

Menschenhandels-
mo-Protokolls
verbung, Beförderung
den Empfang von Pe
nwendung von Gewa
durch Entführung, Be

MENSCHENHANDEL ZUM ZWECK
DER ARBEITSAUSBEUTUNG

TRAININGSHANDBUCH



GEFÖRDERT VON:



Gestaltung: 3DeSIGN

Juni 2012

Kontakt

Internationale Organisation für Migration (IOM) Deutschland

Projektleitung des BBGM- Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung

Koordination des Handbuchs: Marianne Bielecka

Wallstraße 69

10179 Berlin

Tel.: 030 27 87 78 11

Fax: 030 27 87 78 99

E-Mail: iom-germany@iom.int

Internet: <http://www.iom.int/germany/>

Dieses Handbuch wurde als Teil des Projektes “BBGM – Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung” erstellt. Das Projekt ist Teil des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“, gefördert durch das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF). Dem BBGM gehören der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die Internationale Organisation für Migration (IOM) und die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen an.

www.gegen-menschenhandel.de

Alle Rechte vorbehalten. Eine Vervielfältigung im Ganzen oder in Teilen ist nur mit schriftlicher Erlaubnis des Herausgebers gestattet. Einzelne Modulbeschreibungen können mit schriftlicher Quellenangabe kopiert und für Schulungszwecke genutzt werden.

PROJEKTPARTNER:



EINFÜHRUNG EINFÜHRUNG EINFÜHRUNG

VORWORT

Das Engagement gegen Menschenhandel ist keine Frage des Ermessens. Menschenhandel ist eine schwerwiegende Verletzung individueller Rechte, die in keinem Staat dieser Welt geduldet werden kann. Dies machen international gültige Übereinkünfte, wie beispielsweise das Zusatzprotokoll des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die grenzüberschreitende, organisierte Kriminalität, das sog. „Palermo-Protokoll“ zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels von 2000 deutlich. Aber auch eine große Zahl regionaler und nationaler Rechtsinstrumente zur Bekämpfung des Menschenhandels zeigen, dass Staaten, Wirtschaft und Zivilgesellschaft hier in der Pflicht stehen.

Aber es reicht nicht aus, Gesetze zu verabschieden. Das hat unter anderem der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte 2010 in seinem Urteil *Rantsev vs. Zypern und Russland* deutlich gemacht. Gesetze müssen umgesetzt werden, sowohl in staatlichem Handeln, beispielsweise bei den Ermittlungen gegen Menschenhändlerinnen und -händler und der dafür nötigen transnationalen Zusammenarbeit, als auch im effektiven Schutz von Betroffenen und der Prävention von Menschenhandel. Dieser Schutz setzt voraus, dass Menschenhandel als solcher erkannt und im Sinne der Betroffenen gehandelt wird.

Dafür ist es erforderlich mit Akteuren zusammenzuarbeiten, die mit Betroffenen in Kontakt kommen können. Da Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung eine Vielzahl von Wirtschaftsbereichen betrifft, sind die Akteure zahlreich. Neuere internationale Rechtsvorschriften, wie beispielsweise die 2008 in Kraft getretene Konvention des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels, verpflichten die Unterzeichnerstaaten, für eine ausreichende Schulung der hierfür relevanten Behörden zu sorgen.

Das Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung (BBgM) ist ein Zusammenschluss des DGB Berlin-Brandenburg, der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Internationalen Organisation für Migration (IOM). Dieses Bündnis ist mit dem Ziel angetreten, die Aufmerksamkeit auf die Phänomene Menschenhandel und Arbeitsausbeutung zu lenken und gleichzeitig die Handlungskompetenz von Fachpersonal „vor Ort“ zu stärken. Hierzu zählen Beschäftigte staatlicher Stellen ebenso wie zivilgesellschaftlicher Organisationen.

Im Rahmen des BBgM haben wir eine Reihe modellhafter Schulungen für unterschiedliche Zielgruppen wie zum Beispiel zivilgesellschaftliche Beratungsstellen, Gewerkschaftsmitglieder, Polizei und Ausländerbehörden veranstaltet. Hierbei wurde den Teilnehmenden die Gelegenheit gegeben, bereits vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen zu reflektieren und auszubauen. Zugleich haben wir Aspekte der Antidiskriminierung eingeführt und einen Diversity-Ansatz verfolgt, um einen vorurteilsfreien Umgang mit Betroffenen von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung zu ermöglichen. Die gesammelten Erfahrungen zu Methodik und Inhalt der Trainings sind der Eckpfeiler dieses Trainingshandbuches.

Durch die Veröffentlichung dieses Handbuches möchten wir innerhalb der Reihen der Bündnispartner und darüber hinaus zu weiteren Trainings anregen. Und jenseits von Schulungen ist das Handbuch auch als Informationsquelle nutzbar. In letzter Konsequenz möchten wir dazu beitragen, dass durch gestiegene Aufmerksamkeit von Fachpersonal Menschenhandel und Arbeitsausbeutung verhindert werden und sich gute Arbeitsbedingungen sowohl für inländische als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund in allen Wirtschaftsbereichen durchsetzen.

Sabine Baun
ILO Berlin

Dr. Robin Schneider
*Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Frauen*

Argentina Szabados
IOM Deutschland

Doro Zinke
DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

DANKSAGUNG

Inhaltliche Grundlagen für dieses Handbuch bildeten bereits bestehende Arbeits – und Trainingsvorlagen der Internationalen Arbeitsorganisation, vorrangig das ILO Handbook for Labour Inspectors „Forced Labour and Human Trafficking“ und die Counter-Trafficking Training Modules „Tackling Trafficking in Ireland – What Can You Do?“ der Internationalen Organisation für Migration. Diese wurden für das Handbuch unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus den Projektaktivitäten des BBGM für den deutschen Kontext angepasst, erweitert und in weiten Teilen auch neu verfasst.

Für die Begutachtung des didaktischen Aufbaus, der zielgruppenspezifischen Angemessenheit sowie der Methodik des Handbuchs aus pädagogischer Sicht danken wir Prof. Dr. Ortfried Schäffter, der uns mit wertvollen Hinweisen und Kommentaren als Gutachter und Sachverständiger der Erwachsenenbildung zur Verfügung stand.

Wir danken Daniel Weber des DGB Bildungswerkes und Jürgen Schlicher von DiversityWorks, die für unsere Zwecke Schulungsmodule zur interkulturellen Kompetenz und Antidiskriminierung konzipiert beziehungsweise angepasst haben, und uns für die Überarbeitung dieser Module im Rahmen der Erstellung dieses Handbuchs unterstützten.

Insbesondere möchten wir den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie den Referentinnen und Referenten unserer Modellschulungen danken. Sie sind unseren Inhalten mit Interesse, Zeit und Engagement begegnet und gestatteten uns durch ihre Beiträge Einsichten in ihre Tätigkeitsfelder und Erfahrungswerte. Ihre Mitarbeit ermöglichte diese Modellschulungen und ihr konstruktives Feedback trug zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Schulungen bei.

Nicht zuletzt gilt unser Dank auch den Autorinnen und Autoren des Handbuchs sowie weiteren Beitragenden, die mit viel Einsatz Kapitel für Kapitel entwarfen, kommentierten, überarbeiteten, reflektierten, diskutierten oder korrigierten (alphabetisch geordnet): Marianne Bielecka, Olga Chala, Bettina Domer, Volker Meier, Ildikó Pallmann, Anne Pawletta, Philipp Schwertmann und Katrin Strohmaier.

DAS BERLINER BÜNDNIS GEGEN MENSCHENHANDEL ZUM ZWECK DER ARBEITSAUSBEUTUNG (BBGM)

Das BBgM wurde 2009 auf Initiative der Internationalen Organisation für Migration (IOM) ins Leben gerufen. Bündnispartner sind der DGB Berlin-Brandenburg, die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen, die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die IOM. Das BBgM wird bis 2012 im Rahmen des XENOS-Programmes „Integration und Vielfalt“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Ziel des BBgM ist es, zu einer besseren und umfassenderen Wahrnehmung von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung als Menschenrechtsverletzung und als diskriminierende Praxis in der Arbeitswelt beizutragen und auf einen umfassenden Ansatz zur Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung für die Region Berlin-Brandenburg hinzuwirken. Organisationen, Institutionen und Berufsgruppen sollen im Rahmen der Bündnisarbeit für das Phänomen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sensibilisiert werden. Insbesondere sollen Personen, die mit (potentiell) Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Kontakt kommen können, in die Lage versetzt werden,

- Betroffenen zu helfen, einen Ausweg aus der Menschenhandelssituation zu finden,
- Betroffene zu unterstützen, ihre Menschenrechte und die Rechte aus ihrer Arbeit einzufordern,
- die Strafverfolgung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu verbessern,
- für die genannten Handlungen einen kooperativen Ansatz mit anderen relevanten Akteuren zu entwickeln.

Zielgruppen des BBgM sind Migrations-, Arbeits- und Gesundheitsberatungsstellen, Migrantenselbstorganisationen, Gewerkschaften, Polizei, Zoll, Staatsanwaltschaft, und andere Landes- und Bundesbehörden.

Im Rahmen der Bündnisarbeit wurden unter anderem Fachtagungen und Workshops veranstaltet, Schulungen für die genannten Zielgruppen durchgeführt, Informationsmaterialien für Betroffene erstellt und mittels einer Öffentlichkeitskampagne auch die breitere Öffentlichkeit auf die Phänomene Menschenhandel und Arbeitsausbeutung hingewiesen. Die Aktivitäten und Resultate der Bündnisarbeit sind auf der Internetseite www.gegen-menschenhandel.de einzusehen.

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis	11
Allgemeiner Teil	12
I. Einleitung	14
II. Überblick: Was ist Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung?	16
a. Hintergrund und Definition von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung	16
b. Abgrenzung zu Menschenschleusung/Menschenschmuggel und das Verhältnis zu Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung	21
III. Rechtsrahmen	25
a. Internationaler Rechtsrahmen	25
b. Europäischer Rechtsrahmen: Europarat und Europäische Union	27
c. Rechtsrahmen in Deutschland	33
IV. Ausmaß von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung	38
V. Von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung betroffene Branchen	38
a. Betroffene Branchen	40
b. Die Rolle von privaten Rekrutierungsagenturen und Subunternehmen	45
VI. Identifizierung von potentiell Betroffenen	47
a. Verletzbare Personengruppen	47
b. Identifizierung von Betroffenen	50
c. Indikatoren von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung	54
d. Umgang mit Betroffenen	56
VII. Kooperationspartner	59
a. Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteuren	59
b. Prävention von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel	67
Schulungen	70
I. Hintergrund der Schulungen	72
II. Reduktion von Zugangsbarrieren zu potentiell Betroffenen	74
III. Handlungskompetenz in der Prävention und Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung stärken – Schulungen und Trainings für ausgewählte Zielgruppen	75
a. MitarbeiterInnen von gewerkschaftlichen und nicht-gewerkschaftlichen Beratungsstellen	75
b. Schulungen für Gewerkschaftsmitglieder	77

c. Schulungen für Arbeitskolleginnen und -kollegen	79
d. Schulungen für Ermittlungsbehörden	81
e. Schulungen für Ausländerbehörden	83
Module	86
Modul 1: Prequestionnaire – Abfrage des Wissensstandes der Teilnehmenden	88
Modul 2: Kurzeinführung in die Thematik Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung	89
Modul 3: Überblick über das Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht	90
Modul 4: Kurzeinführung in die Thematik „Interkulturelle Sensibilisierung“	91
Übung 1: Reflektion zum Thema Kultur (Bi-Pol Spiel)	91
Übung 2: Eigenkulturelle Prägung und Fremdwahrnehmung	92
Übung 3: Kultursimulation/ Wahrnehmungsübung „Sunnies und Moonies“	93
Modul 5: Antidiskriminierung	95
Blue Eyed Training	95
Modul 6: Kurzfilm über die Situation von Betroffenen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel	96
Modul 7: Fallbearbeitung	98
Übung: Fallbearbeitung in Gruppenarbeit	98
Modul 8: Abgrenzung zu Menschenschmuggel und das Verhältnis zu Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung	99
Modul 9: Präventionsmaßnahmen und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteuren	100
Vorstellung von Handlungsmöglichkeiten und Anlaufstellen	100
Übung: Verhütung von Zwangsarbeit und Kooperationsmöglichkeiten	101
Arbeitsmaterialien und Anhang	102
Literaturverzeichnis	103

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BBGM	Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BKA	Bundeskriminalamt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EG	Europäische Gemeinschaft
EK	Europäische Kommission
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
ESF	Europäischer Sozialfond
ETUC	European Trade Union Confederation
EU	Europäische Union
EVW	Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
GAD	Gewerbeaußendienst
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
ILO	International Labour Organization
IOE	International Organization of Employers
IOM	International Organization for Migration
ITUC	International Trade Union Confederation
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations
KOK	Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess
LKA	Landeskriminalamt
MH	Menschenhandel
MH/A	Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung
MigrAr	Beratungsstelle „Migration und Arbeit“
NGO	Non-Governmental Organization
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch

SchwarzArbG	Schwarzarbeitsgesetz
UN	United Nations
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime
UPR	Universal Periodic Review
USD	US-Dollar
Ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
WTO	World Trade Organization
XENOS	Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“

ABBILDUNGEN & INFORMATIONSKÄSTEN

Abbildung 1	Pyramide ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse <i>Seite 20</i>
Abbildung 2	Schätzung zur Anzahl der Betroffenen von Menschenhandel (nach Weltregion) <i>Seite 38</i>
Abbildung 3	United Nations Office on Drugs and Crime <i>Seite 38</i>

Infokasten 1	Definition des Begriffs Menschenhandel in Art. 3 des Palermo-Protokolls
Infokasten 2	Arbeitsausbeutung im Schlachthof
Infokasten 3	Arbeitsausbeutung auf einer Erdbeerplantage
Infokasten 4	Indikatoren für Zwang des ILO-Sachverständigenausschusses
Infokasten 5	Beispiel für Opfer von Menschenhandel, die eine reguläre Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis hatten
Infokasten 6	Kurzübersicht zur Einforderung von zivilrechtlichen Ansprüchen
Infokasten 7	Baugewerbe
Infokasten 8	Landwirtschaft
Infokasten 9	Häusliche Dienstleistung
Infokasten 10	Unsicherer Aufenthaltsstatus als Risikofaktor für Arbeitsausbeutung
Infokasten 11	Mangelnde Fähigkeit / mangelnder Wille zur Selbstidentifizierung
Infokasten 12	Kontrolle von irregulärer Beschäftigung
Infokasten 13	Beispielfragen, um mehr über mögliche Anzeichen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in einem Fall zu erfahren
Infokasten 14	Grundsätze für die Identifizierung von Betroffenen von Menschenhandel und die Gestaltung von Hilfsangeboten, um deren Schutzrechte zu wahren

ALLGEMEINER
TEIL

MEINER TEIL

NER TEIL

ALLGEMEINER TEIL

ALLGEMEINER TEIL

I. Einleitung

Menschenhandel wurde bisher vor allem mit der Ausbeutung in der Prostitution gleichgesetzt. Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung auf dem Bau, in der Gastronomie, in privaten Haushalten, der Landwirtschaft und anderswo stand dagegen nicht im Zentrum der Aufmerksamkeit. Daher müssen diejenigen Personen sensibilisiert werden, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit (möglichen) Betroffenen in Kontakt kommen. Hierzu zählen Beschäftigte in Behörden ebenso wie Personal in Beratungsstellen, die für (potentiell) Betroffene relevant sind (Gesundheits-, Rechts-, Sozial-, oder Migrationsberatungsstellen). Diese Personen verfügen aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit und ihres Arbeitsumfelds über einen besonderen Zugang zu potentiell Betroffenen und haben die Verpflichtung, diesen auch zu nutzen. Hierbei kommt ihnen zugute, dass sie sich in der Regel bereits mit Themenfeldern beschäftigen, die das Phänomen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung tangieren oder Schnittstellen aufweisen. Personen mit solchen Kompetenzen müssen daher in die Lage versetzt werden, Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu erkennen und bei Verdachtsmomenten angemessen reagieren zu können.

Die Gründe, sich gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu engagieren, sind vielfältig:

- Menschenhandel ist eine schwerwiegende Verletzung der Menschen- und Arbeitsrechten von Betroffenen und das Gegenteil einer menschenwürdigen Arbeit.
- Die verschiedenen Formen von Menschenhandel durchziehen eine breite Palette von Wirtschaftssektoren und werden begünstigt durch intransparente Zulieferketten und die Tatsache, dass Personen in ihrer grenzüberschreitenden Suche nach Arbeit auch auf irreguläre Aufenthalts- und Arbeitsverhältnisse angewiesen sind.
- Menschenhandel erzeugt hohe Gewinne und ist regelmäßig verknüpft mit anderen illegalen Aktivitäten wie Steuerhinterziehung oder Umgehung von Zahlungen an die Sozialversicherungssysteme.

Gerade weil das Verständnis von Menschenhandel bis vor kurzem in der Gesellschaft, aber auch in Fachkreisen auf die Ausbeutungssituationen in der Prostitution beschränkt war, ist es von besonderer Bedeutung, Vorurteile und Mythen über Menschenhandel zu thematisieren. Sie führen regelmäßig zur Stigmatisierung von (potentiell) Betroffenen und leisten dem Menschenhandel Vorschub. Zusätzlich müssen aber auch konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt werden, um unterschiedlichen Zielgruppen auf ihre Einfluss – oder Unterstützungsmöglichkeiten in Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung aufmerksam zu machen.

Für wen ist dieses Handbuch gedacht?

Um eine systematische Sensibilisierung dieser Akteure zu erleichtern, soll dieses Handbuch einerseits über Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Deutschland informieren. Andererseits soll es auch die Grundlage für Schulungen über Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung bilden.

Für folgende Nutzergruppen ist dieses Handbuchs konzipiert:

- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Behörden, Gewerkschaften, Beratungsstellen und anderen Organisationen, die andere Beschäftigte oder Kolleginnen und Kollegen für diese Thematik sensibilisieren sollen: Für sie soll das Handbuch eine Orientierungshilfe sein. Aber auch Personen, die sich im Rahmen ihres zivilgesellschaftlichen Engagements oder ihrer politischen Arbeit mit dem Phänomen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung konfrontiert sehen, finden in diesem Handbuch hilfreiche Information.
- Planerinnen und Planer von (institutionellen) Fortbildungen: Ihnen soll das Handbuch als Grundlage für Schulungen dienen. Viele Mitarbeitende und Kolleginnen/Kollegen haben aufgrund ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit gewisse Zugangsmöglichkeiten zu potentiell Betroffenen und können daher eine entscheidende Rolle in der Identifizierung und Unterstützung von potentiell Betroffenen spielen.
- Teilnehmende von Schulungen: Ihnen soll das Handbuch als Arbeitsgrundlage bilden, um ihnen allgemeine Informationen über Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in kompakter und didaktisierter Form zur Verfügung zu stellen, die auch nach den Schulungen als Referenz genutzt werden kann.

Wie ist dieses Handbuch zu nutzen?

Die Gliederung des Handbuchs orientiert sich an den beschriebenen Nutzergruppen: Der allgemeine Teil des Handbuchs führt in globale, bundes- und zum Teil regionalspezifische Aspekte von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ein, liefert Statistiken und einen Überblick über Politikentwicklungen in Deutschland sowie Methoden, um potentiell Betroffene zu identifizieren und zu unterstützen.

Der zweite Teil des Handbuchs beinhaltet Vorschläge zu zielgruppenspezifischen und modular aufgebauten ein- bis zweitägigen Schulungen. Diese wurden im Rahmen des BBGM entwickelt und mit Hilfe von Modellschulungen optimiert. Obgleich dieser Teil primär für Planerinnen und Planer von Fortbildungen gedacht ist, will er auch einen Überblick geben für Fortbildungsbeauftragte in Nichtregierungsorganisationen und Behörden über Schulungs- und Sensibilisierungsmöglichkeiten zur Thematik Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Sie sollen ermutigt werden, die Möglichkeiten der eigenen Organisation zu nutzen, Zugang zu Betroffenen zu schaffen und diese zu unterstützen. Neben den empfohlenen Schulungsabläufen für unterschiedliche Zielgruppen, befinden sich in diesem Teil außerdem Lernaktivitäten, Hintergrundinformation, Beispielfälle sowie weitere Referenzen.

Die Schulungsmodule sind interaktiv aufgebaut, was es auch erlaubt, die Einsichten und Erfahrungen der Teilnehmenden einzubauen. Wichtig ist hierbei, die Ansätze und Inhalte der Schulungen bereits im Vorfeld mit der jeweiligen Organisation oder Behörde abzustimmen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass deren spezifische Zugangsmöglichkeiten zu (potentiell) Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung berücksichtigt und durch das Training besser genutzt werden können.

Methodisch sind sowohl Impulsreferate als auch Gruppenarbeiten und Fallanalysen Bestandteil der einzelnen Module, die mit Hilfe von Powerpoint-Präsentationen, Arbeitsblättern, Filmausschnitten und Diskussionsrunden ergänzt werden. Weitere Ressourcen und empfohlene Unterrichtsmaterialien sowohl zum allgemeinen als auch zum zielgruppenspezifischen Teil dieses Handbuchs wurden aufbereitet und stehen auch auf der beiliegenden CD zur Verfügung.

II. Überblick: Was ist Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung?

a. Hintergrund und Definition von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung

Menschenhandel ist kein neues Phänomen. Dennoch existierte lange Zeit keine völkerrechtlich verbindliche Definition dieser Menschenrechtsverletzung. Erste internationale Konventionen zur Bekämpfung des Menschenhandels entstanden Anfang des 20. Jahrhunderts, befassten sich ausschließlich mit Frauenhandel beziehungsweise Mädchen- und Kinderhandel in die Prostitution und enthielten, wie die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung des Menschenhandels und der Ausbeutung der Prostitution aus dem Jahre 1949, keine Definition des Menschenhandels.

Erst im Jahr 2000, als das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität, das sogenannte Palermo-Protokoll, verabschiedet wurde, hat sich die Internationale Gemeinschaft auf eine einheitliche Definition des Begriffs Menschenhandel geeinigt.¹ Wie schon im Titel des Protokolls erkennbar, liegt der Schwerpunkt weiterhin auf der Bekämpfung des Frauen- und Kinderhandels, dennoch wird mit diesem Protokoll der Begriff des Menschenhandels erstmalig breiter gefasst.

Neben der sexuellen Ausbeutung erkennt das Protokoll nun auch die Zwangsarbeit, sklaverei-ähnliche Beziehungen und Sklaverei als schwere Formen von Menschenhandel an, die nicht nur Frauen und Mädchen, sondern auch Männer und Jungen betreffen können.

Kasten 1 – Definition des Begriffs Menschenhandel in Art. 3 des Palermo-Protokolls

„Menschenhandel meint die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder den Empfang von Personen durch die Androhung oder Anwendung von Gewalt oder anderer Formen der Nötigung, durch Entführung, Betrug, Täuschung, Missbrauch von Macht oder Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit oder durch Gewährung oder Entgegennahme von Zahlungen oder Vorteilen zur Erlangung des Einverständnisses einer Person, die Gewalt über eine andere Person hat, zum Zweck der Ausbeutung. Ausbeutung umfasst mindestens die Ausnutzung der Prostitution anderer oder andere Formen sexueller Ausbeutung, Zwangsarbeit oder Zwangsdienstbarkeit, Sklaverei oder sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder die Entnahme von Körperorganen.“

Laut dieser Definition besteht das Menschenhandelsdelikt aus drei Elementen:

- **Handlung:** Anwerbung, Beförderung, Verbringung oder Empfangnahme einer Person
- **Mittel:** Anwendung von Zwang oder Gewalt, Betrug, Täuschung, Entführung, Drohungen, Machtmissbrauch oder Ausnutzung einer Verletzbarkeit, Zahlung oder Erhalt eines Vorteils einer Person mit Hilfe einer Kontrollausübung über eine andere Person

¹ Zusatzprotokoll zur Verhütung, Unterdrückung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität vom 15. November 2000.

- **Zweck:** Ausbeutung in der Prostitution, dem Haushalt, der Bauindustrie oder in anderen Industriebereichen; organisiertes Betteln

Menschenrechte sind universal und unteilbar. Der Staat ist in der Pflicht, auf Verletzungen der Menschenrechte, auch durch Privatpersonen, zu reagieren und diese zu unterbinden. Dabei muss der Staat auch die ungleichen Möglichkeiten bei der Einforderung von Menschenrechten berücksichtigen, die aufgrund der wirtschaftlichen, sozialen oder gesellschaftlichen Position der Betroffenen von Menschenhandel entstehen. Er muss dafür Sorge tragen, dass es auch diesen Personen durch angepasste Verfahren und Schutzmaßnahmen ermöglicht wird, ihre Rechte einzufordern (vgl. Follmar-Otto 2009: 30 ff.).² Zivilgesellschaftliche Organisationen spielen eine herausragende Rolle, wenn es darum geht, Betroffene bei der Einforderung ihrer (Menschen-) Rechte zu unterstützen.

Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung verletzt eine Reihe von Menschenrechten, die in internationalen Instrumenten zum Schutz der Menschenrechte festgehalten sind, allen voran das Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit³ und dem damit verbundenen Recht eines jeden Menschen auf Selbstbestimmung. Weiterhin ist Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung eine Verletzung der allgemeinen menschenrechtlichen Gewährleistungen wie dem Recht auf persönliche Freiheit. Auch das Recht auf Berufsfreiheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und angemessene Bezahlung für geleistete Arbeit⁴ sowie das Recht auf körperliche Unversehrtheit⁵ und das Diskriminierungsverbot aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Zugehörigkeit zu einer Minderheit oder Religion werden durch Menschenhandel verletzt.

Neben fehlenden, alternativen Erwerbsmöglichkeiten (im Herkunftsland) und der Schwierigkeit, die eigene Existenz und diejenige der Familie zu sichern, bewegen Diskriminierung, mangelnde Ausbildung sowie mangelnde berufliche Perspektiven Menschen dazu, sich an anderen Orten Arbeit zu suchen. Dies sind Bedingungen, die Menschenhändlerinnen und Menschenhändler für ihre Zwecke ausnutzen können und die (potentiell) Betroffene oftmals sehr verletzlich machen.

Daneben gibt es aber auch Faktoren, die Menschenhändlerinnen und Menschenhändlern in den Zielländern in die Hände spielen und die als Mittel dienen können, Arbeitnehmende in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse zu bringen. Dazu gehören:

- Komplexe aufenthalts- und arbeitsrechtliche Bestimmungen
- Bindung des Aufenthaltstitels an Arbeitgebende
- Unzureichende konkrete und zugängliche Hilfsangebote
- Fehlende finanzielle Mittel von Arbeitnehmenden
- Fehlende Sprachkenntnisse und fehlende Kenntnisse der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Zielland
- Wenig bis keine soziale Kontakte im Zielland
- Verschuldung durch Gebühren für legale oder illegale Vermittlungsagenturen oder Darlehen für Reisekosten
- Unterbringung durch Arbeitgebende oder Vermittlungspersonen
- Verantwortung für die Familie im Herkunftsland (zum Beispiel Schulgeld für die Kinder)

² Vgl. Kapitel III.

³ Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), 1950, Artikel 4: Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit; Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Übereinkommen Nr. 29, 1930: Zwangsarbeit; Charta der Grundrechte der Europäischen Union (C 2010/C 83/02), Amtsblatt der Europäischen Union C83/389, 30.03.2010, Kapitel 1, Artikel 5: Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit.

⁴ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Kapitel 2, Artikel 15: Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten.

⁵ Ebd., Kapitel 1, Artikel 3: Recht auf Unversehrtheit.

Diese Faktoren führen auch dazu, dass Betroffene weiterhin in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen verbleiben. Obgleich fehlende, alternative Erwerbsquellen nach aktueller deutscher Rechtsauffassung keine Form des Zwanges darstellen, können sie nach dem Palermo-Protokoll als Merkmale überdurchschnittlicher Verletzlichkeit gewertet werden (Andrees 2008a: 5).

WICHTIG: Wenn die Einwilligung des/der Betroffenen zur Arbeitsausbeutung durch Mittel wie Täuschung, Zwang, Missbrauch oder weitere in der Definition des Palermo Protokolls genannten Mittel zustande kam, so wurde auch die Einwilligung des Betroffenen nicht aus freiem Willen gegeben und kann somit nicht als Einwilligung verstanden werden.

Menschenhandel ist meist nicht einfach zu erkennen. Ein Grund dafür ist, dass die konkreten Fälle, bezogen auf Arbeitsbereich, Legalität des Arbeitsverhältnisses, Form und Umfang der Ausbeutung und des Zwangs sich sehr unterschiedlich präsentieren. Hier zwei Beispiele:

Kasten 2 – Arbeitsausbeutung im Schlachthof

3.500 rumänische Werkvertragsarbeitnehmende wurden in Rumänien für Arbeiten in einem Schlachthof rekrutiert. Die Arbeitnehmenden hatten eine Gebühr in Höhe von 800 Euro pro Person bezahlt, um die Stelle zu bekommen. Ihnen war ein Monatslohn von 1.200 € über den Zeitraum von einem Jahr versprochen worden. Stattdessen erhielten sie **monatlich 900 Euro für zehn bis vierzehn Stunden Arbeit** mit zwei fünfzehnminütigen Pausen täglich. **Überstunden wurden nicht bezahlt.** Der Arbeitgeber zog Beträge für eine überfüllte Unterkunft und erforderliche Werkzeuge wie Messer und Sicherheitsstiefel ab. Die Arbeitnehmenden mussten **Blankolohnzettel** unterschreiben und wurden angewiesen, bei einer möglichen Arbeitsplatzkontrolle bestimmte Antworten zu geben. Einem Metzger wurde der Pass abgenommen und er erhielt lediglich eine Kopie desselben. Er arbeitete das ganze Jahr 2002 ohne Unterbrechung durch. **Der Arbeitgeber weigerte sich, ihm Urlaub zu gewähren** mit der Begründung, sein Visum sei ungültig. Dem konnte der Metzger nichts entgegen halten, da er ja keinen Pass hatte. Er blieb bis Januar 2003 in Deutschland. Er kam sich vor „wie in einem Lager“. Der Arbeitnehmer beschloss, in Streik zu treten, um seinen Lohn einzufordern. Deutsche Vertreter des Unternehmens, das die Dienstleistungsverträge geschlossen hatte, drohten damit, die Arbeitnehmenden hinauszuerwerfen und nach Rumänien zurückzuschicken. Als sich die Arbeitnehmenden verweigerten, griff ein Manager einige von ihnen an und verletzte sie schwer. Ein Mann wurde mit einem gebrochenen Bein in ein Krankenhaus eingeliefert (Cyrus 2006: 37).

Kasten 3: Arbeitsausbeutung auf einer Erdbeerplantage

Der Besitzer einer Erdbeerplantage in Bayern beschäftigte zeitweise über 100 rumänische Arbeitnehmende für die Erdbeerernte. Die Arbeitnehmenden wurden von ihm in Wohncontainern auf der Plantage untergebracht. Auf neun Quadratmetern Fläche wohnten bis zu vier Arbeitnehmende. Für die Unterbringung hatte der Besitzer pro Nacht drei Euro vom Lohn abgezogen. **In den Wohncontainern herrschten unhygienische Zustände** und die Müllcontainer daneben wurden nicht geleert. Es fehlte an genügend Wasseranschlüssen und Waschräumen, die mobilen Toiletten waren nach zwei Wochen das erste Mal geleert worden. Die rumänischen Erntehelferinnen und -helfer, die kein Deutsch sprachen, waren von einem württembergischen Agenten angeheuert und für die Arbeit auf der Plantage vermittelt worden. Sie hatten daraufhin Scheinverträge erhalten, deren Bedeutung sie nicht kannten. Statt des versprochenen Stundenlohns von 5,10 Euro erhielten sie einen **Stundenlohn von 1,00 Euro bis 1,20 Euro**, der sich nach der gepflückten Menge errechnete. Die rumänischen Erntehelferinnen und -helfer wurden quasi zur Nachlese auf die Felder geschickt, nachdem zuvor die polnischen Erntehelferinnen und -helfer schon beim Pflücken gewesen waren. So hätten die Arbeitnehmenden nur wenig Erdbeeren pflücken können und das, obwohl sie **täglich bis zu dreizehn Stunden arbeiten** mussten. Vor Hunger seien einige in der Nachbargemeinde zum Betteln gegangen, wie eine 31-jährige Zeugin die Umstände später vor Gericht schilderte. Als sie Hunger hatten, habe ihnen der verurteilte Mitangeklagte gesagt, sie sollten Erdbeeren essen. Nachbarn hatten den Rumäninnen und Rumänen daraufhin Brot geschenkt.⁶

Fälle von Menschenhandel und extrem ausbeuterischer Arbeit finden sich sowohl in offiziell angemeldeten und registrierten Beschäftigungsverhältnissen als auch in illegalen Arbeitsverhältnissen (Cyrus/Vogel/de Boer 2010: 107). Sie beschränken sich nicht nur auf Wirtschaftssektoren, in denen Arbeitsplätze schwer zugänglich sind (zum Beispiel in Privathaushalten), sondern finden sich auch in öffentlich sichtbaren und Kontrollbehörden zugänglichen Arbeitsplätzen, wie diese Beispiele zeigen (ebd.).

Das Erkennen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung wird aber auch dadurch erschwert, dass sich Arbeitsverhältnisse oft erst von einem anfänglich einvernehmlichen Arbeitsverhältnis unter Verletzung von arbeitsrechtlichen Mindeststandards über stetige und graduelle Verschlechterungen bis hin zu einem erzwungenen Ausbeutungsverhältnis entwickeln, welches in Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung münden kann (ebd.: 72ff.). Die Mittel, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder Vermittlerinnen und Vermittler benutzen, werden von diesen oft graduell und kumulativ angewendet, abhängig davon, wie viel Druck und Zwang im individuellen Fall einer Arbeitnehmerin beziehungsweise eines Arbeitnehmers nötig erscheint; je verletzbarer die Position von Betroffenen ist, desto weniger Druck bedarf es, sie in einem ungünstigen Arbeitsverhältnis zu halten. Dieser dynamische Verlauf ist in der Pyramide ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse (Abbildung 1) illustriert. Die Darstellung in Form einer Pyramide soll verdeutlichen, dass Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung innerhalb einer größeren Gesamtzahl von ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen und innerhalb eines Kontinuums von strafrechtlich weniger schwer wiegenden Fällen von Arbeitsausbeutung die Spitze bilden.

⁶ <http://www.sueddeutsche.de/bayern/408/403188/text/> (Stand: 15.01.2012)
<http://www.sueddeutsche.de/panorama/523/319395/text/> (Stand: 15.01.2012).
<http://www.sueddeutsche.de/bayern/418/430170/text/> (Stand: 15.01.2012).

Die erste Stufe, die breite Basis der Pyramide, bildet die am häufigsten anzutreffende Form der Arbeitsausbeutung: Beschäftigungsverhältnisse, bei denen sich Arbeitnehmende und Arbeitgebende bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses auf Bedingungen einigen, die unterhalb der arbeitsrechtlichen Mindeststandards liegen. Somit werden Arbeitnehmende also in einem oder mehreren Aspekten zu deutlich ungünstigeren Bedingungen als vergleichbare Arbeitnehmende beschäftigt, die jedoch noch nicht unter dem Straftatbestand § 233 StGB (Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft) strafrechtlich relevant sind. Arbeitgebende nutzen zum Teil Verunsicherungsstrategien, um verletzte Arbeitnehmende in einer unsicheren Position auf dem Arbeitsmarkt zur Kooperation zu bringen (zum Beispiel eine fehlende Arbeitserlaubnis oder wenn der Nachweis eines Arbeitsverhältnisses zur Duldung in Deutschland benötigt wird). Arbeitnehmende stimmen einem Arbeitsverhältnis zu deutlich ungünstigen Bedingungen oftmals zu in der Hoffnung auf ein Einkommen, das zwar für hiesige Verhältnisse zu niedrig ist, aber immerhin noch über den Verdienstmöglichkeiten im Herkunftsland liegt.

