

Indikatoren-Checkliste

Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel

1. ANWERBUNG

1.1. Wurde der/die Arbeitnehmer*in bei der Anwerbung getäuscht?

Nahm die Anwerbung informelle Formen an? (z.B. über Internet oder Bekannte, ohne genaue Informationen über Arbeitsbedingungen)

Wurde dem/der Arbeitnehmer*in ein in Deutschland rechtswidriger Vertrag angeboten?

Wurde der/die Arbeitnehmer*in über Verdienstmöglichkeiten getäuscht?

Entsprechen die Arbeit und Arbeitsbedingungen (Zeit, Ort, Umfeld) nicht den bei der Anwerbung versprochenen Bedingungen?

1.2. War der/die Arbeitnehmer*in während der Aus- bzw. Einreise besonders hilfsbedürftig?

Ist der/die Arbeitnehmer*in das erste Mal im Ausland?

War der/die Arbeitnehmer*in für die Vorbereitung und /oder Organisation der Reise (Ticket, Reisedokumente, Genehmigungen) auf Dritte angewiesen?

Reiste der/die Arbeitnehmer*in irregulär ein?

2. ZWANG IM ARBEITSVERHÄLTNIS

2.1. Ist der/die Arbeitnehmer*in bei dem/der Arbeitgeber*in oder Vermittler*in verschuldet?

Müssen die Reisekosten von dem/der Arbeitnehmer*in zurückgezahlt bzw. getragen werden?

Bestehen hohe Vorausgebühren vor Arbeitsbeginn, z.B. für die Vermittlung?

Wurden von dem/der Arbeitnehmer*in hohe Kredite im Herkunftsland aufgenommen, um Schulden bei dem/der Arbeitgeber*in / Vermittler*in zu begleichen?

Bestehen wachsende Schulden durch neue/nachträgliche (unangemessene) Forderungen von dem/der Arbeitgeber*in (für Unterkunft, Gebühren usw.)?

Sind Rückzahlungsmodalitäten für den/die Arbeitnehmer*in unklar und/oder schlecht überprüfbar?

2.2. Wird der Lohn komplett oder teilweise einbehalten?

Wird der Lohn vorenthalten und eine spätere Lohnzahlung versprochen?

Hat der/die Arbeitnehmer*in zu Beginn der Tätigkeit nur eine kleine Anzahlung bekommen, später aber keine Zahlung mehr?

Hat der/die Arbeitnehmer*in keinen Zugang zu den Einkünften?
(z.B. Lohn wird an Dritte gezahlt)

2.3. Wird der/die Arbeitnehmer*in isoliert/ eingesperrt/ überwacht?

Trifft es zu, dass der/die Arbeitnehmer*in...

... die Unterkunft nicht frei wählen darf?

... keinen freien Zugang zu Telefon/ Internet hat?

... sich nicht frei bewegen kann? (z.B. weil ihm/ihr der Ausweis weggenommen wurde)

... beim Knüpfen sozialer Kontakte (z.B. zu Nachbarn, Arbeitskolleg*innen) eingeschränkt wird?

... die Umgebung nicht kennt und ggf. von dem/der Arbeitgeber*in / Mittler*in zum Arbeitsplatz
(und zurück) gebracht wird?

2.4. Wird der/die Arbeitnehmer*in eingeschüchtert?

Trifft es zu, dass der/dem Arbeitnehmer bzw. die/der Arbeitnehmerin...

... Spuren von Misshandlungen aufweist?

... unruhig, verängstigt und/oder unsicher wirkt?

... mit Gewalt gedroht wird/wurde?

... mit Denunzierung bei Behörden gedroht wird?

... gezwungen wird, gegenüber den Behörden zu lügen?
(z.B. vorgegebene Antworten bei Kontrollen)

... von dem/der Arbeitgeber*in mit noch schlechteren Arbeitsbedingungen oder einer „Strafversetzung“ in
eine andere Tätigkeit gedroht wird?

2.5. Wird die Unkenntnis des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin in Bezug auf arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen oder seine/ihre Hilflosigkeit ausgenutzt?

Trifft es zu, dass der/dem Arbeitnehmer bzw. die/der Arbeitnehmerin...

- ... keinen regulären Aufenthaltsstatus hat?
- ... aufenthaltsrechtlich an den/die Arbeitgeber*in gebunden ist?
- ...eine Arbeitserlaubnis fehlt?
- ... keine eigenen finanziellen Mittel hat (z.B. um den/die Arbeitgeber*in zu verlassen/ für die Heimreise)?
- ... sich in Deutschland nicht/kaum verständigen kann?
- ... seine/ihre Arbeitsrechte in Deutschland nicht kennt (Arbeitszeit, Mindestlohn in der Branche, Freizeitregelung usw.)?
- ... sich über längeren Zeitraum extrem schlechten Arbeitsbedingungen unterwarf?

