapp vorstellt: www.asaw.eu/products-information/products/

Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden

Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel arbeiten in der Regel eng mit den staatlichen Ermittlungsbehörden zusammen. Viele der ausgebeuteten Betroffenen werden von der Polizei in die Beratungseinrichtungen gebracht, wo sie von den Mitarbeiterinnen stabilisiert und unterstützt werden. Bei Verdacht auf Arbeitsausbeutung ist diese Vorgehensweise bislang nur in einigen Bundesländern umgesetzt.

Als Basis für die Zusammenarbeit wurde für den Bereich des Menschenhandels zur sexuellen Ausbeutung auf der Bundesebene im Jahr 1997 erstmalig ein modellhaftes Kooperationskonzept entwickelt, das in den meisten Bundesländern als Vorlage für die Entwicklung entsprechender Kooperationsvereinbarungen diente.⁵⁶ Teilweise sind dort auch andere beteiligte Akteure wie die Justiz, Ausländerbehörden, Sozialleistungsträger und die Agentur für Arbeit einbezogen.

Zielsetzung dieser Kooperationsvereinbarungen ist in erster Linie die Regelung der Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure und die Sicherung von Unterbringung und Lebensunterhalt der Betroffenen, deren körperliche und seelische Unversehrtheit sowie ihr vorläufiger Verbleib in Deutschland. Dieser sowie die Stabilisierung haben eine hohe Bedeutung für die Ermittlungsbehörden, um verfahrensrechtlich verwertbare Aussagen der Betroffenen für das Strafverfahren zu erhalten. Der Zeugenaussage der Betroffenen kommt dabei eine große Bedeutung zu.

Für die Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel stehen die unmittelbare Unterstützung sowie die Entwicklung von Zukunftsperspektiven für die Betroffenen im Vordergrund. Die Interessen der Betroffenen bestimmen das Handeln der Beraterinnen. Im Beratungsprozess muss jederzeit transparent sein, welche Rolle die Ermittlungsbehörden und welche die Beratungsstellen einnehmen.

⁵⁶ Das Kooperationskonzept wurde im Rahmen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Frauenhandel (heute Menschenhandel) unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2007 entwickelt und seither angepasst.

Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktzugang von Unionsbürgern und Drittstaatenangehörigen

Beim Recht zum Aufenthalt in Deutschland und zum Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ist grundsätzlich die Situation von EU-Bürgerinnen und -bürgern und diejenige von Drittstaatenangehörigen, also von Staatsangehörigen, die nicht der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehören, zu unterscheiden.

Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktzugang spielen beim Thema Arbeitsausbeutung eine entscheidende Rolle. Ein prekärer aufenthaltsrechtlicher Status erhöht die Gefahr, in ein ausbeuterisches Beschäftigungsverhältnis zu geraten.⁵⁷ Noch stärker gilt dies für illegalisierte Personen, die behördlich nicht registriert sind und bei Bekanntwerden ihres Aufenthalts mit einer Abschiebung rechnen müssen, die also weder die Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel erfüllen, noch Duldungsgründe haben.

Die maßgeblichen Bestimmungen zum Aufenthalt und zum Arbeitsmarktzugang von Drittstaatenangehörigen finden sich im Aufenthaltsgesetz sowie der hierzu erlassenen Beschäftigungsverordnung.

EU-Bürgerinnen und -Bürger

Für EU-Bürgerinnen und -Bürger gelten hinsichtlich ihres Aufenthalts im Bundesgebiet abweichend vom Aufenthaltsgesetz die Regelungen des Freizügigkeitsgesetzes. Sie halten sich grundsätzlich erlaubt in Deutschland auf, es sei denn, die Ausländerbehörde hat explizit festgestellt, dass dies nicht der Fall ist, weil sie keinen Freizügigkeitsgrund nach dem Freizügigkeitsgesetz/EU erfüllen.

EU-Bürgerinnen und -Bürger haben einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang, seit 1. Juli 2015 auch Kroatinnen und Kroaten. Sie sind inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich rechtlich gleichgestellt. Uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen darüber hinaus Angehörige des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz.

Unionsangehörige sind daher weniger als Drittstaatenangehörige aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen ausgesetzt, jedoch als Arbeitssuchende von existenzsichernden Leistungen nach SGB II und SGB XII ausgeschlossen, solange sie nicht nachweisen können, dass sie arbeiten oder selbstständig erwerbstätig sind.⁵⁸ Sie erhalten auch keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, sondern allenfalls sogenannte unabweisbare Leistungen, die im Ermessen der Sozialleistungsträger liegen.

⁵⁷ Darunter fallen Menschen mit einer Duldung, einer Aufenthaltsgestattung oder einer zeitlich befristeten Aufenthaltserlaubnis, die an ein konkretes Beschäftigungsverhältnis gebunden ist.

⁵⁸ Teilweise erhalten auch arbeitssuchende Unionsbürgerinnen und -bürger Leistungen nach dem SGB II. Die Rechtsprechung ist hier nicht einheitlich. Ebenso trifft dies auf Unionsangehörige mit einem Daueraufenthalt in Deutschland zu.

Arbeitsmigration aus Drittstaaten

Für arbeitssuchende Drittstaatenangehörige gestaltet sich der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt oft schwierig. Sie benötigen für den Aufenthalt im Bundesgebiet einen Aufenthaltstitel sowie zusätzlich die Erlaubnis der zuständigen Behörde für die Aufnahme einer Beschäftigung. In Deutschland gibt es fünf Aufenthaltstitel: Visum, Aufenthaltserlaubnis und die Blaue Karte EU als befristete Titel sowie die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU als unbefristete Titel.

Die Genehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung wird mit dem Aufenthaltstitel von der Ausländerbehörde erteilt. Abhängig vom Aufenthaltsstatus bedarf es zur Aufnahme einer Beschäftigung der Zustimmung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit. Die ZAV prüft in einer sogenannten Vorrangprüfung die Arbeitsmarktsituation und die Arbeitsbedingungen.

Eine Zustimmung setzt grundsätzlich voraus, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt und bevorrechtigte deutsche Staatsangehörige beziehungsweise Unionsangehörige oder bevorrechtigte Drittstaatenangehörige mit einem Aufenthaltstitel für diesen Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehen sowie ein Tarif- beziehungsweise ortsüblicher Lohn gezahlt wird.⁵⁹

Eine Zustimmung gilt immer nur für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis. Sie erlischt mit dessen Beendigung (§ 35 Abs. 4 BeschV).

Erfahrungsgemäß bereiten Hürden bezüglich der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in den Arbeitsverwaltungen Schwierigkeiten bei der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis.

Tipp für die Beratung

Das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu verbessern. Bei Fragen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen können die jeweiligen Ansprechpersonen vor Ort kontaktiert werden:

www.netzwerk-iq.de/landesnetzwerke.html

Finanzielle Leistungen im Rahmen des Anerkennungsverfahrens müssen selbst erbracht werden.

Für gering qualifizierte Drittstaatenangehörige ist es besonders schwierig, in den Besitz einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu gelangen, wenn sie allein zum Zweck der Arbeitsaufnahme nach Deutschland kommen wollen. Derzeit sind nach der Beschäftigungsverordnung nur die folgenden Tätigkeiten zulässig:

- Au-Pair-Beschäftigungen
- Hausangestellte von Entsandten
- Saisonbeschäftigungen
- Schaustellergehilfen
- Haushaltshilfen⁶⁰

⁵⁹ Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Merkblatt 7, Stand: Januar 2015.