Die mittlere Stufe bilden Fälle von Arbeitsausbeutung mit einer Verschärfung der ungünstigen Bedingungen. Ihre Zahl ist geringer als die auf der ersten Stufe der Arbeitsausbeutung. Fälle von Arbeitsausbeutung auf der mittleren Stufe der Pyramide überschreiten die Schwelle zur Strafbarkeit zum Beispiel durch ein nachträglich aufgeprägtes oder gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer verschleiertes Ausbeutungsverhältnis.

Die Spitze der Pyramide bilden die Fälle offen erzwungener Ausbeutung, bei denen Arbeitnehmende durch Täuschung, Nötigung oder die Androhung oder gar Anwendung von Gewalt in einem ausbeuterischen Arbeitsverhältnis gehalten werden (ebd.: 107ff.).

Abbildung 1 **Pyramide ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse**⁷



⁷ Quelle: Cyrus/Vogel/de Boer 2010.

b. Abgrenzung zu Menschenschleusung/Menschenschmuggel⁸ und das Verhältnis zu Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung

Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ist eine moderne Form der Zwangsarbeit. Nicht alle Situationen von Zwangsarbeit sind ein Ergebnis von Menschenhandel, aber fast alle Fälle von Menschenhandel haben die Zwangsarbeit als Ziel (mit Ausnahme des Menschenhandels zum Zweck der Entnahme von Organen). Zum besseren Verständnis des Menschenhandels ist es daher hilfreich, über eine klare Vorstellung von Zwangsarbeit zu verfügen.

Zwangsarbeit ist eine schwere Menschenrechtsverletzung und Einschränkung der menschlichen Freiheit. Im Übereinkommen über die Zwangs- oder Pflichtarbeit, Nr. 29 aus dem Jahr 1930 definiert die ILO Zwangsarbeit für völkerrechtliche Zwecke als „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ (Artikel 2, Absatz 1).

Die Formulierung „Jede Art von Arbeit oder Dienstleistung“ umfasst alle Arten von Arbeit, Anstellung oder Beschäftigung.⁹ Die Natur oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsverhältnisses ist daher irrelevant für die Frage, ob es sich um erzwungene Arbeit handelt oder nicht. So mag zum Beispiel Prostitution in einigen Ländern verboten sein, aber eine Frau, die zur Prostitution gezwungen wird, ist nach dem ILO-Übereinkommen gegen Zwangsarbeit dennoch ein Opfer von Zwangsarbeit. Ebenso verhält es sich bei einer Person, die zum Betteln oder Taschendiebstahl gezwungen wird. Ein weiteres Beispiel ist die Arbeit von Hausangestellten, die oft nicht durch das Arbeitsrecht geregelt ist, aber nichtsdestotrotz von der Definition von Zwangsarbeit im ILO-Übereinkommen gedeckt ist.

Zwangsarbeitssituationen können in bestimmten Wirtschaftstätigkeiten oder Industriezweigen besonders weit verbreitet sein, eine Zwangsarbeitssituation wird jedoch durch die Art der Beziehung zwischen einer Person und einer Arbeitgeberin/ einem Arbeitgeber und nicht durch die Art der verrichteten Tätigkeit bestimmt, wie beschwerlich oder gefährlich die Arbeitsbedingungen auch sein mögen.

Die ILO-Definition der Zwangsarbeit umfasst zwei grundlegende Elemente:

- Die Arbeit oder Dienstleistung wird unter Androhung einer Strafe verlangt **und**
- sie wird unfreiwillig verrichtet.

⁸ In dieser Publikation werden die Begriffe Menschenschleusung und Menschenschmuggel als austauschbare Begriffe für das gleiche Phänomen verwendet. Wir nehmen jedoch zur Kenntnis, dass der Begriff „Menschenschleusung“ vorrangig in den deutschen Übersetzungen von internationalen Rechtsinstrumenten genutzt wird (vgl. Zusatzprotokolle zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität vom 15. November 2000).

⁹ ILO-Übereinkommen über die Zwangs- oder Pflichtarbeit, Nr. 29, 1930.

Kasten 4 Indikatoren für Zwang des ILO-Sachverständigenausschusses

Der ILO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen nennt sechs übergreifende Indikatoren, um das Element Zwang zu charakterisieren. Jeder der hier aufgelisteten Indikatoren ist also ein Hinweis auf Zwangsarbeit (ILO 2005a: 20):

- Körperliche Gewalt, einschließlich sexueller Gewalt
- Einschränkung der Bewegungsfreiheit
- Drohungen
- Schulden und andere Formen der Knechtschaft
- Zurückhaltung von Lohn oder keine Lohnzahlungen
- Einbehaltung von Ausweisdokumenten

Zwangsarbeit kann nicht automatisch mit niedrigen Löhnen oder schlechten Arbeitsbedingungen gleichgesetzt werden, oder mit Situationen, in denen Arbeitnehmende aus wirtschaftlicher Notwendigkeit, zum Beispiel wegen fehlender Alternativen, eine Arbeitsstelle nicht aufgeben können. Entscheidend dafür, dass eine Situation Zwangsarbeit darstellt, ist die Anwendung von Zwang und Täuschung gegenüber der Arbeitnehmenden. Die Formen des Zwangs und der Täuschung können dabei vielfältig sein und von subtilen Formen des Zwangs wie zum Beispiel Einschüchterung und Drohungen gegenüber Arbeitnehmenden bis hin zu Gewalt gegenüber den Betroffenen reichen.

Die „Androhung einer Strafe“ bezieht sich nicht nur auf strafrechtliche Sanktionen, sondern auch auf verschiedenste Formen von Nötigung, Drohungen, Gewalt, das Einbehalten von Ausweisdokumenten, oder das Vorenthalten des Lohns.

Entscheidend für die Beurteilung einer möglichen Zwangsarbeitssituation ist: Kann die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis beenden, ohne deswegen bedroht oder Gewalt ausgesetzt zu werden, den ihr/ihm zustehenden Lohn zu verlieren, oder um ihre/seine Sicherheit und die der Familie fürchten zu müssen?

Menschenhandel und Menschenerschleusung werden in den Medien und im öffentlichen Diskurs oft gleichgesetzt. Beide Begriffe werden vor allem mit irregulären Grenzübertritten verknüpft. Schon dies ist ungenau, denn Menschenhandel beinhaltet bei weitem nicht in allen Fällen einen (irregulären) Grenzübertritt. Auch sonst unterscheiden sich diese beiden Phänomene grundsätzlich, insbesondere in ihren Konsequenzen für die Beteiligten beziehungsweise Betroffenen.

Kasten 5 – Beispiel für Opfer von Menschenhandel, die eine reguläre Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis hatten

Eine Äthiopierin wurde von einem Restaurantbetreiber angeworben. Während anderthalb Jahren arbeitete sie mehr als 100 Stunden in der Woche als Köchin in einem Restaurant in Berlin und im Haushalt des Restaurantbetreibers, von sieben Uhr morgens bis nachts um eins oder zwei. In der ganzen Zeit erhielt sie lediglich 500 Euro. Die Köchin, eine Witwe mit drei Kindern, wurde 2004 in Addis Abeba angeworben. Sie war Analphabetin und sprach kein Deutsch, ihr wurde jedoch ein Vertrag vorgelegt, der ihr 200 Dollar im Monat bot und keine Angaben zur Arbeitszeit machte. Da diese Summe nicht für einen Aufenthaltstitel als Spezialitätenköchin ausgereicht hätte, hatte ihr Arbeitgeber für die deutschen Behörden daher einen zweiten Arbeitsvertrag vorbereitet, in dem ihr ein angemesseneres Gehalt geboten wurde. Die Äthiopierin erhielt daraufhin ein Visum für eine Anstellung als Spezialitätenköchin in dem Berliner Restaurant. Der Arbeitgeber versprach ihr auch Kost und Logis sowie ärztliche Versorgung. Er und seine Ehefrau schüchterten die Köchin ein, nahmen ihren Pass weg und verlangten, dass sie für die Kosten des Fluges aufkäme. Sie drohten der Köchin, sie nach Hause zu schicken, und behaupteten, die deutschen Behörden würden sie auf jeden Fall zurückschicken, wenn sich die Köchin an diese wenden würde, oder sie gar schlagen, foltern oder töten.

Menschenschleusung ist anders als Menschenhandel an sich kein gegen Menschen, sondern gegen die Integrität der Grenzen eines Staates gerichtetes Vergehen. Bei Menschenschleusung gehen Migrierende mit den Schleusenden eine Art Geschäftsbeziehung ein. Sie bezahlen dafür, in ein Land zu kommen oder gebracht zu werden, zu dem ihnen der Zutritt auf legalem Weg verwehrt ist. Sobald sie das Land erreicht haben und sie die Schleuserinnen/Schleuser dafür bezahlt haben, endet die Beziehung. Bei Menschenschleusung wird also gegen Einreisebestimmungen verstoßen, aber es werden im Prinzip keine Menschenrechte verletzt.¹⁰

Menschenschleusung wird definiert als “die Herbeiführung der unerlaubten Einreise einer Person in einen Vertragsstaat, dessen Staatsangehörige sie nicht ist oder in dem sie keinen ständigen Aufenthalt hat, mit dem Ziel, sich unmittelbar oder mittelbar einen finanziellen oder sonstigen materiellen Vorteil zu verschaffen.”¹¹

Menschenhandel hingegen ist ein gegen Personen gerichtetes Verbrechen, bei dem die Grundrechte der Betroffenen verletzt werden, in dem sie unter Zwang ausgebeutet werden (sollen). Zwar bringen manche Menschenhändlerinnen und Menschenhändler Personen irregulär über Ländergrenzen, aber anders als bei Menschenschleusung stehen Betroffene unter der Kontrolle der Menschenhändlerinnen und Menschenhändler. Diese Beziehung des Zwangs und der Abhängigkeit setzt sich auch im Zielland fort, wo die Betroffenen und deren Arbeitskraft zum Profit der Menschenhändlerinnen und Menschenhändler ausgebeutet werden. Der Akt der Anwerbung, der Täuschung und der damit verbundenen späteren Ausbeutung unterscheidet also Menschenhandel von Menschenschleusung.¹²

¹⁰ <http://www.anti-trafficking.net/differencebetweensmugglingand.html> (Stand: 02.08.2011).

¹¹ Zusatzprotokoll gegen die Schleusung von Migranten auf dem Land-,See- und Luftweg zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen grenzüberschreitende organisierte Kriminalität vom 15. November 2000, Artikel 3.

¹² <http://www.anti-trafficking.net/differencebetweensmugglingand.html> (Stand: 02.08.2011).

WICHTIG: Die Abgrenzung der beiden Straftatbestände voneinander ist insbesondere dann für die Identifizierung und den Schutz von Menschenhandelsopfern unabdingbar, wenn Betroffene von Menschenhandel irregulär ins Zielland einreisen. Erkennt man hier irrtümlicherweise Menschenschleusung anstatt Menschenhandel, so würden die Betroffenen von Menschenhandel nicht als Opfer einer Straftat, sondern vielmehr als illegal Einreisende angesehen. Damit bleibt ihnen der ihnen zustehende Zugang zu Opferschutzmaßnahmen für Betroffene von Menschenhandel verwehrt. Allerdings ist es in der Praxis oft schwer, zwischen Menschenschleusung und Menschenhandel zu unterscheiden, da ersteres oft zu letzterem führt: Migrierende werden von den Täterinnen und Tätern in dem Glauben gelassen, dass diese sie für Geld über eine Grenze bringen und sie danach ihrer Wege gehen können. Im Zielland werden sie dann aber mit tatsächlichen oder angeblichen Schulden für die Schleusung konfrontiert, die sie abarbeiten müssen und sie in eine Situation der Arbeitsausbeutung bringen können.

III. Rechtsrahmen

a. Internationaler Rechtsrahmen

Vereinte Nationen

Wie in Kapitel II beschrieben, beinhaltet das Palermo-Protokoll erstmalig eine umfassende Definition von Menschenhandel, die nicht nur den Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung einbezieht, sondern auch Tätigkeiten in Bereichen außerhalb der Sexindustrie. Zu beachten sind hierbei die daraus entstandenen Anforderungen an die Vertragsstaaten im Umgang mit Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung.¹³

Neben der Definition von Menschenhandel sieht das Palermo-Protokoll auch die Verbesserung der Strafverfolgung durch die Übernahme dieser Definition in das nationale Strafrecht vor, den verbesserten Opferschutz sowie die Förderung der Ausbildung von staatlichen Behörden zur Verhütung von Menschenhandel und zum Schutz der Rechte von Betroffenen.¹⁴ Da sich das Palermo-Protokoll als Ergänzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität versteht, bezieht sich der Geltungsbereich des Protokolls selbst nur auf Straftaten von grenzüberschreitender Natur und unter Mitwirken einer kriminellen Gruppe.¹⁵

In Deutschland sind das UN-Übereinkommen sowie das Palermo-Protokoll seit 14. Juni 2006 in Kraft.¹⁶

MERKE: Anforderungen an die Vertragsstaaten

- **Die Einwilligung** eines Opfers des Menschenhandels in die in Artikel 3a genannte beabsichtigte Ausbeutung **ist unerheblich**, wenn eines der aufgeführten Zwangsmittel angewendet wurde (Art. 3 b)
- **Bei Kindern (Personen unter 18 Jahren)** gilt die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder der Empfang eines Kindes zum Zweck der Ausbeutung auch dann als „Menschenhandel“, wenn dabei keines der o.g. genannten Mittel angewendet wurde (Art. 3 c, d)
- Etablierung von Strafnormen gegen Menschenhandel auf nationalstaatlicher Ebene (Art. 5)
- Opfern von Menschenhandel sollen Informationen über maßgebliche Gerichts- und Verwaltungsverfahren gegeben werden (Art. 6, Abs. 2)
- Maßnahmen zur körperlichen, seelischen und sozialen Gesundung des Opfers von Menschenhandel sind zu erwägen, darunter
 - Angemessene Unterkunft (Art. 6, Abs. 3a)
 - Beratung und Information über ihnen zustehenden Rechten in einer ihnen verständlichen Sprache (Art. 6, Abs. 3b)
 - Medizinische, psychologische und materielle Hilfe (Art. 6, Abs. 3c)
 - Beschäftigungs-, Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten (Art. 6, Abs. 3c)

¹³ Erste internationale Rechtsgrundlagen gegen die Sklaverei bestanden bereits durch das Übereinkommen über die Sklaverei (1926) und dem Zusatzübereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und der sklavereiähnlichen Einrichtungen und Praktiken (1956), welches das Verständnis von Sklaverei um die Schuld knechtschaft und Leibeigenschaft oder den Verkauf von Frauen und Kindern als verbotene Sklaverei erweiterten.

¹⁴ Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität vom 15. November 2000.

¹⁵ Ebd., Artikel 4.

¹⁶ Gesetz zum Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 15. November 2000 gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität sowie zu den Zusatzprotokollen gegen den Menschenhandel und gegen die Schleusung von Migranten vom 1. September 2005.

- Maßnahmen zum temporären oder dauerhaften Aufenthalt im Hoheitsgebiet sind zu erwägen (Art. 7, Abs. 1)
- Umfassende Konzepte und Programme sind festzulegen, die Menschenhandel verhüten und bekämpfen, welche gegebenenfalls die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen vorsieht (Art. 9, Abs. 1a, 3)
- Die Ausbildung von Bediensteten der Strafverfolgungs-, Einwanderungs- und sonstiger zuständiger Behörden ist in Betracht ziehen, unter anderem zur Verhütung von Menschenhandel in Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen oder anderen in Betracht kommenden Organisationen und um den Schutz der Opfer zu verstärken (Art. 10, Abs. 2)

Darüber hinaus wird der Rechtsrahmen gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung auf internationaler Ebene auch durch andere internationale Übereinkommen und rechtlich verbindliche Instrumente verstärkt. Zwei wesentliche Rechtsinstrumente der **Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** sind hier kurz zusammengefasst:

Das ILO-Übereinkommen über Zwangs – oder Pflichtarbeit, Nr. 29 (1930) und das ILO-Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, Nr. 105 (1957) sind die wichtigsten ILO-Instrumente zur Überwindung der Zwangsarbeit. Beide Übereinkommen wurden von mehr als 160 Staaten ratifiziert. Darüber hinaus sind auch Mitgliedsstaaten der ILO, die die Übereinkommen nicht unterzeichnet haben, gemäß der ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 dazu verpflichtet, zur Überwindung der Zwangsarbeit beizutragen (ILO 2005a).

Gemäß Artikel 1, Absatz 1 des Übereinkommens Nr. 29 verpflichten sich Unterzeichnerstaaten „**den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen möglichst bald zu beseitigen.**“ Zwangsarbeit wird in Artikel 2, Absatz 1 definiert: „Als Zwangs- oder Pflichtarbeit im Sinne dieses Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.“

Das Übereinkommen Nr. 29 nennt bestimmte Arten von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die nicht unter die Bestimmungen des Übereinkommens fallen, wie zum Beispiel die Wehrpflicht oder Tätigkeiten, die zu den normalen Bürgerpflichten gehören, bestimmte Formen der Gefangenearbeit, Arbeit während Notsituationen und kleinere kommunale Dienstleistungen.

Das Übereinkommen Nr. 105 wurde 1957 verabschiedet und ergänzt das Übereinkommen Nr. 29. Während letzteres die allgemeine Abschaffung der Zwangsarbeit vorsieht, bezieht sich Übereinkommen Nr. 105 auf die Abschaffung der Zwangs- oder Pflichtarbeit in fünf spezifischen Fällen:

- a) als Mittel politischen Zwangs oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden;
- b) als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung;
- c) als Maßnahme der Arbeitsdisziplin;
- d) als Strafe für die Teilnahme an Streiks;
- e) als Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

Was die Bestrafung von Zwangsarbeit betrifft, sieht Artikel 25 des Übereinkommens Nr. 29 folgendes vor: „Die unberechtigte Auferlegung von Zwangs- oder Pflichtarbeit ist unter Strafe zu stellen. Die Mitglieder, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die ergriffenen Strafmaßnahmen wirksam sind und streng vollzogen werden.“

MERKE:

- Zwangs- und Pflichtarbeit ist jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. (Übereinkommen Nr. 29, Art. 2, Abs. 1)
- Die Abschaffung von Zwangs- und Pflichtarbeit bezieht sich auch auf folgende Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit (Übereinkommen Nr. 105, Art. 1)
 - Methoden der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zweck der wirtschaftlichen Entwicklung
 - Maßnahmen der Arbeitsdisziplin
 - Maßnahmen rassistischer, sozialer, nationaler und religiöser Diskriminierung

b. Europäischer Rechtsrahmen: Europarat und Europäische Union**Europarat****Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), 1950**

Die EMRK entstammt dem Europarat und ist 1953 in Kraft getreten. Für die Einhaltung der EMRK durch die Mitgliedsstaaten des Europarates ist der eigens dafür geschaffene Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) verantwortlich. Im Rahmen der EMRK ist auch das Verbot von Sklaverei, Leibeigenschaft sowie Zwangs- und Pflichtarbeit¹⁷ für alle Mitgliedsstaaten des Europarates völkerrechtlich verbindlich.

Erst im Januar 2010 bestimmte das Urteil des EGMR im Fall Rantsev gegen Zypern und Russland die weitreichende Bedeutung der EMRK für die staatlichen Schutzverpflichtungen vor Menschenhandel. So dürfen auch Rechtsbereiche außerhalb des Strafrechts, wie zum Beispiel das nationale Aufenthaltsrecht, den Menschenhandel nicht begünstigen. Darüber hinaus muss sich die effektive Umsetzung dieser Schutzverpflichtungen auch auf die operative und prozedurale Ebene sowie auf die Kooperation mit anderen betroffenen Ländern erstrecken (vgl. Linder 2010: 137ff.).

MERKE:

- Verbot der Folter und der unmenschlichen Behandlung (Art. 3)
- Verbot von Sklaverei, Leibeigenschaft sowie Zwangs- und Pflichtarbeit (Art. 4)
- Recht auf Freiheit und Sicherheit (Art. 5)

¹⁷ Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), 1950, Artikel 4.

Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels (SEV 197), 2005

Das Übereinkommen des Europarats folgte dem Palermo-Protokoll und seiner Definition des Menschenhandels, schließt jedoch in seinem Anwendungsbereich auch Menschenhandel ein, der innerstaatlich und außerhalb von Strukturen organisierter Kriminalität stattfindet.¹⁸

Zum anderen spielt der Opferschutz im Übereinkommen eine übergeordnete Rolle: Das Übereinkommen widmet dem Schutz, der Durchsetzung der Rechte sowie der Betreuung, Unterstützung und der Gestaltung von Lebensperspektiven der Betroffenen von Menschenhandel ein ganzes Kapitel. In diesem werden die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der einzelnen Elemente erläutert.¹⁹ Zentral hierbei ist der in Artikel 10 ausgewiesene Verzicht auf Abschiebung oder die Ausreisepflicht von Betroffenen, bereits wenn ein Verdacht auf einen möglichen Fall von Menschenhandel besteht, bis Maßnahmen zur Identifizierung abgeschlossen sind.

Ziele des Übereinkommens sind es unter anderen, eine verbesserte Identifizierung von Betroffenen durch die Zusammenarbeit von staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen und die Ausbildung von Behörden und Beamtinnen und Beamten zu sichern.²⁰

Das Übereinkommen trat am 1. Februar 2008 in Kraft. Für die Übernahme in die deutsche Gesetzgebung liegt ein Gesetzesentwurf seitens der Bundesregierung vor.²¹ Die Ratifizierung ist für 2012 vorgesehen.

MERKE: Verpflichtend sind

- die Festlegung von wirksamen politischen Konzepten und Programmen, um Menschenhandel zu verhüten, wie z.B. Forschung, Informations- und Bildungskampagnen sowie von Bildungsprogrammen für potentiell Betroffene, zudem für Berufsgruppen, die mit der Verhütung von Menschenhandel befasst sind. (Art. 5, Abs. 2)
- Bewusstseins-schärfende Maßnahmen für Zivilgesellschaft und Medien, um die Reduktion der Nachfrage als Ursache von Menschenhandel zu erwirken (Art. 6)
- Opfern von Menschenhandel sollen Informationen über maßgebliche Gerichts- und Verwaltungsverfahren gegeben werden (Art. 12, Abs. 1e, Art. 15)
- Maßnahmen zur körperlichen, seelischen und sozialen Gesundung des Opfers von Menschenhandel zu erwägen, darunter
 - Angemessene Unterkunft (Art. 12, Abs. 1 a)
 - Beratung und Information über ihnen zustehenden Rechte in einer ihnen verständlichen Sprache (Art. 12, Abs. 1d und Abs. 1c),
 - Medizinische, psychologische und materielle Hilfe (Art. 12, Abs. 1b)
 - Beschäftigungs-, Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten (Art. 12, Abs. 4)
- Maßnahmen zum temporären oder dauerhaften Aufenthalt im Hoheitsgebiet, unabhängig von der Bereitschaft, als Zeugin oder Zeuge zu fungieren (Art. 12, Abs. 6)
- Maßnahmen zur Strafverfolgung sowie zur Beteiligung von relevanten Organisationen zur Unterstützung von Betroffenen während der Strafverfahren (Art. 27)

¹⁸ Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels vom 16. Mai 2005 (SEV 197), Artikel 2.

¹⁹ Ebd., Kapitel 3 ff.

²⁰ Ebd., Artikel 10, Kapitel 4 ff.

²¹ „Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen des Europarats vom 16. Mai 2005 zur Bekämpfung des Menschenhandels“, Bundesrat, Drucksache 466/11.

- Maßnahmen zur Koordinierung der politischen Programme, Spezialisierung von Ansprechpersonen in öffentlichen Stellen sowie die Schulung von Beamtinnen und Beamten auf den Gebieten der Verhütung und Bekämpfung von Menschenhandel und dem Gebiet der Menschenrechte (Art. 29).

Europäische Union

Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 2000

Die durch den Europäischen Rat, das Europäische Parlament und der Europäischen Kommission im Dezember 2000 angenommene Charta ist Ende 2009 gemeinsam mit dem Vertrag von Lissabon rechtskräftig geworden. Die Charta umfasst die persönlichen, bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte von EU-Bürgerinnen und -Bürgern und Personen, die in der EU leben.²² Sie bündelt sämtliche Grundrechte, die bereits in anderen nationalen sowie internationalen Rechtsvorschriften und Übereinkommen enthalten sind, und ist verbindlich für Organisationen sowie alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, die das Unionsrecht umsetzen. Die Charta weist identische Beschreibungen der Verbote von Zwangsarbeit, Sklaverei und Leibeigenschaft wie die EMRK auf, und erweitert diese um ein konkretes Verbot von Menschenhandel.²³

MERKE:

- Verbot der Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Strafe oder Behandlung (Art. 4)
- Niemand darf in Sklaverei und Leibeigenschaft gehalten werden (Art. 5, Abs. 1)
- Niemand darf gezwungen werden, Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verrichten (Art. 5 Abs. 2)
- Menschenhandel ist verboten (Art. 5, Abs. 3)

Rahmenbeschluss 2002/629/JI des Rates zur Bekämpfung des Menschenhandels, vom 19. Juli 2002

Das Anliegen des Rahmenbeschlusses ist es vor allem, die Rechtsvorschriften der EU-Mitgliedsstaaten hinsichtlich polizeilicher und justizieller Zusammenarbeit in der Strafverfolgung anzugleichen.²⁴ Auch der Rahmenbeschluss orientiert sich an der Definition von Menschenhandel im Palermo-Protokoll. Mit dem Vertrag von Lissabon wurde dieser Rahmenbeschluss durch die Richtlinien 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer vom 5. April 2011 ersetzt.

Im Zuge des 37. Strafrechtsänderungsgesetzes hat Deutschland am 19. Februar 2005 den Rahmenbeschluss mit der Einführung der §§ 232, 233 und 233a Strafgesetzbuch (StGB) in die nationale Gesetzgebung übernommen.²⁵

²² Charta der Grundrechte der Europäischen Union (C 2010/C 83/02), Amtsblatt der Europäischen Union C83/389, 30.03.2010.

²³ Ebd., Artikel 5, Absatz 1, 2 und 3.

²⁴ Rahmenbeschluss 2002/629/JI des Rates zur Bekämpfung des Menschenhandels vom 19. Juli 2002, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L203/1, 01.08.2002.

²⁵ Bundesgesetzblatt I, Nr. 10 vom 18.05.2005, S. 239.

Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer, vom 5. April 2011

Ziel dieser Richtlinie ist es zum einen, den Rahmenbeschluss 2002/629/JI zu ersetzen und zum anderen Lücken zu schließen, die bisher noch von keinem Rechtsinstrument der EU berücksichtigt worden sind. Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, relevante Rechts- und Verwaltungsvorschriften bis zum in Kraft treten der Richtlinie am 6. April 2013 anzupassen und umzusetzen.

Die Richtlinie übernimmt die Definition des Menschenhandels aus dem Palermo-Protokoll und erweitert diese um andere Formen des Menschenhandels, wie erzwungene Betteltätigkeit, erzwungene strafbare Handlungen, sowie illegale Adoption oder Zwangsheirat.²⁶

Darüber hinaus verweist die Richtlinie auch auf die besondere Schutzbedürftigkeit von Betroffenen, die keine realistische Alternative hatten, als „sich dem Missbrauch zu beugen“²⁷. Ferner wird die bereits im Palermo-Protokoll aufgeführte Bestimmung bestärkt, dass das Einverständnis von Betroffenen unerheblich ist, wenn die im Artikel 1 der Richtlinie aufgeführten Tatmittel eingesetzt wurden.²⁸ Behörden sollen von der Strafverfolgung etwaiger Straftaten absehen, an denen Betroffene als direkte Folge ihrer Situation beteiligt waren.²⁹

Den Betroffenen ist vor, während und nach Abschluß des Strafverfahrens ausreichend Zeit für die Inanspruchnahme der ihnen zustehenden Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen einzuräumen. **Dies gilt auch schon dann, wenn berechtigte Gründe zur Annahme vorliegen, dass die Person von einer Straftat betroffen ist.**³⁰

Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen sind nicht von der Kooperationsbereitschaft bei strafrechtlichen Ermittlungen, Strafverfolgung oder Gerichtverfahren abhängig zu machen.³¹ Des Weiteren ist Zugang zu bestehenden Entschädigungsmöglichkeiten für Betroffene vorsätzlicher Gewalttaten zu gewähren.³²

Eine zentrale Stellung kommt Schulungen und Fortbildungen von Strafverfolgungsbehörden und anderen Beamten im Rahmen der Prävention zu. Damit einher gehen auch Sensibilisierungsaktivitäten und die damit zusammenhängende Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, um die Wahrnehmung von Menschenhandel sowohl in der (Fach)Öffentlichkeit als auch bei den potentiell Betroffenen selbst zu erhöhen.³³

²⁶ Für eine genaue Auflistung der Tatbestandsmerkmale, siehe Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer vom 5. April 2011, Amtsblatt der Europäischen Union L101/1, 15.04.2011, Artikel 2, Absatz 1.

²⁷ Ebd., Artikel 2, Absatz 2 ff.

²⁸ Ebd.

²⁹ Ebd., Artikel 8.

³⁰ Ebd., Artikel 11, Absatz 2.

³¹ Ebd., Artikel 11, Absatz 4.

³² Ebd., Artikel 17.

³³ Ebd., Artikel 18.

MERKE:

- Besondere Schutzbedürftigkeit liegt vor, wenn keine wirkliche oder für sie annehmbare Alternative besteht, als sich dem Missbrauch zu beugen (Art. 2, Abs. 2)
- Das Einverständnis der Betroffenen ist unerheblich, wenn Mittel, die in Art. 2 Abs. 1 beschriebenen sind, angewendet wurden (Art. 2 Abs. 2)
- Behörden sollen die Befugnis haben, von der Bestrafung oder Verfolgung der Straftaten, an deren Beteiligung sich Betroffene angesichts ihrer Ausbeutungssituation gezwungen sahen, abzusehen (Art. 8)
- Bereits bei berechtigten Gründen für die Annahme, dass eine Person von Menschenhandel betroffen ist, soll ihr in Kooperation mit Opferschutzorganisationen Unterstützung und Betreuung zukommen (Art. 11, Abs. 2)
- Verfahren zur frühen Erkennung, Unterstützung und Betreuung von Betroffenen sollen seitens des Staates mit Opferunterstützungsorganisationen festgelegt werden (Art. 11, Abs. 4)
- Zur Unterstützung gehören: Lebensunterhalt, geeignete Unterkunft und materielle Versorgung, medizinische und rechtliche Beratung sowie ggfs. Dolmetscher- und Übersetzungsleistungen (Art. 11, Abs. 5)
- Betroffene sind umfassend aufzuklären und ihr Einverständnis ist einzuholen (Art. 11, Abs. 4 und Abs. 6)
- Es sind umfassende Informationskampagnen zur Reduzierung der Nachfrage durchzuführen sowie Schulungen und Fortbildungen von Beamtinnen und Beamten zu fördern, die mit potentiell Betroffenen in Kontakt kommen können (Art. 18).

Richtlinie 2004/81/EG des Rates über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren, vom 29. April 2004³⁴

Anliegen dieser Richtlinie ist es, die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen für Betroffene von Menschenhandel in den Mitgliedsstaaten zu vereinheitlichen.³⁵ Neben Betroffenen von Menschenhandel kann der Aufenthaltstitel auch an Drittstaatsangehörige vergeben werden, die illegal in einen Mitgliedsstaat eingereist sind oder Beihilfe zur illegalen Einreise erhalten haben.³⁶

Voraussetzung für diesen Aufenthaltstitel sind zum einen die Kooperationsbereitschaft von Betroffenen mit den Strafverfolgungsbehörden, die Zweckmäßigkeit der Anwesenheit Betroffener für das Strafverfahren und der Abbruch des Kontakts mit der Täterin oder dem Täter.³⁷ Während dieses Aufenthalts erhalten Betroffene Zugang zu staatlichen Versorgungsleistungen, zum Arbeitsmarkt und gegebenenfalls zu Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen.³⁸ Auch diese Richtlinie orientiert sich an der im Rahmenbeschluss 2002/629/JI enthaltene Definition von Menschenhandel.

³⁴ Richtlinie 2004/81/EG des Rates über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren vom 29. April 2004, Amtsblatt der Europäischen Union L 261/19, 6.8.2004.

³⁵ Ebd., Artikel 1.

³⁶ Ebd., Artikel 3.

³⁷ Ebd., Artikel 8.

³⁸ Ebd., Artikel 9 bzw. Artikel 7.

Um Betroffenen die Kooperation zu erleichtern, wird eine Bedenkzeit (gemäß den innerstaatlichen Regelungen) eingeräumt. Betroffenen sind dabei bereits vor der Entscheidung zur Kooperation mit den Behörden u.a. eine medizinische Notversorgung, Sprachdienste und Mittel zur Sicherstellung des Lebensunterhalts zu gewähren.³⁹

Mit dem sogenannten 2. Richtlinienumsetzungsgesetz ist die Bedenkzeit in Deutschland auf drei Monate festgelegt worden.⁴⁰

MERKE:

- Betroffenen von Menschenhandel oder aber auch Drittstaatsangehörigen, die illegal eingereist sind oder Behilfe zur illegalen Einreise erhalten haben, wird eine Bedenkfrist eingeräumt, im Laufe derer sie ihre Kooperationsbereitschaft mit den Strafverfolgungsbehörden bedenken können (Art. 6)
- Bereits während der Bedenkfrist kommen Betroffenen Mittel zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes, medizinische Notversorgung, Dolmetscherleistungen sowie erforderlichen Schutzvorrichtungen und gegebenenfalls kostenloser Rechtsbeistand, sofern gesetzlich vorgesehen, zu. (Art. 7)

Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, vom 18. Juni 2009⁴¹

Ziel dieser Richtlinie ist es, die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt zu bestrafen. Es sind nicht nur finanzielle Sanktionen für Arbeitgebende vorgesehen, sondern auch der mögliche Ausschluss von (öffentlichen) Zuwendungen und Vergabeverfahren bis hin zur Schließung des Betriebs. Besonders ausbeuterische Arbeitsverhältnisse sowie die (wiederholte) Beschäftigung von besonders vielen illegal aufhältigen Drittstaatsangehörigen oder gar Betroffenen von Menschenhandel sind als Straftat anzusehen.⁴²

Darüber hinaus schreibt die Richtlinie den Arbeitnehmerrechten von Drittstaatsangehörigen besondere Bedeutung zu. Neben einem offiziellen Mechanismus für Drittstaatangehörige, um Beschwerde gegen Arbeitgebende einzulegen⁴³, ist ein durchsetzbares Recht auf Nachzahlung von ausstehenden Löhnen und Entschädigung vorgesehen.⁴⁴ Vor einer etwaigen Rückführung in ihr Herkunftsland müssen die Betroffenen durch die zuständigen Behörden über diese Rechte informiert werden. Diese Richtlinie ist im Rahmen des 2. Richtlinienumsetzungsgesetzes in Deutschland umgesetzt worden.⁴⁵

³⁹ Ebd.

⁴⁰ Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, Teil I, Nr. 59 vom 25. November 2011, Bonn.

⁴¹ Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen vom 18. Juni 2009, Amtsblatt der Europäischen Union, L 168/24, 30.6.2009.

⁴² Ebd., Artikel 9.

⁴³ Ebd., Artikel 13.

⁴⁴ Ebd., Artikel 6, Absatz 2.