3. AUSBEUTERISCHE BESCHÄFTIGUNG

3.1. Gibt es beim Arbeitsvertrag und bei der Lohnzahlung Unstimmigkeiten?

Trifft es zu, dass...

- ... kein Arbeitsvertrag existiert?
- ... der Arbeitsvertrag in einer für den/die Arbeitnehmer*in fremden Sprache verfasst ist?
- ...ein inoffizieller „Zweitvertrag“ mit schlechteren Bedingungen existiert?
- ... die im Vertrag festgehaltenen Arbeitszeiten klar über- oder unterschritten werden?
- ... die Bezahlung niedriger als der Mindestlohn ist?¹
- ... es Lohnabzug als „Strafe“ gibt?
- ...Überstunden nicht bezahlt werden?
- ... Manipulation der Lohnunterlagen stattfindet?²

¹ Weniger als die Hälfte des (gesetzlichen oder tariflichen) Mindestlohns, unter Einbeziehung ggf. üblicher Zuschläge und Sonderzahlungen

² z.B. blanko unterschriebene Stundenzettel; keine oder fehlerhafte Lohnabrechnungen / Belege über Lohnzahlungen; zu hohe Abzüge für Unterkunft / Verpflegung / Kleidung

3.2. Übersteigen die Arbeitszeiten den gesetzlichen Rahmen?

Handelt es sich um...

- ... ständige Überstunden?
- ... keine oder nur extrem kurze Arbeitspausen (die evtl. willkürlich unterbrochen werden)?
- ... keine freien Tage?

3.3. Fehlt die soziale Absicherung und der Arbeitsschutz

Trifft es zu, dass...

- ... dem/der Arbeitnehmer*in Krankheitstage verweigert werden?
- ... der/die Arbeitnehmer*in von dem/der Arbeitgeber*in keine/unzureichende Schutzkleidung erhält?
- ... der/die Arbeitnehmer*in sich während der Arbeitszeit verletzt und nach dem Arbeitsunfall keine angemessene medizinische Versorgung erhielt bzw. ihm diese verweigert wurde?
- ... dass Arbeitsunfälle nicht der Berufsgenossenschaft gemeldet wurden?

3.4. Ist die Unterbringung und Versorgung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin schlecht?

Handelt es sich um...

- ... eine schlechte Unterkunft? (zu viele Arbeitnehmer*innen auf engem Raum untergebracht; unhygienische Zustände; keine Heizung und kein Strom)
- ... eine ungenügende Verpflegung/einen schlechten gesundheitlichen Gesamtzustand des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin?

BRANCHENSPEZIFISCHE INDIKATOREN

3.5. Baugewerbe

Ist der einzige Kontakt des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin ein/e Vorarbeiter*in, der/die evtl. einen falschen Namen / Telefonnummer angegeben hat?

Musste der/die Arbeitnehmer*in bei der Anwerbeagentur eine „Kautions“ hinterlegen, die einbehalten wird, wenn er/sie sich im Zielland gewerkschaftlich engagiert oder an Streiks teilnimmt?

3.6. Gebäudereinigung

Wird der/die Arbeitnehmer*in pro gereinigtem Zimmer bezahlt, aber der Preis pro Zimmer ist so niedrig angesetzt, dass der Verdienst auf die Stunde gerechnet extrem gering ist?

Muss der/die Arbeitnehmer*in trotz niedriger Bezahlung auch noch selbst für Putzausrüstung und Reinigungsmittel aufkommen?

3.7. Gastronomie

Musste der/die Arbeitnehmer*in einen „Kopfpfand“ zahlen, um ihn/sie am „Weglaufen“ zu hindern?

Muss der/die Arbeitnehmer*in zusätzliche Arbeiten ausführen, die nicht im Arbeitsvertrag stehen (z.B. Putzen/Gartenarbeit im Arbeitgeber*innen-Haushalt, Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Familienmitgliedern des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin)?

Wohnt der/die Arbeitnehmer*in am selben Ort, an dem sich der Arbeitsplatz befindet, ist rund um die Uhr am Arbeitsplatz und hat keine Privatsphäre?

Wurde der/die Arbeitnehmer*in erst verspätet bei den Behörden angemeldet, musste aber schon vorher arbeiten?

Maßt sich der/die Arbeitgeber*in an, die/den Arbeitnehmer*in gegenüber Außenstehenden (z.B. im Krankenhaus) zu vertreten?