⁶⁰ Neundorf, Kathleen, Arbeitsmarktzugangsrechte für Drittstaatsangehörige, in: Migration und Soziale Arbeit, Ausgabe 03, Jahr 2014, S. 226.

Asylsuchende und Geduldete

Unter den Drittstaatenangehörigen, die bereits in Deutschland leben, befinden sich Asylsuchende, also Menschen im laufenden Asylverfahren, und geduldete Personen. Sie haben eine Aufenthaltsgestattung beziehungsweise eine Duldung, die beide nicht als Aufenthaltstitel gelten. Mit dem entsprechenden Dokument der Ausländerbehörde kann jedoch zumindest ein Aufenthaltsstatus nachgewiesen werden. Während die Duldung aus humanitären Gründen vor der Abschiebung schützt, gestattet die Aufenthaltsgestattung dem Asylsuchenden den Aufenthalt in Deutschland während der Durchführung des Asylverfahrens. Der Zugang zum Arbeitsmarkt mit Aufenthaltsgestattung und Duldung ist nur unter engen Voraussetzungen möglich.

Für Inhaber einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung wurde das generelle Arbeitsverbot Ende 2014 auf drei Monate verkürzt. Danach hängt die Erlaubnis bis zum 15. Monat der Aufenthaltsdauer an einer erfolgten Vorrangprüfung durch die ZAV. Bis zu insgesamt vier Jahre wird jedoch der Arbeitsplatz weiterhin auf die Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Lohn, Urlaub, Arbeitszeit) geprüft.⁶¹ Ebenfalls bis zum Ablauf von insgesamt vier Jahren Aufenthaltsdauer bleibt es bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis für jede einzelne Beschäftigung, wenn auch zu erleichterten Bedingungen ohne Vorrangprüfung.

Sofern Asylsuchende und geduldete Menschen keine Beschäftigung finden, erhalten sie statt Leistungen nach dem SGB II oder XII Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG), das niedrigere Regelsätze und eine nur eingeschränkte medizinische Versorgung vorsieht.

Personen mit einer Duldung droht weiterhin ein Beschäftigungsverbot, wenn ihnen vorgeworfen wird, nach Deutschland eingereist zu sein, um Sozialleistungen zu beziehen beziehungsweise ihre Abschiebung zu verhindern (§ 33 BeschV). Dieses Beschäftigungsverbot unterliegt keiner Frist, sondern kann dauerhaft sein. Sie sind dann allein auf Sozialleistungen angewiesen.

Neu ist, dass für alle humanitären Aufenthaltstitel und beim Familiennachzug der Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleistet ist.

Tipp für die Beratung

Weiterführende Informationen bietet der Leitfaden für Arbeitserlaubnisrecht für Flüchtlinge und Migrantinnen und Migranten des ESF-Projekts Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge: www.azf2.de/infomaterial/leitfaden-arbeitserlaubnisrecht/

Der Informationsverbund Asyl und Migration hat ebenfalls eine Broschüre zu den „Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen“ herausgegeben: www.asyl.net/fileadmin/user_upload/redaktion/Dokumente/Publikationen/Broschuere_Arbeitsmarkt201402web.pdf

Betroffene von Arbeitsausbeutung sind in der Regel auf eine Beschäftigung angewiesen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Wenn sie sich – sofern dies möglich ist – dazu entscheiden, ein ausbeuterisches Beschäftigungsverhältnis zu beenden, benötigen sie zumeist schnell eine neue Erwerbsmöglichkeit. Die Beratung kann die Betroffenen bei der Arbeitssuche unterstützen und so in die Lage versetzen, ihre noch ausstehenden Ansprüche geltend zu machen.

Tipp für die Beratung

Bei der Unterstützung von Migrantinnen und Migranten auf der Arbeitssuche kann ein Zielkonflikt entstehen zwischen der Vermittlung in Arbeit und dem Risiko, in ein ausbeuterisches Beschäftigungsverhältnis zu verweisen.

Beratungsstellen sollten den arbeitssuchenden Menschen bei der Vermittlung in Arbeit signalisieren, dass sie bei auftretenden Schwierigkeiten im Kontext der neuen Stelle ansprechbar sind und sie unterstützen. Auch eine Prüfung von potenziellen Jobs anhand des Arbeitsvertrages, der Arbeitszeiten und des vereinbarten Lohnes kommt in Frage.

⁶¹ Hierzu wurden Änderungen am Gesetz zu den sicheren Herkunftsländern/Änderung von § 32 Abs. 1 BeschV sowie an § 32 Abs. 5 Beschäftigungsverordnung vorgenommen.

Überlegungen zu einer bedarfsgerechten Beratungsstruktur

Bei der Überlegung, wie eine Hilfe-Infrastruktur für Betroffene weiter zu entwickeln ist, empfiehlt sich eine zweigleisige Strategie: Einerseits gilt es, die bestehenden niedrighschwelligen, überwiegend offenen und zielgruppenübergreifenden Anlaufstellen und Beratungsangebote für die Problemstellung der Arbeitsausbeutung zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Weil es sich bei den Betroffenen zumeist um Migrantinnen und Migranten handelt, bietet es sich an, Schulungskonzepte aus den Kontexten Interkulturelle Kompetenz (IKK) oder Interkulturelle Öffnung (IKÖ) themenbezogen zu erweitern. Der Verfügbarkeit von Sprachmittlern kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu.

Andererseits braucht es einen Ausbau einer spezialisierten Beratungs- und Hilfestruktur auf Basis der bereits bestehenden Strukturen. Zur Erkennung zusätzlicher Bedarfe sollten regionale Bestandsaufnahmen erfolgen: bezogen auf die Situation von Familien, Frauen und Männern sowie auf verschiedene Branchen, zum Beispiel Tätigkeiten im schwer zu erreichenden häuslichen Bereich.

Diese spezialisierten Fachberatungsstellen sollten mit den entsprechenden sozialpädagogischen und möglichst auch juristischen Kompetenzen ausgestattet sein. Sie unterstützen Ratsuchende dabei, Rechtsansprüche geltend zu machen und nachhaltige Lebensperspektiven zu entwickeln. Schutzbedürfnisse werden unter anderem dadurch verwirklicht, dass Wohnraum zur Verfügung steht, der die Betroffenen zur Ruhe kommen lässt und sie vor möglicher Verfolgung schützt. Zu überlegen ist, ob die Arbeit dieser Fachberatungsstellen durch spezialisierte Straßensozialarbeit ergänzt werden kann, die einschlägige Treffpunkte („Arbeiterstrich“) und niedrighschwellige Einrichtungen regelmäßig aufsucht.

Arbeitsausbeutung ist gesellschaftlich tabuisiert. Sie vollzieht sich in einer Grauzone und zum nicht geringen Teil in der Illegalität. Dies stellt ein Grundproblem für die Implementierung eines Hilfesystems und die Entwicklung einer wirksamen Kommunikations- und Informationsstrategie dar. Die Diakonie kann einen maßgeblichen Beitrag zur Stigmatisierung von Arbeitsausbeutung leisten, indem sie öffentlich auf die Problematik hinweist und für einen wirksamen Schutz der Betroffenen eintritt.

Zugangsschwellen für ausgebeutete Menschen werden in dem Maße abgebaut, wie sich Beratungsstellen und Hilfeeinrichtungen für sie verantwortlich erklären und darauf in zielgruppen-gerechter Weise hinweisen. Mögliche Formen sind eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, die Erstellung von einschlägigem, mehrsprachigem Informationsmaterial für die Betroffenen selbst oder für mit diesen befasste Organisationen und Personen (Gerichte, Behörden der Arbeitsverwaltung, Ausländerbehörden, niedergelassene Anwälte und weitere).