⁴⁵ Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, Teil I, Nr. 59 vom 25. November 2011, Bonn.

MERKE:

- Arbeitgebende werden bei Zuwiderhandlungen, das heißt der vorsätzlichen ausbeuterischen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen oder Menschenhandelsbetroffenen, sanktioniert (Art. 9)
- Es müssen wirksame Verfahren eingerichtet werden, um Drittstaatsangehörigen Beschwerden, gegebenenfalls mit Hilfe von Dritten, gegen Arbeitgebende zu ermöglichen, unter anderem auch ein (befristeter) Aufenthaltstitel (Art. 13)

c. Rechtsrahmen in Deutschland

Wie bereits angemerkt, wurden die Straftatbestände zu Menschenhandel im Rahmen des **37. Strafrechtsänderungsgesetzes** vom 19. Februar 2005 neu gestaltet.

Aus den ehemaligen Rechtsnormen §§ 180 und 181 StGB wurden die drei (neuen) Normen §§ 232, 233 und 233a StGB geschaffen. Neben dem Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung wurde der Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft hinzugefügt (§233 StGB) und der Straftatbestand „Förderung des Menschenhandels“ (§ 233a StGB) ergänzt.

Der § 233 StGB Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft lautet:

Wer eine andere Person unter Ausnutzung einer Zwangslage oder der Hilflosigkeit, die mit ihrem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, in Sklaverei, Leibeigenschaft oder Schuldknechtschaft oder zur Aufnahme oder Fortsetzung einer Beschäftigung bei ihm oder einem Dritten zu Arbeitsbedingungen, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer stehen, welche die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, bringt, wird mit einer Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. (...)⁴⁶

In der Praxis hat sich jedoch dieser Paragraph sowohl für die Identifizierung von Betroffenen durch die Strafverfolgungsbehörden als auch in der Verfolgung dieses Deliktes anhand der genannten Tatbestandsmerkmale als äußerst schwierig erwiesen. Aus diesem Grunde wird häufig auf leichter nachweisbare Delikte wie Wucher, Schleusung oder das Vorenthalten oder Veruntreuen von Arbeitsentgelt ausgewichen (BKA 2010a: 15).

Wird jedoch eine Person als (potentiell) Betroffene oder Betroffener identifiziert, existieren unterschiedliche aufenthalts- und arbeitsrechtliche Möglichkeiten in Deutschland:

Aufenthaltsrechtliche Ansprüche:**Bedenkfrist**

Für Drittstaatsangehörige, die über keinen Aufenthaltstitel in Deutschland verfügen, ist eine Bedenk- oder Ausreisefrist nach §59 Absatz 7 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) durch die Ausländerbehörde zu gewähren, wenn dieser „konkrete Anhaltspunkte [vorliegen], dass der Ausländer Opfer einer in § 25 Abs. 4a Satz 1

⁴⁶ § 232 Strafgesetzbuch (StGB).

genannten Straftat wurde.⁴⁷ Der Mindestumfang dieser Bedenkfrist wurde, wie bereits genannt, mit dem 2. Richtlinienumsetzungsgesetz⁴⁸ von 30 auf mindestens 90 Tage verlängert.⁴⁹ Während dieser Bedenkzeit haben Betroffene Anspruch auf Leistungen gemäß dem Asylbewerberleistungsgesetz (§1 Absatz 1, Nr. 3 AsylbG).

Aufenthalt als Opferzeugin oder -zeuge

Nach Ende der Ausreisefrist von mindestens 90 Tagen besteht die Möglichkeit eines **vorübergehenden Aufenthalts gemäß §25 Absatz 4 a AufenthG** für Betroffene für die Dauer des Strafverfahrens, der gemäß §26 Absatz 1 AufenthG jeweils für sechs Monate ausgestellt wird. Bislang ist dieser Aufenthalt von ausreisepflichtigen Betroffenen von Menschenhandel an die Kooperations- beziehungsweise Aussagebereitschaft im Strafverfahren gebunden, sofern diese von den Strafverfolgungsbehörden als erforderlich und dem Verfahren als zuträglich eingestuft wird.⁵⁰ Eine weitere Auflage besteht darin, dass Betroffene auch jeglichen Kontakt zu Täterinnen und Tätern abubrechen haben.⁵¹ Wie auch während der Bedenkzeit erhalten Betroffene während ihres Aufenthalts als Opferzeugin oder Opferzeuge ebenfalls Leistungen gemäß dem AsylbLG sowie eine Arbeitserlaubnis gemäß §6a Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV).⁵²

Für betroffene **EU-Staatsbürgerinnen und -bürger**, die als Zeugen in einem Strafverfahren fungieren, wird die Alimentierung bislang noch uneinheitlich geregelt.⁵³ Gemäß der Bundesagentur für Arbeit haben jedoch EU Staatsbürgerinnen und -bürger, die als Betroffene von Menschenhandel mit den Strafverfolgungsbehörden kooperieren, Anspruch auf Leistungen nach Sozialgesetzbuch II (SGB).⁵⁴

Aufenthalt nach dem Strafverfahren

Nach Abschluss des Verfahrens erlischt der Grund des vorübergehenden Aufenthalts und die Betroffenen sind wieder ausreisepflichtig. In besonderen Fällen, wenn zum Beispiel eine konkrete Gefährdungslage im Herkunftsland vorliegt, kann gemäß §60 Absatz 7 in Verbindung mit §25 Absatz 3 AufenthG die Ausreisepflicht ausgesetzt werden. Diese Gefährdungslage wird dabei jährlich überprüft. Falls eine Rückkehr in das Herkunftsland eine besondere Härte (zum Beispiel aufgrund von medizinischen Umständen) für Betroffene darstellen würde, kann gemäß §25 Absatz 4 Satz 2 AufenthG ein bestehender Aufenthaltstitel verlängert werden.

Aufenthalt für irregulär Beschäftigte, die Opfer von Ausbeutung oder Menschenhandel sind

Im Zuge des 2. Richtlinienumsetzungsgesetz wurde §25 Absatz 4 b AufenthG eingeführt, der einen Aufenthaltstitel (und damit verbundene Leistungen wie nach §25 4a AufenthG. s.o.) für irregulär beschäftigte Drittstaatsangehörige vorsieht, die sich in einem ausbeuterischen Arbeitsverhältnis befanden und/oder Betroffene von Menschenhandel sind.⁵⁵ Wie bereits erläutert ist dieser Aufenthaltstitel an die Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden gebunden, soll es aber ermöglichen oder erleichtern, arbeitsrechtliche Ansprüche gegenüber Arbeitgebenden geltend zu machen.

47 § 50, Absatz 2a Aufenthaltsgesetz (AufenthG).

48 Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, Teil I, Nr. 59 vom 25. November 2011, Bonn.

49 Ebd.

50 Siehe Erläuterungen in §25 4a AufenthG.

51 Ebd.

52 Diese Versorgung liegt jedoch unterhalb des Satzes der gesetzlichen Sozialhilfe und sieht mitunter nur in Notfällen eine medizinische Versorgung vor (vgl. §§1, Absatz 1, Nr. 3 und 4 AsylbLG).

53 Für eine detaillierte, nach wie vor einschlägige Diskussion dieser Situation, s. Schmitt 2007.

54 Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, Nürnberg.

55 Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, Teil I, Nr. 59 vom 25. November 2011, Bonn.

Zivilrechtliche Ansprüche:

Ein Anspruch auf Durchsetzung der Arbeitsrechte besteht unabhängig vom Aufenthaltsstatus, unabhängig von einem illegalen Beschäftigungsverhältnis und auch ohne schriftlichen Arbeitsvertrag.

Gemäß §§ 611, 612 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) besteht ein Lohnanspruch auf der Basis eines tatsächlichen Arbeitsverhältnisses.⁵⁶ Gemäß § 280 BGB können ebenfalls Ansprüche auf finanzielle Entschädigung bestehen, wenn Arbeitnehmenden Pflichtverletzungen seitens Arbeitgebenden nachgewiesen werden können (zum Beispiel die Verletzung des Arbeitsvertrages).

Eine Übersicht über die Rechte von Arbeitnehmenden kann dem BBGM-Informationsblatt „Für gute Arbeit – gegen Arbeitsausbeutung, gegen Lohn – und Sozialdumping“ entnommen werden.⁵⁷

Ausschlussfristen bestimmen den Geltungszeitraum der Ansprüche von Arbeitnehmenden. Das heißt wenn die Ansprüche nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraumes geltend gemacht werden, können sie erlöschen. Dies kann insbesondere für die Geltendmachung von noch ausstehendem Arbeitsentgelt oder Überstunden eine große Rolle spielen. Je nach Situation können bestimmte Ausschlussfristen in einem Arbeitsvertrag, in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag oder in einer betrieblichen Vereinbarung festgelegt sein. Die Dauer der Fristen beträgt in der Regel zwischen zwei und sechs Monaten, kann jedoch auch kürzer sein.

WICHTIG: Anwaltliche Beratung sollte schnellstmöglich (nach Verlassen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers) eingeholt werden, um sicher zu gehen, dass arbeitsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden können.

Generell gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, diese Rechte einzufordern. Aufgrund der Vielfältigkeit der möglichen rechtlichen Ansprüche von Betroffenen soll dies nur ein grundsätzlicher Überblick sein:⁵⁸

⁵⁶ Für eine ausführliche Behandlung der Möglichkeiten, Entschädigungs – und Lohnansprüche zu stellen, s. Rabe 2009.

⁵⁷ Siehe Anhang 7 dieses Handbuchs.

⁵⁸ Ein Überblick über finanzielle Ansprüche von Betroffenen von Menschenhandel, Gewalt und Arbeitsausbeutung in Deutschland wurde vom Bundesweiten Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt und Frauen im Migrationsprozess (KOK) und dem Deutschen Institut für Menschenrechte zusammengestellt: <http://www.kok-buero.de/uploads/media/PosterCompactKOK29.11.2010.pdf> (Stand: 01. April 2012)

Kasten 6 – Kurzübersicht zur Einforderung von zivilrechtlichen Ansprüchen:⁵⁹

Außergerichtliche Möglichkeiten:

Schriftliche Zahlungsaufforderung an Arbeitgebende können auch durch (gewerkschaftliche) Beratungsstellen oder einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin erstellt werden.

*Hierbei ist es wichtig, mögliche **Ausschlussfristen** zu beachten, die möglicherweise im Arbeitsvertrag oder im (Mantel-)Tarifvertrag enthalten sind. Schriftliche Zahlungsaufforderungen müssen innerhalb dieser Fristen an Arbeitgebende gehen, sonst sind diese nicht mehr zur Zahlung verpflichtet.*

Gerichtliche Möglichkeiten:

Adhäsionsverfahren im Rahmen eines Strafverfahrens:

Als Opfer einer Straftat können bereits während des Strafverfahrens Ansprüche von Betroffenen auf Schmerzensgeld und/oder Schadensersatz durch das zuständige Strafgericht geprüft werden.⁶⁰

Mahnverfahren:

Hierbei können Arbeitnehmende beim zuständigen Arbeitsgericht einen Mahnbescheid beantragen.⁶¹ Sofern die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber innerhalb einer Woche keinen Widerspruch einlegt, besteht ein vollstreckbarer Titel, mit dem eine Gerichtsvollzieherin oder ein Gerichtsvollzieher beauftragt werden kann. Legt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber jedoch Widerspruch ein, kommt es zum Klageverfahren.

Klageverfahren:

Arbeitnehmende können beim zuständigen Arbeitsgericht persönlich (unter anderem auch über die Rechtsantragsstelle des zuständigen Arbeitsgerichts) oder aber durch einen Rechtsbeistand Klage einreichen. Wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Zahlungspflicht bestreitet, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Nachweise über die Erbringung der Arbeitsleistung vorweisen. Hierfür können Stundenzettel, Arbeitszeitenkalender, Zeugenaussagen oder SMS-Nachrichten von Arbeitgebenden hilfreich sein.

ABER MERKE: Arbeitsgerichte unterliegen laut § 87 Absatz 2 AufenthG der Übermittlungspflicht von undokumentierten Migrantinnen und Migranten an die Ausländerbehörde. In der Praxis ist es unklar, wie mit dieser Übermittlungspflicht umgegangen wird. Deshalb sollten etwaige aufenthaltsrechtliche Konsequenzen vorher bedacht und mit Betroffenen besprochen werden.

⁵⁹ Vgl. Informationsblatt „Arbeitsrechtliche Information (Vb) für BeraterInnen“ (2007) des Projektes SAGA der KoBAG – Kontaktbüro Arbeit und Gesundheit, Caritas Osnabrück.

⁶⁰ §§ 403 ff. Strafprozessordnung (StPO).

⁶¹ §§ 688 ff. Zivilprozessordnung (ZPO).

Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung werden in ganz unterschiedlichen Situationen und zum Teil unter gewaltsamen Umständen ausgebeutet. Es ist wichtig, mögliche rechtliche Ansprüche auf ausstehenden Lohn, Schadensersatz, Schmerzensgeld oder staatlichen Versorgungs- oder Versicherungsleistungen mit Hilfe einer rechtlichen Beratung eingehend zu prüfen.⁶² Leider gibt es derzeit noch kaum spezialisierte Beratungsstellen für Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung.

Mögliche geeignete Anlaufstellen sind Fachberatungsstellen für Frauenhandelsbetroffene, spezialisierten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, sozial- und arbeitsrechtliche (gewerkschaftliche) Beratungsstellen, oder Beratungsstellen für Opfer von Straftaten, die kostenlos beraten. Diese verfügen oft über Netzwerke mit Fachanwältinnen und -anwälten sowie über Erfahrung in der Beratung von Betroffenen von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung.

⁶² Mögliche Ansprüche auf Schadensersatz könnten zum Beispielaufgrund von vorsätzlichem oder fahrlässigem Verletzen von bestimmten Rechtsgütern, sonstigem Recht eines anderen (§ 823 BGB) oder aufgrund des Opferentschädigungsgesetzes (OEG), welches Ansprüche gegenüber dem Staat regelt, wenn Bürgerinnen und Bürger nicht ausreichend vor Gewalttaten oder kriminellen Handlungen geschützt werden.

IV. Ausmaß von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung

Weltweit sind laut eines 2005 erschienenen ILO-Berichts zur Zwangsarbeit mindestens 12,3 Millionen Menschen von Zwangsarbeit betroffen. Von diesen sind mehr als 2,4 Millionen Personen in Zwangsarbeit als Folge von Menschenhandel. Abbildung 2 gibt einen Überblick über die geschätzte Zahl der Betroffenen von Menschenhandel, aufgeteilt nach Weltregionen. In der Region Asien und Pazifik, die auch geografisch die größte Region bildet, finden sich mit rund 1.360.000 Personen die meisten Betroffenen von Menschenhandel.⁶³ In den Industrieländern wird die Zahl der Betroffenen von Menschenhandel sowohl in der sexuellen als auch in der Arbeitsausbeutung auf ca. 270.000 Betroffene geschätzt. Davon wird Zahl der Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung auf ungefähr 67,500 geschätzt (ILO 2005b: 13ff.).

Abbildung 2 Schätzung zur Anzahl der Betroffenen von Menschenhandel (nach Weltregionen)⁶⁴

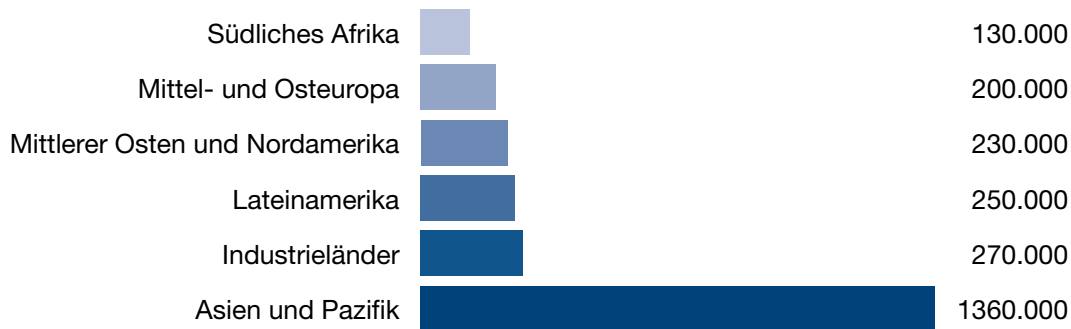
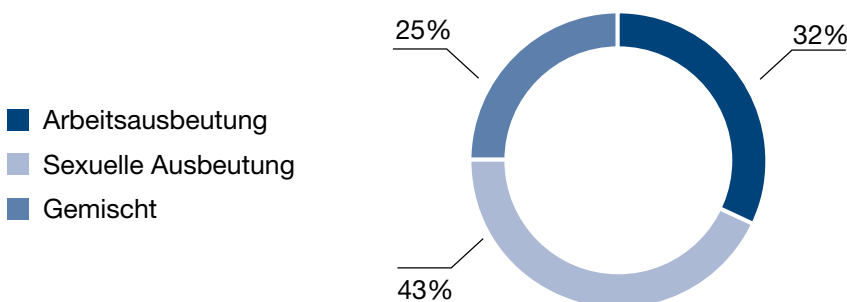


Abbildung 3 zeigt, dass die meisten Betroffenen von Menschenhandel sich in kommerzieller sexueller Ausbeutung wiederfinden (43 Prozent). Die Gruppe derer, die zum Zweck der Arbeitsausbeutung gehandelt werden, liegt bei 32 Prozent. Bei den übrigen Betroffenen von Menschenhandel (25 Prozent) ist die Ausbeutungsform gemischt oder nicht näher zu bestimmbar. Bei den Ausbeutungsformen des Menschenhandels gibt es geografische Unterschiede. In den Industrieländern bildet Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung etwa ein Viertel aller Menschenhandelsfälle, während im Mittleren Osten etwa 90 Prozent aller Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung stattfinden.

Abbildung 3 Art der Ausbeutung von Betroffenen von Menschenhandel weltweit⁶⁵



⁶³ Die Betroffenen von Menschenhandel wurden in den Zielländern gezählt, also dort, wo die Ausbeutung stattfand.

⁶⁴ Quelle: ILO 2005b: 13.

⁶⁵ Quelle: ILO 2005b: 14.

Neben der Menschenrechtsverletzung entsteht den Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ein immenser wirtschaftlicher Schaden. Laut der ILO-Studie „Die Kosten des Zwangs“ von 2009 entsteht dieser Schaden zum einen durch eklatante Unterschreitung des rechtmäßigen Lohnsniveaus, und zum anderen durch betrügerische Vermittlungsgebühren, die die Betroffenen zahlen müssen. Die ILO schätzt, dass allein in den Industrieländern den Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung durch unrechtmäßige Gebühren und Unterbezahlung ein Schaden von rund 2 Mrd. US-Dollar (weltweit rund 4 Mrd. US-Dollar) entsteht. Das bedeutet, **dass jedem einzelnen Betroffenen im Durchschnitt 5400 US-Dollar an unrechtmäßigen Vermittlungsgebühren abverlangt werden und Löhne in Höhe von 22.200 US-Dollar nicht ausbezahlt werden** (International Labour Office 2009).

In Deutschland gibt es bislang keine empirische Schätzung zum Ausmaß des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Seit der Ergänzung des Straftatbestandes Menschenhandel um die Komponente „Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft“ im Jahr 2005 erfasst die jährliche polizeiliche Kriminalstatistik jedoch Fälle dieser Kategorie:

Im Jahr **2007** wurde in **92 Fällen** von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ermittelt: 59% der Tatverdächtigen waren nicht deutsch und die registrierten Fällen umfassten 101 Opfer (39 Männer, 62 Frauen). Im Jahr **2006** wurden **78 Fälle** registriert, **2008** sank die Zahl der Ermittlungen auf **27 Fälle**, im Jahr **2009** auf **24 Fälle**. Für **2010** weist die Statistik des BKA **61 Fälle** von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung aus. Hauptsächlich betroffene Industriezweige waren das Gaststättengewerbe und haushaltsnahe Dienstleistungen (BKA 2011; BKA 2010; BKA 2009).

Eine Erklärung für die Diskrepanz zwischen Schätzungen über Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und den von Behörden registrierten Ermittlungsfällen ist die komplexe Beweisführung bei Menschenhandelsvergehen, die oft dazu führt, dass auf andere Straftatbestände ausgewichen wird, die leichter zu beweisen sind (vgl. Kapitel III).

Das BKA betont, dass insgesamt bei den Staatsanwaltschaften, Gerichten sowie den Polizeibehörden nach wie vor nur geringe Erfahrungswerte vorliegen, „so dass das Ausmaß des Menschenhandels zum Zwecke der Ausbeutung der Arbeitskraft auch weiterhin nur bedingt abschätzbar ist“ (BKA 2008b). Nach der Erweiterung des Straftatbestands Menschenhandel in 2005, gab es im Jahr darauf zwölf Verurteilungen nach § 233 StGB und acht im Jahre 2007. Schwierigkeiten bei der Anwendung von Gesetzen gegen Menschenhandel gibt es weltweit: In 19 Prozent der Länder mit Gesetzen gegen Menschenhandel (zum Zweck der sexuellen Ausbeutung und/oder Arbeitsausbeutung) gab es zwischen 2003 und 2007 keine einzige Verurteilung.

So stammen Informationen über Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung nicht nur aus der Polizeilichen Kriminalstatistik, sondern auch aus einer Reihe von konkreten Fällen aus der Praxis, beispielsweise aus der Arbeit von Fachberatungsstellen oder gewerkschaftlicher Beratungsstellen.

Auch Studien der ILO und des BBGM zu Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland beinhalten Fälle, in denen mehrere Elemente von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung auftreten, von denen aber kaum einer den Behörden überhaupt bekannt wurde, oder in denen gar wegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ermittelt wurde (vgl. Cyrus/Vogel/de Boer 2010; Cyrus 2006).

V. Von Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung betroffene Branchen

a. Betroffene Branchen

Wirtschaftsbranchen mit einem erhöhten strukturellen Risiko für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sind jene, die gefährliche, unattraktive, entwürdigende und niedrig bezahlte Arbeit anbieten. In diesen Bereichen besteht eine große Nachfrage nach billigen und flexiblen Arbeitskräften, zum Beispiel in der Saisonarbeit, insbesondere wenn die Gewinnspannen sehr knapp kalkuliert sind und die Personalkosten einen relevanten Anteil der Produktionsausgaben ausmachen. Weiterhin sind diese Wirtschaftsbranchen durch gering qualifizierte Tätigkeiten und eine hohe Fluktuation von Arbeitskräften geprägt. Informelle Arbeitsverhältnisse, komplexe und intransparente Strukturen von Subunternehmern sowie Arbeitsstätten außerhalb der Reichweite staatlicher Kontrolle - zum Beispiel, weil die Arbeit in privaten Haushalten stattfindet, zu denen Kontrollbehörden keinen Zugang haben - charakterisieren die häufig betroffenen Wirtschaftsbranchen (Andrees 2008a: 9ff.).

Beispiele betroffener Branchen

Wirtschaftsbranchen, in denen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung bereits in vielen Ländern festgestellt wurden, sind (ebd.):

- Baugewerbe
- Landwirtschaft
- Gastronomie
- Häusliche Dienstleistungen, einschließlich Pflege
- Lebensmittelindustrie, einschließlich fleischverarbeitende Industrie
- Reinigungsgewerbe

In diesen Branchen wurden auch in Deutschland Verdachtsfälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung entdeckt. Die Aufzählung ist jedoch nicht erschöpfend und Änderungen bei Gesetzen, die den Arbeitsmarkt oder die Migration betreffen, oder Veränderungen bei der Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen haben Einfluss darauf, welche Branchen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung betroffen sind, sowie auf das Ausmaß des Problems in den einzelnen Branchen.

Im Folgenden sollen für vier Branchen jeweils die Faktoren, die sie besonders anfällig für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung machen, kurz skizziert werden:

Baugewerbe: Für das Baugewerbe typisch sind eine hohe Fluktuation unter den Beschäftigten und häufig wechselnden Arbeitsstätten. Bei relativ schlechter Bezahlung ist die Arbeit gleichzeitig schwer und die Arbeitsbedingungen können gefährlich sein. Arbeitgebende finden unter den einheimischen Bauarbeitern, sowohl unter den ausgebildeten als auch unter den gering qualifizierten, nicht genügend Kräfte, die bereit wären, zu diesen Bedingungen auf ihren Baustellen zu arbeiten. Diese Lücke an Arbeitskräften wird häufig mit regulären als auch irregulären Wanderarbeitnehmenden besetzt, die sich aus unterschiedlichen Gründen weniger gegen schlechte Arbeitsbedingungen und schlechte Bezahlung wehren können. Diese Gründe sind unter anderem fehlende Kenntnisse ihrer Rechte, fehlende Alternativen oder die Angst vor Abschiebung,

wenn sich die Wanderarbeitnehmenden mit unsicherem Rechtsstatus in Deutschland aufhalten und arbeiten. Der Einsatz von entsandten Beschäftigten ist in Deutschland weit verbreitet. Diese kommen oft aus Osteuropa und werden von einem Gruppenleiter oder Vorarbeiter aus demselben Land begleitet, der häufig die ganze Gruppe vertritt und den direkten Kontakt zur Arbeitgeberin/ zum Arbeitgeber hat. Die Arbeitnehmenden selbst leben isoliert auf dem Baugelände, mit wenig oder gar keinem Kontakt zu Personen außerhalb der Baustelle oder zu den deutschen Arbeitskräften auf der Baustelle. Für Gewerkschaften ist es schwierig, mit den Wanderarbeitnehmenden in Kontakt zu treten, da sie vom Gruppenleiter oft regelrecht abgeschirmt oder von diesem eingeschüchtert werden, damit sie nicht mit Außenstehenden reden. Studien zur Arbeitsausbeutung in Deutschland haben zahlreiche Fälle im Baugewerbe dokumentiert, die unter die Definition von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung fallen können. Unter den Betroffenen waren sowohl Wanderarbeitnehmende, die im Rahmen des Entsendegesetzes in Deutschland arbeiteten, als auch solche ohne regulären Status. Immer häufiger sind EU-Bürgerinnen und -Bürger unter den Betroffenen.

Kasten 7 – Baugewerbe

Ende 2011 suchte ein Mann aus Litauen das Berliner Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte auf. Er war zwei Monate zuvor, angelockt durch ein im Internet gefundenes Arbeitsangebot, nach Deutschland gekommen. Eine Abbruchfirma aus Berlin suchte mit Hilfe eines russischsprachigen Vermittlers Bauhelfende. Gemeinsam mit dem Arbeitsverhältnis wurde von dem Arbeitgeber außerdem eine Unterkunft angeboten. Die Arbeitnehmenden wurden bei einem, dem Anschein nach in die Geschäfte des Arbeitgebers verwickeltem Vermieter in einem Wohnheim untergebracht. Die Arbeitszeiten überschritten eindeutig die gesetzlichen Normen. So arbeiteten die Betroffenen täglich von 7.00 bis 19.00 Uhr. Des Weiteren arbeiteten sie ohne Arbeitsschutz, so haben sie zum Beispiel Glaswatte und Asbestmaterialien mit den bloßen Händen gesammelt, während nebenan für die gleiche Firma deutsche Arbeitnehmende in voller Arbeitsschutzausrüstung tätig waren. Da der betroffene Arbeitnehmer und seine Landsleute über mehrere Wochen nur geringe Abschlagszahlungen und keinen vollständigen Lohn erhalten hatten, weigerten sie sich nach zwei Monaten, weiter zu arbeiten. Am gleichen Tag teilte der Vermieter ihnen mit, dass das Mietverhältnis abgelaufen sei und sie das Wohnheim sofort zu verlassen haben. Von den betroffenen Arbeitnehmenden reisten 15 Personen daraufhin sofort nach Litauen ab, acht weitere blieben und wollten trotz der Bedrohungen des Vermieters die Wohnung nicht verlassen. Von dem für den Arbeitgeber tätigen Vermittler und Vermieter wurden sie daraufhin massiv bedroht. Der Beratungssuchende gab an, auch im Namen seiner betroffenen Kolleginnen und Kollegen in die Beratungsstelle gekommen zu sein. Er war als Einziger im Besitz eines schriftlichen Arbeitsvertrags und diesen hatte er nur aufgrund einer Kontrolle des Zollamtes, die auf der Baustelle stattgefunden hatte.

Landwirtschaft: Mehrere Gründe tragen dazu bei, dass es auch im Bereich der Landwirtschaft immer wieder zu Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung kommt. Zum einen sind sehr wenige Beschäftigte in der Landwirtschaft gewerkschaftlich organisiert, weltweit weniger als zehn Prozent. Die Landwirtschaft ist weitgehend von der Kontrolle durch Arbeitsinspektionen ausgeschlossen und nur fünf Prozent der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft weltweit sind von Arbeitsinspektion abgedeckt (IUF 2002: 3). Die Landwirtschaft zählt neben dem Bergbau und dem Baugewerbe zu den drei gefährlichsten Arbeitsplätzen. Hinzu kommt, dass die Bezahlung niedrig ist und die Beschäftigungsverhältnisse durch saisonale Arbeit geprägt

sind, was häufig wechselnde Arbeitsstellen bzw. eine hohe Fluktuation von Arbeitskräften mit sich bringt. Entsandte Beschäftigte sind in der Landwirtschaft aufgrund der Saisonarbeit weit verbreitet. Viele Unternehmen, die Arbeitskräfte nach Deutschland entsenden, agieren in einer Grauzone zwischen Legalität und Illegalität, was ausbeuterische Verhältnisse begünstigt. Vermittlungsagenturen für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft konkurrieren miteinander über die Löhne der Arbeitnehmenden und einige bieten Arbeitskräfte für ein Gehalt an, bei dem Mindestlöhne und Sozialversicherungsbeiträge missachtet werden. Viele Saisonarbeitnehmende in der Landwirtschaft sind mit hohen Abzügen für den Transport ins Zielland der Arbeitsstätte, für die Unterbringung vor Ort, für die Verpflegung und anderes konfrontiert, die das bereits geringe Einkommen weiter drücken. Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft werden auch durch informelle Kanäle angeworben. Ein bekanntes Beispiel ist ein Fall aus Süditalien, in dem Arbeitskräfte für die Landwirtschaft über Zeitungsinserate in Polen angeworben und in Kleinbussen nach Italien gefahren wurden:

Kasten 8 – Landwirtschaft

2007 befreite die Polizei in Süditalien auf einem eingezäunten und bewachten Hof 113 polnische Arbeiter, die dort festgehalten und zur Arbeit auf den umliegenden Feldern gezwungen worden waren. Sie waren in dreckigen Baracken ohne fließend Wasser und Strom untergebracht und wurden rund um die Uhr von bewaffneten Aufsehern bewacht. Die Arbeiter mussten täglich zwischen 12 und 16 Stunden arbeiten. Viele der Opfer hatten sich auf Anzeigen in polnischen Tageszeitungen gemeldet, die die Arbeit als Saisonkraft in der Landwirtschaft angeboten hatten. Die Polen mussten eine Gebühr für die Vermittlung und die organisierte Reise nach Italien bezahlen. Sie erhielten für ihre Arbeit nur die Hälfte des Mindestlohns. Zusätzlich wurden ihnen überteuerte Gebühren für Essen, Wasser und Unterkunft vom ohnehin schon geringen Gehalt abgezogen. Wer wegen Krankheit nicht arbeiten konnte, musste eine Strafe zahlen. Die Arbeiter wurden regelmäßig geschlagen und bedroht (Ministry of Interior and Administration 2008).

Eine der wenigen Verurteilungen, die es bisher in Deutschland wegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung gab, betraf einen Landwirt in Bayern, der rumänische Wanderarbeitnehmende bei der Erdbeerernte ausgebeutet hatte (vgl. Anhang 4).

Häusliche Dienstleistung, einschließlich Pflege: Faktoren, die Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung bei häuslichen Dienstleistungen begünstigen, sind die oft isolierten Arbeitsstätten im Haus der Arbeitgebenden, wo man in der Regel ohne Kolleginnen und Kollegen, und eventuell auch ohne Kontakt zu Dritten arbeitet. Dies gilt insbesondere für Hausangestellte, die im Haus der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers wohnen. Hausangestellte sind oft mit sehr langen Arbeitszeiten konfrontiert oder mit dem Umstand, dass sie jederzeit abrufbar sind, wenn sie an ihrer Arbeitsstätte auch wohnen. Hausangestellte sind durch Gewerkschaften schwer zu erreichen und können daher bei Problemen kaum gewerkschaftliche Unterstützung in Anspruch nehmen, auch wenn es inzwischen erste gewerkschaftliche Initiativen zur Organisation bzw. Initiativen zur Selbstorganisation von Hausangestellten gibt.

Auch auf internationaler Ebene wird versucht, die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten zu verbessern. Die ILO hat 2011 das Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte verabschiedet.⁶⁶ Die neue Arbeitsnorm legt fest, dass Hausangestellte die gleichen Arbeitsrechte genießen wie andere

⁶⁶ Übereinkommen Nr. 189, Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011.

Arbeitnehmende. Dazu gehören begrenzte Arbeitszeiten, mindestens ein voller freier Tag pro Woche, keine Bezahlung allein in Form von Sachbezügen, die klare Regelung der Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung der Kernarbeitsnormen, zu denen auch das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen gehört. Ebenfalls verabschiedet wurde die dazugehörige Empfehlung mit konkreten Hinweisen für die Umsetzung der Norm. Basierend auf Erhebungen beziehungsweise Volkszählungen in 117 Ländern schätzt die ILO die Zahl der Hausangestellten auf mindestens 53 Millionen. Da es sich aber häufig um nicht offiziell gemeldete Arbeit handelt, die im Verborgenen stattfindet, gehen Experten von bis zu 100 Millionen Menschen weltweit aus, die als Hausangestellte arbeiten. Etwa 83 Prozent aller Hausangestellten sind Frauen oder Mädchen, und viele sind Migrantinnen.

Ein besonderes Problem ist die Kontrolle der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten durch Behörden, da Privatwohnungen keine Arbeitsstätten im Sinne des Arbeitsrechts sind und aus diesem Grund vor Inspektionen geschützt sind. Besonders schwer zu erreichen sind Hausangestellte von Diplomaten/ Diplomaten, da ihre Arbeitgebende Immunität genießen und somit nicht strafrechtlich verfolgt werden können.⁶⁷

Kasten 9 – Häusliche Dienstleistungen

Ein Diplomat aus dem Jemen sperrte seine indonesische Haushaltshilfe viereinhalb Jahre in seiner Wohnung ein. Sie musste ihm von 6 Uhr morgens bis mindestens Mitternacht als Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Der Diplomat zahlte ihr keinen Lohn, sie erhielt keine Decke zum Schlafen, ihr Essen wurde rationiert. („Morgens eine Scheibe Brot, eine Tasse Tee, abends Reis, eine Tomate und Chilischoten.“). Sie durfte nicht fernsehen, telefonieren oder Briefe verschicken. Zusätzlich wurde sie von ihrem Arbeitgeber geschlagen. Die Indonesierin wurde 2002 von einer Rekrutierungsagentur in Indonesien, die Angestellte in arabische Länder vermittelt, in den Dienst des Diplomaten vermittelt. Gegen ihren Willen nahm er sie 2004 mit nach Berlin. Da die Angestellten in Diplomatenhaushalten ihren Aufenthalt, anders als etwa in Belgien, nicht selbst beim Auswärtigen Amt anmelden müssen, bot sich auch hier für sie keine Gelegenheit, auf ihre Not aufmerksam zu machen. Die Frau hatte Angst vor ihrem Arbeitgeber. Sie kommt aus einer ländlichen Familie, hat zwei Kinder und war mit 25 schon Witwe, weshalb sie unter großem Druck stand, das Geld für ihre Familie in Indonesien zu verdienen (Schwab 2008).