Beratungsstruktur in Deutschland

Trotz internationaler menschenrechtlicher Vorgaben besteht in Deutschland keine flächendeckende Beratungsstruktur für ausgebeutete und potenziell von Menschenhandel betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die deren Unterstützungsbedarfe ausreichend abdeckt und die entsprechend finanziert wird.

Gegenwärtig gibt es einzelne spezialisierte Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel, die sich intensiv für ausgebeutete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen. Auch gewerkschaftliche Einrichtungen beraten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen. Diese nutzen ihrerseits offene Beratungs- und

Unterstützungsangebote, etwa im Kontakt mit der Straßensozialarbeit oder wenn offene Anlaufstellen wie Bahnhofsmissionen, Notübernachtungen, Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe oder Tageaufenthalte aufgesucht werden. Einen weiteren Zugang zu Beratung bieten die Migrationsfachdienste der Wohlfahrtsverbände, von denen bisher aber nur wenige spezialisierte Angebote für Betroffene von Arbeitsausbeutung entwickelt haben.

Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel

In Deutschland gibt es etwa 50 Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel, ein Viertel davon in diakonischer oder evangelischer Trägerschaft. Sie bieten unabhängig von Staatsbürgerschaft und Aufenthaltsstatus eine ganzheitliche Beratung und Unterstützung an. Betroffene werden beraten im Hinblick auf ihre sozial-, aufenthalts- und zivilrechtliche Situation. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der psychosozialen Beratung und Betreuung von Frauen. Dies schließt eine sichere Unterbringung, die Absicherung lebensnotwendiger Grundbedürfnisse sowie die Klärung des Aufenthalts ein. Hinzu kommt die Begleitung von Betroffenen im Strafverfahren.

Spezialisierte Fachberatungsstellen erreichen aufgrund ihrer Entstehungsgeschichte und Förder- beziehungsweise Finanzierungsbedingungen überwiegend Frauen, die sexuell ausgebeutet werden. Die Mehrzahl der Beratungsstellen betreut vereinzelt auch Männer. Einige unterstützen seit Jahren Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung beziehungsweise ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen. Fachberatungsstellen, die ausschließlich betroffene Frauen betreuen, leiten männliche Betroffene an gewerkschaftliche Einrichtungen weiter.⁶²

Die große Mehrheit der Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel sind Mitglied im bundesweiten Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK e.V.) und dort vernetzt. Der KOK erstellt unter anderem Informationsmaterial zum Thema Arbeitsausbeutung und Menschenhandel und schult sowohl zivilgesellschaftliche Akteure als auch Behörden. Er arbeitet seit vielen Jahren im Bereich der Strukturentwicklung und ist Sprachrohr der Fachberatungsstellen in die Politik.

Das Projekt Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (BGMA) zielt auf die Strukturbildung auf Länderebene und führt Schulungen zu Handlungsmöglichkeiten bei Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung sowie zur Vernetzung durch. Zielgruppen der Aktivitäten sind alle Berufsgruppen, die mit potenziell betroffenen Personen in Kontakt kommen, das heißt neben Beratungs- und Anlaufstellen auch Behörden und Gewerkschaften.⁶³

Gewerkschaftliche Beratungsstellen

Gewerkschaftliche Beratungsstellen informieren Arbeitsmigrantinnen und -migranten über den deutschen Arbeitsmarkt und bieten eine erste arbeits- und sozialrechtliche Beratung für EU-Bürgerinnen und -Bürger nach Möglichkeit in der Muttersprache an.⁶⁴ Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt darauf, ausstehende Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei deren Arbeitgebern einzufordern. Um den Druck auf diese zu erhöhen, werden schlechte Arbeitsbedingungen teilweise öffentlich skandalisiert.

Aktuell bestehen DGB-Beratungsstellen des Projektes Faire Mobilität in sechs deutschen Großstädten. Weitere Beratungsstellen mit ähnlichem Profil befinden sich in Trägerschaft des Vereins Arbeit und Leben.

Insbesondere für Arbeitskräfte ohne gültige Aufenthaltspapiere setzen sich gewerkschaftliche Anlauf- und Beratungsstellen für undokumentierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in fünf deutschen Großstädten auf ehrenamtlicher Basis ein. Sie bieten eine kostenlose Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen und Hilfestellung bei der Einleitung rechtlicher Schritte an und unterstützen die (Selbst-)Organisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.⁶⁵

63 Wodke, 2014, S. 32.

64 www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen (Stand: 19.07.2015)

65 Beispielhaft: Arbeitskreis Undokumentierte Arbeit, Tätigkeitsbericht 2009–2014, ver.di Berlin-Brandenburg, Berlin 2015.

Migrationsfachdienste: Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), Jugendmigrationsdienste (JMD) und Flüchtlingsberatung

In Deutschland gibt es etwa 2.000 Migrationsfachdienste mit sehr unterschiedlichem Profil, etwa 600 davon befinden sich in diakonischer Trägerschaft. Migrationsdienste richten sich an Zugewanderte jeden Alters und orientieren sich an deren Lebensalltag und Bedarfen. Sie stehen Neuzugewanderten, Flüchtlingen und anderen Menschen mit Migrationshintergrund unter anderem in aufenthaltsrechtlichen Fragen offen und fördern ihre gesellschaftliche Teilhabe. Der Schwerpunkt der Hilfsangebote liegt bei der Durchsetzung aufenthaltsrechtlicher und sozialer Rechte sowie bei alltagspraktischen Hilfen. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit von Migrationsfachdiensten ist, Ratsuchende bei der Arbeitssuche zu unterstützen.⁶⁶

In der Beratung spielt oft die Vermittlung zwischen Ratsuchenden und Behörden eine große Rolle. Besonders wenn die Fachdienste Beratung in den Herkunftssprachen anbieten können, wirken sie unterstützend im Umgang mit Institutionen und Behörden, selbst wenn sie prekäre Situationen wie etwa Wohnungslosigkeit, Krankheit oder Betroffenheit von Arbeitsausbeutung, ausstehende Lohnzahlung, Drohung durch Arbeitgeber nicht für alle Ratsuchenden bessern können.⁶⁷

Aufgrund des bestehenden Kontakts zu Zugewanderten und Flüchtlingen, ihrer hohen Sprachkompetenz und der Beratungsinhalte sind die Migrationsfachdienste eine geeignete flächendeckende Struktur, um Arbeitsausbeutung zu erkennen und sich für die Belange Betroffener in Kooperation mit spezialisierten Beratungsstrukturen und Rechtsanwälten einzusetzen.

Niedrigschwellige Anlaufstellen: Bahnhofsmissionen – Wohnungslosenhilfe – Tagesaufenthalte und weitere

Mit ihrem niedrigschwelligen Ansatz erreichen die Bahnhofsmissionen, die Wohnungslosenhilfe und weitere Einrichtungen wie Kleiderkammern und Suppenküchen viele Menschen in besonderen Lebenslagen. Über die Versorgung mit Nahrung, Kleidung oder einem Schlafplatz kann es gelingen, Zugang zu Hilfesuchenden zu erhalten, sie über ihre Rechte aufzuklären und in Kontakt mit weiterführender Beratung zu bringen.

Durch die aufsuchende Arbeit ist eine niedrigschwellige Kontaktaufnahme möglich. Vor allem in den Einrichtungen der niedrigschwelligen Wohnungslosenhilfe kann fachlich und sprachlich kompetentes Personal entscheidend dazu beitragen, Menschen in besonders schwierigen Lebenslagen kompetent weiterzuvermitteln und mit Informationen zu versorgen.