Gastronomie: Die Arbeit in der Gastronomie ist häufig geprägt von geringer Bezahlung. Dies betrifft vor allem Hilfskräfte wie Spülerinnen/ Spüler, die bei sehr langen Arbeitszeiten häufig bis spät in die Nacht arbeiten, weshalb es eine hohe Fluktuationsrate beim Personal gibt. Obwohl Restaurants öffentlich zugängliche Orte sind, arbeitet das Küchenpersonal in der Regel für den Gast unsichtbar in den hinteren Räumen des Restaurants. In Deutschland häufen sich Berichte von Arbeitsausbeutung, insbesondere in chinesischen Spezialitätenrestaurants. Die Köchinnen/ Köche aus China erhalten ein Arbeitsvisum für ihre Tätigkeit als Spezialitätenköchin/-koch, das jedoch an eine bestimmte Arbeitgeberin/ einen bestimmten Arbeitgeber gebunden ist. Das Phänomen des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung ist aber nicht auf chinesische KöchInnen beschränkt, wie das bereits in Kapitel II genannte Beispiel einer äthiopischen Köchin zeigt. Ihr Arbeitgeber und dessen Frau sind im Nachhinein wegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung verurteilt worden. Gemeinsamkeiten vieler Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in der Gastronomie sind zum einen, dass die Opfer oft unter schlechten Bedingungen in einem

⁶⁷ Laut Rundnote 34/2011 des Auswärtigen Amtes sind Hausangestellte von Diplomaten in Deutschland lediglich genehmigungspflichtig.

Raum im Restaurant untergebracht sind, und dass Opfer und TäterInnen in vielen Fällen die gleiche Nationalität haben.

Der informelle Sektor

Der informelle Sektor birgt ebenfalls strukturelle Risiken, die Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung begünstigen.

Definition: Es gibt keine allgemein gültige Definition für den „informellen Sektor“, aber es besteht allgemein ein Konsens, dass dieser eine breite Palette von wirtschaftlichen Aktivitäten umfasst, die nicht gesetzlich geregelt sind und auf die die Arbeitsgesetzgebung nicht angewendet wird, weil sie nicht als Arbeit angesehen werden, wie zum Beispiel Betteln (weiteres Beispiel in Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales 2011: 108).

Informelle Beschäftigung kann viele Formen annehmen, unter anderem unangemeldete Selbstständigkeit, Schwarzarbeit oder die inoffizielle Beschäftigung von Familienangehörigen, die nicht vergütet werden. Diese Arten der informellen Beschäftigung sind in der Landwirtschaft, in kleinen und mittleren Unternehmen, im häuslichen Bereich und in anderen Dienstleistungsbereichen besonders weit verbreitet. Informelle Beschäftigung wird vor allem in Industrieländern oft mit illegaler Arbeit gleichgesetzt, obwohl die Tätigkeit an sich nicht unbedingt rechtswidrig ist. Die postulierte Illegalität besteht vielmehr darin, dass eine Arbeitserlaubnis fehlt oder die Arbeitnehmenden nicht offiziell angemeldet sind und für sie keine Steuern und Sozialabgaben abgeführt werden. Von der Gefahr des Abrutschens in die Illegalität durch eine fehlende Arbeitserlaubnis sind in erster Linie irreguläre Migrantinnen und Migranten betroffen (Andrees 2008a: 33ff.).

Angebot und Nachfrage

Mit dem Arbeitsmarkt verknüpfte Bedingungen und Faktoren, die zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung beitragen können, sind im Herkunftsland unter anderem:

- Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und unterbezahlte Beschäftigung
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Beschäftigung, Bildung und dem Zugang zu Informationen
- Ineffiziente oder nicht vorhandene legale Möglichkeiten zur Arbeitsmigration
- Fehlende Informationen über mögliche Wege der Arbeitsaufnahme im Ausland und Wissenslücken über die mit Arbeitsmigration verbundenen Risiken

Im Zielland, wo die Arbeitsausbeutung der Betroffenen von Menschenhandel stattfindet, sind es unter anderem folgende Wirtschafts- und Arbeitsmarktfaktoren, die Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung begünstigen können:

- Wettbewerbsdruck in den Industrieländern, der zu Subunternehmertum, Outsourcing und Lohndruck führt
- Unattraktive, gering qualifizierte, niedrig entlohnte und instabile, krisenanfällige Jobs und Saisonarbeit können oft nicht mit einheimischen Arbeitskräften besetzt werden, was zu einem Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren (Saisonarbeit, Pflege) führt.

- Höhere Frauenerwerbsquote, die zu einem gesteigerten Bedarf an Hausangestellten, Kinder- und Altenbetreuung führt
- Nachfrage der VerbraucherInnen nach Produkten und Dienstleistungen zu geringen Kosten bei gleichzeitig schneller Lieferung: Stark schwankende Nachfrage (zeitlich, Umfang) nach Produkten ("just in time") erfordert den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften, der oft unkomplizierter durch die Anstellung "anspruchloser" Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer bewältigt wird
- Fehlen eines effektiven ordnungspolitischen Rahmens sowie fehlende Umsetzung von Rechtsvorschriften und Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsgesetze
- Existenz eines informellen Arbeitsmarktes, auf dem irreguläre Migrantinnen und Migranten leicht Beschäftigung finden.

b. Die Rolle von privaten Rekrutierungsagenturen und Subunternehmen

Menschenhändlerinnen und Menschenhändler sind das Bindeglied zwischen zunehmenden Reise- und Kommunikationsmöglichkeiten und einer steigenden Nachfrage nach billigen Arbeitskräften in der entwickelten Welt einerseits und restriktiven Regeln zur legalen Migration andererseits. Oft ziehen private Arbeitsvermittlungsagenturen und Arbeitgebende ihre Vorteile aus dieser Situation und locken Migrantinnen und Migranten in ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse.

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass Arbeitsausbeutung nicht nur das Ergebnis informeller oder krimineller Formen der Rekrutierung ist, sondern auch bei offiziell registrierten Anwerbeagenturen und Arbeitsvermittlungsagenturen vorkommt. Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung involviert in der Regel eine Vermittlungsperson, eine Transporteurin/ einen Transporteur und eine Arbeitgeberin/ einen Arbeitgeber, die mit der Ausbeutung des Menschenhandelsopfers Gewinne machen. In manchen Fällen erbringt ein und dieselbe Person alle Dienstleistungen.

Die Anzahl privater Anwerbe- und Arbeitsvermittlungsagenturen, sowohl für die Vermittlung innerhalb eines Landes als auch für die grenzüberschreitende Vermittlung von Arbeitskräften, nimmt in ganz Europa zu. In den alten EU-Mitgliedsstaaten einschließlich Norwegens machen Leiharbeitnehmende 1,5 Prozent der Gesamtbeschäftigten aus: 2,5 - 3 Millionen Leiharbeitnehmende sind in rund 22.000 Unternehmen tätig (Andrees 2008a: 16).

In Ländern, die ihren Arbeitsmarkt für private Anwerbe- und Arbeitsvermittlungsagenturen geöffnet haben, stieg in den 90er Jahren insbesondere die Anzahl von kleinen Agenturen, von denen viele die als flexibel geltenden Wanderarbeitnehmenden für lokale Arbeitgebende anwarben. Diese Entwicklung ging einher mit einer Zunahme der irregulären Migration von Osteuropa nach Westeuropa. Auch in den Herkunftsländern von Arbeitsmigrantinnen und -migranten entwickelte sich die Branche der Anwerbung und Arbeitsvermittlung. Während sich in den traditionellen Herkunftsländern von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in Asien diese Branche schon länger etabliert hat, war dies für andere Schwellen- und Transformationsländer, die sich noch nicht so lange den globalen Märkten geöffnet haben, eine neue Entwicklung. Dies hat zur Folge, dass die Regulierung und Überwachung von privaten Anwerbe- und Arbeitsvermittlungsagenturen dort oft noch lückenhaft ist.

Die Anwerbe- und Arbeitsvermittlungsagenturen in den Herkunftsländern von Arbeitsmigration rekrutieren zwar auch für Arbeitgebende innerhalb des Landes, der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit richtet sich jedoch auf die Vermittlung von Arbeitskräften ins Ausland. Die grenzüberschreitende Vermittlung von Arbeitskräften erfordert besondere Fähigkeiten und Kenntnisse, über die viele dieser neu entstandenen Agenturen nicht verfügen. Während die Gründung einer Anwerbe- und Vermittlungsagentur relativ günstig ist, ist das Tagesgeschäft solcher Agenturen vom harten Wettbewerb sowohl um Kandidatinnen und Kandidaten für die Arbeitskräfte-datei als auch um Arbeitgebende gezeichnet. Ohne klare Regeln und konsequente Kontrolle der Agenturen laufen viele von ihnen Gefahr, in einer rechtlichen Grauzone oder schlicht kriminell zu agieren.

In Europa ist oftmals das Subunternehmertum, zum Beispiel in der Landwirtschaft und im Baugewerbe, verantwortlich für die Ausbeutung von Wanderarbeitnehmenden. Arbeitnehmende wissen oft nicht, wer ihre eigentliche Arbeitgeberin/ ihr eigentlicher Arbeitgeber ist bzw. für welches Unternehmen sie tatsächlich arbeiten. Stattdessen ist ihnen oft nur die direkte Vermittlungsperson oder die Gruppenleiterin/ der Gruppenleiter bekannt. Bei Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ist die Verbindung zwischen diesem Verbrechen und organisierten, kriminellen Netzwerken geringer als bei Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung. In Europa ist die Mehrzahl der Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung eher mit kleineren, betrügerischen Gruppen, vor allem Anwerbeagenturen, verknüpft als mit der organisierten Kriminalität.

Arbeitsausbeutung in Deutschland ist also in der Regel nicht direkt in den großen Unternehmen zu finden, sondern bei deren Subunternehmern. Große Unternehmen unterliegen stärker staatlicher Kontrolle, sie stellen selbst direkt kaum irreguläre Migrantinnen und Migranten ein. Vielmehr vergeben sie Aufträge an Subunternehmen, welche dann die Preisvorgaben erfüllen, indem sie Migrantinnen und Migranten, auch irreguläre, zu Niedrigstlöhnen anstellen, Überstunden verrichten lassen und keine Sozialabgaben für sie bezahlen. Dadurch profitieren auch große Unternehmen von den Billiglöhnen, ohne direkt involviert zu sein (ebd.: 32).

VI. Identifizierung von potentiellen Betroffenen

a. Verletzbare Personengruppen

Neben den strukturellen arbeitsmarkt- und branchenbezogenen Faktoren, die Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung begünstigen, soll nun ein Blick auf die individuellen Risikofaktoren geworfen werden, die dazu beitragen können, dass bestimmte Personengruppen stärker von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung betroffen sind als andere.

Die bereits genannte Studie des BBGM von 2010 kommt zu dem Schluss, dass die individuellen Merkmale der Betroffenen von Arbeitsausbeutung, deren Fälle in der Studie dokumentiert wurden, eine so breite Streuung aufweisen, dass nur wenige konkrete individuelle Risikofaktoren identifiziert werden konnten (Cyrus/Vogel/de Boer 2010: 55f.). Doch auch wenn die strukturellen Faktoren eine große Rolle spielen, tragen individuelle Faktoren zur erhöhten Verletzbarkeit von bestimmten Arbeitnehmenden bei. Die ILO hat basierend auf einer Reihe von Länderstudien eine Querschnittsanalyse zum Profil von Migrantinnen und Migranten erstellt, und das Profil derer, die nicht in eine ausbeuterische Beschäftigungssituation verbracht worden sind, mit dem von Migrantinnen und Migranten aus demselben Land verglichen, die Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung geworden sind (Andrees 2008b). Somit konnte ein klareres Bild von den Risikofaktoren gezeichnet werden. Sie zu kennen kann helfen, Prävention und Identifizierung von Betroffenen zielgerichteter zu betreiben. Die hier skizzierten individuellen, persönlichen Risikofaktoren von potentiell Betroffenen basieren auf Analysen von Verdachtsfällen in Deutschland, die seit 2005 in verschiedenen Studien dokumentiert worden sind, und der Querschnittsanalyse der ILO.

Irreguläre Migrantinnen und Migranten sind einem höheren Risiko ausgesetzt, Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu werden. Sie arbeiten häufig in "unsichtbaren" Branchen, weil sie die Entdeckung durch die Behörden fürchten müssen, und sind deswegen oft isoliert und ohne Kontakt zu Personen außerhalb ihrer Arbeitsstätte. Besonders deutlich wird dies bei Hausangestellten, die im Haushalt von Arbeitgebenden leben. Durch ihren irregulären Status sind sie zudem erpressbar. Dazu kommt, dass irreguläre Migrantinnen und Migranten größtenteils keinen schriftlichen Vertrag besitzen, der das Arbeitsverhältnis belegt. Aus Mangel an Alternativen und aufgrund ihrer ungeschützten rechtlichen Situation leisten sie eher Überstunden, arbeiten für einen geringeren Lohn und sind nur in seltenen Fällen gewerkschaftlich organisiert.

Es sind jedoch bei weitem nicht nur irreguläre Migrantinnen und Migranten, die Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung werden können. Auch reguläre Arbeitsmigrantinnen und -migranten sind betroffen, wie die Fälle von Spezialitätenköchinnen und -köchen oder Fälle in von Arbeitsausbeutung von entsandten Beschäftigten aus Osteuropa in der Landwirtschaft und im Baugewerbe in Deutschland zeigen, in denen EU-Bürgerinnen und -bürger Opfer von Menschenhandel wurden. Während es sich bei den chinesischen Spezialitätenköchinnen und -köche um ausgebildete Fachkräfte handelte, waren die EU-Bürgerinnen und -bürger, die Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung geworden sind, größtenteils als gering qualifizierte Arbeitnehmende tätig. Die analysierten Fälle der BBGM-Studie haben darüber hinaus ergeben, dass nicht nur ein fehlender Aufenthaltsstatus einen Risikofaktor für Arbeitsausbeutung bildet, sondern auch ein unsicherer Aufenthaltsstatus, wie zum Beispiel eine Duldung, das Risiko erhöhen.

Kasten 10 – Unsicherer Aufenthaltsstatus als Risikofaktor für Arbeitsausbeutung

Herr H. wurde in China als Spezialitätenkoch für ein Restaurant in Deutschland angeworben und erhielt für seine Einreise ein reguläres Visum zu diesem Zweck. Vor der Einreise hatte Herr H. eine Vermittlungsgebühr in bar an den Vermittler in China gezahlt, die 7.000 bis 10.000 € hoch ist. Laut Arbeitsvertrag standen Herrn H. monatlich 1.433,00 € brutto inklusive einer angemessenen Unterkunft und Verpflegung zu. Weiterhin wurde eine Probezeit von sechs Monaten festgelegt. Herr H. reiste am 22. Januar 2007 nach Deutschland ein und nahm sein Arbeitsverhältnis am darauf folgenden Tag auf. Der Arbeitgeber meldete ihn jedoch erst drei Monate später, am 15.04. 2007, an. Im Restaurant arbeitete Herr H. durchgehend, an sieben Tagen der Woche von 10.30 Uhr bis 23 Uhr. Um 15 Uhr und um 22 Uhr durfte er zwar eine Kleinigkeit essen, musste auf Zuruf aber weiter arbeiten. Sobald Herr H. eine richtige Pause haben wollte, wurde er von dem Arbeitgeber ärgerlich zurechtgewiesen. Im Juni 2007 wurde Herr H. krank. Er litt tagelang unter starken Schmerzen im linken Unterbauch und wurde schließlich in ein Krankenhaus eingewiesen. Der Arbeitgeber holte ihn gegen seinen Willen wieder aus dem Krankenhaus heraus und forderte von den Ärzten außerdem die Herausgabe des Entlassungsberichts. Dieser wurde ihm ausgehändigt. Herr H. erfuhr trotz Nachfrage nichts von seiner Diagnose. Der Arbeitgeber erklärte ihm er sei gesund und habe nichts. Überprüfen konnte Herr H. diese Aussage nicht, da er selbst nur Chinesisch spricht. Der Arbeitgeber brachte ihn zurück in das Restaurant. Dort musste er weiter arbeiten. Die Schmerzen verschlimmerten sich, was Herr H. seinem Chef mitteilte. Dieser kündigte ihm daraufhin fristlos und teilte ihm mit, er solle sofort mit sämtlichen Sachen das Restaurant verlassen und nicht wieder zur Arbeit erscheinen. Die Lohnabrechnungen von Herrn H. dokumentieren, dass lediglich für die ersten drei Monate, also der Dauer des Visumsverfahrens, der vereinbarte Lohn in Höhe von 1.433,00 € brutto abgerechnet wurde. Dieser Betrag wurde Herrn H. jedoch nicht in voller Höhe ausgezahlt. Alle nachfolgenden Abrechnungen weisen deutlich niedrigere Beträge auf. So weist eine Lohnabrechnung von Herrn H. einen Nettoverdienst von 540,75 € aus. Aufgelistet werden weiterhin die Abzüge „Sachbezug Kost“ und „Sachbezug Unterkunft“ in Höhe von 109,28 € bzw. 105,60 €. Der Koch erhielt somit 325,87 €. Für die Monate Oktober und November erfolgte überhaupt keine Zahlung (ebd.: 63).

Personen, die in ihrem Herkunftsland bereits **Diskriminierung** ausgesetzt waren, wie zum Beispiel Angehörige einer ethnischen **Minderheit**, haben ein höheres Risiko, ausgebeutet zu werden, da sie schlechteren Zugang zum formalen Arbeitsmarkt haben und über weniger Ressourcen und Kenntnisse ihrer Rechte verfügen, um sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren. Vorurteile gegenüber Minderheiten auf Seiten der Mehrheitsgesellschaft und damit auch bei Arbeitgebenden tragen dazu bei, dass eine schlechtere Behandlung, schlechtere Arbeitsbedingungen und eine schlechtere Bezahlung für Angehörige von Minderheiten nicht hinterfragt werden.

Die Art der **Anwerbung** bzw. der Weg, auf dem ein Arbeitsplatz gefunden wird, hat ebenfalls Einfluss auf das Risiko, Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu werden. Laut ILO-Querschnittsanalyse gehen Migrantinnen und Migranten, die die Dienste von informellen VermittlerInnen in Anspruch nehmen, ein größeres Risiko ein als Migrantinnen und Migranten, die bei der Jobsuche auf ihr soziales Netzwerk oder auf formelle Anwerbestrstrukturen zurückgreifen können. Während die Vermischung von persönlichen Beziehungen mit einem Beschäftigungsverhältnis dazu beitragen kann, dass extreme Ausbeutung seltener vor-

kommt, kann sie dennoch nicht ausgeschlossen werden. Wenn sie allerdings in diesem Rahmen vorkommt, dann ist es für die Betroffenen umso schwerer, sich dagegen zu wehren (Andrees 2008b).

Im Unterschied zu Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung, wo 98 Prozent der Betroffenen Frauen und Mädchen sind, ist das **Geschlecht** bei Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ein weniger eindeutiges Merkmal von Betroffenen. Weltweit sind 56 Prozent der hiervon Betroffenen Frauen und Mädchen und 44 Prozent Männer und Jungen. In fast der Hälfte der Fälle handelt es sich bei den Opfern also um Männer. Einige betroffene Wirtschaftsbranchen weisen dabei eine geschlechtsspezifische Verteilung auf. Fälle mit männlichen Betroffenen sind vor allem im Baugewerbe und der fleischverarbeitenden Industrie zu finden. Betroffene Frauen, die häufig bereits in ihren Herkunftsländern Diskriminierung ausgesetzt waren, sind stärker in eher abgeschotteten Branchen wie häusliche Dienstleistungen in Privathaushalten zu finden. Dort arbeiten sie isoliert und ohne Schutz und Zugang zu Unterstützung und Hilfe und sind damit einem größeren Ausbeutungsrisiko ausgesetzt. In der Gastronomie und in der Landwirtschaft gibt es diese geschlechtsspezifische Aufteilung nicht, hier sind Männer wie Frauen gleichermaßen betroffen.

Die etwas höhere Zahl von Frauen bei den Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung kann zum einen mit dem schlechteren Zugang von Frauen zu Ressourcen erklärt werden. Mit Ressourcen sind zum einen die Kenntnisse über sichere Wege zu einer Arbeit im Ausland und Zugang zu einem verlässlichen Netzwerk, das einen dabei unterstützt, gemeint, als auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ebenso zählen finanzielle Mittel zu Ressourcen, da sie verhindern, dass man sich für die Arbeitsplatzsuche im Ausland verschulden muss. Zum anderen erklärt sich die etwas höhere Zahl weiblicher Betroffener von Arbeitsausbeutung mit der starken Nachfrage nach Wanderarbeitnehmenden in frauenspezifischen Tätigkeiten wie der Hausarbeit und Pflege.

Verschuldung wird in zahlreichen Studien zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung als starker Risikofaktor genannt. Die Schulden von Betroffenen entstehen in der Regel durch Gebühren für legale oder illegale Vermittlungsagenturen oder Darlehen für Reisekosten, die Migrierende nicht im Voraus bezahlen können. Die BBGM-Studie dokumentiert fünf Fälle, in denen die Migrantinnen und Migranten eine Gebühr an die Vermittlungsagentur bezahlen mussten, welche die Agenturen für die Vermittlung in einen Arbeitsplatz sowie die Organisation der Visaangelegenheiten verlangten. Diese Gebühren waren extrem hoch und lagen zwischen 7.000 und 10.000 EUR. Manche Migrantinnen und Migranten bringen diese Gebühren auf, indem sie sich bei Verwandten und Bekannten oder bei lokalen Kreditgebern das Geld leihen oder Familienbesitz, z.B. das Haus und Grundstück verpfänden. In anderen Fällen legt die Agentur das Geld aus (z.B. für Flug und Visum) und behält später Teile des Gehalts ein, bis die Schulden zurückbezahlt sind. Die Betroffenen kommen also bereits verschuldet in Deutschland an und sind dann auf den Arbeitsplatz und ein regelmäßiges Einkommen angewiesen.

Das **Alter** der Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung weist im Vergleich zum Alter der Betroffenen von sexueller Ausbeutung eine große Spannweite auf. Während Betroffene von sexueller Ausbeutung selten älter als 25 Jahre sind, liegt die Altersspanne von Betroffenen von Arbeitsausbeutung zwischen 19 und 55 Jahren. Das Alter an sich ist also für Arbeitsausbeutung kein besonderer Risikofaktor.

Die BBGM-Studie untersuchte auch, inwieweit fehlende **Sprachkenntnisse** ein Risikofaktor für Ausbeutung sein können. Betroffene mit keinen oder nur sehr geringen Deutsch- bzw. Fremdsprachenkenntnissen waren

vor allem Personen, die zu Arbeitszwecken neu eingereist waren und die nur einen temporär begrenzten Aufenthalt zu Erwerbszwecken in Deutschland geplant hatten. Ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, denen eine legale Einreise zur Aufnahme einer Beschäftigung vorangegangen war, gingen in allen in der BBGM-Studie dokumentierten Fällen mit mangelnden Sprachkenntnissen einher. Fehlende Sprachkenntnisse können also zur Verletzbarkeit einer Person beitragen. In Verurteilungen nach Paragraf 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft wurden mangelnde Sprachkenntnisse bereits mehrfach als Faktor für Verletzbarkeit in der Urteilsbegründung herangezogen. Doch auch Personen mit guten Sprachkenntnissen können Opfer von Ausbeutung werden: In etwa der Hälfte der in der Studie dokumentierten Fälle verfügten die Betroffenen über gute bis sehr gute Kenntnisse der deutschen oder einer anderen europäischen Sprache. Diese Gruppe setzte sich aus Asylbewerberinnen und -bewerbern und langjährig Geduldeten zusammen sowie aus Personen, die bereits sehr lange irregulär in Deutschland gelebt haben.

Die Betrachtung der Risikofaktoren zeigt eine große Bandbreite, ebenso wie die Ausbeutungssituationen, die in Deutschland durch Studien, Beratungsorganisationen und Ermittlungsbehörden dokumentiert worden sind. Die Betroffenen von Ausbeutung sind Männer und Frauen innerhalb einer großen Altersspanne. Mangelnde Sprachkenntnisse können einen Risikofaktor bilden, entscheidender ist jedoch der Aufenthaltsstatus und die soziale Integration und Kontakte zur Umwelt. Ein fehlender oder unsicherer Aufenthaltsstatus, fehlende soziale Kontakte und Verschuldung führen zu Mehrfachabhängigkeit von Arbeitgebenden oder Vermittlungspersonen, und erhöhen das Risiko, Opfer von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel zu werden.

b. Identifizierung von Betroffenen

Wie bereits in Kapitel IV geschildert, tritt Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zwar weltweit auf, jedoch ist es schwierig, das genaue Ausmaß von Menschenhandel verlässlich zu schätzen.

Viele Fälle werden oft nicht oder nur beiläufig entdeckt, zum Beispiel bei einer sozial- oder aufenthaltsrechtlichen Beratung oder bei einer steuerbehördlichen Kontrolle. Die Schwierigkeit, Menschenhandel wirksam zu bekämpfen, beginnt also bei der Identifizierung von Betroffenen.

Sowohl Zwang als auch Ausbeutung als wesentliche Elemente des Menschenhandels sind auf den ersten Blick oft nicht sichtbar. Beides findet in ganz unterschiedlichen Wirtschaftssektoren statt, oftmals verstecken sich hinter scheinbar „normalen Arbeitsverhältnissen“ ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, die unter Zwang aufrechterhalten werden. Zwang wird oftmals nicht in offen gewalttätiger Form ausgeübt, sondern findet in subtilerer Weise in Form von Drohungen und Einschüchterung statt. Des Weiteren ist die Arbeitsstätte vieler Betroffener oft von der Außenwelt isoliert (haushaltsnahe Dienstleistungen) oder geographisch weit entfernt (Landwirtschaft).

Darüber hinaus kann eine Vielzahl von Stereotypen dazu führen, dass Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung auch auf den zweiten Blick nicht erkannt wird: Ausländische Betroffene werden oft als „illegale Ausländer“ oder „Schwarzarbeiter“ gesehen und müssen also damit rechnen, dass sie eher als Täterin/Täter denn als Opfer wahrgenommen werden, selbst wenn sie sich den Behörden als Menschenhandelsbetroffene zu erkennen geben - diese Einschätzung wird von den Behörden jedoch nicht geteilt. (Ausländische) Betroffene gehören oftmals gesellschaftlich marginalisierten Gruppen an, wie zum Beispiel Wanderarbeit-

nehmenden oder der Gruppe der Roma, die oft wenig oder kein Deutsch sprechen und deren Aufenthalte in Deutschland mit temporären Arbeitsverhältnissen oder Familiennachzug verbunden sind. Diese Gruppen sind besonders verletzlich und Diskriminierung ausgesetzt. Dazu kommt, dass Betroffene sich oft nicht als Opfer von Zwang und Ausbeutung wahrnehmen oder sich selbst die Schuld an ihrer Situation geben und nicht glauben, dass es für sie Unterstützung gibt und daher oft von sich aus keine Hilfe suchen.

Kasten 11 – Mangelnde Fähigkeit / mangelnder Wille zur Selbstidentifizierung:

Die Betroffenen sind oft nicht in der Lage sich als Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu identifizieren, weil sie

- *keine realistischen Alternativen zu dem bestehenden, ausbeuterischen Arbeitsverhältnis haben und deshalb mit der ausbeuterischen Arbeitgeberin/ dem ausbeuterischen Arbeitgeber kooperieren müssen*
- *Angst haben, sich Behörden zu offenbaren, weil sie dann Abschiebung, Verhaftung und/oder Geldstrafe befürchten⁷⁰*
- *von Strafverfolgungsbehörden primär oder ausschließlich als Täterin oder Täter (illegale Einreise, unangemeldete Beschäftigung) wahrgenommen werden (vgl. Cyrus/Vogel/de Boer 2010: 110ff.)*
- *finanziell oder aufenthaltsrechtlich von Arbeitgebenden abhängig sind*
- *sich ihrer Rechte nicht bewusst sind*
- *sich den Erscheinungsformen des Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung nicht bewusst sind*
- *nicht über die Unterstützungsangebote für Betroffene vom Menschenhandel unterrichtet sind*
- *sich ihrer ausbeuterischen Situation schämen, Schuldgefühle haben*
- *Gewalt gegen ihre Familienangehörigen befürchten*
- *ihre gegenwärtige Situation als „besser“ als die vorherige empfinden*
- *befürchten, als Opfer (in ihrem Heimatland) stigmatisiert zu werden*

Verantwortlichkeiten in der Identifizierung

Ogleich in Deutschland die Strafverfolgungsbehörden für die Identifizierung von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung als Straftat nach § 233 StGB verantwortlich sind, ist diese aufgrund unterschiedlicher Kontrolldichte in vielen Wirtschaftssektoren nicht immer möglich. Hinzu kommt, dass ausbeuterische Arbeitssituationen oft verdeckt und oftmals hinter „legalen“ Fassaden existieren (siehe auch Kapitel VI b). Darüber hinaus besteht aufgrund der föderalen Struktur in Deutschland keine zentrale Stelle innerhalb einer staatlichen Behörde, um systematische Verletzungen von Arbeitnehmerrechten zu überprüfen und um Arbeitnehmende vor Ausbeutung zu schützen. Die Tätigkeitsfelder unterschiedlicher Kontrollbehörden werden bislang nach anderen Gesichtspunkten bestimmt, wie zum Beispiel der technischen Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsschutz oder die korrekte Abführung von Sozialversicherungsabgaben (siehe auch Kapitel VII).

⁶⁸ Welche oftmals von Arbeitgebenden suggeriert wird oder aber auch Betroffene sind sich bewusst, dass sie eventuell aufenthalts- oder arbeitsrechtliche Regelungen verletzt haben.

In einzelnen Bundesländern gibt es bereits Kooperationsvereinbarungen zwischen Fachberatungsstellen und Polizei für weibliche Betroffene von Menschenhandel (zum Zweck der sexuellen Ausbeutung), die zu recht wirksamen Arbeitsteilungen für die Identifizierung und Betreuung von Menschenhandelsbetroffenen zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Organisationen geführt haben. Jedoch schließen diese Vereinbarungen männliche Betroffene von Menschenhandel (zum Zweck der Arbeitsausbeutung) noch nicht systematisch mit ein. Die Kooperationsvereinbarungen zu Menschenhandel zum Beispiel in Berlin und München schließen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung bereits ein (siehe auch Kapitel VII a) (Vogel 2011: 319).

Neben der schwierigen Verfolgung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung als Straftat obliegt die Durchsetzung von Arbeitnehmendenrechten in Deutschland keiner staatlichen Behörde. Vielmehr ist es Aufgabe der Arbeitnehmenden, Ansprüche auf die tariflich oder vertraglich vereinbarte sowie fristgerechte Entlohnung, gesetzlich festgelegte (Höchst-)Arbeitszeiten sowie Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gegebenenfalls gerichtlich durchzusetzen. Aufgrund der oben aufgeführten besonderen Umstände, in denen sich (ausländische) Betroffene von Menschenhandel befinden, besteht ein besonders ungleiches Machtverhältnis zu Arbeitgebenden und somit ist diese privatrechtliche Durchsetzung gegenüber Arbeitgebenden oftmals schlicht nicht alleine möglich.

Diese Rahmenbedingungen führen oft dazu, dass keine Identifizierung stattfindet und Betroffene weiterhin im ausbeuterischen Arbeitsverhältnis verbleiben oder ohne Chance auf Entschädigung wegen Verstößen gegen das Aufenthaltsrecht abgeschoben werden.

Deswegen kommt auf Ermittlungsbehörden die besondere Herausforderung zu, bei etwaigen Kontrollen oder Antreffen von potentiell Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung diesen Tatbestand zu identifizieren und zu handeln. Folgende Ermittlungsmethoden können bei der Identifizierung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung helfen (Andrees 2008a: 20):

Interviews und direkte Beobachtung

In den meisten Situationen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sind die Betroffenen eingeschüchtert und haben Angst frei zu sprechen. In solchen Fällen kann es sinnvoll sein, ihnen diskret sowohl die eigenen Kontaktinformationen als auch die von gewerkschaftlichen Beratungsstellen und/oder Fachberatungsstellen zu geben, ohne dass es Arbeitgebende oder die Vorarbeiterin/ der Vorarbeiter bemerkt. Die Betroffenen haben so die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt auf Hilfsangebote zurückzugreifen oder eine Aussage zu machen. Die Befragung der Arbeitnehmenden sollte nicht in der Gruppe geschehen, da sich manche zum Beispiel in Anwesenheit der Vorarbeiterin/ des Vorarbeiters oder anderer Arbeitskräfte nicht zu äußern trauen. Insbesondere Arbeitgebende sollten bei der Befragung nicht dabei sein. Die Befragung sollte die Indikatoren von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung abfragen, zum Beispiel, ob Arbeitnehmende über die Art und die Entlohnung der Tätigkeit getäuscht wurde, ihnen falsche Versprechungen gemacht wurden und ob ihnen gedroht wurde. *(Für eine detaillierte Auflistung der Indikatoren nach Branchen siehe Anhang 6).*

Neben der Befragung selbst ist die **Beobachtung der Gesamtsituation** an der Arbeitsstätte und des Verhaltens der dort angetroffenen Personen von großer Wichtigkeit für die Beurteilung der Situation. Wie verhalten sich die einzelnen Personen, wirken sie verängstigt? Versuchen Einzelne, andere zu beeinflussen oder einzuschüchtern? Die Beobachtungen ergänzen die Informationen aus den Befragungen und helfen, die Aussagen besser einordnen und einschätzen zu können.

Prüfung von Unterlagen

Um Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu identifizieren, sollten bei der Kontrolle der Arbeitsstätte die Arbeitsverträge auf unlautere Klauseln geprüft werden, die Arbeitnehmende in eine Zwangssituation führen könnten, zum Beispiel ein Hinweis auf Schulden, die abgearbeitet werden müssen. Auch wenn der vorgelegte Arbeitsvertrag einwandfrei ist, kann Arbeitsausbeutung vorliegen. Von Beratungsstellen wurden schon mehrfach Fälle dokumentiert, bei denen es zwei Arbeitsverträge gab: einen offiziellen, in dem die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Lohn etc. eingehalten wurden und einen Zweitvertrag, in dem die tatsächlichen Bedingungen festgehalten waren, die deutlich hinter den gesetzlichen Vorgaben zurückblieben. Ermittlerinnen und Ermittler können Arbeitnehmende und Arbeitgebende gezielt nach einem solchen Zweitvertrag fragen und gegebenenfalls die Geschäftsunterlagen prüfen.

KASTEN 12 – Kontrolle von irregulärer Beschäftigung:

Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, die sich irregulär in Deutschland aufhalten, sind bei Kontrollen oft doppelt benachteiligt: Sie verlieren nicht nur ihre Arbeit, sondern werden auch noch in ihr Herkunftsland abgeschoben, nachdem sie in der Regel viel Geld für die Einreise nach Deutschland aufbringen mussten. Arbeitsplatzkontrollen sollten daher vor allem dazu dienen, die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen zu sanktionieren, also Arbeitgebende, die gegen Arbeits- und Steuerrecht verstoßen haben, und die betroffenen Arbeitnehmenden bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Dies hätte auf längere Sicht den nachhaltigen Effekt, dass sich Ausbeutung von Arbeitskräften für Unternehmen nicht mehr „lohnt“, wenn sie mit empfindlichen Strafen rechnen müssen. Wenn die Geldstrafen für irreguläre Beschäftigung geringer sind als die Summen, die man durch die Unterschreitung von Mindestlöhnen sparen kann, können die Geldstrafen jedoch keine abschreckende Wirkung entfalten (Andrees 2008a: 36).

Was kann man durch die Identifizierung von Betroffenen erreichen?⁶⁹

Obgleich hierbei aus strafrechtlicher Sicht auf die Bestrafung der Täterin/ des Täters abgezielt wird, spielt das Wohlergehen von Betroffenen dennoch eine übergeordnete Rolle. Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung wurden oft über längere Zeiträume, oft unter körperlich schweren Arbeitsbedingungen, gezwungen, für wenig oder keinen Lohn überdurchschnittlich lange zu arbeiten - zum Teil durch psychische oder physische Gewaltdrohungen oder Misshandlungen durch Arbeitgebende und/oder Vermittlungspersonen. Daher ist bei der Identifizierung der Betroffenen auch der Zugang zu Unterstützungs- und Betreuungsangeboten von Beratungsstellen für Betroffene von maßgeblicher Bedeutung. Nicht nur die Stabilisierung der Betroffenen wird dadurch gewährleistet. Auch eine umfangreiche Beratung über die Konsequenzen einer Anzeige gegen ihre Arbeitgebende, über Lohn- und Entschädigungsansprüche gegen ihre Arbeitgebende und/ oder Vermittlungspersonen und Möglichkeiten zur Durchsetzung dieser Ansprüche in Deutschland spielt eine wichtige Rolle in der Ermächtigung der Betroffenen, ihre Rechte selbst wahrzunehmen.

⁶⁹ Vgl. auch International Organization for Migration Ireland/ Department of Justice, Equality and Law Reform, 2010, S. 32ff und Council of the Baltic Sea States Secretariat, 2011, S. 37-39.

Des Weiteren können eine Identifizierung und die damit einhergehende Unterstützung der/des Betroffenen auch zur Beendigung des ausbeuterischen Arbeitsverhältnisses beitragen, obgleich dies nicht immer ungefährlich für Betroffene (und manchmal auch deren Familienmitglieder) ist.⁷⁰ Unabhängig davon, ob die Aussicht auf Erfolg einer Anzeige oder der Durchsetzung der Arbeitnehmendenrechte Betroffener besteht, kann die Unterstützung zur Beendigung des ausbeuterischen Arbeitsverhältnisses auch aufklärend wirken. Gemeinsam mit Betroffenen können dabei Maßnahmen zur Vorbeugung von weiteren ausbeuterischen Situationen erörtert bzw. getroffen werden. Wesentlich ist hierbei, dass Betroffene von qualifizierten Personen identifiziert und umfangreich über etwaige Unterstützungs- und Betreuungsmöglichkeiten aufgeklärt werden (siehe auch Kapitel III).

Gerade vor dem Hintergrund, dass viele Betroffene sich selbst nicht als Opfer einer Straftat oder Betroffene von Ausbeutung sehen, trägt die Identifizierung von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung auch dazu bei, Betroffene für ihre Situation zu sensibilisieren und sie auf ihre Rechte in Deutschland aufmerksam zu machen.

c. Indikatoren von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung

Hintergrund und Handhabung von Indikatorenlisten

Die Definitionen von Menschenhandel in nationaler Gesetzgebung und internationalen Übereinkommen sind teilweise abstrakt und ohne weitere Erläuterungen der darin verwendeten Begriffe besteht die Gefahr, dass die Interpretation der Begriffe sich von Land zu Land oder auch innerhalb eines Landes von Behörde zu Behörde oder auch unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterscheiden. Ohne klare operationalisierte Indikatoren besteht die Gefahr, dass Situationen von Menschenhandel nicht als solche erkannt werden, oder dass Menschenhandel gesehen wird, wo dies nicht der Fall ist.

Indikatorenlisten, auf die sich alle Beteiligten verständigen, helfen, eine Grundlage für einheitliche Datensammlung zu schaffen, die den Vergleich empirischer Daten zu Menschenhandel zwischen Ländern ermöglichen. Sie können außerdem helfen, sich bei Ermittlungen oder in einer Beratungssituation ein klareres Bild von einer möglichen Situation von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu verschaffen, zum Beispiel bei der Befragung potentiell Betroffener und der systematischen Sammlung von Beweisen und Indizien. Indikatorenlisten sind ein sehr hilfreiches Instrument, um eine Situation zu analysieren, aber sie sollten nicht als „in Stein gemeißelt“ angesehen werden. Die Listen sollten unbedingt von einer Erläuterung für die Nutzerinnen und Nutzer begleitet werden, in der zum Beispiel deutlich gemacht wird, dass das Fehlen eines bestimmten Indikators nicht automatisch bedeutet, dass kein Menschenhandel vorliegt.

Menschenhändlerinnen und Menschenhändler können bewusst die „typischen“ Indikatoren, wie zum Beispiel das Einbehaltene des Ausweises von Betroffenen, vermeiden. Dennoch kann eine Person, die im Besitz ihres Ausweises ist, durchaus ein Opfer von Menschenhandel sein. Ein weiteres Beispiel ist der Indikator „sehr lange Arbeitszeiten“. In einigen Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, zum Beispiel in dem sogenannten „Garnelen-Fall“ in den Niederlanden, produzierten die Arbeiter aus Indonesien Garnelenchips unter schrecklichen Arbeits- und Lebensbedingungen. Sie arbeiteten aber keine Überstunden,

⁷⁰ Wenn beispielsweise noch Vermittlungsgebühren von der/dem Betroffenen oder Familienmitgliedern (im Heimatland) abbezahlt werden müssen oder es bereits zu (Gewalt)Drohungen durch Arbeitgebende oder Vermittlerin/Vermittler kam (vgl. Anhang 4).

im Gegenteil: Sie wurden vielmehr am Verlassen des Arbeitsplatzes gehindert, indem ihnen nur für wenige Stunden pro Tag Arbeit gegeben wurde, so dass sie nie genug Geld verdienten, um die Ausbeutungssituation zu verlassen. Es ist bei der Benutzung von Indikatorenlisten daher unerlässlich, die gesamte Situation zu berücksichtigen und im Detail zu beschreiben. Die Tatsache, dass einige Indikatoren aus der Liste bei einem Fall fehlen, bedeutet nicht, dass kein Menschenhandel vorliegt. „Fingerspitzengefühl“ (Intuition) ist daher wichtig bei der Verwendung der Indikatoren.

Indikatorenlisten, wenn sie übersichtlich und in klarer Form sowie in der Sprache von Betroffenen gestaltet werden, können auch zur Selbstidentifikation von Betroffenen beitragen. Solche Listen sollten mit klaren Hilfsangeboten verknüpft sein, also Kontaktadressen von Beratungsstellen vor Ort.

Operative Indikatoren für Menschenhandel der Europäischen Kommission und der ILO

Die Europäische Kommission (EK) rief 2008 eine Expertengruppe unter der Leitung der ILO ins Leben, in der Fachleute zum Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung aus Polizei, Regierungen, Wissenschaft, NGOs, internationalen Organisationen, Arbeitsinspektoren, Gewerkschaften und aus der Rechtsprechung aus den 27 EU-Mitgliedsländern vertreten waren. In einem Konsultationsprozess nach dem Delphi-Verfahren⁷¹ wurden insgesamt vier Indikatorenlisten zu Menschenhandel zum Zweck der sexuellen und der Arbeitsausbeutung von Erwachsenen und Kindern erstellt. Diese Indikatorenlisten dienen zur Klärung der Begriffe, die im Palermo-Protokoll für die Definition von Menschenhandel verwendet werden. Die Indikatoren sollen einen europäischen Konsens darstellen und Antworten anbieten auf die Frage, was genau unter den Begriffen „Zwang“, „Täuschung“, „Ausnützen der Hilflosigkeit einer Person“ oder „Ausbeutung“ zu verstehen ist, bzw. wie sich eine solche Situation darstellt.

Das Ergebnis sind 67 Indikatoren, die in sechs Indikatorengruppen nach den Begriffen im Palermo-Protokoll gebündelt wurden:

1. Anwerbung durch Betrug oder Täuschung (10)
2. Anwerbung durch Gewalt oder Nötigung (10)
3. Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit (16)
4. Ausbeutung (9)
5. Gewalt oder Nötigung im Zielland (15)
6. Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit im Zielland (7)

Ursprünglich wurden diese Indikatorenlisten entwickelt, um Statistiken und Datensammlung zu Menschenhandel in Europa zu harmonisieren und Vergleichbarkeit herzustellen. Inzwischen ist aber auch eine Diskussion in Gang, wie diese Indikatorenlisten weiterentwickelt werden können, sodass sie auch zur Identifizierung von Betroffenen durch Behörden und Beratungsstellen verwendet werden können: So kann jeder Indikator in eine oder mehrere Fragen „übersetzt“ werden. Mithilfe dieser Fragen kann dann im Kontakt mit potentiellen Betroffenen oder Zeuginnen und Zeugen verifiziert werden, ob ein bestimmter Indikator für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in dem Verdachtsfall vorliegt oder nicht. Die Indikatorenlisten bilden somit auch einen Ausgangspunkt für die Entwicklung von Checklisten.⁷²

⁷¹ Das Delphi-Verfahren wird in einer ILO-Broschüre zu den Indikatoren beschrieben: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf (Stand: 15.01.2012).

⁷² Alle vier Indikatorenlisten für Menschenhandel der Europäischen Kommission und der ILO können hier eingesehen werden http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/Factsheetsandbrochures/WCMS_105023/lang--en/index.htm (Stand: 01.04.2012).

BBGM-Indikatorenliste, inklusive branchenspezifischer Indikatoren

Das BBGM hat die Indikatorenliste der EK und der ILO für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung von Erwachsenen als Grundlage genommen und in Workshops mit Praktikerinnen und Praktikern sowie Expertinnen und Experten aus Berlin und Brandenburg validiert und weiterentwickelt, um sie an die Erscheinungsformen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Deutschland anzupassen.

Einige Indikatoren, die für Deutschland nicht relevant waren, wurden entfernt, andere konkretisiert. Ergänzt wurden vor allem sektorenspezifische Indikatoren für das Baugewerbe, die Gebäudereinigung und die Gastronomie. Für die Überarbeitung der Indikatorenliste wurden außerdem Fallbeschreibungen aus Studien zu Menschenhandel in Deutschland sowie bereits ergangene Urteile unter dem § 233 StGB Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft herangezogen. Die EK/ILO Indikatorenliste und die BBGM-Indikatorenlisten befinden sich in Anhang 5 und 6.⁷³

Kasten 13 – Beispielfragen, um mehr über mögliche Anzeichen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in einem Fall zu erfahren

- *Liegt ein Arbeitsvertrag vor?*
- *Liegt eine Arbeitserlaubnis vor?*
- *Mussten dauerhaft extreme Überstunden geleistet werden?*
- *Erhält der/die Betroffene keine oder eine sehr geringe Bezahlung?*
- *Wird der/die Betroffene von Arbeitgebendenseite unter Druck gesetzt?*
- *Kann der/die Betroffene über die eigenen Papiere/ das eigene Geld verfügen?*
- *Ist der/die Betroffene für Unterkunft und Verpflegung auf die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber angewiesen?*

d. Umgang mit Betroffenen

Die meisten Gerichtsverfahren wegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung hängen stark von den Zeugenaussagen der Betroffenen ab, auch wenn es Fälle geben mag, bei denen die Täterinnen/ Täter aufgrund von anderen Beweisen verurteilt werden können. Beim Umgang mit potentiellen oder tatsächlichen Betroffenen von Menschenhandel sollte dennoch der Schutz ihrer (Menschen)Rechte immer Vorrang vor den Bedürfnissen der Strafverfolgungsbehörden haben. Die UN-Hochkommissarin für Menschenrechte hat 2002 die Prinzipien und Leitlinien zu Menschenrechten und Menschenhandel herausgegeben, die dafür eine nützliche Orientierungshilfe bieten (Office of the High Commissioner for Human Rights 2002).

⁷³ Für weitere Aufführungen von allgemeinen Indikatoren, siehe auch Council of the Baltic Sea States. Secretariat, 2011.

Kasten 14 – Grundsätze für die Identifizierung von Betroffenen von Menschenhandel und die Gestaltung von Hilfsangeboten, um deren Schutzrechte zu wahren

- *Betroffene von Menschenhandel sollten vollständig über mögliche Optionen informiert werden, insbesondere im Hinblick auf ihre Aussage vor Gericht. Sie müssen mit dem Verfahren vertraut gemacht werden und auch über mögliche Risiken, die damit verbunden sein können, aufgeklärt werden.*
- *Betroffene sollten für Verstöße gegen Gesetze, zu denen sie im Zusammenhang mit ihrer Zwangsarbeitssituation gezwungen worden sind, von strafrechtlichen Ermittlungen ausgenommen werden.*
- *Die Privatsphäre der Betroffenen sollte respektiert, und Informationen, die sie weitergeben, sollten vertraulich behandelt werden. Falls Betroffene in ihr Herkunftsland zurückgeschickt werden oder sie sich für eine Rückkehr entscheiden, sollte die Sicherheit der Betroffenen und ihrer Familienangehörigen gewährleistet sein und mögliche Risiken vor der Rückkehr sorgfältig geprüft werden.⁷⁴*
- *Betroffenen sollte je nach Bedarf medizinische, psychologische oder juristische Hilfe angeboten werden.*
- *Betroffene sollten befähigt werden, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und so viel wie möglich in die Entscheidungsfindung im Rahmen des Prozesseseinbezogen werden.*
- *Betroffene sollten über Möglichkeiten der Entschädigung auch unabhängig vom Strafverfahren informiert werden.*
- *Für Kinder, die von Menschenhandel betroffen sind, sollten Hilfs- und Schutzmaßnahmen verfügbar sein, die auf ihre Rechte und Bedürfnisse abgestimmt sind.*

Für alle, die mit potentiellen Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Kontakt kommen, ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass die Beziehung zwischen Opfern und Täterinnen/Tätern komplex und manchmal widersprüchlich sein kann.

Die Betroffenen sollten in erster Linie als Arbeitnehmende gesehen werden. Auch wenn sie sich in einer Zwangsarbeitssituation befinden, in denen ihre Entscheidungsfreiheit stark eingeschränkt ist, sollte man sie weiterhin als eigenständige Individuen wahrnehmen und behandeln und sie nicht ausschließlich in die Rolle eines Opfers drängen. Denn auch wenn es für die Strafverfolgung nötig ist, mit den Kategorien Opfer und Täter zu operieren, nehmen sich Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung nicht unbedingt selbst als Opfer wahr.

Wanderarbeitnehmende tendieren zum Beispiel dazu, die Risiken und Chancen ihrer Migration abzuwägen: So nehmen sie teilweise über einen sehr langen Zeitraum schlechte Arbeitsbedingungen bis hin zu ausbeuterischen Verhältnissen in Kauf, in der Hoffnung, ihre Situation im Laufe der Zeit verbessern zu können und am Ende ein „positives Saldo“ ihrer Arbeitsmigration zu erreichen. Andere potentielle Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung haben als Angehörige einer Minderheit über Generationen schwere Diskriminierung erlitten, so dass die Idee, Widerstand gegen Ausbeutung zu leisten, ihre persönlichen Möglichkeiten und Vorstellungskraft übersteigen kann.

⁷⁴ Auch angesichts des Risikos sekundärer Viktimisierung (vgl. hier auch die in der EU Richtlinie 2011/36/EU, Artikel 12, Absatz 4 vorgesehene Maßnahmen zur Vermeidung von sekundärer Viktimisierung von Betroffenen von Menschenhandel).

Manchmal können Betroffene scheinbar auch als „Komplizen“ ihrer Ausbeuterinnen/ Ausbeuter agieren oder versuchen, die Vergehen ihrer Arbeitgebenden vor Ermittlungsbehörden zu verbergen. Dies geschieht vor allem dann, wenn die Betroffenen glauben, dass sie keinerlei echte Alternative zu dem ausbeuterischen Arbeitsverhältnis haben und zum Beispiel befürchten, dass sie auf der Straße landen oder in ihr Herkunftsland abgeschoben werden, falls gegen Arbeitgebende ermittelt wird. Diese Furcht ist keineswegs unbegründet, wenn Betroffene an der Arbeitsstätte wohnhaft sind, oder ihr Arbeitsvisum an Arbeitgebende gebunden ist. Bei der Identifizierung von Betroffenen ist es wichtig, solche ambivalenten Verhaltensweisen zu berücksichtigen und nicht nur nach „reinen Opfern“ zu suchen. Zielführender ist stattdessen der Fokus auf objektive Indikatoren für Zwang und Ausbeutung im Arbeitsverhältnis und auf die Verstöße der Arbeitgebenden (Andrees 2008a: 24f.).

VII. Kooperationspartner

a. Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteuren

Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ist ein komplexer Straftatbestand, dessen Bekämpfung und Prävention ein ganzheitliches Vorgehen und die Zusammenarbeit zahlreicher unterschiedlicher Akteure erfordert. Als ein Verbrechen, bei dem oft Ländergrenzen überschritten werden, kann auch die Zusammenarbeit mit Behörden im Herkunftsland der Betroffenen nötig sein. Auch benötigen die Betroffenen oft vielfältige Formen der Hilfe, die eine Behörde oder eine Beratungsorganisation allein nicht bieten kann.

Der Umfang und die Art der möglichen Zusammenarbeit reichen vom Austausch von Informationen (einschließlich Berichte und Daten innerhalb der einzelnen Behörden), über Teilnahme an interdisziplinären Gremien zum Thema Menschenhandel, Sensibilisierungskampagnen und Zusammenarbeit bei Opferschutzprogrammen bis hin zu gemeinsamen Ermittlungen. Die Kooperation mit den Sozialpartnern ist von wesentlicher Bedeutung bei der Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, da es ein im Arbeitsmarkt angesiedeltes Problem ist.

Für alle Formen der strukturierten Kooperation ist es zunächst notwendig, die Mandate der beteiligten Organisationen zu klären, also welche Aufgaben und Ziele diese haben, und wo die Arbeit der einen Organisation bzw. Behörde endet und das Mandat anderer Behörden beginnt. Auch ist für eine funktionierende und produktive Kooperation ein Vertrauensverhältnis zwischen den teilnehmenden Behörden und Organisationen wichtig, das sich oft erst mit der Zeit entwickelt. Dies gilt es zu Beginn der Kooperation zu berücksichtigen, damit niemand „überfordert“ wird und die teilnehmenden Behörden und Organisationen in der Lage sind, sich gerade für den Beginn der Kooperation realistische Ziele zu setzen. Vermieden werden sollte eine Zusammenarbeit, die allein auf individueller Kooperation von Einzelpersonen in Behörden und Organisationen basiert, da die Gefahr besteht, dass die Zusammenarbeit beendet wird, sobald die beteiligten Individuen in andere Abteilungen versetzt werden oder die Organisation verlassen.

In einigen Ländern haben Strafverfolgungsbehörden und Beratungsorganisationen für Betroffene von Menschenhandel Kooperationsvereinbarungen getroffen, die die Zusammenarbeit erleichtern und gleichzeitig den Schutz der Betroffenen verbessern sollen. Eine solche Kooperationsvereinbarung gibt es zum Beispiel seit 2002 zwischen dem Landeskriminalamt Berlin und Berliner Einrichtungen für von Frauenhandel Betroffene. Seit 2006 ist diese Kooperationsvereinbarung auch auf Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung anwendbar. Kooperationsvereinbarungen zwischen Behörden können helfen, einen kontinuierlichen und strukturierten Informationsaustausch über neue Entwicklungen beim Problem des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu unterhalten sowie eine strukturierte Zusammenarbeit in konkreten Fällen zu gestalten, wobei der Datenschutz eine wichtige Rolle einnehmen muss.

Im Folgenden sollen einige Behörden und Organisationen vorgestellt werden, deren Einbindung in Kooperationen gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sinnvoll ist. Die Liste ist nicht erschöpfend und sollte an die Gegebenheiten und Strukturen vor Ort angepasst werden, um die relevanten Behörden und Organisationen zu berücksichtigen.

Polizei

In Deutschland befassen sich die Landeskriminalämter (LKÄ) und das Bundeskriminalamt (BKA) mit dem Phänomen Menschenhandel. In einigen Bundesländern gibt es in den Landeskriminalämtern seit einigen Jahren Sonderabteilungen für diesen Bereich. Das Bundeskriminalamt veröffentlicht seit 2001 jährlich das „Bundeslagebild Menschenhandel“⁷⁵, aus dem hervorgeht, dass die Polizei bisher nur in sehr wenigen Fällen wegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ermittelt hat. Die geringen Fallzahlen werden von Seiten der Polizei einerseits mit der schwierigen Handhabbarkeit des § 233 in der Praxis begründet (vgl. Kapitel III) ausgewichen wird. Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass nur die wenigsten Fälle tatsächlich bei der Polizei angezeigt werden, die Polizei aber generell nur dann Ermittlungen aufnehmen kann, wenn eine Strafanzeige gestellt wurde. Dies kann durch eine Privatperson, aber auch durch eine Beratungsstelle oder sonstige involvierte Institutionen geschehen.

Wenn Betroffene sich nicht selbst an die Polizei wenden, besteht diese Möglichkeit bei Verdachtsfällen für Beraterinnen und Berater, jedoch nur mit dem Einverständnis der Betroffenen. Für die Strafverfolgungsbehörden spielt der Personenbeweis, sprich die Aussagebereitschaft des Opfers, eine zentrale Rolle in der Verfolgung dieses Delikts.

Die Polizeibehörden können im Rahmen ihrer Ermittlungen gegen Arbeitgebende auch in anderen Zusammenhängen auf Verdachtsfälle stoßen und Folgeermittlungen einleiten. Ein deutschlandweit einmaliges Beispiel dafür ist das beim Berliner Polizeipräsidenten angesiedelte Dezernat **Gewerbeaußendienst (GAD)**, welches zum Berliner Landeskriminalamt gehört. Die Hauptaufgabe des Gewerbeaußendienstes besteht in der Überwachung von Gewerbebetrieben sowie in der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten mit Gewerbebezug. Im Vordergrund stehen dabei das Aufspüren illegaler Betriebe sowie die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und Schwarzarbeit in Gewerbebetrieben. Die zentralen und örtlichen Kommissariate überprüfen dabei ohne Voranmeldung Gewerbebetriebe mit speziell ausgebildeten Beamtinnen und Beamten, die mit weit reichenden Befugnissen ausgestattet sind. Die Ermittlungen des GAD führen nicht selten zu Gewerbeuntersagungen oder zum Entzug vorhandener Gewerbeerlaubnisse. Aus den Kontrollen des GAD können sich u. U. auch Hinweise auf Arbeitsausbeutung und Menschenhandel ergeben. Um diese zu erkennen, ist ein für dieses Problem sensibilisiertes Einsatzpersonal entscheidend, welches die Hinweise dann an die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der jeweiligen Polizeibehörde weitergibt.⁷⁶

Entscheidend für eine erfolgreiche Ermittlung und Strafverfolgung ist die enge Kooperation zwischen der Polizei und anderen involvierten Akteuren. Die Staatsanwaltschaft ist dabei von besonderer Bedeutung. Weitere wichtige Partner sind (Fach)Beratungsstellen und Opferschutzorganisationen, da diese über langjährige Erfahrungen in der Unterstützung von Betroffenen verfügen und oft eine Vermittlerrolle zwischen Betroffenen und Behörden einnehmen können. In Bezug auf betroffene Drittstaatsangehörige ohne gesicherten Aufenthaltsstatus ist die Ausländerbehörde ein zentraler Kooperationspartner, da sie den für diese Gruppe vorgesehenen Aufenthaltstitel vergibt. Weitere Kooperationspartner können die Zollbehörde, die Gewerkschaften oder die Landesämter für Gesundheit und Sicherheit sein.

⁷⁵ Bundeskriminalamt (BKA), Bundeslagebild Menschenhandel – Pressefreie Kurzfassung, Wiesbaden. Seit 2006 wird Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft in den Bundeslagebildern ein eigener Abschnitt gewidmet.

⁷⁶ <http://de.wikipedia.org/wiki/Gewerbeau%C3%9Fendienst> (Stand: 16.04.2012).

Justiz

Die Justizbehörden nehmen bei der Bekämpfung des Menschenhandels und der Arbeitsausbeutung eine zentrale Rolle ein. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei den Straf- und Arbeitsgerichten zu. Generell tritt der Menschenhandel als Straftat nicht allein, sondern in Zusammenhang mit anderen Delikten, wie Verstöße gegen das Ausländerrecht und das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit auf (Renzinkowski 2011: 35). Die Staatsanwaltschaft gilt hierbei als die entscheidende Instanz, die über die Einleitung von Ermittlungsverfahren und die Erhebung einer Anklage wegen § 233 StGB entscheidet (Cyrus/Vogel/de Boer 2010: 53). Dass dieser in der Praxis bislang kaum eine Rolle spielt, wird vor allem mit der Komplexität des Straftatbestands und den hohen Anforderungen an die Nachweisbarkeit begründet. Erschwerend kommt hinzu, dass die Betroffenen nicht immer zu einer Aussage bereit sind, welches durch entsprechende Drohungen durch Täterinnen und Täter, insbesondere wenn es sich bei den Betroffenen um Drittstaatsangehörige ohne regulären Aufenthaltsstatus handelt, noch verstärkt wird (Renzinkowski 2011: 35).

Neben den Strafgerichten können auch Arbeitsgerichte mit Fällen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel in Berührung kommen, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass in fast allen Fällen der Arbeitsausbeutung der Tatbestand des Lohnbetrugs erfüllt ist. Die Lohnansprüche, die sich aus den geleisteten Arbeitsstunden ergeben, können mit Hilfe des Arbeitsrechts durchgesetzt werden, wofür eine Klage vor dem Arbeitsgericht notwendig ist. Um trotz der Komplexität des Straftatbestandes und der sich daraus ergebenden Schwierigkeiten wirksame Sanktionen gegen die Täterinnen und Täter verhängen und die Rechte der Betroffenen erfolgreich sicherstellen zu können, ist, wie bei der Polizei, eine enge Kooperation mit anderen relevanten Akteuren erforderlich.

Ausländerbehörde

In den Fällen, in denen es sich bei den potentiell Betroffenen um Drittstaatsangehörige ohne regulären Aufenthaltsstatus in Deutschland handelt, ist eine enge Zusammenarbeit mit der jeweiligen Ausländerbehörde notwendig, um Betroffene vor einer drohenden Abschiebung zu schützen. Denn nur wenn sie von der Behörde als potentielle Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung anerkannt werden, kann ihnen der für diese Gruppe bestehende Aufenthaltstitel gewährt werden. Für diese Entscheidung ist die Ausländerbehörde auf eine enge Zusammenarbeit mit der Polizei angewiesen. Doch auch nach dem Ende des Strafverfahrens kann die Ausländerbehörde eine entscheidende Rolle hinsichtlich des Schutzes von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung spielen. Wie in Kapitel III beschrieben, gibt es unterschiedliche Aufenthaltsmöglichkeiten nach Beendigung des Strafverfahrens. Die Erteilung dieser Aufenthaltstitel setzt jedoch auch eine Sensibilisierung der jeweiligen Ausländerbehörde für den Fall selbst sowie einen kontinuierlichen Austausch mit anderen Akteuren voraus, insbesondere was die Gefährdung beziehungsweise die Verletzbarkeit der Betroffenen angeht. Um den Schutz speziell dieser Gruppe von Betroffenen gewährleisten zu können, ist auch hier eine enge Kooperation, insbesondere mit den Ermittlungsbehörden, aber auch den Fachberatungsstellen notwendig.

Grenzschutzbeamte und Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)

Wie bereits in Kapitel II erläutert, ist Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung oft mit anderen kriminellen Aktivitäten wie Schmuggel, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche verbunden und setzt nicht zwingend einen illegalen Grenzübertritt voraus. Dieser bildet jedoch oftmals einen Teilaspekt der Verbringung in die Ausbeutungssituation. Um zu verhindern, dass Betroffene aufgrund der unerlaubten Einreise als Täterinnen und Täter gesehen werden, ist in Verdachtsfällen die Einbeziehung der bei der Polizei für Menschen-

handel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zuständigen Abteilung und relevanter Opferschutzorganisationen dringend geboten.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) ist eine Arbeitseinheit des deutschen Zolls, deren Hauptaufgabe die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung ist. Die gesetzliche Grundlage bildet hierbei insbesondere das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung, das sog. Schwarzarbeitsgesetz (SchwarzArbG). Die Zollbeamtinnen und -beamten der FKS sind Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft und dürfen ihre Kontrollen ohne Vorankündigung und verdachtsunabhängig durchführen. Da der Schwerpunkt der Kontrollen auf der Aufdeckung von Schwarzarbeitsverhältnissen liegt, erfolgen sie auch hauptsächlich in den Bereichen, in denen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung erfahrungsgemäß häufig vorkommen. Wie bereits geschildert, begünstigen genau diese Bereiche auch oft Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Die Ermittlerinnen und Ermittler der FKS überprüfen bei ihren Kontrollen unter anderem die Einhaltung des Entsendegesetzes, die korrekte Anmeldung bei der Sozialversicherung, die Arbeitserlaubnisse von Wanderarbeitnehmenden sowie deren Arbeitsbedingungen (insbesondere die Zahlung des tariflichen Mindestlohns). Sowohl Arbeits- und Auftragsgebende als auch Arbeitnehmende sind zur Erteilung der erforderlichen Auskünfte und zum Vorlegen der nötigen Unterlagen verpflichtet.

Die Voraussetzung für die Identifizierung von Betroffenen ist allerdings, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FKS sensibilisiert sind, da sonst die Gefahr besteht, dass die betroffenen Arbeitnehmenden aufgrund eines Verstoßes gegen das Schwarzarbeits- beziehungsweise das Aufenthaltsgesetz als Täterinnen und Täter, und nicht als Opfer wahrgenommen werden (Marko/Mitrovic 2009: 78). Hinweise auf Arbeitsausbeutung und Menschenhandel können dadurch leicht übersehen werden. Neben der Erkennung dieser Hinweise ist eine enge Kooperation mit weiteren Akteuren, wie Polizei und Beratungsorganisationen ausschlaggebend dafür, Verdachtsfälle ans Licht zu bringen und die Aufklärung und Unterstützung von Betroffenen einzuleiten.⁷⁷

Gewerbeaufsichtsamt

Je nach Bundesland werden Gewerbeaufsichtsämter zum Teil auch als Amt für Arbeitsschutz oder staatliches Umweltamt bezeichnet. Sie beaufsichtigen die Einhaltung von Vorschriften des Arbeits-, Umwelt und Verbraucherschutzes. Ihre Aufgabe besteht darin, erlaubnis- bzw. genehmigungspflichtige Gewerbe während der gesamten Betriebsdauer auf Einhaltung der für das entsprechende Gewerbe zutreffenden Vorschriften und Pflichten zu beaufsichtigen. Dazu gehören unter anderem die Beratung und Überwachung von Betrieben hinsichtlich des Arbeits- und Umweltschutzes sowie die Beratung und der Schutz von Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz.⁷⁸ Indizien für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung können dabei häufig gänzlich fehlende bzw. nur in sehr eingeschränktem Maße vorhandene Arbeitsschutzmaßnahmen sein. So berichten Betroffene von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel oftmals davon, dass sie ohne Schutzkleidung und ohne die nötigen Sicherheitsvorkehrungen z. T. sehr gefährliche Tätigkeiten ausführen mussten. Die Überprüfungen der Betriebe durch die Gewerbeaufsichtsämter können hier wichtige Informationen liefern. Zentral ist neben einer Sensibilisierung der Gewerbeämter für Hinweise auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung auch, dass diese Informationen an andere relevante Akteure - in erster Linie an die Polizei - weitergegeben werden.

⁷⁷ http://www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Arbeit/arbeit_node.html (Stand: 16.04.2012).

⁷⁸ <http://www.existenzgruender.de/selbstaendigkeit/vorbereitung/gruendungswissen/formalitaeten/05177/index.php> (Stand: 16.04.2012)

Beschäftigte im Gesundheitswesen

In zwei in der BBGM-Studie dokumentierten Verdachtsfällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Berlin wurden die Betroffenen von ihren Arbeitgebenden aufgrund einer Erkrankung ins Krankenhaus gebracht, und in diesem Zusammenhang wurden wiederum Hinweise auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung erkannt (Cyrus/Vogel/de Boer 2010: 63, 69). Oftmals bildet der Moment, in dem sich Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung mit einem gesundheitlichen Problem an Fachpersonen wenden, zum Beispiel nach einem Unfall am Arbeitsplatz, auch die einzige Möglichkeit, mit einer außenstehenden Person über ihre Zwangslage oder ihr ausbeuterisches Beschäftigungsverhältnis zu sprechen. Besonders Krankenpflegepersonal als größte Gruppe im Bereich der Gesundheitsberufe und damit die, die am ehesten mit potentiell Betroffenen in Kontakt kommt, kann hier an verschiedenen Punkten intervenieren. Dies betrifft sowohl die erste Begegnung, in der die spezielle Situation von Betroffenen erkannt werden muss als auch weitere Schritte im Rahmen des Genesungsprozesses von Betroffenen. Positiv wirkt sich hierbei die Nähe zu den Patientinnen und Patienten und das sich häufig daraus entwickelnde Vertrauensverhältnis aus. Gerade Krankenschwestern bzw. -pfleger und Ärztinnen und Ärzte können deshalb mithilfe erweiterter Kenntnisse über Indikatoren des Menschenhandels betroffene Patientinnen und Patienten häufiger und vor allem zügiger als solche erkennen.

Sozialversicherungsträger und Landesämter für Gesundheit und Sicherheit

Für Sozialversicherungsträger als auch für die Landesämter für Gesundheit besteht die Möglichkeit, dass sie aufgrund ihres Mandats an Informationen gelangen, die Hinweise auf Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung enthalten können.

Da viele Betroffene nicht als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gemeldet sind, erhalten Träger häufig im Zusammenhang mit Fällen von Beitragsbetrug bei bestimmten Arbeitgebenden erste Hinweise auf potentielle Ausbeutungssituationen. Insbesondere Berufsgenossenschaften haben die Aufgabe, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren von Arbeitnehmenden zu verhüten. Die von den Berufsgenossenschaften erlassenen Unfallverhütungsvorschriften (§ 17, 7. Sozialgesetzbuch) werden durch spezielle Aufsichtspersonen auf deren Einhaltung und Umsetzung überwacht und sie sind dafür mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattet. Neben der Prävention von Arbeitsunfällen sind die Berufsgenossenschaften für die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation derjenigen Beschäftigten verantwortlich, die einen Arbeitsunfall erlitten haben oder an einer Berufskrankheit leiden. Außerdem ist es ihre Aufgabe, Unfall- und Krankheitsfolgen durch Geldzahlungen finanziell auszugleichen.⁷⁹

Da Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung oftmals gezwungen sind, unter Bedingungen zu arbeiten, die nicht dem Arbeitsschutz entsprechen und sich damit die Gefahr, dass sie einen Arbeitsunfall erleiden bzw. an einer Berufskrankheit erkranken, deutlich erhöht, können sensibilisierte Berufsgenossenschaften wichtige Hinweise auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung durch ihr Mandat und ihre Arbeit erhalten.

Die Landesämter für Gesundheit und Sicherheit führen ebenfalls Kontrollen in Arbeitsstätten durch und werden auch auf Beschwerden über Verstöße gegen geltende Sicherheits- und Arbeitsschutzregeln oder nach einem Arbeitsunfall aktiv. Verstöße solcher Art, die sehr häufig mit einem erhöhten Arbeitsunfallrisiko verbunden sind, können ein Indikator für Arbeitsausbeutung und Menschenhandel sein.