⁶⁶ Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft, Migrationsfachdienste mit Adressverzeichnis, Berlin 2014, S. 4.

⁶⁷ Diakonie Deutschland, Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland, 2014, S. 7–8.

Exkurs: Bündnis Faire Arbeitsmigration in Baden-Württemberg⁶⁸

Das Bündnis Faire Arbeitsmigration besteht seit 2013 und ist ein Zusammenschluss von 23 zivilgesellschaftlichen Organisationen in Baden-Württemberg. Mitglieder sind unter anderem Fachberatungsstellen gegen Menschenhandel, die Beratungsstelle Faire Mobilität in Stuttgart, die katholische Betriebsseelsorge und Bahnhofsmissionen, die auch operativ in der Beratung ausgebeuteter Arbeitnehmerinnen und -nehmer tätig sind und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen.

Hinzu kommen Verbände wie der Deutsche Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg, die Diakonie Baden, der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt, der Landesfrauenrat, der AK Asyl sowie wohlfahrtsverbandliche Migrationsfachdienste. Auf strategischer Ebene finden ein- bis zweimal jährlich Bündnistreffen statt, die von einer Strategiegruppe vorbereitet werden. Diese erarbeitet zwischen den Sitzungen konkrete Vorhaben wie die Erstellung einer Ausstellung.

Gemeinsames Ziel und Gründungsimpuls ist, Gleichberechtigung und Menschenwürde in der Arbeitswelt einzuklagen und ein Bewusstsein für bestehende Ungerechtigkeit in Baden-Württemberg zu schaffen. Es soll ein Umlenken zu einer fairen Arbeitsmigration bewirkt werden. Dazu gehören faire Löhne und die gesellschaftliche Teilhabe von Arbeitsmigrantinnen und -migranten.

Um die Bekämpfung von Ausbeutung voranzubringen, sollen die Öffentlichkeit und politische Entscheidungsträger erreicht werden. Gemeinsam bringen die Bündnispartner das Thema in die gesellschaftliche und politische Diskussion mit ihren jeweiligen Erfahrungen ein.

Die gemeinsame Arbeit im Netzwerk führt dazu, dass die Beratungsangebote bekannter werden und Ratsuchende besser vermittelt werden können. Im Verbund werden Kampagnen, Veranstaltungen und Aktionen geplant, die öffentlichkeitswirksamer sind und von der Politik ernster genommen werden als Aktivitäten einzelner Bündnispartner. Durch das Bündeln der Kräfte, des Fachwissens und einer Vielzahl von Kontakten ist es gelungen, die Bekämpfung von Arbeitsausbeutung deutlich stärker zu profilieren.

⁶⁸ www.faire-arbeitsmigration.de/ (Stand: 19.07.2015) sowie Köhncke, Doris, Gemeinsam statt einsam – Vernetzung im Kampf gegen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Baden-Württemberg, in: KOK e.V., Menschenhandel in Deutschland – eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Praxis, Berlin 2015, S. 193-194.

Zusammenarbeit in Netzwerken

Wirksame Hilfestrukturen erfordern zwingend eine breite Vernetzung und Kooperation relevanter Organisationen, Institutionen und Beratungseinrichtungen. Sie dient dem Austausch und der Information sowie der gegenseitigen Unterstützung mit dem Ziel, die Ausbeutung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Deutschland zu verhindern. Aufgrund des Mangels an spezialisierten Beratungsstellen gegen Arbeitsausbeutung bis hin zu Menschenhandel ist eine enge Vernetzung und gegenseitige Weitergabe von Erfahrungen und Know-how von besonderer Bedeutung.

Wünschenswert ist eine Kooperation möglichst vieler Akteure, die mit potenziell Betroffenen von Arbeitsausbeutung in Kontakt kommen. Das Ziel sollten verbindliche lokale, regionale und überregionale Strukturen sein, die einen fachlichen Austausch und kollegiale Beratung trägerübergreifend institutionalisieren und sich auch auf politischer Ebene für die Rechte der ausgebeuteten Menschen einsetzen.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei eine Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, zum Beispiel religiösen Vereinen, politischen Interessenvertretungen und Begegnungs- und Kulturvereinen, die mehrheitlich von Menschen mit Migrationshintergrund getragen werden. Sie haben eine zentrale Begegnungs- und Vernetzungsfunktion und verfolgen mit ihrer Arbeit die Selbstbestimmung der ökonomischen und soziokulturellen Lebensbedingungen ihrer Mitglieder.⁶⁹

Da ausgebeutete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zumeist über wenige soziale Kontakte sowie unzureichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen und selten Zugang zu einer Beratungsstelle finden, sind Migrantenorganisationen und ausländische Communities von großer Bedeutung bei der Vermittlung von Rechten und Beratungsangeboten. Weitere Partner im Sozialraum, mit denen sich Beratungsstellen vernetzen sollten, sind unter anderem Gewerkschaften, Ärzte, die Menschen ohne Krankenversicherungsschutz behandeln, Rechtsanwälte und Einrichtungen der (Wohnungs-)Notfallversorgung.

Tipp für die Beratung

Beratungsstellen sollten die jeweiligen regionalen Ansprechpersonen bei den genannten Behörden kontaktieren und sich persönlich kennenlernen. Dies trägt zu deren Sensibilisierung bei, macht das eigene Beratungsangebot bekannt und erleichtert eine spätere Zusammenarbeit.

Zusätzlich zur Vernetzung auf zivilgesellschaftlicher Ebene ist ein weiterer Ausbau eines Netzwerkes mit staatlichen Stellen analog zu den Kooperationskonzepten im Bereich sexueller Ausbeutung notwendig. Relevante Akteure im Bereich der Arbeitsausbeutung sind unter anderem die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die Ordnungsämter, die Gewerbeaufsicht sowie die Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Die bereits bestehende Form der Runden Tische auf Länderebene sollte für den Bereich der Arbeitsausbeutung ergänzt beziehungsweise aufgebaut werden.

Tipp für die Beratung

Der Verein für Internationale Jugendarbeit (vij), das Diakonische Werk Bremen und die rumänische kirchliche Organisation Aidrom haben in einer länderübergreifenden Kooperation eine mehrsprachige Broschüre für arbeitssuchende Rumäninnen und Rumänen mit dem Titel „Wer informiert ist, ist geschützt“ erstellt. Sie enthält wichtige Informationen für die Arbeitssuche in Deutschland und weist auf mögliche Risiken hin⁷⁰: www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user_upload/redakteur/Europaeische_Projekte/informed_Broschuere_Arbeitsausbeutung.pdf

Gewerkschaftliche Beratungsstellen haben diese Veröffentlichung in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in verschiedenen Herkunftsländern weiterentwickelt und aktualisiert. Diese Broschüre ist unter dem Titel „Wissen ist Schutz“ erhältlich: www.faire-mobilitaet.de/informationen/publikationen

⁶⁹ Diakonie Deutschland, Bundesrahmenhandbuch Migrationsfachdienste, Berlin 2014, S. 27.

⁷⁰ Zum Erscheinungstermin bestand noch nicht die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für Unionsangehörige aus Rumänien und Bulgarien, die seit 1.1.2014 gilt.

Arbeitsausbeutung und Menschenhandel sind ein globales Problem. Eine internationale Vernetzung ist für eine erfolgreiche Bekämpfung unabdingbar. Bestehende Kontakte in Herkunftsländer beziehungsweise Transitländer sind von großer Bedeutung und sollten intensiviert werden, um die Lebenslagen der Menschen besser nachzuvollziehen, auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse hinzuwirken und gemeinsam präventiv vorzugehen.