⁷⁹ Vgl.: <http://de.wikipedia.org/wiki/Berufsgenossenschaft> und <http://www.dguv.de/inhalt/index.jsp> (Stand: 16.04.2012)

Gewerkschaften

Als Vertreter von Arbeitnehmenden verfügen Gewerkschaften über unterschiedliche Zugänge zu Arbeitnehmenden: durch Betriebs- und Personalräte sowie internationale, regionale und sektorale Strukturen. So gibt es gewerkschaftliche Beratungsstellen, die insbesondere Migrantinnen und Migranten unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen beraten. Ein weiteres Tätigkeitsfeld in diesem Zusammenhang ist die kostenlose Rechtsberatung und Rechtsvertretung für Arbeitnehmende, wofür diese allerdings Mitglied einer Gewerkschaft sein müssen.

Nationale Gewerkschaften engagieren sich bereits in zahlreichen Ländern aktiv gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sowie in der Unterstützung von Betroffenen.

In Deutschland hat sich der DGB Bezirk Berlin Brandenburg im Rahmen des BBGM an der bisher einzigen konkreten Initiative gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung von Seiten der Gewerkschaften beteiligt. Schwerpunkt seiner Arbeit liegt dabei zum einen auf der innergewerkschaftlichen Sensibilisierung für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung durch den Aufbau eines gewerkschaftlichen Netzwerkes⁸⁰ sowie zum anderen auf Beteiligung von Gewerkschaftsmitgliedern auf verschiedenen Veranstaltungen und Schulungen für unterschiedliche Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern.

Auf Bundesebene existieren mittlerweile mehrere gewerkschaftliche Initiativen zur Unterstützung von (mobilen) migrantischen Arbeitnehmenden. So wurde im Jahr 2004 auf Initiative der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) der **Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. (EVW)** gegründet. Dieser berät Wanderarbeitnehmende zu arbeitsrechtlichen Fragen und gewährt ihnen außergerichtliche Unterstützung bei Lohnforderungen und anderen arbeitsrechtlichen Problemen.⁸¹

Auf Initiative der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wurden seit dem Jahr 2008 in verschiedenen deutschen Großstädten, u. a. Hamburg, Berlin und Frankfurt am Main Anlaufstellen für undokumentierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgebaut, die Beratung zu arbeitsrechtlichen Fragen mit dem Ziel anbieten, Menschen ohne Papiere über ihre Rechte aufzuklären und ihnen einen Zugang zur Inanspruchnahme dieser Rechte zu ermöglichen.⁸²

Ogleich sich diese Beratungsarbeit nicht auf Fälle von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung konzentriert, verfügen diese Beratungsstellen mittlerweile über zahlreiche Erfahrungen, die auch in Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung hilfreich sein können.

Im internationalen Vergleich existieren einige Beispiele für äußerst erfolgreiche Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, wie zum Beispiel die Initiative der britischen Selbstorganisation migrantischer Haushaltsangestellter *Kalayaan* und der britischen Gewerkschaft *Transport & General Workers Union (T&G, seit 2007 Unite)*. Über einen Zeitraum von 10 Jahren führten sie gemeinsam eine Kampagne durch, die sich zum einen für die Möglichkeit des Arbeitgeberwechsels für migrantische Haushaltsarbeiterinnen einsetzte und zum anderen für die Legalisierung von Haushaltsarbeiterinnen, die im Zuge der bisherigen Gesetzeslage ihr Aufenthaltsrecht verloren haben. Im Jahr 1998 wurde ein bis heute bestehendes Visum-System eingeführt, in dem der Aufenthaltsstatus der Haushaltsarbeiterinnen nicht mehr an Arbeitgebende gebunden ist.

⁸⁰ <http://berlin-brandenburg.dgb.de/bereiche/gesellschaft/migration/bbgm> (Stand: 16.04.2012).

⁸¹ <http://www.emwu.org/> (Stand: 16.04.2012).

⁸² <http://besondere-dienste.hamburg.verdi.de/themen/migrar> (Stand: 16.04.2012).

Ein weiteres Beispiel bildet das im Jahr 2008 in Schweden aufgebaute Gewerkschaftszentrum für undokumentierte Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Das Zentrum entsprang einer Initiative mehrerer Einzelgewerkschaften und einer Organisation für undokumentierte Migrantinnen und Migranten und soll diesen Personengruppen sowie Asylsuchenden in Fällen von Ausbeutung gegen gegenüber Arbeitgebenden vertreten.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat 2007 einen Aktionsplan gegen Zwangsarbeit verabschiedet und gibt regelmäßig einen Newsletter heraus, in dem Fälle von Menschenhandel und Zwangsarbeit dokumentiert und gewerkschaftliches Engagement dagegen vorgestellt wird.⁸³

Arbeitgebende und Arbeitgeberverbände

In der Prävention irregulärer Beschäftigung und ausbeuterischer Praktiken können Arbeitgeberverbände einen Beitrag leisten, indem sie ihre Mitglieder bei der Förderung ethischer Geschäftspraktiken, zum Beispiel bei der Zusammenarbeit mit Anwerbe- und Arbeitsvermittlungsagenturen und mit Subunternehmen unterstützen. Die International Organisation of Employers (IOE) setzt sich seit einigen Jahren verstärkt mit dem Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung auseinander und hat eine Reihe von Sensibilisierungsmaterialien für Arbeitgebende entwickelt.⁸⁴

Auch außerhalb von Verbänden können Konzepte für Corporate Social Responsibility (CSR) einzelner Arbeitgebender, mit denen Unternehmen sich zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung verpflichten, eine vorbeugende Wirkung haben. Das Konzept orientiert sich am Prinzip der Nachhaltigkeit und erstreckt sich auf die Bereiche Ökonomie, Ökologie und Soziales. Die Selbstverpflichtungen der Unternehmen beinhalten dabei die Einhaltung von Arbeits- und Umweltstandards in ihrem eigenen Betrieb sowie die Aufrechterhaltung von Mindestarbeitsstandards in der Lieferkette. Ein Beispiel bildet die Forderung von Unternehmen an seine Zulieferer, sämtliche Produkte ausschließlich unter Einhaltung der bestehenden Arbeitsrechte herzustellen.⁸⁵ Mit dem bereits genannten 2. Richtlinienumsetzungsgesetz im Jahr 2011, das der Bekämpfung der illegalen Einwanderung und der Bekämpfung der Ausbeutung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthaltsstatus dient, werden Arbeitgebende diesbezüglich noch stärker in die Pflicht genommen. Dabei verfolgt das Gesetz vorrangig den Ansatz, die illegale Beschäftigung für Arbeitgebende wirtschaftlich unattraktiv zu machen.⁸⁶

Beratungsorganisationen / zivilgesellschaftliche Organisationen

Die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Beratungseinrichtungen ist unerlässlich, da diese potentiellen und identifizierten Betroffenen von Menschenhandel konkrete und oft muttersprachliche Beratung und Unterstützung bieten können, sei es medizinisch, rechtlich oder psychologisch.

Sofern sie den Schritt wagen, wenden sich betroffene Migrantinnen und Migranten zunächst an muttersprachliche, oft allgemeine (Migrations)Beratungsangebote. Dazu kommt, dass sie sich selten selbst als Opfer von Menschenhandel sehen, sondern eher aufgrund anderer Probleme Hilfe suchen, wie zum Beispiel wegen unbezahlter Überstunden und ausstehender Lohnzahlungen. Hinweise auf Arbeitsausbeutung und Menschenhandel ergeben sich meist erst im Laufe des Beratungsgesprächs.

⁸³ <http://www.ituc-csi.org/forcedlabour.html?lang=de> (Stand: 16.04.2012).

⁸⁴ <http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/forced-labour/index.html> (Stand: 16.04.2012).

⁸⁵ <http://www.csr-in-deutschland.de/ueber-csr.html> (Stand: 16.04.2012).

⁸⁶ Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, Teil I, Nr. 59 vom 25. November 2011, Bonn.

Aus diesem Grund sollten generell alle Beratungseinrichtungen, die mit potentiell Betroffenen in Kontakt kommen können, einerseits für die verschiedenen Indikatoren von Menschenhandel sensibilisiert sein und andererseits wissen, an welche Stellen sie Verdachtsfälle weitervermitteln beziehungsweise involvieren sollen. Als Nichtregierungsorganisationen wird ihnen von Betroffenen oft mehr Vertrauen als staatlichen (Kontroll-) Behörden entgegengebracht, was sie wiederum zu einem geeigneten Vermittler zwischen Betroffenen und staatlichen Einrichtungen macht.

In Deutschland bestehen bereits viele Fachberatungsstellen, die betroffene Frauen von Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung beraten und unterstützen und im Bundesweiten Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V. (KOK) organisiert sind. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung bei der Unterstützung von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung sind sie auch in Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ein wichtiger Kooperations- und Ansprechpartner. Viele Fachberatungsstellen haben bislang aufgrund ihres bisherigen Mandats vielerorts nicht die Möglichkeit, auch für männliche Betroffene von Menschenhandel die notwendige Unterstützung zu gewährleisten. Kooperationen und Vernetzungen zwischen Fachberatungsstellen, Gewerkschaften und anderen relevanten Beratungsstellen tragen daher nicht nur den komplexen und vielschichtigen Problemlagen potentiell Betroffener Rechnung, sondern binden auch die erforderlichen (arbeitsmarktlichen) Netzwerke dieser unterschiedlichen Beratungseinrichtungen mit ein.

Internationale Nichtregierungsorganisationen

Auch auf internationaler Ebene nehmen einige Organisationen zunehmend die Prävention und Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in ihren Tätigkeitsbereich auf. Ein Beispiel dafür ist die international tätige Nichtregierungsorganisation Anti-Slavery International, deren Schwerpunkt die Überwindung der Zwangsarbeit ist. Gegründet 1839 ist Anti-Slavery International die älteste Nichtregierungsorganisation, die sich gegen Menschenhandel einsetzt.⁸⁷ Hierfür kooperiert die Organisation unter anderem mit Gewerkschaften bei der Überwindung des Menschenhandels.⁸⁸

Ein weiteres Beispiel in diesem Bereich ist das europäische NGO-Netzwerk La Strada International (LSI)⁸⁹, in dem sich Mitgliedsorganisationen aus acht Staaten zusammengeschlossen haben. Das vorrangige Ziel von La Strada International ist die Verhütung des Menschenhandels in Europa, insbesondere des Frauenhandels sowie der Schutz der Betroffenen. Dafür führen sie verschiedene Aktivitäten durch wie Öffentlichkeitskampagnen, Trainings für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und entwickeln Informationsmaterialien für potentiell Betroffene, um diese in der Wahrnehmung ihrer Rechte zu stärken.

Internationale (Regierungs-)Organisationen

Internationale Organisationen wie die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die Internationale Organisation für Migration (IOM), die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) oder das United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) haben in den vergangenen zwanzig Jahren Pilotprojekte in einer Vielzahl von Herkunfts- und Zielländern von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung durchgeführt. Dadurch konnten sie Erfahrungen und Informationen sammeln, auf die Akteure in Deutschland zurück-

⁸⁷ <http://www.antislavery.org/english/> (Stand: 16.04.2012).

⁸⁸ Ein Beispiel ist das Übereinkommen zur Zusammenarbeit mit der International Trade Union Confederation von 2007, in dem sich beide Organisationen zum Erfahrungs- und Wissensaustausch sowie zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit verpflichteten.

⁸⁹ <http://lastradainternational.org/> (Stand: 16.04.2012).

greifen können. Dazu gehören empirische und qualitative Studien zum besseren Verständnis des Problems ebenso wie Schulungen von Behörden, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.⁹⁰

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine enge Kooperation staatlicher und nichtstaatlicher Akteure für die Identifizierung und menschenwürdige Behandlung von Betroffenen von Menschenhandel essenziell ist. Die Bedeutung einer solchen Kooperation wurde auch international betont und in entsprechende völkerrechtliche Standards aufgenommen.⁹¹ Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in diesem Bereich ist, dass die verschiedenen Akteure ihre jeweiligen Zuständigkeiten kennen und somit wissen, welche Akteure in einem Verdachtsfall noch einzuschalten sind. Auch wenn einige der hier genannten Akteure nur ganz am Rand ihres Tätigkeitsfeldes mit Fällen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel in Berührung kommen, verfügt jeder einzelne von ihnen über bedeutende, zum Teil branchenspezifische Einsichten und Erfahrungen, die sinnvoll zu bündeln sind.

Im Vorfeld abgeschlossene Kooperationsvereinbarungen, wie sie bereits im Bereich des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung zwischen den Strafverfolgungsbehörden und nichtstaatlichen Fachberatungsstellen bestehen, können dabei hilfreich sein und zu einer besseren Unterstützung der Betroffenen beitragen. Hindernisse für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, wie mangelnde Sensibilisierung, konkurrierende Mandate oder ein Mangel an Ressourcen gilt es hingegen zu überwinden (Andrees 2008a: 27f.).

b. Prävention von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel

Die bisherige Erfahrung bei der Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung hat gezeigt, dass Strategien, die allein auf Strafverfolgung abzielen, nicht erfolgreich sind. Ebenso wichtig sind langfristige Maßnahmen, die die vielfältigen Ursachen des Problems, wie Armut, fehlende Alternativen im Herkunftsland von Wanderarbeitnehmenden, fehlende Sensibilisierung für Problemlagen von Betroffenen, Diskriminierung sowie lückenhafte Kontrollen der Arbeitsbedingungen und schwache Sanktionen bei Verstößen gegen Arbeitsstandards präventiv angehen (Andrees 2008a: 34ff.; Follmar-Otto 2009: 25ff.).

Sensibilisierung

Unkenntnis bei Arbeitnehmenden über ihre Rechte sowie bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über ihre Rechtspflichten ist weit verbreitet. Die meisten Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung haben wenig bis gar keine Kenntnisse über die ihnen zustehenden (Arbeits-)Rechte. Zum Teil sind sich auch Arbeitgebende spezifischer Vorschriften nicht bewusst. Gezielte Informationskampagnen, die sich an die verschiedenen Zielgruppen richten, sind daher ein wesentliches Element der Prävention.

Sensibilisierungen für Arbeitnehmende sollten deshalb zum Beispiel Informationen darüber beinhalten, wie man Risiken bei der Stellensuche und Arbeitsvermittlung vorbeugen oder wie und wo man bei Missständen Beschwerde einreichen kann.

Informationen für Arbeitgebende wiederum sollten Richtlinien für den fairen Umgang mit Wanderarbeitnehmenden enthalten sowie Kriterien für die Auswahl von Arbeitsvermittlungsagenturen und Subunternehmen,

⁹⁰ ILO: www.ilo.org/forcedlabour; IOM: <http://www.iom.int/jahia/page748.html>; OSZE: <http://www.osce.org/cthb>; UNODC: <http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/> (Stand: 16.04.2012).

⁹¹ Vgl. Übereinkommens des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels vom 16.Mai.2005 (SEV 197), Artikel 10.

um die Begünstigung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu vermeiden. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sollten bei der Gestaltung und bei der Umsetzung ebenso beteiligt werden wie in diesem Bereich tätige Nichtregierungsorganisationen

Maßnahmen gegen Diskriminierung

Seit der 3. Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban/Südafrika im Jahr 2001 wird Menschenhandel zunehmend auch im Kontext rassistischer Diskriminierung thematisiert.⁹² Laut der Erklärung und des Aktionsprogramms von Durban gehört Diskriminierung aufgrund rassistischer Vorurteile, häufig in Kombination mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, zu den Grundursachen von Menschenhandel. Gleichzeitig werden die ausbeuterischen Situationen in den Zielländern der Arbeitsmigrantinnen und –migranten in Zusammenhang mit der bislang mangelhaften Durchsetzung ihrer Rechte gebracht. Demnach sind Betroffene von Menschenhandel auch in den Zielländern von direkten und strukturellen Formen rassistischer Diskriminierung betroffen (vgl. Follmar-Otto 2009: 34ff.). In internationalen Übereinkommen bezüglich der Bekämpfung des Menschenhandels wird der Nichtdiskriminierungsgrundsatz betont.⁹³

Für Deutschland kamen mehrere Studien zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt alltägliche Realität ist, der insbesondere Migrantinnen und Migranten ausgesetzt sind (vgl. Goldberg/Mourinho/Kulke 1995). Dies wurde auch im letzten Staatenbericht der UN bestätigt, die sich „tief besorgt“ zeigte hinsichtlich der zahlreichen Ungerechtigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, von der in erster Linie Migrantinnen und Migranten betroffen sind (United Nations Economic and Social Council 2011). Nationale Aktionspläne gegen Diskriminierung, wie sie in der Bundesrepublik vielfach gefordert werden,⁹⁴ können als Einstieg genutzt werden, um Diskriminierung von gefährdeten Gruppen zu reduzieren und damit auch ihr Risiko, Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zum Opfer zu fallen, zu reduzieren.

Diskriminierung und daraus entstehende Vorurteile gegenüber Menschen anderer Herkunft, Hautfarbe oder Religion tragen dazu bei, dass Betroffene von Menschenhandel häufig nicht erkannt werden. Daher sollten Diskriminierungspraktiken auch bei der präventiven Arbeit gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung gezielt entgegengewirkt werden. Eine Möglichkeit bietet die Einbindung von Antidiskriminierungstrainings oder Modulen zur interkulturellen Sensibilisierung in Schulungen zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Die Stärkung und Erweiterung bereits bestehender interkultureller Kompetenzen kann der Diskriminierungsgefahr entgegenwirken und einen ergebnisoffenen Zugang auf potentielle Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ermöglichen.

Kontrolle der Arbeitsbedingungen

Die vorrangige Aufgabe einer Arbeitsaufsicht muss der Schutz von Arbeitnehmenden sein – vor der Ahndung von illegaler Beschäftigung und der Kontrolle aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen von Arbeitnehmenden. In zahlreichen anderen Ländern, gibt es dafür spezielle Arbeitsinspektionsbehörden, deren Aufgabe es ist, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu überprüfen und sie in dem Zusammenhang außerdem über ihre Rechte zu informieren.⁹⁵ Bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht sind Arbeitsinspektionsbehörden zentrale Ansprechpartner.

⁹² Erklärung der Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz: <http://www.un.org/depts/german/conf/ac189-12.pdf> (Stand: 22.04.2012)

⁹³ Vgl. Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels vom 16.Mai.2005 (SEV 197), Artikel 3.

⁹⁴ Vgl. auch <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/315> (Stand: 21.04.12)

⁹⁵ Beispielhaft seien hier die irische National Employment Rights Authority (NERA) oder die Wage and Hour Division des U.S. amerikanischen Department of Labor genannt, deren Arbeit im Rahmen des BBGM näher untersucht wurde.

Zwar gibt es auch in Deutschland Behörden, die mit der Kontrolle an Arbeitsplätzen betraut sind, allerdings liegt ihr Augenmerk dabei nicht auf dem Schutz der Arbeitnehmenden vor Ausbeutung. Vielmehr werden andere, ebenfalls wichtige Einzelaspekte überprüft, wie die technische Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften, die Legalität des Aufenthalts oder die Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Die Gesamtschau auf das Arbeitsverhältnis im Interesse einer menschenwürdigen Arbeit für Arbeitnehmende bleibt dabei jedoch auf der Strecke. Das führt häufig dazu, dass Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung nicht als solche erkannt, sondern vielmehr als „Menschen ohne Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis“ angesehen und damit von „Opfern“ zu „Tätern“ werden. Mitarbeitende dieser Einrichtungen müssen daher für die Problemwahrnehmung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sensibilisiert und die koordinierte Zusammenarbeit mit anderen, relevanten Einrichtungen gefördert werden.

SCH
SCHUL

SCHULUNGEN SCHULUNGEN

SCHULUNGEN

SCHULUNGEN

I. Hintergrund der Schulungen

Eine verbesserte Identifizierung von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung erfordert eine konsistente Sensibilisierung von arbeitsmarktlichen Akteuren für dieses Phänomen. Dies betrifft vor allem Akteure, die aufgrund ihres professionellen Anforderungsprofils, ihres Arbeitsschwerpunktes oder ihrer beruflichen Nähe zu betroffenen Branchen mit potentiell Betroffenen in Kontakt kommen können. Wie bereits im Kapitel III erläutert, existieren staatliche Schutzverpflichtungen gegenüber potentiell Betroffenen. Darunter sind auch eigene Fortbildungen und Trainings von relevanten staatlichen Akteuren durch internationale Rechtsakte bzw. Konventionen vorgesehen und damit auch in Deutschland umzusetzen. Ebenso wird in diesen Dokumenten auf Kooperationen mit relevanten nicht-staatlichen Akteuren verwiesen.

Daher bilden zielgruppengerecht ausgerichtete Schulungen und Fortbildungen die Möglichkeit, relevante Akteure für die Vielschichtigkeit von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu sensibilisieren, zur Identifizierung und Unterstützung von Betroffenen beizutragen und Kooperationspotentiale mit anderen Akteuren zu erkennen und systematisch zu nutzen. Schulungen oder Fortbildungen zielen jedoch nicht nur darauf ab, bereits bestehende Kompetenzen und Wissensstand dieser Akteure zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu erweitern. Sie unterstützen diese idealerweise auch darin, ihre Rolle in der Identifizierung und Unterstützung von (potentiell) Betroffenen besser zu definieren.

Basierend auf den Erkenntnissen der Studie, die das BBGM zu Beginn seiner Projektlaufzeit in Auftrag gegeben hat, gilt es in den Schulungen, auf das reiche Hintergrundwissen und den Erfahrungen, die viele SchulungsteilnehmerInnen mitbringen, aufzubauen und gleichwohl Zugangsbarrieren gegenüber potentiell Betroffenen zu begegnen (Cyrus/Vogel/de Boer 2010: 110ff.). Hierbei ist es besonders wichtig, einer Stereotypisierung der Täter- und Opferrollen vorzubeugen um die rechtlichen Ansprüche sowie die Bedürfnisse von Betroffenen zu erkennen, und zugleich die Handlungsfähigkeit von potentiell Betroffenen als solche zu respektieren und zu fördern (ebd.: 28ff.). Daraus ableitend erscheint eine kultursensible und (arbeits-)rechtsbasierte Ausrichtung von Schulungen am ehesten geeignet zu sein, um zum einen über das Phänomen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und seinen Facetten zu informieren, und zum anderen für die Ansprüche von und den Umgang mit Betroffenen weiterzubilden.

Im Rahmen der Projektlaufzeit wurden deshalb mit Hilfe von speziell dafür entwickelten, interaktiven Modulen unterschiedliche Modellschulungen gemeinsam mit ausgewählten, arbeitsmarktlichen Zielgruppen konzipiert und erprobt, um dann ausgewertet und ergänzt als Beispielschulungen für zukünftige Fortbildungen dieser und anderer Akteure zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu dienen. Zentraler Bestandteil der Konzeption war die gemeinsame Erörterung der Schulungsinhalte vorab mit der jeweiligen Zielgruppe, um den unterschiedlichen beruflichen Funktionen der einzelnen Zielgruppen und demfolglich sehr unterschiedlich ausfallenden Zugang zu potentiell Betroffenen in der Ausrichtung der Schulungsgerecht zu werden.

Neben Modulen zu Ausmaß, Formen und (Unterscheidungs-)Merkmale des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung im Vergleich zu anderen Formen der Arbeitsausbeutung, wurden in den Schulungen auch Module zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz sowie Antidiskriminierungstrainings konzipiert beziehungsweise eingebaut, die die Selbstreflektion der eigenen (beruflichen) Rolle der SchulungsteilnehmerInnen ermöglichen und zugleich Verständnis für die unterschiedlichen Situationen von Personen mit Migrationshintergrund generieren sollen. Denn viele der Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Deutschland sind Ausländerinnen und Ausländer (vgl. Kapitel II dieses Teils).

Wichtige Elemente der Schulungen bilden auch Module zur aufenthalts – und arbeitsrechtlichen Situation von (potentiell) Betroffenen, wie z.B. die von (neuen) UnionsbürgerInnen oder Drittstaatsangehörigen, die in Deutschland regulär oder irregulär beschäftigt sind und sich möglicherweise in einem ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnis befinden. Diese Module dienen der Aufklärung über die rechtliche Stellung sowie die damit verbundenen Ansprüche von (potentiell) Betroffenen und sollen damit ein besseres Bild über die Handlungsoptionen von und für Betroffene geben. Konkrete Handlungsmöglichkeiten werden im Rahmen von Modulen zum Umgang mit und zur Unterstützung von Betroffenen aufgezeigt, die vor allem auch für eher heterogene Zielgruppen, wie Migrations - oder gewerkschaftliche Beratungsstellen, einen komplementären Netzwerkcharakter haben. Hierbei können sich die einzelnen TeilnehmerInnen über die Tätigkeitsschwerpunkte von anderen TeilnehmerInnen austauschen und von Anknüpfungspunkten mit anderen bzw. von Erfahrungswerten anderer profitieren.

Die einzelnen Module sind so verfasst, dass sie als eigenständige Bausteine je nach Bedarf zielgruppenspezifisch für eine Schulung zusammengesetzt und ggfs. modifiziert werden können. Der modulare Aufbau der Schulungen soll insbesondere eine genaue Abstimmung der Schulungsinhalte mit der vorgesehenen Zielgruppe erleichtern, da sich, wie bereits angemerkt, aufgrund der unterschiedlichen Rollen und Aufgabenbereiche von arbeitsmarktlichen Akteuren die Sensibilisierung für das Phänomen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung im Allgemeinen, und der Umgang mit und die Unterstützung von potentiell Betroffenen im Speziellen zum Teil stark unterscheidet.

Dieser Teil bildet den praktischen Teil des Handbuchs und beinhaltet die Beschreibung der Zielgruppen, ihre Rolle im Erkennen und Reagieren bei Menschenhandel und Arbeitsausbeutung und das Vorgehen während der Schulung für die einzelnen Zielgruppen, welche in einer kurzen Beispielagenda für die Schulung münden. Die einzelnen Module werden im zweiten Abschnitt dieses Teils detailliert erläutert und dazugehörige Materialien im Annex aufgeführt.

II. Reduktion von Zugangsbarrieren zu potentiell Betroffenen

Der Zugang zu potentiell Betroffenen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel und die damit verbundene (ergebnisoffene) Kommunikation wird häufig durch verschiedene Barrieren beeinträchtigt, die sich unter anderem durch bestimmte Vorurteile bzw. generalisierte Einstellungen gegenüber unterschiedlichen Personengruppen aufgrund ihrer Herkunft, Sprache oder ethnischen Zugehörigkeit auszeichnen. Wie bereits in Kapitel VIa näher erläutert, sind überdurchschnittlich häufig Menschen mit Migrationshintergrund von extrem ausbeuterischen Arbeitsbedingungen betroffen. Das hängt insbesondere damit zusammen, dass ihre Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt durch mangelnde Sprachkenntnisse, geringe bis gar keine Kenntnisse des deutschen Rechtssystems sowie teilweise durch einen unsicheren Aufenthaltsstatus erschwert wird. Dazu können des Weiteren kulturelle und sozio-ökonomische Unterschiede zwischen Deutschland und dem Herkunftsland der Arbeitnehmenden kommen, die wiederum deren Einstellung gegenüber ihrem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland negativ beeinflussen können.

Um Betroffene zum einen identifizieren sowie zum anderen in ihren Handlungsoptionen stärken zu können, gilt es diese Zugangsbarrieren deutlich zu verringern, wofür es einer besonderen Sensibilisierung der relevanten Akteure für den Umgang mit Betroffenen bedarf. Dabei ist es für viele aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit beziehungsweise ihrer institutionellen Zugehörigkeit nicht möglich, gerade ihre Funktion und Rolle in der Identifizierung von und im Umgang mit Menschenhandelsbetroffenen zu reflektieren. Viele Betroffene stammen oftmals bereits vor ihren ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen aus sozio-ökonomisch benachteiligt und ethnisch diskriminierten Personen- bzw. Migrantengruppen. Daher ist es umso wichtiger, möglichst ergebnisoffen auf potentiell Betroffenen zuzugehen.

Zudem befinden sich (potentiell) Betroffene oft nicht in der Lage oder sind eventuell auch nicht willens, ihre Situation selbst als ausbeuterisches Arbeitsverhältnis zu definieren. Sie benötigen Zeit und gegebenenfalls mehrere Anläufe um für Belehrungen über ihre rechtliche Ansprüche offen zu sein und diese anzunehmen (vgl. auch Kapitel VIa).

Methoden, um die dafür erforderlichen Umgangsweisen zu stärken, beinhalten Übungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und Antidiskriminierungstrainings. Diese bilden Möglichkeit, die Selbstreflexion zu fördern und bestehende interkulturelle Kompetenzen zu verstärken.

Das BBGM hat für die hier erforderliche fachliche Expertise mit dem DGB Bildungswerk und DiversityWorks zusammengearbeitet, um die genannten Methoden im Rahmen von Modulen für die jeweiligen Zielgruppen in die Schulungen einzuarbeiten. Zu beachten ist hierbei insbesondere, dass je nach Zielgruppe, interkulturelle Kompetenz und Möglichkeiten zur Selbstreflexion bereits Bestandteile ihrer Ausbildung bzw. Voraussetzungen für ihre Tätigkeiten sind. Aus diesem Grund ist es wichtig, die Bedürfnisse der Teilnehmenden vorab abzustimmen, um damit die Möglichkeit zu schaffen, offen mit etwaigen Vorurteilen und/oder kritischen Einstellungen gegenüber anderen Personengruppen umzugehen.

III. Handlungskompetenz in der Prävention und Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung stärken – Schulungen und Trainings für ausgewählte Zielgruppen

a. Mitarbeitende von gewerkschaftlichen und nicht-gewerkschaftlichen Beratungsstellen

Immer häufiger treffen Beraterinnen und Berater im täglichen Beratungsgespräch auf Menschen, die zu extrem ausbeuterischen Bedingungen beschäftigt sind. Um die Lage und rechtlichen Ansprüche von Betroffenen richtig einschätzen und die nötigen Unterstützungsmaßnahmen anbieten zu können, ist es für Beraterinnen und Berater wichtig, konkrete Informationen über die Situation der Betroffenen zu erhalten. Dabei ist es im Rahmen eines Beratungsgesprächs nicht immer einfach, die nötigen Informationen zu erhalten. Das kann unterschiedliche Gründe haben. So fällt es Betroffenen oft schwer, über ihre Situation zu sprechen, da sie vielleicht eingeschüchtert sind, unter Druck stehen oder mangelndes Vertrauen gegenüber (vermeintlich) staatlichen Einrichtungen haben.

Aus diesem Grund sehen sich Beraterinnen und Berater immer wieder Menschen mit den unterschiedlichsten Verhaltensweisen gegenübergestellt. Gesten, Blicke, Körperhaltung oder die Art und Weise zu sprechen sind bei fast jeder Person anders. Manche haben klare Vorstellung von ihren Zielen und äußern diese sehr direkt, andere müssen lange ermuntert werden, bis sie sich an der Beratung beteiligen.

Auch kulturelle Besonderheiten spielen eine wichtige Rolle, doch werden diese nicht immer in ausreichender Weise berücksichtigt. Dies liegt zum Teil an den herausfordernden Umständen der täglichen Arbeit von Beraterinnen und Beratern, und zum Teil an den oft nur geringen Möglichkeiten, bereits angeeignete und beruflich bedingte, interkulturelle Kompetenzen in diesem Bereich regelmäßig zu reflektieren und zu erneuern. Gerade diese Kompetenzen können jedoch entscheidend dazu beitragen, besseren Zugang zu Betroffenen von (extremem) Arbeitsausbeutung und Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu finden. Somit können Betroffene leichter identifiziert, ihnen in angemessener Form Hilfe angeboten und sie zur Durchsetzung ihrer Ansprüche und Rechte unterstützt werden.

Die Identifizierung von Betroffenen ist nicht einfach, oft sprechen gewisse Hinweise für eine Ausbeutungssituation, aber es ist nicht klar, ob eine Menschenhandelssituation vorliegt. Um Unsicherheiten in der Einschätzung solcher Fälle zu begegnen und um bessere Einsichten in die Problemlage von potentiell Betroffenen zu erhalten, kann eine ausführliche Dokumentation des Falles hilfreich sein. Ferner bildet die Nutzung von Listen mit Merkmalen (Indikatorenlisten) von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung eine weitere Möglichkeit, um diesbezüglich mehr Sicherheit zu gewinnen.

Die Schulung setzt einen ihrer Schwerpunkte auf die Reflektion der Beraterrolle im interkulturellen Kontext, um tiefergehend für kulturelle Vielfalt und damit verbundene unterschiedliche Regelsysteme zu sensibilisieren. Dazu erfolgt eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Definitionen des Kulturbegriffs und Wahrnehmungsprinzipien, die dann in Verbindung zur Interkulturalität in Beratungsabläufen und damit verbundenen Möglichkeiten einer kultursensiblen Beratung gesetzt werden. Dieser Schwerpunkt soll dem spezifischen Zugang von Beraterinnen und Beratern zu potentiell Betroffenen Rechnung tragen, die wiederum gerade zu Vertreterinnen und Vertretern nichtstaatlicher Einrichtungen oftmals schneller Vertrauen fassen.

Vor diesem Hintergrund soll das Erkennen und Dokumentieren von relevanten Merkmalen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung erleichtert werden, um Betroffene dann zu unterstützen beziehungsweise an andere spezialisierte Beratungsstellen weitervermitteln zu können.

Da eine effektive und holistische Unterstützung oftmals eine enge Zusammenarbeit verschiedener Beratungsstellen bedingt, findet das Thema Netzwerken in der Beratungsarbeit in diesem Teil der Schulungen besondere Berücksichtigung.

Der Umfang der hier vorgeschlagenen Schulung beträgt insgesamt acht bis neun Stunden. Um den Arbeitsstunden von Beraterinnen und Beratern gerecht zu werden, kann die Schulung auch an zwei Tagen in jeweils vier bis fünf Stunden durchgeführt werden.

Mögliche Agenda für eine eintägige Schulung:

- *Vorstellung: Rolle und Funktion der Beraterinnen und Berater beziehungsweise ihrer Organisationen im Erkennen und Reagieren auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
- *Kurzeinführung in die Thematik und Erläuterung der Verknüpfung der Themenblöcke „Interkulturelle Sensibilisierung“ und „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“*
- *Erster Teil der Schulung: Module zur interkulturellen Sensibilisierung in der Beratungsarbeit*
- *Zweiter Teil der Schulung: Auseinandersetzung mit dem Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung anhand von*
 - Vorstellung und Diskussion der Indikatorenlisten der Europäischen Kommission (EK) und der ILO
 - Gruppenarbeit mit Fallbeispielen (zum Beispiel in Arbeitsgruppen) unter Einbeziehung der EK/ILO – Indikatorenlisten
 - Referat oder Informationsaustausch zu Ansprüchen und Umgang mit (potentiell) Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung
- *Austausch zu relevanten Unterstützungsangeboten und Ansprechpartnern (Netzwerken)*
- *Auswertung und Feedbackrunde der Teilnehmenden*

b. Schulungen für Gewerkschaftsmitglieder

Zum Grundverständnis der Gewerkschaften gehört es, die Ausbeutung von Menschen in ihren Beschäftigungsverhältnissen zu bekämpfen und ihnen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Menschenwürdige Arbeit für alle Arbeitnehmende, unabhängig von der ethnischen Herkunft und dem Aufenthaltsstatus einer Person, steht für dieses gewerkschaftliche Grundverständnis hierbei im Vordergrund.

Gewerkschaftsmitgliedern und insbesondere denen, die sich in den verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien engagieren, erwächst daraus eine besondere Verantwortung. Gerade im Rahmen der aufsuchenden Gewerkschaftsarbeit beziehungsweise als Betriebs- und Personalräte zählt es zu ihren Aufgaben, Arbeitnehmende über bestehende Arbeitsrechte, den Arbeitsschutz und die Möglichkeiten der Organisation in einer Gewerkschaft zu informieren. Dabei fungieren Gewerkschaftsmitglieder oftmals als Ansprechpersonen in Fällen, in denen es zur Arbeitsausbeutung beziehungsweise zu konkreten Problemen am Arbeitsplatz kommt. Dieser direkte Zugang zu Arbeitnehmenden bietet außerdem die Chance, sich über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten vor Ort selbst ein Bild zu machen und ihnen Unterstützung anzubieten, sollten diese gegen geltendes Recht verstoßen. Neben Betriebs- und Personalräten gehören auch Beratungspersonal von gewerkschaftlichen Anlaufstellen und Gewerkschaftsmitglieder, die zumeist ehrenamtlich, aufsuchende Gewerkschaftsarbeit betreiben, wie zum Beispiel die Gruppe der Baustellenbetreuerinnen- und betreuer IG BAU.