Kooperationen auf europäischer Ebene sollten weiter etabliert werden. Mögliche Akteure sind Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und kirchliche Einrichtungen. Ziel sollte der Aufbau eines europaweiten, interdisziplinären Netzwerkes zivilgesellschaftlicher Organisationen sein.

Ausblick und Perspektiven⁷¹

Der Blick auf die derzeitigen Beratungsstrukturen für Betroffene von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel zeigt, dass noch keine flächendeckenden Unterstützungsangebote bestehen. Die Bundesregierung steht unter anderem aufgrund der Europaratskonvention gegen Menschenhandel sowie der EU-Menschenhandelsrichtlinie 2011/36 in der Pflicht, vor allem die Gruppe der besonders verletzlichen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ausbeutung zu schützen und ihnen zu ermöglichen, ihre Rechte und Ansprüche tatsächlich durchsetzen zu können. Eine flächendeckende funktionierende Beratungsstruktur ist hierfür eine wichtige Voraussetzung. Weitere betreffen gesetzgeberische und verwaltungsrechtliche Schritte, um Betroffene zu stärken.

Die Diakonie setzt sich gemeinsam mit ihren Beratungsstellen dafür ein, dass sich die verschiedenen Beratungsangebote für Betroffene von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel miteinander vernetzen und voneinander profitieren. Da es bislang nur wenige spezialisierte Beratungsstellen gibt, die sämtliche Anforderungen an eine ganzheitliche Beratung abdecken können, spricht vieles dafür, die verschiedenen Ansätze – einerseits mit Schwerpunkt auf der psychosozialen Beratung und Betreuung, andererseits mit Fokus auf die arbeits- und sozialrechtliche Beratung – miteinander zu verknüpfen, um je nach Einzelfall die von den Ratsuchenden gewünschte Unterstützung anbieten zu können.

Die Vielschichtigkeit der Ausbeutungsformen erfordert es, keine Engführung auf das Phänomen des Menschenhandels zuzulassen. Das Deutsche Institut für Menschenrechte und der KOK haben als gemeinsame Handlungsgrundlage für die Beratungsarbeit den „rechtebasierten Ansatz“ eingebracht. Er orientiert sich weniger an juristischen Abgrenzungen, sondern an den Bedarfen von „Beschäftigten in Ausbeutungssituationen oder Migrantinnen und Migranten in verletzlichen Situationen“.⁷²

Die Diakonie Deutschland teilt diesen Ansatz und tritt dafür gegenüber der Politik ein. Sie engagiert sich für die Rechte ausgebeuteter Menschen und strebt ein gemeinsames Vorgehen mit Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Akteuren an.

Die vorliegende Handreichung der Diakonie Deutschland ist ein Schritt in diese Richtung.

71 Tanis/Rabe, 2013, S. 60–62.

72 Tanis/Rabe, 2013, S. 61.

Kontakt

daten zur Vermittlung und Vernetzung

Im Folgenden finden Sie Kontakt- und Linkverweise zu Beratungsstrukturen, die ausgebeuteten Arbeitnehmerinnen und -nehmern gegebenenfalls Unterstützung bieten können.

Die Kontakte sind nach Beratungsangeboten gegliedert.

Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel

Der Bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e. V. (KOK) ist ein Zusammenschluss von Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel und Organisationen, die zu den Themen Menschenhandel und Gewalt an Migrantinnen arbeiten. Knapp ein Viertel der etwa 50 Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel befindet sich in diakonischer oder evangelischer Trägerschaft.

Die Fachberatungsstellen erreichen überwiegend Frauen, die sexuell ausgebeutet werden. Die Mehrzahl der Beratungsstellen betreut Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, vereinzelt auch Männer. Fachberatungsstellen, die ausschließlich betroffene Frauen betreuen, leiten männliche Betroffene nach Möglichkeit weiter.

Unter folgendem Link finden Sie die KOK-Mitgliedsorganisationen:

www.kok-gegen-menschenhandel.de/mitgliedsorganisationen-fachberatungsstellen.html

Kontakt

daten zu einigen Fachberatungsstellen:

agisra e. V.
Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen
Martinstr. 20a | 50667 Köln
info@agisra.org
www.agisra.org

Amnesty for Women e. V.
Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen
Schillerstr. 43 | 22767 Hamburg
info@amnestyforwomen.de
www.amnestyforwomen.de

BAN YING e. V. – Koordinations- und Beratungsstelle gegen Menschenhandel
Anklamer Str. 38 | 10115 Berlin
info@ban-ying.de
www.ban-ying.de

BBMeZ – Beratungsstelle für Betroffene von Menschenhandel und Zwangsprostitution
Blumenthalstraße 10 | 28209 Bremen
info@menschenhandel-bremen.de
www.menschenhandel-bremen.de

contra – Fachstelle gegen Frauenhandel in Schleswig-Holstein
Postfach 35 20 | 24034 Kiel
contra@frauenwerk.nordkirche.de
www.contra-sh.de

Dortmunder Mitternachtsmission e. V.
Dudenstr. 2–4 | 44137 Dortmund
mitternachtsmission@gmx.de
www.standort-dortmund.de/mitternachtsmission

Eine Welt Zentrum Herne
Beratungsstelle für Migrantinnen
Overwegstr. 31 | 44625 Herne
ewz-info@kk-ekvw.de
www.ewz-herne.de

Fachstelle für Opfer von Frauenhandel in der Frauenberatungsstelle Düsseldorf e. V.
Talstr. 22–24 | 40217 Düsseldorf
info@frauenberatungsstelle.de
www.frauenberatungsstelle.de

FIM – Frauenrecht ist Menschenrecht e. V.
Beratungs- und Informationszentrum für Migrantinnen
und ihre Familien
Varrentrappstraße 55 | 60486 Frankfurt /Main
info@fim-beratungszentrum.de
www.fim-frauenrecht.de

FreiJa – Aktiv gegen Menschenhandel
FreiJa Freiburg
Diakonieverein beim Diakonischen Werk Freiburg i. Br. e. V.
Schwarzwaldstr. 24 | 79102 Freiburg
freiJa@diakonie-freiburg.de
www.diakonie-freiburg.de

FreiJa Kehl
Diakonisches Werk im Evangelischen Kirchenbezirk Ortenau
Marktstraße 3 | 77694 Kehl
freiJa@diakonie-ortenau.de
www.diakonie-ortenau.de

Fraueninformationszentrum FIZ
Moserstr. 10 | 70182 Stuttgart
fiz@vij-stuttgart.de
www.vij-stuttgart.de

FairCare – Beratung für Frauen aus Osteuropa
im Fraueninformationszentrum FIZ
fiz@vij-stuttgart.de
[www.vij-stuttgart.de/unsere-angebote/
fraueninformationszentrum/faircare-beratung.html](http://www.vij-stuttgart.de/unsere-angebote/fraueninformationszentrum/faircare-beratung.html)

IN VIA KOFIZIA Nürnberg
Kontakt-, Förderungs- und Integrations-Zentrum
für außereuropäische Frauen und deren Familien
Harmoniestraße 16 | 90489 Nürnberg
kofiza@invia-nuernberg.de
www.invia-nuernberg.de

JADWIGA
Fachberatungsstelle für Opfer von Frauenhandel
Schwanthalerstr. 79, Rgb | 80336 München
muenchen@jadwiga-online.de
www.jadwiga-online.de

JADWIGA Nürnberg
Dammstr. 4 | 90443 Nürnberg
nuernberg@jadwiga-online.de
www.jadwiga-online.de

KARO e. V.
Beratungsstelle für Opfer von Menschenhandel,
Zwangsprostitution, sexueller und anderer Gewalt
Am unteren Bahnhof 12 | 08527 Plauen
office@karo-ev.de
www.karo-ev.de

KOBRA – Zentrale Koordinierungs- und Beratungsstelle für
Opfer von Menschenhandel
Verein Phoenix e. V.
Postfach 4762 | 30047 Hannover
info@kobra-beratungsstelle.de
www.kobra-beratungsstelle.de

KOBRAnet – Fachberatungsstelle für Opfer von
Menschenhandel
Postfach 12 01 05 | 01002 Dresden
info@kobranet.eu
www.kobranet.eu

KOOFRA e. V.
Koordinierungsstelle gegen Frauenhandel
Postfach 50 01 31 | 22701 Hamburg
info@koofra.de
www.koofra.de

Mitternachtsmission Heilbronn
Fachberatungsstelle für Opfer von Menschenhandel
Postfach 26 38 | 74016 Heilbronn
mitternachtsmission@diakonie-heilbronn.de
[www.diakonie-heilbronn.de/was-wir-bieten/unsere-abteilungen/
beratungsstelle-fuer-frauen/fachberatungsstelle-fuer-betroffene-
von-menschenhandel.html](http://www.diakonie-heilbronn.de/was-wir-bieten/unsere-abteilungen/beratungsstelle-fuer-frauen/fachberatungsstelle-fuer-betroffene-von-menschenhandel.html)

NADESCHDA
Frauenberatungsstelle für Opfer von Menschenhandel
Bielefelder Str. 25 | 32051 Herford
info@nadeschda-owl.de

Für Informationen zu Fachberatungsstellen und Projekten
zum Thema Menschenhandel können Sie folgende An-
sprechpersonen der Diakonischen Werke kontaktieren:

Diakonisches Werk der Ev. Landeskirche in Baden e. V.
Ingrid Reutemann
Vorholzstr. 3 | 76137 Karlsruhe
reutemann@diakonie-baden.de
www.diakonie-baden.de

Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche in Bayern
Landesverband der Inneren Mission e. V.
Barbara Christian
Pirckheimerstr. 6 | 90408 Nürnberg
christian@diakonie-bayern.de
www.diakonie-bayern.de

Diakonisches Werk Bremen e. V.
Angela Hesse
Contrescarpe 101 | 28195 Bremen
hesse@diakonie-bremen.de
www.diakonie-bremen.de

Migrationsfachdienste Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, Jugendmigrationsdienste und Flüchtlingsberatung

Von den etwa 2.000 Migrationsfachdiensten in Deutschland befinden sich etwa 600 in diakonischer Trägerschaft. Sie wenden sich an Neuzugewanderte, Flüchtlinge und generell an Menschen mit Migrationshintergrund und fördern ihre gesellschaftliche Teilhabe.

Folgender Link führt zu einer Publikation mit dem Verzeichnis der diakonischen Migrationsfachdienste mit Kontaktdaten. Sie stellt die Migrationsfachdienste der Diakonie vor, erläutert Beratungs- und Unterstützungsangebote und regt zur Vernetzung an, um Ratsuchenden Unterstützung zu bieten:
www.diakonie.de/media/2014-10_Diakonie_Broschuere_Migration_web.pdf

Für eine Orientierung zum jeweiligen Profil und Angebot der Migrationsfachdienste können Sie die Ansprechpersonen in den Diakonischen Werken kontaktieren:

Diakonisches Werk der Ev. Landeskirche in Baden e. V.
Jürgen Blechinger
Vorholzstr. 3 | 76137 Karlsruhe
juergen.blechinger@ekiba.de
www.ekiba.de/html/content/migration.html

Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche in Bayern
Landesverband der Inneren Mission e. V.
Lisa Scholz, Helmut Stoll
Pirckheimerstr. 6 | 90408 Nürnberg
stoll@diakonie-bayern.de
www.diakonie-bayern.de

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e. V.
Ingrid Lühr
Paulsenstr. 55/56 | 12163 Berlin
luehr.i@dwbo.de
www.dwbo.de

Diakonisches Werk Bremen e. V.
Angela Hesse
Contrescarpe 101 | 28195 Bremen
hesse@diakonie-bremen.de
www.diakonie-bremen.de

Diakonisches Werk Hamburg
Landesverband der Inneren Mission e. V.
Dr. Dirk Hauer, Bettina Clemens
Königstr. 54 | 22767 Hamburg
hauer@diakonie-hamburg.de
www.diakonie-hamburg.de

Diakonisches Werk evangelischer Kirchen in
Niedersachsen e. V.
Wolfgang Reiter
Ebhardtstr. 3 A, Lutherhaus | 30159 Hannover
wolfgang.reiter@diakonie-nds.de
www.diakonie-in-niedersachsen.de

Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau
und Kurhessen-Waldeck e. V.
Geschäftsstelle Frankfurt am Main
Andreas Lipsch, Martha Prassiadou-Kara, Hildegund Niebch
Ederstr. 12 | 60486 Frankfurt
andreas.lipsch@diakonie-hessen.de
www.diakonie-hessen.de

Geschäftsstelle Kassel
Eugen Deterding
Kölnische Str. 136 | 34119 Kassel
eugen.deterding@diakonie-hessen.de
www.diakonie-hessen.de

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V.
Ökumenische Diakonie, Migration und Flucht
Tatjana Stein
Körnerstr. 7 | 19055 Schwerin
Stein@diakonie-mv.de
www.diakonie-mv.de

Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in
Mitteldeutschland e.V.
Antje Roloff
Merseburger Str. 44 | 06110 Halle/S.
roloff@diakonie-ekm.de
www.diakonie-mitteldeutschland.de

Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e.V.
Landesverband Oldenburg
Theo Lampe
Kastanienallee 9-11 | 26121 Oldenburg
theo.lampe@diakonie-ol.de
www.diakonie-oldenburger-land.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz e.V.
Reinhard Schott
Karmeliterstr. 20 | 67346 Speyer
reinhard.schott@diakonie-pfalz.de
www.diakonie-pfalz.de

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
Geschäftsstelle Düsseldorf
Manfred Hoffmann, Karin Asboe, Ioanna Zacharaki
Lenastr. 41 | 40470 Düsseldorf
m.hoffmann@diakonie-rwl.de
www.diakonie-rwl.de

Geschäftsstelle Münster
Dietrich Eckeberg
Friesenring 32/34 | 48147 Münster
d.eckeberg@diakonie-rwl.de
www.diakonie-westfalen.de

Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens e.V.
Albrecht Engelmann
Obere Bergstr. 1 | 01445 Radebeul
migration@diakonie-sachsen.de
www.diakonie-sachsen.de

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein
Landesverband der Inneren Mission e.V.
Doris Kratz-Hinrichsen, Andrea Dobin, Renate Wegner
Kanalufer 48 | 24768 Rendsburg
kratz-hinrichsen@diakonie-sh.de
www.diakonie-sh.de

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in
Württemberg e.V.
Birgit Susanne Dinzinger, Inge Mugler
Heilbronner Str. 180 | 70191 Stuttgart
dinzinger.b@diakonie-wuerttemberg.de
www.diakonie-wuerttemberg.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit
BAG EJSA e.V.
Bereichsleitung Migration/Integration
Walter Weissgärber
Wagenburgstraße 26-28 | 70184 Stuttgart
weissgaerber@bagejsa.de
www.bagejsa.de