Die Zuständigkeit der Baustellenbetreuerinnen und -betreuer der IG BAU besteht darin Arbeitsverhältnisse auf Baustellen einer unabhängigen Überprüfung zu unterziehen, und die in diesem Bereich beschäftigten Kolleginnen und Kollegen zu beraten. Dieses Beratungsangebot bildet oft die einzige Möglichkeit, (potentiell) Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung direkt anzusprechen und sich ein Bild über ihre (Arbeits-) Situation zu machen. Damit können die Baustellenbetreuerinnen und -betreuer im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit eine wertvolle Rolle in der Identifizierung von (potentiell) Betroffenen spielen und Hilfestellung für Betroffene bei der Suche nach geeigneten Unterstützungsangeboten leisten.

Mangelnde Möglichkeiten, interkulturelle Kompetenz aufzubauen und vorhandene, oft diskriminierende Stereotype oder Vorurteile erschweren jedoch oft den (ergebnisoffenen) Zugang zu Kolleginnen und Kollegen, die primär als potentielle „Schwarzarbeiter“ angesehen werden, über einen Migrationshintergrund verfügen oder einer ethnischen oder religiösen Minderheit angehören.

Die Schulung strebt deshalb an, die Gefahr der Diskriminierung von potentiell Betroffenen durch eventuell vorhandene Stereotypen oder Vorurteile zu mindern, und die interkulturelle Handlungskompetenz von Gewerkschaftsmitgliedern zu stärken, um die Identifizierung und effektive Unterstützung von potentiell Betroffenen im Baugewerbe zu erleichtern.

So bildet der Fokus der Schulung die kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz. Hilfreich hierfür sind spezifische Trainings zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und zur strategischen Bewusstseinsbildung für den Umgang mit verschiedenen Formen von Diskriminierung, mit denen viele Betroffene konfrontiert sind. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für das Phänomen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung generell und für ihre Rolle als aktive Gewerkschaftsmitglieder hinsichtlich der Identifizierung und Unterstützung von potentiell Betroffenen im Besonderen. In diesem Zusammenhang empfiehlt

sich zur besseren Einordnung des Straftatbestandes Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und der damit zusammenhängenden Ansprüche von Betroffenen ein Überblick über das Arbeits- und Aufenthaltsrecht. In Bezug auf das Aufenthaltsrecht geht es dabei insbesondere um die Regelungen, die ihrerseits wiederum arbeitsrechtliche Regelungen beeinflussen. Dieser Überblick sollte sich jedoch genau an den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe orientieren.

Der Inhalt dieser Schulung ist jedoch nicht ausschließlich auf die spezifische Gruppe der Baustellenbetreuerinnen und -betreuer ausgerichtet, sondern kann je nach Bedarf auch an alle anderen Gruppen aktiver Gewerkschaftsmitglieder angepasst werden.

Der Umfang der hier vorgeschlagenen Schulung beträgt, je nach ausgewählten Übungen, circa achtbis zehn Stunden. Es wird empfohlen, die Schulung als zweitägige Veranstaltung anzubieten.

Mögliche Agenda für eine zweitägige Schulung:

Tag 1:

- *Vorstellung und Diskussion der Rolle und Funktion von Gewerkschaftsmitgliedern anhand ihres Aufgabenprofils im Erkennen und Reagieren auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
- *Kurzeinführung in die Thematik und Erläuterung der Verknüpfung beider Themenblöcke „Interkulturelle Sensibilisierung“ und „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“*
- *Einführung zum Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, insbesondere unter Hervorhebung der für die Zielgruppe relevanten Betroffenenengruppen*
- *Zielgruppenspezifischer Überblick über relevantes Aufenthalts- und Arbeitsrecht*

Tag 2:

- *Auseinandersetzung mit dem Thema „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“*
 - Interkulturelles Kompetenztraining
 - Innovative Formen von Antidiskriminierungstrainings
- *Auseinandersetzung mit dem Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung anhand von*
 - Vorstellung und Diskussion der EK/ILO Indikatorenlisten (gegebenenfalls eine kleinere Auswahl, die auf die Rolle und Funktion der Zielgruppe abgestimmt ist)
 - Gruppenarbeit mit Fallbeispielen (z.B. in Arbeitsgruppen) unter Einbeziehung der EK/ILO – Indikatorenlisten
 - Vorstellung von Ansprüchen von und Umgang mit (potentiell) Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung
- *Überblick und Informationen über Möglichkeiten der Weitervermittlung und relevante Anlaufstellen*
- *Auswertung und Feedbackrunde der Teilnehmenden*

c. Schulungen für Arbeitskolleginnen und -kollegen

Kontakt mit oder Zugang zu potentiell Betroffenen von Menschenhandel herzustellen ist oft nicht leicht. Das kann vielfältige Gründe haben. So werden Betroffene immer wieder von Seiten des Arbeitgebendes extrem eingeschüchtert und unter Druck gesetzt. Mit anderen über ihre Arbeitsbedingungen zu sprechen wird ihnen oft verboten oder sie schämen sich, ihre Arbeitsverhältnisse anderen Personen gegenüber zu offenbaren. In dem Zusammenhang wird ihnen häufig auch der Kontakt zu anderen untersagt. Nicht selten arbeiten sie gerade in Branchen wie im Hotel – und Reinigungsgewerbe, isoliert vor möglichen Aufsichts – oder Kontrollorganen sowie Gästen oder Kunden, dazu kommen insbesondere bei neuzugewanderten Migrantinnen und Migranten oftmals Sprachschwierigkeiten.

In vielen Bereichen der Arbeitswelt sind es deshalb gerade Kolleginnen und Kollegen, die für Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung den einzigen Kontakt zur Außenwelt darstellen. Dazu kommt, dass es ihnen aufgrund von gemeinsamen Arbeitszeiten oder Arbeitsstellen oftmals besser als Außenstehenden möglich ist, Merkmale von Arbeitsausbeutung und Zwangsverhältnissen zu erkennen. Hierbei können sie eine wertvolle Rolle in der Identifizierung von potentiell Betroffenen spielen und bei der Suche nach Unterstützungsangeboten helfen. Darüber hinaus können Arbeitskolleginnen und -kollegen auch aufgrund ihrer fehlenden Zugehörigkeit zu formalen (staatlichen oder nicht-staatlichen) Strukturen (potentiell) Betroffenen eher auf Augenhöhe begegnen, um eine mögliche Ausbeutungssituation anzusprechen und auf kollegialer Ebene mögliche Optionen mit potentiell Betroffenen erörtern.

Neben objektiv feststellbaren Zugangshindernissen zu potentiell Betroffenen, wie isolierte und/oder großflächige Arbeitsstätten oder Schichtarbeit, bilden auch Vorbehalte gegenüber der Situation und Lebenserfahrungen von anderen Arbeitskolleginnen und -kollegen oftmals Hürden. Das kann insbesondere in den Fällen zutreffen, in denen die Betroffenen einer ethnischen oder religiösen Minderheit angehören, weiblich in einem überwiegend männlichen bzw. männlich in einem überwiegend weiblich dominierten Arbeitsfeld tätig sind oder eine andere sexuelle Orientierung haben. Zudem kommt es gerade am Arbeitsplatz häufig zur systematischen oder punktuellen Diskriminierungen aufgrund von vorhandenen Stereotypen oder Vorurteilen. Gerade potentiell Betroffene sind aufgrund ihrer verletzbaren Situation und damit einhergehenden, vielleicht manchmal nach außen missverständlichen Verhaltensweisen besonders gefährdet.

Die Schulung bietet die Möglichkeit, die interkulturelle Handlungskompetenz der Kolleginnen und Kollegen von potentiell Betroffenen zu stärken, deren Identifizierung und effektive Unterstützung im Arbeitsumfeld zu erleichtern und um die Gefahr der Diskriminierung von potentiell Betroffenen zu mindern. Vor diesem Hintergrund sollen Kolleginnen und Kollegen in der Erkennung von Merkmalen der Arbeitsausbeutung und des Menschenhandels geschult und ihnen Einsichten in die rechtlichen Ansprüche sowie damit verbundenen Unterstützungsmöglichkeiten von potentiell Betroffenen verschafft werden. Letzteres beinhaltet vor allem einen Überblick über mögliche Hilfsorganisationen und Weitervermittlungsstellen, an die sie sich im Verdachtsfall entweder direkt wenden oder an die Betroffene weitervermittelt werden können.

Besonders wichtig ist hierbei jedoch eine klarer Umriss der Rolle von Arbeitskolleginnen und -kollegen als zivilgesellschaftliche Akteure, die einen Beitrag zur Identifizierung von Betroffenen *zusammen mit und im Sinne von Betroffenen* leisten, um möglichen Überforderungsreaktionen vorzubeugen.

Der Umfang der hier vorgeschlagenen Schulung beträgt, je nach ausgewählten Übungen, ca. acht Stunden.

Mögliche Agenda für eine eintägige Schulung:

- *Abfrage des Wissensstands*
- *Rolle und Funktion von Arbeitskolleginnen und –kollegen im Erkennen und Reagieren auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung vorstellen und diskutieren*
- *Kurzeinführung und inhaltliche Verknüpfung der beiden Themenblöcke „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“ und „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“*
- *Einführung in die Thematik Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
- *Zielgruppenspezifischer Überblick über die Arbeitsrechte im allgemeinen und die rechtlichen Ansprüche von (potentiell) Betroffenen im speziellen*
- *Auseinandersetzung mit dem Thema „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“*
 - *Möglich: Interkulturelles Kompetenztraining – vor allem aufgrund der unterschiedlichen Branchen sollte dies jedoch genau auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe abgestimmt werden.*
- *Vertiefung des Themas Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
 - *Fallbearbeitung (zum Beispiel in Arbeitsgruppen) unter Einbeziehung der EK/ILO – Indikatorenlisten*
- *Information über Möglichkeiten der Weitervermittlung und gegebenenfalls auch branchenspezifische Anlaufstellen für Arbeitnehmende*
- *Gemeinsame Auswertung der Abfrage des Wissensstands und Feedbackrunde der Teilnehmenden*

d. Schulungen für Ermittlungsbehörden

Hat die Identifizierung und Strafverfolgung von Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung und die Unterstützung dieser Opfer in den vergangenen zehn Jahren Fortschritte gemacht, so steht eine solche Entwicklung bei Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung noch in den Anfängen.

Die Hindernisse für eine wirksame Strafverfolgung sind vielfältig und umfassen politische ebenso wie institutionelle Faktoren, wie zum Beispiel fehlende Ressourcen und eine unzureichende Zahl von Ermittlungspersonal, die sich diesem Thema widmen können. Des Weiteren spielt sich das Phänomen in der Regel verborgen vor der Öffentlichkeit ab, wie zum Beispiel im Baugewerbe auf häufig wechselnden, abgeschotteten und unübersichtlichen Baustellen oder in der Landwirtschaft auf entlegenen Höfen. Besonders schwierig gestaltet sich die Identifizierung von Betroffenen, die in Privathaushalten ausgebeutet werden, da der Grundsatz heute werden die meisten Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung nicht von Ermittlungsbehörden entdeckt, sondern von Beratungsstellen oder durch Selbstidentifikation der Betroffenen.

Ein weiterer Grund dafür, dass Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung selten entdeckt wird, ist die Tatsache, dass Gesetze zu Menschenhandel in vielen Ländern, darunter auch in Deutschland, erst in den letzten paar Jahren um den Aspekt der Arbeitsausbeutung ergänzt worden sind. Die fehlende Klarheit und die komplexe Beweisführung bei Menschenhandelsvergehen führt oft dazu, dass einzelne Aspekte unter anderen Paragrafen verfolgt werden, die leichter zu beweisen sind, wie zum Beispiel Erpressung, Wucher oder Menschenerschleichung (BKA 2010a: 15). Das hat für die Betroffenen den Nachteil, dass sie ohne Anerkennung ihres Status keinen Zugang zu Hilfs- und Schutzprogrammen haben und damit auch nicht, falls sie sich irregulär in Deutschland aufgehalten haben, vor Abschiebung geschützt sind.

Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung haben rechtliche Ansprüche in Deutschland. Jedoch empfinden sie ihre Situation als ausweglos. Sie scheinen dann eher mit ihrer Ausbeuterin oder ihrem Ausbeuter zu kooperieren und im ausbeuterischen Arbeitsverhältnis zu verbleiben als sich Hilfe zu suchen. Drohungen von Arbeitgebern und Angst vor Abschiebung bilden nur zwei Beispiele für Faktoren, die Betroffene weiter unter Druck setzen (vgl. Kapitel VI, Allgemeiner Teil). Daraus resultiert Verschwiegenheit von Betroffenen gegenüber Vertreterinnen und Vertretern von Behörden und mangelnde Kooperationsbereitschaft bei Kontrollen, die wiederum Ermittlungen gegen Menschenhandel erschweren. Gerade unter diesen Umständen ist die Schaffung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Ermittlungspersonal und Betroffenen sehr schwierig, aber für erfolgreiche Ermittlungen wichtig (Andrees 2008a; Pawletta 2010).

Modellschulung für Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei

In Deutschland obliegt der Polizei zum einen die Kontrollbefugnis, um gerade in Branchen, die Arbeitsausbeutung und Menschenhandel begünstigen, auf Verdacht hin zu kontrollieren. Zum anderen sind es in Deutschland die Strafverfolgungsbehörden, die Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung als solche identifizieren und somit wiederum Ansprüche von Betroffenen einer Straftat wahrgenommen werden können. So hat das BBGM beispielhaft eine Schulung für Polizeipersonal in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft der Polizei durchgeführt. Aufgrund ihres Mandats wird Polizeipersonal während seiner Ausbildung bereits für die Erkennung von Menschenhandel vorbereitet. Jedoch bestand bislang primär der Fokus auf Zwangsprostitution bzw. Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung. Darüber hinaus ist ein wesentliches Kernelement der Bekämpfung des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung ne-

ben der Identifizierung auch der Schutz der Betroffenen. Dazu gehört, dass die Betroffenen über ihre Rechte informiert werden und ihnen des Weiteren die Unterstützung gewährt wird, die ihnen laut Gesetz zusteht. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Beschäftigte der Polizei die Rechte der Betroffenen kennen und wissen, welche Maßnahmen des Opferschutzes im Fall von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung ergriffen werden müssen.

Vor dem Hintergrund der schwierigen Handhabbarkeit des § 233 StGB und damit verbunden Ausweichtatbeständen, bildet diese Problematik einen Schwerpunkt der Schulung. Dabei sollen durch die Einbindung von spezialisiertem Ermittlungspersonal und praktischer Fallarbeit die besonderen Herausforderungen in der Anwendbarkeit des § 233 erörtert werden, die gerade für Ermittlungsbehörden von großer Bedeutung sind. Das Ziel der Schulung ist es, im Rahmen der Polizeiarbeit die Handlungsfähigkeit der unterschiedlichen Polizeipersonal- und Fachdienststellen hinsichtlich der Identifizierung von und im Umgang mit potentiell Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu stärken.

Der Umfang der hier vorgeschlagenen Schulung beträgt, je nach ausgewählten Übungen, ca. acht Stunden.

Mögliche Agenda für eine eintägige Schulung:

- *Begrüßung, Hintergrund der Schulung und Abfrage des Wissensstandes der Teilnehmenden*
- *Gemeinsame Diskussion der Rolle und Funktion von Polizistinnen und Polizisten beziehungsweise ihres Aufgabenprofils im Erkennen und Reagieren auf Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
- *Einführung zum Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
- *Rolle und Verfolgung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung im Kontext von Arbeitsdelikten*
 - Vortrag durch eine spezialisierte Ermittlungsbeamtin/ einen spezialisierten Ermittlungsbeamten
- *Vertiefung des Themas Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
 - Erläuterung der Indikatorenliste und Anwendungsmöglichkeiten von spezialisierten Listen für ErmittlungsbeamtInnen⁹⁶
 - Bearbeitung von Fallbeispielen (z.B. in Arbeitsgruppen) unter Einbeziehungsspezifischer Indikatorenlisten und relevanter Gesetzestexte für die Polizei
- *Information über Möglichkeiten der Weitervermittlung und relevante Anlaufstellen*
 - Vortrag/ Integration einer relevanten Anlauf- und Beratungsstelle aus der Region
- *Diskussion der Abfrage des Wissensstandes, Feedbackrunde der Teilnehmenden*

⁹⁶ Siehe auch Bundeskriminalamt (im Erscheinen), Informationsbroschüre „Achtung Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Potentielle Opfer identifizieren - Notwendige Maßnahmen ergreifen“, Bundeskriminalamt, Wiesbaden.

e. Schulungen für Ausländerbehörden

Viele Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sind Drittstaatsangehörige, und benötigen deswegen einen Aufenthaltsstatus bzw. Aufenthaltstitel in Deutschland nach dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Ein rechtmäßiger Aufenthalt in Deutschland ist vor allem für Betroffene von Menschenhandel von Bedeutung, um strafrechtlich gegen Arbeitgebende bzw. Täterinnen und Täter vorzugehen und zivilrechtliche Ansprüche geltend zu machen.

Obgleich ein Vollzugsorgan verfügt die Ausländerbehörde jedoch auch über einen gewissen Entscheidungsspielraum. So erhält sie zum einen bereits vor Einreise von (potentiellen) Betroffenen den Antrag auf einen Aufenthaltstitel, und ist auch für die Weiterleitung des Aufenthaltstitels an die Bundesagentur für Arbeit verantwortlich. Zum anderen ist sie auch nach der Identifizierung von Betroffenen in Deutschland mit deren Sachverhalten konfrontiert, und entscheidet insbesondere nach Abschluss des Strafverfahrens (mit), inwiefern ein (befristeter) Aufenthaltstitel für Betroffene aufgrund einer Gefährdungslage im Herkunftsland oder einem besonderer Härtefall gerechtfertigt wäre.

Daher kann die Sensibilisierung der Ausländerbehörde umfangreichere Kenntnisse über die Lebens- und Arbeitsumstände von Betroffenen in Deutschland vermitteln sowie mögliche Risiken beziehungsweise Gefahren für Betroffene nach der Rückkehr ins Heimatland aufzeigen. Ferner sollte auch umfassend über (arbeits)rechtliche Ansprüche von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung informiert werden, deren gerichtliche oder außergerichtliche Durchsetzung fast immer einen Aufenthalt in Deutschland bedingt.

Neben einem Input zum Ausmaß, den Erscheinungsformen und den Verletzbarkeitsfaktoren von unterschiedlichen Betroffenenengruppen, setzt die Schulung einen weiteren Schwerpunkt auf die Aufschlüsselung der Rolle der Ausländerbehörde im Verfahren um die Identifizierung und Unterstützung von Betroffenen. Die Erläuterung dieses Verfahrens und der damit verbundenen Anforderungen an die Ausländerbehörde kann zum Beispiel durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Strafverfolgungsbehörden, wie z.B. der Staatsanwaltschaft oder des zuständigen LKAs erfolgen. Dies trägt dazu bei, Entscheidungsspielräume der Ausländerbehörde anzusprechen und gegebenenfalls unscharfe Trennlinien zwischen den Aufgabenbereichen der involvierten Behörden zu klären.

Ergänzt wird dieser Teil durch die Diskussion der rechtlichen Ansprüche von Betroffenen und deren (praktische) Durchsetzungsmöglichkeiten in Deutschland. Vor dem Hintergrund der aufenthaltsrechtlichen Expertise der Teilnehmenden, liegt der Fokus hierbei überwiegend auf den arbeitsrechtlichen Ansprüchen. Dies ist vor allem auch für den neu eingeführten Aufenthaltstitel für die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen Betroffener von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung gegenüber ausbeuterischen Arbeitgebern relevant (vgl. Kapitel III, Allgemeiner Teil).⁹⁷ Um die Praxisnähe dieses Teils zu gewährleisten, insbesondere in der Erläuterung von Hürden Betroffener in der Durchsetzung ihrer Rechte, wird empfohlen, in der Vorbereitung bzw. Durchführung dieses Teils eine (arbeitsrechtliche) Beratungsstelle für (irreguläre) Beschäftigte heranzuziehen.

⁹⁷ Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, Teil I, Nr. 59 vom 25. November 2011, Bonn.

Mögliche Agenda für eine eintägige Schulung:

- *Begrüßung, Hintergrund der Schulung und Abfrage des Wissensstandes der Teilnehmenden*
- *Einführung in die Thematik Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
- *Verfahren in der Praxis – die Rolle der Ausländerbehörde*
 - Vortrag/ Input von relevanter Staatsanwaltschaft oder Landeskriminalamt, zu:
 - Rolle der Ausländerbehörde vor, während und nach strafrechtlichem Verfahren
 - Entscheidungsraum der Ausländerbehörde
- *Erkennen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
 - Gruppenarbeit mit Fallbeispielen
 - Vorstellung/ Einbezug der EK/ILO – Indikatorenlisten
- *Reagieren bei Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung*
- *Vortrag/Input von arbeitsrechtlicher Beratungsstelle für (irreguläre) Beschäftigte*
 - Umgang mit und Ansprüche von Betroffenen
 - Information über Möglichkeiten der Weitervermittlung und relevante Anlaufstellen
- *Diskussion der Abfrage des Wissensstandes, Feedbackrunde der Teilnehmenden*

MOD

MODULE MODULE

MODULE

MODULE

Modul 1: Prequestionnaire – Abfrage des Wissensstandes der Teilnehmenden

Material:

Vordruck Abfrage des Wissensstandes (*Anhang 1*)

Beschreibung:

Alle Teilnehmenden erhalten eine Kopie des Fragebogens, der allgemeine Fragen zu den Kenntnissen über Menschenhandel und Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung enthält. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, kurz und stichpunktartig auf die darin enthaltenen Fragen zu antworten. Die Fragebögen werden anschließend beiseite gelegt und erst im Anschluss an die Schulung im Plenum diskutiert. Wichtig ist hierbei, dass die Abfrage des Wissensstands vor Beginn der Schulung stattfindet, um möglichst ehrliche und unvoreingenommene Antworten von den Teilnehmenden zu erhalten.

Ziel:

Eine anonymisierte Abfrage des Wissensstandes (oder im englischen Sprachraum auch „Pre-questionnaire“ genannt), dient sowohl den Durchführenden der Schulung als auch Teilnehmenden gleich zu Beginn der Schulung als thematisch-orientierte Aufwärmübung. Diese Übung gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit sich – in schriftlicher Form - zu vergegenwärtigen, über welche Einstellungen und Kenntnisse sie überhaupt über das Phänomen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung verfügen. Durch die gemeinsame Diskussion und Auswertung im Anschluss an die Schulung bilden die Fragebögen auch eine gute Möglichkeit, die Kenntnisstände vor und nach der Schulung zu vergleichen und gegebenenfalls noch auf Fragen einzugehen, die während der Schulung nicht adressiert wurden.

Mit dem Einverständnis der Teilnehmenden können die anonymisierten Fragebögen sowie die Ergebnisse der Abschlussdiskussion im Anschluss von den Durchführenden in der Vorbereitung und Durchführung zukünftiger Schulungen genutzt werden.

Modul 2: Kurzeinführung in die Thematik Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung – Für alle Zielgruppen

Material:

Beamer, Laptop, Präsentation (*Anhang 2*)

Beschreibung:

Die Präsentation ist die allgemeine inhaltliche Einführung zum Thema Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung für die Teilnehmenden und spricht folgende Aspekte des Problems an:

- Definition von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung einschließlich einer Erklärung der Elemente (Handlung, Mittel, Zweck)
- Ausmaß des Problems (weltweit und speziell in Deutschland)
- Formen des Zwangs
- Beschreibung von Ausbeutungssituationen
- Risikogruppen und betroffene Wirtschaftssektoren
- Vier Fallbeispiele aus den einzelnen Sektoren

Ziel:

Teilnehmende sollen ein erstes Grundverständnis davon erhalten, was unter Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu verstehen ist. Diese Einführung soll eine inhaltliche Grundlage für die Fallbearbeitung in Arbeitsgruppen bilden und die Möglichkeit einer ersten Diskussion des Themas mit den Teilnehmenden.

Zeitumfang:

Ca. 25 Minuten (reine Vortragszeit)

Modul 3: Überblick über das Aufenthaltsrecht und Arbeitsrecht – Für alle Zielgruppen

Material:

Beispielhaft enthält Anhang 3 die Präsentation einer Juristin und Mitarbeiterin einer Beratungsstelle, die für die Schulung der Baustellenbetreuerinnen und –betreuer als Gewerkschaftsmitglieder gehalten wurde.

Beschreibung:

Die strategische Einbindung fachlich qualifizierter Arbeits- oder Aufenthaltsrechtlerinnen und -rechtler bildet einen zentralen Aspekt einer jeden Schulung. Obgleich Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung eine Straftat darstellt, und Betroffene somit Opfer einer solchen sind, spielt die arbeits- und aufenthaltsrechtliche Situation und die damit verbundenen Ansprüche von Betroffenen eine wichtige Rolle für die Betroffenen. Wie bereits im Kapitel IIIc des Allgemeinen Teils erläutert, gilt es Fachwissen an der Schnittstelle zwischen Arbeits-, Aufenthalts- und Strafrecht zu bündeln, um Betroffene in der Inanspruchnahme bzw. Durchsetzung sämtlicher Ansprüche zu unterstützen.

Ziel:

Je nach Zielgruppe ist es deswegen besonders wichtig, über eben diese Rechte und Ansprüche von potentiell Betroffenen aufzuklären und auf Durchsetzungsmöglichkeiten bzw. Unterstützungsmöglichkeiten (ggfs. auf spezialisierte Anlaufstellen) in der Durchsetzung hinzuweisen. Die Einbindung von arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Expertise in die Schulung sollte jedoch auf dem bestehenden Kenntnisstand der Zielgruppen aufbauen, und demnach sämtliche vorgesehenen Inhalte einer genauen Abstimmung mit der Zielgruppe unterzogen werden.

Zeitumfang:

Der Zeitumfang dieses Moduls beträgt, je nach den genauen Inhalten, etwa 1 – 1,5 Stunden. Wichtig hierbei ist es, genügend Zeit für Diskussion und Nachfragen im Anschluss an den Beitrag zu gewährleisten.

Modul 4: Kurzeinführung in die Thematik „Interkulturelle Sensibilisierung“

Übung 1: Reflektion zum Thema Kultur (Bi-Pol Spiel) – Für alle Zielgruppen⁹⁸

Material:

Klebeband, drei bis fünf vorbereitete Fragen an die Teilnehmenden

Beschreibung:

Ein auf dem Boden befestigter Klebestreifen teilt den Raum in zwei Hälften. Die Moderatorin oder der Moderator stellt drei bis fünf Fragen zu Eigenschaften oder Präferenzen der Teilnehmenden (Ess- und Trinkgewohnheiten, Reisegewohnheiten, Migrationserfahrung der Teilnehmenden und deren Vorfahren, Geschlecht, ob sie Raucherin oder Raucher bzw. Nichtraucherin oder Nichtraucher sind, etc.). Die Fragen sind so gewählt, dass es eine „bipolare“ Zuordnung zulässt. Die Teilnehmenden ordnen sich selbst nach jeder Frage auf den jeweiligen Seiten des Klebestreifens ein. Dann kann von der Trainerin oder dem Trainer noch jeweils eine kurze Abfrage zur Präzisierung gestellt werden: z.B. Lieblingsreiseland, Lieblingsessen etc. Am Ende der Fragen kommen die Teilnehmenden in einem Stuhlkreis zur Auswertung zusammen.

Ziel:

Die Teilnehmenden erkennen den Zusammenhang zwischen Gruppenzuordnung und individuellen Eigenschaften. Sie erkennen die Vielfalt innerhalb der Gruppe sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu den anderen Teilnehmenden. Des Weiteren wird ihnen mithilfe dieser Übung deutlich, dass man nicht nur einer Gruppe zugehörig ist, sondern dass durch vielfältige Eigenschaften, Vorlieben und Überzeugungen, die eine Person ausmachen, ebenso viele vielfältige Gruppenzugehörigkeiten entstehen können. Die Teilnehmenden reflektieren bipolare Einordnungsschemata und erkennen dabei, wie wichtig der Dialog über und die Infragestellung von (vermeintlichen) Gruppenzugehörigkeiten und Einordnungen ist.

Auswertung:

Um die Aktivität auszuwerten, können im Anschluss daran folgende Fragen gestellt werden:

- Wie war das, sich in diese „Schubladen“ einordnen zu müssen?
- Was hat überrascht?
- Haben Sie vorher schon einmal darüber nachgedacht, wo ihre Großeltern geboren sind?
Ist das relevant für Sie als Person?
- Was haben Sie über die Menschen auf der jeweils anderen Seite gedacht?

Die Botschaft der Aktivität kann außerdem während der Auswertung verbal erläutert bzw. aufgelöst werden (siehe Ziel).

Zeitraumen:

Für diesen Teil der Schulung sollten ca. 15 Minuten eingeplant werden.

⁹⁸ Diese Übung wird so oder so ähnlich in vielen Zusammenhängen verwendet und zitiert. Sie wurde von uns für dieses Handbuch weiterentwickelt.

Modul 4: Kurzeinführung in die Thematik „Interkulturelle Sensibilisierung“

Übung 2: Eigenkulturelle Prägung und Fremdwahrnehmung⁹⁹

Material:

Arbeitsblatt mit „Kulturzwiebel“ und gegebenenfalls weiteren Platz auf dem Arbeitsblatt für Sammlung von „Kulturbegriffen“

Beschreibung:

Das Arbeitsblatt wird an die Teilnehmenden verteilt und der Hintergrund der Kulturzwiebel durch die Moderatorin oder den Moderator erläutert. Hier wird vor allem auf die Differenzierungsmöglichkeiten, die das Zwiebelmodell bietet, aber auch über die Grenzen gesprochen (Stichwörter Dynamik, Schubladendenken etc.) Nach diesem Modell gibt es sichtbare und weniger sichtbare Aspekte von Kultur wie z.B. auf der äußeren Ebene der Symbole: Kleidung, Essen etc. und auf der innersten und damit am wenigsten sichtbaren Ebene der Werte wie z.B. Ordnung, Recht auf Individualität oder Familienzusammenhalt, um nur einige zu nennen.

Im Rahmen der Übung wird versucht, die Zwiebel für die deutsche Kultur auszufüllen. Dabei wird die Zwiebel in vier Schichten unterteilt. Die äußerste Schicht bilden die Symbole, die zweite Schicht stellt wichtige Persönlichkeiten dar, die dritte Schicht bilden relevante Regeln und der innere Kern der Kulturzwiebel sind die Werte. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, jede oder jeder für sich Begriffe zu verschiedenen Oberbegriffen zu sammeln und diese den relevanten Zwiebelschichten zuzuordnen.

Ziel:

Den Teilnehmenden wird mit Hilfe der Übung deutlich, dass es weiterer Wahrnehmungshilfen bedarf, um Kultur auf der subjektiven Ebene wirklich wahrnehmen und beschreiben zu können. Sie erkennen, dass Kultur nicht statisches oder nationalstaatlich ist, sondern sich verändert und beweglich ist. Die Beschreibung von Werten und Symbolen allein reicht ihnen nicht aus. Sie erfordern ein Bezugssystem innerhalb verschiedener Kontexte – dieses wiederum bestimmt mit, was für die Individuen ein Element einer Kultur oder Nation darstellt. Wie wird entschieden, welche Regeln gelten? Unter welchen Umständen und in welchem Umfeld kann man kulturelle Praktiken beobachten?

Auswertung:

Um die Aktivität auszuwerten, wird die Zuordnung der Kulturbegriffe von den Teilnehmenden im Anschluss vorgestellt und in der Gruppe diskutiert. Die Moderatorin oder der Moderator ergänzt und kommentiert die Zuordnung.

Zeitraumen:

Für diesen Teil sollte ca. eine Stunde eingeplant werden.

⁹⁹ Quelle: DGB Bildungswerk BUND 2011: Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitsverwaltung. Inhalte, Praxiserfahrungen und Handlungsansätze.“, Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, Nr. 84, Düsseldorf, S. 12ff.

Modul 4: Kurzeinführung in die Thematik „Interkulturelle Sensibilisierung“

Übung 3: Kultursimulation/ Wahrnehmungsübung „Sunnies und Moonies“¹⁰⁰

Material:

Für die Übung wird kein gesondertes Material benötigt. Die Anweisungen durch die Moderatorin oder den Moderator erfolgen mündlich.

Beschreibung:

In der Kultursimulation „Sunnies und Moonies“ werden den Teilnehmenden bestimmte kulturelle Rollen mit konkreten Rollenanweisungen zugeteilt, welche über einen gewissen Zeitraum eingehalten werden müssen: Die Sunnies leben nach ihren Sunny-Regeln und die Moonies nach ihren Moonie-Regeln. Gegenüber anderen Methoden zeichnet sich die Simulation dadurch aus, dass die Teilnehmenden in einen emotionalen Erlebensprozess kommen und konkrete Erfahrungen machen.

Dafür werden die Teilnehmenden in zwei Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe findet sich in einem separaten Raum ein und erhält dort eine Beschreibung „typischer“ Verhaltensregeln der eigenen Sunny – bzw. Moonie-Kultur wie z.B. eine Begrüßungsregel, Äußerung von Freude oder Gesten für Ja und Nein. Außerdem gibt es „charakteristische“ Eigenschaften wie zum Beispiel das Distanzverhalten. Den Gruppen wird vor Beginn der Übung erläutert, dass das Ziel der Simulation darin liegt, die Regeln der anderen Gruppe herauszufinden. Nachdem beide Gruppen ca. zehn Minuten Zeit hatten, die eigenen Regeln zu lernen und einzuüben, besuchen ein bis zwei Personen der einen Gruppe die andere Gruppe „zur ersten Beobachtung“, ohne dass sie sich an ihre Regeln halten müssen und umgekehrt. Sprache steht ihnen dabei nicht zur Verfügung, da die Sunnies und Moonies keine der gängigen Sprachen sprechen. Innerhalb der eigenen Kultur muss man sich entsprechend der Regeln verhalten. Nach und nach gehen alle Teilnehmenden einmal in „die andere Kultur“ und berichten in ihrer „Heimatkultur“ über das vermeintlich Herausgefundene. Die letzte Runde besteht dann aus einem Zusammentreffen der beiden Gruppen, bei dem jede Gruppe sich ihren Regeln gemäß benimmt. Beide Kulturen treffen aufeinander.

Ziel:

Die Übung soll Teilnehmenden helfen, sich besser in die Situation einer Person hineinversetzen zu können, die aus einem anderen Kulturkreis kommt und mit den Verhaltensweisen und den oft inoffiziellen Codes von Kommunikation nicht vertraut ist. Durch die Übung können die Teilnehmenden erleben, welche Schwierigkeiten und eventuell auch Frust in einer Situation gefühlter Isolation und möglicher Missverständnisse entstehen können. Dies kann helfen, eine Person und ihr Verhalten in einer solchen Situation besser zu verstehen und darauf eingehen zu können.

Auswertung:

Nach der Abschlussrunde bleiben alle für eine Auswertungsrunde im Raum. Diese findet auf verschiedenen Ebenen statt, zunächst auf der Ebene Selbst- und Fremdbild:

¹⁰⁰ Quelle: DGB Bildungswerk BUND 2011: Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitsverwaltung. Inhalte, Praxiserfahrungen und Handlungsansätze.“, Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, Nr. 84, Düsseldorf, S. 16ff.