Niedrigschwellige Anlaufstellen Bahnhofsmissionen – Wohnungslosenhilfe – Tagesaufenthalte und weitere

Auf der Seite der zentralen Homepage der Bahnhofsmission lässt sich über den folgenden Link die nächstgelegene von etwa 100 Bahnhofsmissionen in Deutschland finden:
www.bahnhofsmission.de/Zur-naechsten-Bahnhofsmission.5.0.html?&woher=3

An einigen Standorten bestehen besondere Beratungsangebote zum Thema Arbeitsausbeutung:

IN VIA – Bahnhofsmission Karlsruhe – Angebot Cosmobile
Haushaltshilfen (CoHa II)
Ansprechperson: Ursula Zetzmann
Bahnhofplatz 1 | 76137 Karlsruhe
ursula.zetzmann@invia-freiburg.de
www.bahnhofsmission-karlsruhe.de/projekt-fuer-cosmobile-haushaltshilfen/das-projekt/

Im Bereich der Wohnungslosenhilfe lassen sich Angebote im niedrigschwelligen Bereich über die Mitglieder des Evangelischen Fachverbandes Existenzsicherung und Teilhabe. Wohnungsnotfall – und Straffälligenhilfe (EBET) finden:
www.evangelische-obdachlosenhilfe.de/index.php/mitglieder.html

Gewerkschaftliche Beratungsstellen

Das Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes und weiterer Projektpartner umfasst sechs Beratungsstellen in deutschen Großstädten. Das Angebot richtet sich an Unionsangehörige und bietet eine erste arbeits- und sozialrechtliche Beratung für mobile Beschäftigte:

Beratungsstelle Faire Mobilität in Berlin
DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg | Keithstr. 1–3 | 10787 Berlin
www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/?tab=tab_0_2#tabnav

Beratungsstelle Faire Mobilität in Dortmund
ver.di Haus | Königswall 36 | 44137 Dortmund
www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/?tab=tab_0_4#tabnav

Beratungsstelle Faire Mobilität in Frankfurt
DGB Haus 1, Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77 |
60329 Frankfurt a. M.
www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/?tab=tab_0_6#tabnav

Beratungsstelle Faire Mobilität in Hamburg
Arbeit und Leben Hamburg
Besenbinderhof 59 | 20097 Hamburg
www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/?tab=tab_0_8#tabnav

Beratungsstelle Faire Mobilität in München
DGB Bayern | Haus C 5.15 | Schwanthalerstraße 64 |
80336 München
www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/?tab=tab_0_10#tabnav

Beratungsstelle Faire Mobilität in Stuttgart
Betriebsseelsorge S 21
Nikolausstraße 17 | 70190 Stuttgart
www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen/?tab=tab_0_12#tabnav

Weitere Beratungsstellen für mobile Beschäftigte aus der Europäischen Union sind:

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte
DGB Berlin-Brandenburg | Keithstraße 1–3 | 10787 Berlin
beratung-eu@dgb.de
www.berlin-brandenburg.dgb.de/beratung/eb

In Niedersachsen bestehen Beratungsstellen für mobile Beschäftigte der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN GmbH in Braunschweig, Hannover und Oldenburg
www.mobile-beschaefigte-niedersachsen.de

Antidiskriminierung in der Arbeitswelt Bremen
info@ada-bremen.de
www.ada-bremen.de/kontakt/

Insbesondere für Menschen, die ohne Aufenthaltserlaubnis und/oder Arbeitserlaubnis in Deutschland arbeiten, gibt es in einigen Großstädten ehrenamtliche Beratungsangebote:

ver.di Arbeitskreis Undokumentierte Arbeit Berlin
beratung.AK@dgb.de
www.berlin-brandenburg.dgb.de/beratung/ak-undokumentierte-arbeit

MigrAr Frankfurt am Main – Gewerkschaftliche Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten in prekären Arbeitsverhältnissen mit und ohne Papiere
kontakt@migrar-ffm.de
www.migrar-ffm.de

Das Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (BGMA) bietet in zwei Bundesländern Beratungsangebote in Frankfurt/Oder und Potsdam durch den DGB Berlin-Brandenburg sowie in Nordrhein-Westfalen durch die Migrationsdienste der Diakonie Wuppertal an:
www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/

Abkürzungsverzeichnis

AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AentG	Arbeitnehmerentsendegesetz
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BGMA	Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung
BrKA	Bundeskriminalamt
DIRM	Deutsches Institut für Menschenrechte
EU	Europäische Union
EWV	Europäischer Wirtschaftsraum
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
JMD	Jugendmigrationsdienste
KOK	Koordinierungskreis gegen Menschenhandel
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MBE	Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
MH/A	Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung
MH/S	Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
MiLoG	Mindestlohngesetz
OEG	Opferentschädigungsgesetz
RDG	Rechtsdienstleistungsgesetz
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
vij	Verein für Internationale Jugendarbeit
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Glossar

A-1-Bescheinigung – Dieses Dokument wird im Fall einer Entsendung auf Antrag vom Sozialversicherungsträger des Heimatlandes ausgestellt und bestätigt bis zu 24 Monate, dass die Inhaberin oder der Inhaber den Rechtsvorschriften des Staates unterliegt, aus dem sie oder er entsendet wurde. Dies betrifft unter anderem den Krankenversicherungsschutz.

Drittstaatsangehörige / Drittstaater – Bürgerinnen und Bürger aus Staaten, die nicht der Europäischen Union beziehungsweise dem Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz angehören

Europäischer Wirtschaftsraum – Verbund der EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen und Liechtenstein, zwischen denen uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit besteht

Illegalisierte Menschen – Personen ohne Aufenthaltstitel und Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit

Migrationsfachdienste – Übergreifende Bezeichnung für die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), die Jugendmigrationsdienste (JMD) sowie die Flüchtlingsberatung

Schuldknechtschaft – Schulden beziehungsweise angebliche Schulden, die bei einer Vermittlungsperson oder einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber abbezahlt werden müssen, zum Beispiel für Unterkunft, Verpflegung, Vermittlung

Undokumentierte Arbeit – Arbeit, die von Personen verrichtet wird, die keine Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis oder keinen Vertrag besitzen

Unionsangehörige / Unionsbürgerinnen und Unionsbürger – Staatsangehörige der Europäischen Union

Literatur

Arbeitskreis Undokumentierte Arbeit, Tätigkeitsbericht 2009-2014, ver.di Berlin-Brandenburg, Berlin 2015.

Bundeskriminalamt (BKA), Bundeslagebild Menschenhandel 2013, Wiesbaden 2013.

Bundesministerium des Innern, Migrationsbericht 2013 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Berlin 2015.

Bundesministerium für Arbeit (BMAS), Grünbuch Arbeiten 4.0. Arbeit weiter denken, Berlin 2015.

Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, Merkblatt 7, Stand: Januar 2015.

Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werk- und selbstständigen Dienstverträgen sowie anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes, AÜG 10, Stand: 12/2011.

Cyrus, Norbert/ Vogel, Dita/ de Boer, Katrin, Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Eine explorative Untersuchung zu Erscheinungsformen, Ursachen und Umfang in ausgewählten Branchen in Berlin und Brandenburg – im Auftrag des Berliner Bündnisses gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, Berlin 2010.

Cyrus, Norbert, Unterstützung für Opfer von Menschenhandel – Einführung in ausgewählte Aspekte des Forschungsstandes, in: BMAS (Koordination: KOK), Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung, Berlin 2011, S. 345-356.

Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin 2012.

Diakonie Deutschland, Bundesrahmenhandbuch Migrationsfachdienste, Berlin 2014.

Diakonie Deutschland, Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft, Migrationsfachdienste mit Adressverzeichnis, Berlin 2014.

Diakonie Deutschland, Handreichung zur Neuregelung des Rechtsberatungsgesetzes, Diakonie Text 08.2008, Stuttgart 2008.

Diakonie Deutschland, Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland: Freizügigkeitsrecht und Anspruch auf Sozialleistungen, Diakonie Text 06.2014, Berlin 2014.

Fischer-Lescano, Andreas/ Kocher, Eva/ Nasibi, Ghazaleh (Hg.), Arbeit in der Illegalität. Die Rechte von Menschen ohne Aufenthaltspapiere, Frankfurt am Main 2012.

Follmar-Otto, Petra/ Rabe, Heike, Menschenhandel in Deutschland. Die Menschenrechte der Betroffenen stärken, Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), Berlin 2009.

Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), Wenig Rechte, wenig Lohn. Wie Unternehmen Werkverträge (aus) nutzen, Hamburg 2012.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V., Abschlussbericht „Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg“ an das Ministerium für Arbeit- und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, Tübingen 2014.

International Labour Organization (ILO), Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour, Geneva 2014.

Kirstein, Katrin Inga, Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz und der gesetzlichen Unfallversicherung. Betroffenen von Ausbeutung und Gewalt zu ihren Rechten verhelfen. Eine Handreichung für Beratungsstellen, Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), Stiftung Erinnerung Verantwortung Zukunft (evz), Berlin 2013.

Köhncke, Doris, Gemeinsam statt einsam – Vernetzung im Kampf gegen Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Baden-Württemberg, in: KOK e. V., Menschenhandel in Deutschland – eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Praxis, Berlin 2015, S. 193-194.

Komitowski, Doritt, Wissen ist Schutz! Was Sie wissen sollten, um in Deutschland erfolgreich zu arbeiten, DGB-Bundesvorstand, 2. Auflage, Berlin 2015.

Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK), Handbuch zur Aus- und Fortbildung und Qualitätssicherung für Fachberatungsstellen für Betroffene von Frauen-/ Menschenhandel. Teil 2. Rechtliche Grundlagen, Berlin 2012.

Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK), Kurz-Stellungnahme des KOK zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung (BR-Drs. 642/14 vom 29.12.2014) vom 21.01.2015.

Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK), Menschenhandel in Deutschland – eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Praxis, Berlin 2015.

Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK), Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, Berlin 2014.

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz/ Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (BGMA), Die Rechte der Betroffenen. Warum ist es wichtig, Opfer von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung und Ausbeutung in illegaler Beschäftigung zu erkennen?, Mainz 2015.

Molitor, Carmen, Geschäftsmodell Ausbeutung. Wenn europäische Arbeitnehmer_innen um ihre Rechte betrogen werden, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2015.

Neundorf, Kathleen, Arbeitsmarktzugangsrechte für Drittstaatsangehörige, in: Migration und Soziale Arbeit, Ausgabe 03, Jahr 2014, S. 221-228.

Rabe, Heike/ Kamp, Manuela, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ihren Rechten verhelfen. Eine Handreichung für Beratungsstellen, Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), Stiftung Erinnerung Verantwortung Zukunft (evz), 2. Auflage, Berlin 2012.

Schreiner, Patrick, Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen – Arbeitsmigration zwischen prekärer Beschäftigung und Ausbeutung, in: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, Gleiche Arbeit, gleiche Rechte? Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen, Hannover 2014, S. 4-22.

Tanis, Naile/ Rabe, Heike, Menschenhandel als Menschenrechtsverletzung. Strategien und Maßnahmen zur Stärkung der Betroffenenrechte, Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK)/ Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR)/ Stiftung Erinnerung Verantwortung Zukunft (evz), Berlin 2013.

Verein für internationale Jugendarbeit (vij)/ Diakonisches Werk Bremen/ Aidrom/ Lampas Foundation, Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. Praktische Tipps für Beratungsstellen, Bukarest 2013.

Verein für internationale Jugendarbeit (vij)/ Diakonisches Werk Bremen/ Aidrom/ Lampas Foundation, Wer informiert ist, ist geschützt: Was muss ich wissen, um in Deutschland sicher zu arbeiten?, Bukarest 2013.

Vogel, Dita, Menschen ohne Aufenthaltsstatus in der Erwerbsarbeit: Eine sozialwissenschaftliche Einführung, in: Fischer-Lescano, Andreas/ Kocher, Eva/ Nassibi, Ghazaleh (Hg.), Arbeit in der Illegalität. Die Rechte von Menschen ohne Aufenthaltspapiere, Frankfurt am Main 2012, S. 13-37.

Voigt, Claudius, Leitfaden Arbeitserlaubnisrecht für Flüchtlinge und MigrantInnen, Flüchtlingsrat Niedersachsen e. V., 7. Auflage, Hildesheim 2015.

Voigt, Claudius, Schutzlos oder gleichgestellt? Der Zugang zum Gesundheitssystem für Unionsbürger und ihre Familienangehörigen, Paritätischer Gesamtverband, Berlin 2014.

Weiser, Barbara, Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen. Unter welchen Voraussetzungen dürfen Asylsuchende, Flüchtlinge sowie Migrantinnen und Migranten mit Duldung arbeiten und welche Möglichkeiten der Förderung gibt es?, Informationsverbund Asyl und Migration, 2. Auflage, Berlin 2014

Wodke, Brigitta, ‚Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung‘ – Wo stehen wir?, in: Heinrich Böll Stiftung, Welcome to Germany IV. Menschenhandel in Deutschland. Heimatkunde Dossier, Berlin 2014, S. 28-38.

**An der Erstellung der Handreichung
haben in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe
der Diakonie Deutschland mitgewirkt:**

Christian Bakemeier Bahnhofsmision
Johannes Brandstätter Migrationspolitische Grundsatzfragen
Britta Fischer Geschäftsführerin Arbeitsrechtliche
 Kommission der Diakonie Deutschland
Dr. Sigrid Gronbach Mitarbeitervertretung
Lorenz Hoffmann Projekt Menschenhandel zum
 Zweck der Arbeitsausbeutung
Sebastian Ludwig Flüchtlings- und Asylpolitik
Anke Soll-Paschen Migration, Integrationsberatung
 und -begleitung
Katharina Stamm Migrationsspezifische Rechtsfragen
 und Internationale Migration
Johanna Thie Hilfen für Frauen
Elena Weber Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

In arbeitsrechtlichen Fragen hat Rechtsanwältin
Manuela Kamp beratend mitgewirkt.

Die Diakonie Deutschland dankt den Beratungsstellen für die
 Fallbeispiele und wichtige Hinweise bei der Erstellung der
 vorliegenden Handreichung.

Impressum

Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband
 Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.
 Caroline-Michaelis-Straße 1, 10115 Berlin
 diakonie@diakonie.de, www.diakonie.de

Kontakt und Information

Lorenz Hoffmann
 Projekt Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung
 Zentrum Migration und Soziales
 E-Mail: lorenz.hoffmann@diakonie.de
 E-Mail: migration@diakonie.de

Artikel-Nummer 56003
 © 2015, 1. Auflage

Satz: COXORANGE Kreative Gesellschaft
Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Diese Publikation wurde aus Mitteln der Glücksspirale gefördert.



**Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband**

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e. V.

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Telefon +49 30 652 11-0

Telefax +49 30 652 11-3333

diakonie@diakonie.de

www.diakonie.de