Wie beschreiben die Sunnies die Moonies und wie beschreiben die Moonies die Sunnies? Wie sehen sich Sunnies selber und wie die Moonies? Auf dieser Ebene ist es spannend, wie sehr Selbst- und Fremdbild übereinstimmen bzw. verschoben sind. Gerade die Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbild zeigen wie schwer es fällt, unbekanntes nonverbales Verhalten zu dekodieren.

Im Anschluss wird auf Aspekte des Erlebens eingegangen. Wie haben sich die Gäste gefühlt, was haben sie erlebt? Wie wurde versucht Kontakt aufzunehmen? Waren „die Anderen“ hilfreich oder eher hinderlich? Was wurde konkret getan? Hier berichten Teilnehmende häufiger von einem Gefühl der Verlorenheit oder des Alleinseins. Sie waren verunsichert, weil sie nicht wussten, wie das eigene Verhalten ankommt: Wird man als höflich oder unhöflich wahrgenommen? Was signalisieren die Reaktionen der Anderen? In dieser Grundstimmung von Verlorenheit werden aber auch hilfreiche und positive Verhaltensweisen „der Anderen“ umso deutlicher. In einem weiteren Schritt werden dann Bezüge zur eigenen Wirklichkeit und zum eigenen Beratungsumfeld hergestellt: Wie verhalte ich mich? Wie beobachte und bewerte ich? Habe ich mehr Verständnis für das Verhalten der Anderen? Sind solche kulturelle Prägungen in der Realität zu beobachten? Was benötige ich, um gut beraten zu können? Abgeschlossen wird die Übung mit der Frage „Wenn Sie sich entscheiden müssten: Wären Sie lieber Sunny oder Moonie?“

Oft entscheiden sich die Personen für die Kultur, in der sie „aufgewachsen“ sind. Sie ist ihnen vertraut, sie beherrschen und verstehen deren Regeln. Manchmal gibt es aber auch eine Hinwendung zur anderen Kultur. Dies geschieht, wenn die persönlichen Vorlieben eher mit den Regeln oder Verhaltensweisen der anderen Kultur kompatibel sind als mit der eigenen.¹⁰¹

101 DGB Bildungswerk BUND 2011: Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitsverwaltung. Inhalte, Praxiserfahrungen und Handlungsansätze.“, Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, Nr. 84, Düsseldorf.

Modul 5: Antidiskriminierung Blue Eyed Training

Hintergrund:

Das Blue Eyed Trainingskonzept wurde 1968 von der amerikanischen Grundschullehrerin Jane Elliott entwickelt. Das Training zielt darauf ab, die Teilnehmenden im Rahmen eines eintägigen Workshops in zwei willkürlich voneinander getrennten Gruppen, hier am Beispiel der Braunäugigen und der Blauäugigen, in höchstem Maß spüren zu lassen, welche Auswirkungen Diskriminierung hat.

Beschreibung:

Die Übung basiert auf der Aufteilung einer Gruppe von Menschen aufgrund ihrer Augenfarbe in Blauäugige und Braunäugige. Die Blauäugigen werden so angesehen und behandelt, wie traditionellerweise in unserer Gesellschaft Nicht-Weiße, Nicht-Christen und Menschen mit Einwanderungsgeschichte behandelt werden. Dabei werden alle negativen Stereotype, die wir in unserer Gesellschaft kennen, auf die Gruppe der Blauäugigen angewendet. Sie werden von der Moderatorin/ dem Moderator als Unterlegene eingestuft und behandelt. Im Ergebnis beginnen diese, sich unterlegen zu fühlen und bestätigen damit das Stereotyp.

Besonders interessant ist bei diesem Training der Austausch von Erfahrungen und durchlebten Emotionen der beiden Gruppen, derjenigen, die diskriminiert wurden und derjenigen, die die Diskriminierungen beobachtet haben. Zu dem eintägigen Training gehört eine Nachbesprechung, die entweder direkt am Folgetag oder vier bis sechs Wochen nach dem Training durchgeführt wird.

Methoden:

Über diesen eintägigen Workshop hinaus besteht die Möglichkeit eines ca. dreistündigen Workshops, bei dem das Konzept des BlueEyedTrainings vorgestellt und über die damit gemachten bisherigen Erfahrungen in Deutschland berichtet wird. Dabei werden u. a. Ausschnitte aus den vielfältigen Film-Dokumentationen gezeigt, die bislang über die Arbeit in den USA und Deutschland gedreht wurden. In Kleingruppenarbeit setzen sich die Teilnehmenden außerdem mit den Funktionsweisen von diskriminierendem Verhalten auseinander, wobei sie die Möglichkeit erhalten, eigene Erfahrungen einzubringen.

Ziel:

Das Ziel sowohl des eintägigen als auch des dreistündigen Workshops ist es, die Bedeutung gesellschaftlicher Diskriminierung sowie die Notwendigkeit zur Vermeidung von herabsetzendem Verhalten zu erkennen. Dabei wird zum einen davon ausgegangen, dass Diskriminierung und Rassismus erlernte Fähigkeiten sind und es keinen genetischen Code für Diskriminierung gibt. Menschen werden demnach nicht als Rassisten geboren, sondern sie werden dazu gemacht. Zum anderen geht das Trainingskonzept davon aus, dass alles, was erlernt werden kann, auch verlernt werden kann. Der erste Schritt dahin ist die Erkenntnis, dass Rassismus in unserer Gesellschaft existiert sowie das Wissen, wie es ist, wenn man selbst oder andere Menschen von Rassismus betroffen sind. Die Übung zeigt, wie unsinnig und destruktiv Diskriminierung für beide Seiten ist.¹⁰²

Das Blue Eyed Training darf nur von speziell dafür zertifizierten Trainerinnen und Trainern durchgeführt werden. In Deutschland bietet dies zum Beispiel Diversity Works an: <http://www.diversity-works.de/>.¹⁰³

¹⁰² Quelle: http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/blue_eyed_das_konzept/

¹⁰³ Weitere Informationen rund um das Blue Eyed Training unter: <http://www.diversity-works.de/workshops/>

Modul 6: Kurzfilm über die Situation von Betroffenen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel

Film als Schulungselement:

Es gibt eine Reihe unterschiedlicher Filmbeiträge, die für die Einbindung in Schulungen zu Menschenhandel und Arbeitsausbeutung gut geeignet sind. Diesen Film haben wir aufgrund seiner eindrucksvollen Darstellung der Ausbeutung von Arbeitnehmenden im Baugewerbe ausgewählt.

Der Film beleuchtet das Thema Arbeitsausbeutung am Beispiel der Bauwirtschaft genauer und fungiert somit auch als hilfreiches Anschauungsmaterial über die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitnehmenden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf zum Teil fließende Übergänge zwischen (extremer) Arbeitsausbeutung und Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Neben Herausforderungen werden im Film auch Lösungswege bzw. Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten von und für betroffene Wanderarbeitnehmende am Beispiel gewerkschaftlicher Unterstützung aufgezeigt.

Film: Ausbeutung einkalkuliert! Arbeitsmigranten auf dem Bau

Regie: Alf Mayer

Hrsg.: Stiftung Soziale Gesellschaft- Nachhaltige Entwicklung Dokumentation Deutschland 2009

Filmbeschreibung:

Der Film „Ausbeutung einkalkuliert“ thematisiert die Situation von Wanderarbeitnehmerinnen und Wanderarbeitnehmern in der Bauwirtschaft. Weltweit gibt es mehr als 200 Millionen Arbeitsmigrantinnen und –migranten. Um Arbeit zu finden, müssen sie ihr Land und ihre Familien verlassen und begeben sich oftmals in eine ungewisse Zukunft.

Auch in Europa tragen Wanderarbeitnehmende einen wichtigen Teil zur Wirtschaft bei. Viele von ihnen arbeiten jedoch ohne Papiere und somit ohne sozialen Schutz. Ihre grenzenlose Ausbeutung hat System und wird auch in Deutschland billigend in Kauf genommen. Ein markantes Beispiel hierfür ist die Bauwirtschaft. In dem Film kommen Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus dieser Branche zu Wort und berichten über ihre Arbeits- und Lebenssituation als Wanderarbeitnehmende. So werden viele in ihrem Land angeworben und müssen in Deutschland, z.B. auf Großbaustellen z.T. über Wochen hinweg massive Überstunden leisten, um zuletzt nicht einmal den Lohn für den ursprünglich vereinbarten Arbeitszeitraum zu erhalten.

Oftmals fehlt Wanderarbeitnehmenden die erforderliche Unterstützung, um gegen ausbeuterische Arbeitgebende vorzugehen. Anhand eines Beispiels für gewerkschaftliche Unterstützung wird erläutert, wie Wanderarbeitnehmende auch nachträglich ihren ausstehenden Lohn einfordern können.

Ergänzend zu den Schilderungen der betroffenen Wanderarbeitnehmenden werden Expertinnen und Experten der Gewerkschaft IG BAU aus der Region Rheinland interviewt, die diese Problemlagen kennen und Stellung dazu beziehen. Auch Vertreterinnen und Vertreter von staatlichen Stellen, wie die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), sowie ein Vertreter der staatlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzstelle des Regierungspräsidiums Darmstadt werden interviewt, die Einblicke in die Arbeitswelt der Bauwirtschaft haben. Sie berichten auch darüber, dass auf den Großbaustellen trotz Kontrollen Schwarzarbeit und Arbeitsausbeutung im Kontext des Subunternehmertums stattfinden.

Der Missbrauch von intransparenten Subunternehmerketten in der Bauwirtschaft ist schon lange bekannt und wird von vielen ausbeuterischen Arbeitgebern bereits von vornherein als profitbringend „einkalkuliert.“

Problematisch sei hierbei vor allem aber die Beweissicherung der Ausbeutung der Wanderarbeitnehmenden auf dem Bau. Hier arbeiten Arbeitgebende mit verschiedenen Mitteln, um eine Ausbeutung zu verschleiern.

Eine kostenlose Ausleihe des Films ist über das DGB Bildungswerk möglich.

Modul 7: Fallbearbeitung in Gruppenarbeit – Für alle Zielgruppen

Material:

Zusätzliche Arbeitsmaterialien für die Arbeitsgruppen sind neben der Fallbeschreibung einer möglichen Situation von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung eine der sich im Annex befindenden (branchenspezifische) Indikatorenliste für Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung sowie der Text des § 233 StGB „Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft“.

Beschreibung:

Wählen Sie eine Fallbeschreibung pro Arbeitsgruppe aus (Anhang 4) und lesen Sie sie durch. Welche Punkte aus der Indikatorenliste erkennen Sie in diesem Fall wieder? Würden Sie sagen, dass der Fall unter den Strafrechtsparagrafen 233 „Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft“ fällt? Welche Erfahrungen haben Sie bei Ihrer Arbeit mit ähnlichen Problemen gemacht? Wie würden Sie diesen Fall dokumentieren? Welche Quellen könnten helfen, die Aussagen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu belegen?

Ziel:

Bei dieser Übung sollen die Teilnehmenden mit möglichen Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Deutschland vertraut gemacht werden. Sie sollen lernen, typische Indikatoren, die auf das Problem hinweisen, zu erkennen und üben, Fälle mithilfe der Indikatoren zu analysieren und mit dem Strafrechtsparagrafen 233 abzugleichen. Die Übung soll außerdem den Austausch von verschiedenen Akteuren über deren jeweiliges Tätigkeitsspektrum in diesem Bereich fördern.

Auswertung:

Jede Arbeitsgruppe benennt eine Berichterstatlerin oder einen Berichterstatter, welche oder welcher im Plenum kurz den Fall vorstellt und dann etwas ausführlicher die einzelnen Indikatoren, die in dem Fall vorliegen, erläutert. Abschließend soll eine begründete Einschätzung der Gruppe abgegeben werden, ob es sich bei dem Fall um Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung handelt. Danach sollte auf weitere Fragen der Arbeitsgruppe eingegangen werden. Das Plenum erhält dann die Möglichkeit zu Nachfragen und Diskussion. Falls es für den Fall ein Gerichtsurteil gibt, kann dieser durch die Moderatorin oder den Moderator kurz vorgestellt werden (siehe auch Anhang 4).

Zeitungfang:

Die Arbeit mit den Fallbeschreibungen in den Arbeitsgruppen beträgt etwa ca. 45 Minuten.

Modul 8: Abgrenzung zu Menschenschmuggel und Verhältnis zu Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung – Für Ermittlungsbehörden

Material:

In den *Anhängen H und I* finden Sie als Grundlage dieser Übung das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität von 2000 mit den Zusatzprotokollen zum Menschenhandel und zu Menschenschmuggel.

Beschreibung:

Lesen Sie die Fallbeschreibungen sechs bis neun aus dem *Anhang 4* und entscheiden Sie, welche der dargestellten Fälle Ihrer Meinung nach Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung darstellen, und welche Sie als Menschenschmuggel einordnen würden. Was sind die zentralen Anhaltspunkte in der Fallbeschreibung, die Menschenhandel von Menschenschmuggel unterscheiden?¹⁰⁴

Ziel:

Das Ziel der Übung ist es, mögliche Situationen von Menschenhandel besser zu erkennen und sie von Menschenschmuggel unterscheiden zu können.

Zeitumfang:

Für die Arbeit mit den Fallbeschreibungen in den Arbeitsgruppen sind ca. 45 Minuten eingeplant. Jede Arbeitsgruppe kann zu Beginn eine Berichterstatterin oder einen Berichterstatter ernennen, um die Ergebnisse der Arbeitsgruppe im Plenum zu präsentieren.

¹⁰⁴ Diese Übung ist folgendem ILO-Handbuch entnommen: Andrees, Beate (2008): Forced labour and human trafficking: A handbook for labour inspectors, International Labour Office, Geneva.

Modul 9: Präventionsmaßnahmen und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteuren

Vorstellung von Handlungsmöglichkeiten und Anlaufstellen

Eigene Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Kooperation mit anderen Akteuren aufzuzeigen bildet einen zentralen Bestandteil einer jeden Schulung. Neben der Erweiterung des Kenntnisstandes zu Menschenhandel und Arbeitsausbeutung, und dem Erhalt von konkreten Hinweisen für die Unterstützung von Betroffenen, sollten vor allem auch Wege in die Kooperation mit anderen Akteuren aufgezeigt werden.

Hierbei sollten folgende Themen vorgestellt und anhand von Beispielen guter Praxis (idealerweise bundesland – oder regionalspezifisch) anwendungsorientiert aufbereitet werden:

- **Strategische Weitervermittlung:** Im Hinblick auf die (rechtlichen) Herausforderungen, die sich Betroffenen von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung stellen, sollten insbesondere regionale Fachberatungsstellen, gewerkschaftliche und andere arbeits – und sozialrechtliche Beratungsstellen als Anlaufstellen dienen. Vor allem die arbeits – und möglicherweise auch aufenthaltsrechtlichen Ansprüche von Betroffenen müssen neben dem Verdacht auf Menschenhandel von Anfang an mitbedacht werden – viele arbeitsrechtliche Ansprüche verlieren bereits aufgrund von Verfallsfristen nach kurzer Zeit ihre Geltung! Auch eigene bzw. hausinterne Beratungsangebote und/oder bestehende Kooperationen mit Anwälten sollten in Betracht gezogen werden.
- **Vernetzungen anstreben:** Viele Organisationen beschäftigen sich nur mit Teilaspekten von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, wie der Kontrolle von technischer Sicherheit am Arbeitsplatz oder der Sicherung des Aufenthaltes von undokumentierten Arbeitnehmenden. Daher müssen auch organisationspezifische Verantwortungsbereiche anderer Akteure, die mit Betroffenen in Kontakt treten können, berücksichtigt werden. Das hilft dabei, direkte Gesprächspartnerinnen und -partner zu identifizieren, um unnötigen bürokratischen Arbeits- und Aufklärungsaufwand in Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung zu vermeiden und zügig reagieren zu können.
- **Wissensaustausch fördern:** Gerade weil für Betroffene aufgrund ihrer arbeits -, sozial – und strafrechtlichen Situation möglicherweise Ansprüche entstehen, ist ein regelmäßiger Austausch betreffend der Durchsetzung dieser Ansprüche mit anderen Akteuren entscheidend, um Erfahrungen und gute Praxis, z.B. zu erfolgreich verlaufenden Lohn – oder , Schadensersatzforderungen auszutauschen.
- **Etablierung formaler Kooperationen:** Institutionalisierte oder formalisierte Kooperationsvereinbarungen zwischen relevanten Akteuren erleichtern das Prozedere und systematisieren den Informationsfluss zwischen den Akteuren.¹⁰⁵ Wichtig hierbei ist es, bundeslandspezifische, arbeitsmarktliche Akteure hierbei zu identifizieren und diese in jegliche Kooperationsvereinbarungen miteinzubeziehen.
- **Eigene Angebote spezifizieren und diversifizieren:** Oft verfügen Organisationen bereits (unbewusst) über wichtiges Know-How und können in Fällen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung unterstützen. Überprüfen Sie ihre Fachkompetenzen und identifizieren Sie Schnittmengen (in Beratungs – oder Betreuungs-/ Unterbringungsangeboten) mit dem Thema, welche sich in Absprache mit anderen Akteuren für potentiell Betroffene eignen könnten.

¹⁰⁵ Kooperationsvereinbarungen haben sich bereits in der Unterstützung von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung in Deutschland bewährt (vgl. Franke 2008).

Modul 9: Präventionsmaßnahmen und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteuren

Übung: Verhütung von Zwangsarbeit und Kooperationsmöglichkeiten – Für alle Zielgruppen

Aufgabenbeschreibung:

Ihre Behörde/Organisation/Gewerkschaft/Arbeitgeberverband wurde beauftragt, eine Kampagne zur Sensibilisierung zum Thema Menschenhandel und Arbeitsausbeutung zu entwickeln und umzusetzen. Welche Kernpunkte und Fragen würden Sie in den Mittelpunkt der Kampagne stellen und wer wäre die Zielgruppe der Kampagne, die Sie ansprechen wollen? Wer könnten Ihre Partnerorganisationen und –einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung sein? Stellen Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeitsgruppe im Plenum vor und begründen Sie die Wahl Ihrer Kernbotschaften und der Partnerorganisationen, mit denen Sie zusammenarbeiten würden.¹⁰⁶

Ziel:

Die Teilnehmenden sollen durch die Überlegungen zu den Inhalten einer Sensibilisierungskampagne zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung angeregt werden, noch einmal über die Kernelemente von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu diskutieren und sich ihrer klar zu werden, sowie über mögliche Partnereinrichtungen in ihrer Stadt / Region, mit denen sie bei Aktionen gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zusammenarbeiten könnten.

Auswertung:

Die Vorstellung aller Arbeitsgruppenergebnisse erfolgt im Plenum und die Kernaussagen werden auf einem Flipchart gesammelt und diskutiert. Die Abschlussdiskussion könnte sich unter anderem auf die realistischen Implementierungsmöglichkeiten und übergeordnete Fragen konzentrieren, wie: Wie realistisch schätzen die Teilnehmenden die Beteiligung ihrer Organisation an einer solchen Kampagne ein? Wie würde sich die Aufnahme dieser Kampagne durch die Zielgruppe gestalten?

Zeitumfang:

Für diese Übung sind ca. 50 Minuten vorgesehen (30 Minuten Gruppenarbeit, 20 Minuten Vorstellung und Diskussion im Plenum).

¹⁰⁶ Diese Übung ist folgendem ILO-Handbuch entnommen: Andrees, Beate (2008): Forced labour and human trafficking: A handbook for labour inspectors, International Labour Office, Geneva.

ARBEITSMATERIALIEN UND ANHANG

Materialien

- Anhang 1: Vordruck, Abfrage des Wissensstands
- Anhang 2: Einführung in die Thematik Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung
- Anhang 3: Vorstellung relevanter aufenthalts- und arbeitsrechtlicher Regelungen (basierend auf der Modellschulung für Baustellenbetreuerinnen und -betreuer)
- Anhang 4: Fallbeschreibungen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und/ oder (extremer) Arbeitsausbeutung für die Fallarbeit
- Anhang 5: Indikatorenliste zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung der Europäischen Kommission (EC) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und Erläuterungen der Indikatorenliste
- Anhang 6: BBGM Indikatorenlisten nach ausgewählten Branchen (Baugewerbe, Gebäudereinigung und Gastronomie)
- Anhang 7: BBGM Flyer „Informationen für Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ in 15 Sprachen (Stand: September 2011)
- Anhang 8: Plakatmotive: Baugewerbe, Gastronomie, haushaltsnahe Dienstleistungen
- Anhang 9: Literaturliste und Referenzwerke

Internationale Rechtsinstrumente

- Anhang 10: Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die organisierte grenzüberschreitende Kriminalität **und** Protokoll zur Verhütung, Unterdrückung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, in Ergänzung der UN Konvention gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (Palermo Protokoll) **und** Protokoll gegen die Schleusung von Migranten auf dem Land, See oder Luftweg, in Ergänzung der UN Konvention gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität
- Anhang 11: Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
- Anhang 12: ILO Übereinkommen Nr. 29, Übereinkommen zur Zwangs- und Pflichtarbeit, 1930
- Anhang 13: ILO Übereinkommen Nr. 105, Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- Anhang 14: ILO Übereinkommen Nr. 143, Übereinkommen über Mißbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer, 1975
- Anhang 15: Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels vom 16. Mai 2005 (SEV 197)
- Anhang 16: Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates

Nationale Rechtsinstrumente

- Anhang 17: Auszüge aus dem Strafgesetzbuch (§§232, 233, 233a, 266a, 291 StGB)
- Anhang 18: Auszüge aus dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (§§ 10, 10a, 11 SchwarzArbG)
- Anhang 19: Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
- Anhang 20: Auszug aus der Abgabenordnung (§ 379 AO)

LITERATURVERZEICHNIS

Andrees, Beate (2008a): Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors. International Labour Office, ILO, Genf.

Andrees, Beate (2008b): Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out. International Labour Office, ILO, Genf.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Fachliche Hinweise SGB II – Weisungen und Gesetze der Bundesagentur für Arbeit zum Thema „SGB-II-Leistungen“. Nürnberg.
http://www.arbeitsagentur.de/nn_166486/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/IW-SGB-II-Fachliche-Hinweise

Bundeskriminalamt (2011): Polizeiliche Kriminalstatistik 2010 Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.
https://www.bka.de/nn_196810/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/PolizeilicheKriminalstatistik/Imk-Kurzberichte/pks2010ImkKurzbericht.html?__nnn=true

Bundeskriminalamt (2010a): Bundeslagebild Menschenhandel 2010, Wiesbaden, S. 15
http://www.bka.de/DE/ThemenABisZ/Deliktsbereiche/Menschenhandel/menschenhandel__node.html?__nnn=true

Bundeskriminalamt (2010b): Polizeiliche Kriminalstatistik 2009 Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.
https://www.bka.de/nn_196810/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/PolizeilicheKriminalstatistik/Imk-Kurzberichte/pks2009ImkKurzbericht.html?__nnn=true

Bundeskriminalamt (2009): Polizeiliche Kriminalstatistik 2008 Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.
<http://www.bka.de/pks/pks2008/index.html>

Bundeskriminalamt (2008a): Polizeiliche Kriminalstatistik 2007 Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.
<http://www.bka.de/pks/pks2007/index.html>

Bundeskriminalamt (2008b): Menschenhandel Bundeslagebild 2007, Wiesbaden. http://www.bka.de/DE/ThemenABisZ/Deliktsbereiche/Menschenhandel/menschenhandel__node.html?__nnn=true

Bundeskriminalamt (2007): Polizeiliche Kriminalstatistik 2006 Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.

Bundesministerium des Inneren (2011): Polizeiliche Kriminalstatistik 2010. Berlin: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2011/PKS2010.pdf?__blob=publicationFile

Council of the Baltic Sea States Secretariat (2011): Handbook for diplomatic and consular personnel on how to assist and protect victims of human trafficking. Stockholm, S. 37ff.

Cyrus, Norbert (2006): Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland. ILO, Genf, S. 37.

Cyrus, Norbert; Vogel, Dita; de Boer, Katrin (2010): Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Eine explorative Untersuchung zu Erscheinungsformen, Ursachen und Umfang in ausgewählten Branchen in Berlin und Brandenburg. IOM/ BBGM (Hg), Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bildungswerk BUND (2011): Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitsverwaltung. Inhalte, Praxiserfahrungen und Handlungsansätze.“ Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, Nr. 84, Düsseldorf: http://www.migration-online.de/data/publikationen_datei_1325508065.pdf

Deutscher Gewerkschaftsbund Bildungswerk BUND (2011): Methoden interkultureller Trainings für die Verwaltung. In: DGB Bildungswerk BUND (2011): Handreichung „Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitsverwaltung. Inhalte, Praxiserfahrungen und Handlungsansätze.“ Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, Nr. 84, Düsseldorf, S. 16 ff.: <http://www.migration-online.de/beitrag.html?id=8146>

Follmar-Otto, Petra (2009): Ein Menschenrechtsansatz gegen Menschenhandel. Internationale Verpflichtungen und der Stand der Umsetzung in Deutschland. In: Follmar-Otto, Petra/Rabe, Heike: Menschenhandel in Deutschland - Die Menschenrechte der Betroffenen stärken. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin, S. 34ff.

Franke, Claudia (2008): Vernetzung und Kooperation. In: Frauenhandeln in Deutschland. Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess (KOK) e.V. (Hg.), Berlin, S. 109-119.

Goldberg, Andreas/Mourinho, Dora/Kulke, Ursula (1995): Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland. International Labour Office, ILO, Genf.

International Labour Office (2009): The Cost of Coercion. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO, Genf.

International Labour Office (2005a): Human trafficking and forced labour exploitation. Guidelines for legislation and law enforcement. ILO, Genf, S. 20.

International Labour Office (2005b): A global alliance against forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO, Genf, S. 13ff.

International Labour Office (2005c): Opfer von Menschenhandel weltweit. In: ILO Global Report 2005, Genf.

International Organization for Migration Ireland, Department of Justice, Equality and Law Reform Ireland (2010): Tackling Trafficking in Ireland – What can you do? - Counter-Trafficking Training Modules. Dublin. S. 32ff.: [http://blueblindfold.gov.ie/website/bbf/bbfweb.nsf/da0ca5e97401855180257355006068dd/9c55bc0802223ea802576100058df36/\\$FILE/Training%20Manual.pdf](http://blueblindfold.gov.ie/website/bbf/bbfweb.nsf/da0ca5e97401855180257355006068dd/9c55bc0802223ea802576100058df36/$FILE/Training%20Manual.pdf)

International Trade Union Confederation (2008): Submission to the UPR on Romania: http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/RO/ITUC_ROM_UPR_S2_2008_InternationalTradeUnionConfederation_uprsubmission.pdf

International Trade Union Confederation, Anti-Slavery-International: Memorandum of Understanding between the International Trade Union Confederation and Anti-Slavery International on Building a Global

Trade Union Alliance to Combat Forced Labour and Trafficking: <http://www.ituc-csi.org/memorandum-of-understanding.html?lang=en>

International Union of Food (2002): The WTO and the World Food System: A trade union approach. Genf.

Lindner, Christoph (2010): Anspruch auf umfassenden Schutz vor Menschenhandel nach Art. 4 EMRK. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (ZAR) 2010, Heft 4, S. 137ff.

Marko, Sonja (Hg.), **Mitrovic**, Emilija (2009): Menschen ohne Papiere. Zur Lebenssituation von Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere in Hamburg: Bildung – Gesundheit – Arbeit. Forum Wissenschaft Studien, Band 59, BdWi-Verlag, Marburg.

Ministry of Interior and Administration (2008): Trafficking in Human Beings in Poland. Warschau: <http://prostitution.procon.org/sourcefiles/PolandTraffickingInHumanBeingsReport2008.pdf>

Office of the High Commissioner for Human Rights (2002): Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Trafficking. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Traffickingen.pdf>

Pawletta, Anne (2010): Ausgebeutet und abgeschoben. Warum Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung oft unentdeckt bleibt. In: Welt-Sichten. Magazin für globale Entwicklung und ökumenische Zusammenarbeit, Frankfurt, Februar 2010.

Rabe, Heike (2009): Entschädigung und Entlohnung für Betroffene von Menschenhandel in Deutschland – Machbarkeitsstudie für einen Rechtsfonds. In: Follmar-Otto, Petra/Rabe, Heike: Menschenhandel in Deutschland – Die Menschenrechte der Betroffenen stärken. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

Renzikowski, Joachim (2011) Strafverfahren zu Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung seit Einführung des § 233 StGB. In: KOK (Hg.) Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2011): Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht Berlin 2010/2011. Berlin, S. 108: <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wirtschaft/konjunkturberichte/wab2011.pdf?start&ts=1313409614&file=wab2011.pdf>

Schmitt, Anette (2007): Leistungen nach SGB II/XII für Angehörige eines EU-8-Mitgliedstaates, Bulgariens oder Rumäniens, bei denen konkrete Hinweise vorliegen, dass sie Opfer von Menschenhandel sind. Koordinierungsstelle gegen Frauenhandel e.V. (Koofra), Hamburg.

Süddeutsche.de (2007): Bauer hält 118 Rumänen wie Sklaven, vom 16.06.2007: [http://www.sueddeutsche.de/bayern/408/403188/text/\(Stand: 15.01.2012\)](http://www.sueddeutsche.de/bayern/408/403188/text/(Stand: 15.01.2012))

Süddeutsche.de (2008a): Die Tortur der Erntehelfer, vom 17.01.2008: [http://www.sueddeutsche.de/bayern/418/430170/text/\(Stand: 15.01.2012\)](http://www.sueddeutsche.de/bayern/418/430170/text/(Stand: 15.01.2012))

Süddeutsche.de (2008b): Polizist wegen Menschenhandel verurteilt, vom 18.02.2008:
[http://www.sueddeutsche.de/panorama/523/319395/text/\(Stand: 15.01.2012\)](http://www.sueddeutsche.de/panorama/523/319395/text/(Stand: 15.01.2012))

Schwab, Waltraud (2009): 100 Stunden Arbeit pro Woche, kein Lohn. In: taz vom 29.04.2009

Schwab, Waltraud (2008): Sklaverei in Berliner Diplomatenhaushalt. In: taz vom 25.01.2008

United Nations Economic and Social Council (2011): Consideration of reports submitted by States parties under Articles 16 and 17 of the Covenant: Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Germany, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Forty-sixth session, Genf, 2.-20. Mai 2011, E/C.12/DEU/CO/5, 20.05.2011.

Vogel, Dita (2011): Schätzung der Häufigkeit und Vorkommensweise des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung – wie viele Betroffene gibt es? In: KOK (Hg.): Entwicklung tragfähiger Unterstützungsstrukturen für die Betroffenen von Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin, S. 319.

Internet-Quellen

Antidiskriminierungsverband Deutschland:
<http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/315>

Anti-Slavery-International
<http://www.antislavery.org/english/>

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie : Existenzgründungsportal <http://www.existenzgruender.de/selbstaendigkeit/vorbereitung/gruendungswissen/formalitaeten/05177/index.php>

CSR - Corporate Social Responsibility
<http://www.csr-in-deutschland.de/ueber-csr.html>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:
<http://www.dguv.de/inhalt/index.jsp>

Deutscher Gewerkschaftsbund Bez. Berlin-Brandenburg – Projektseite BBGM
<http://berlin-brandenburg.dgb.de/bereiche/gesellschaft/migration/bbgm>

Diversity Works: Zum Trainingskonzept von Jane Elliott:
<http://www.diversity-works.de/workshops/>
http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/blue_eyed_das_konzept/

Erklärung der 3. Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban/Südafrika (2001)
<http://www.un.org/depts/german/conf/ac189-12.pdf>

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e. V.
<http://www.emwu.org/>

Informationsblatt „Arbeitsrechtliche Information (Vb) für BeraterInnen“ des Projektes SAGA der KoBAG –
Kontaktbüro Arbeit und Gesundheit, Caritas Osnabrück 2007
<http://www.equal-saga.info/docs/Flyer/Flyer5/Flyer5b-DE.pdf>

International Centre for Migration Policy Development
<http://www.anti-trafficking.net/differencebetweensmugglingand.html>

International Labour Organization: Special Action Programme to Combat Forced Labour: <http://www.ilo.org/forcedlabour>

International Organization for Migration: Counter Trafficking:
<http://www.iom.int/jahia/page748.html>

International Organisation of Employers
<http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/forced-labour/index.html>

La Strada International
<http://lastradainternational.org/>

MigrAr - Migration und Arbeit – Anlaufstelle für Menschen ohne Papiere
<http://besondere-dienste.hamburg.verdi.de/themen/migrar>

Organization for Security and Co-operation in Europe:
<http://www.osce.org/cthb>

United Nations Office on Drugs and Crime: UNODC on human trafficking and migrant smuggling: <http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/>

Wikipedia- Gewerbeaußendienst:
<http://de.wikipedia.org/wiki/Gewerbeau%C3%9Fendienst>

Wikipedia – Berufsgenossenschaft:
<http://de.wikipedia.org/wiki/Berufsgenossenschaft>

Zoll
http://www.zoll.de/DE/Privatpersonen/Arbeit/arbeit_node.html

Gesetzestexte

Zusatzprotokoll gegen die Schleusung von Migranten auf dem Land-, See- und Luftweg zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen grenzüberschreitende organisierte Kriminalität vom 15. November 2000.

Bundesgesetzblatt I, Nr. 10 vom 18.05.2005, S. 239.

Bundesrat, Drucksache 466/11

http://www.bundesrat.de/SharedDocs/Drucksachen/2011/0401-500/466-11_28B_29.html

Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (2000/C 264/ 01), 18.12.2000.http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/l33501_de.htm

Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), 1950.

http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/F45A65CD-38BE-4FF7-8284-EE6C2BE36FB7/0/GER_CONV.pdf

Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union und zur Anpassung nationaler Rechtsvorschriften an den EU-Visakodex, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011, Teil I, Nr. 59 vom 25. November 2011, Bonn.

http://www.bgbl.de/Xaver/text.xav?bk=Bundesanzeiger_BGBI&start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl111059.pdf%5D&wc=1&skin=WC

International Labour Organization (1930): Übereinkommen 29:Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit.

<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc029.htm>

International Labour Organization (2011):Übereinkommen 189:Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte.

http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/uebereinkommen_189_final_de.pdf

Zusatzprotokoll zur Verhütung, Unterdrückung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, in Ergänzung zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität.

<http://www2.ohchr.org/english/law/protocoltraffic.htm>

Richtlinie 2004/81/EG des Rates über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren vom 29. April 2004, Amtsblatt der Europäischen Union L 261/15 vom 6.8.2004.

http://www.unhcr.at/fileadmin/rechtsinfos/fluechtlingsrecht/2_europaeisch/2_3_migration/2_3_9/FR_eu_migr_mhandel-L_261_19.pdf

Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen vom 18. Juni 2009, Amtsblatt der Europäischen Union L 168/24, 30.6.2009.
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:168:0024:0032:DE:PDF>

Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer vom 5. April 2011, Amtsblatt der Europäischen Union L101/1, 15.04.2011.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:101:0001:0011:DE:PDF>

Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels vom 15. Mai 2005 (SEV 197)
<http://conventions.coe.int/Treaty/GER/Treaties/Html/197.htm>



on des Begriffs
rt. 3 des Paler
andel meint die Anw
Beherbergung oder
e Androhung oder An
rmen der Nötigung, o
ssbrauch von Macht oder Ausnutzung besonders
angung des Einverständnisses einer Person, die
s die Ausnutzung der Prostitution anderer oder a
barkeit, Sklaverei oder sklavenähnliche Praktiken,

GEFÖRDERT VON:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION