



ZWANGSARBEIT UND ARBEITSAUSBEUTUNG VERHINDERN:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln

1. Ausgabe

Paketsdienste und Schlachtbetriebe

Impressum

Herausgeberin:

Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel
ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.
Fachbereich Migration und Gute Arbeit
Kapweg 4
13405 Berlin
www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de

© 2020

Autorin: Kordula Heineck

Redaktion: Sophie Iwanowski, Ekkehard Mall, Philipp Schwertmann, Kim Weidenberg

Layout: Henrike Ott, Visuelle Kommunikation

Illustrationen: shutterstock/VectorMine, Viktorija Reuta; Henrike Ott

Druck: Medialis Offsetdruck GmbH

Nutzungshinweise: Sie möchten diese Publikation ganz oder teilweise nutzen?
Bitte fragen Sie uns, wir helfen gerne weiter!

Diese Broschüre wurde durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt.

Die inhaltliche Verantwortung liegt bei der Herausgeberin.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

ZWANGSARBEIT UND ARBEITSAUSBEUTUNG VERHINDERN:

Branchenspezifische Analyse – Anzeichen erkennen & handeln

1. Ausgabe

Paketdienste und Schlachtbetriebe

INHALT

| | |
|--|----|
| VORWORT | 5 |
| EINLEITUNG | 7 |
| VORGEHENSWEISE | 8 |
| ANZEICHEN ERKENNEN | 9 |
| ANZEICHEN ERKENNEN... <i>in der Paketbranche</i> | 12 |
| ANZEICHEN ERKENNEN... <i>in der Fleischbranche</i> | 20 |
| HANDELN, UM ZWANGSARBEIT ZU VERHINDERN | 25 |
| ANHANG | 33 |

VORWORT

Zwangsarbeit betrifft nicht nur die Geschichte, sondern auch unsere Gegenwart. Dies hat auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) anlässlich der Verabschiedung des ILO-Protokolls gegen Zwangsarbeit 2014 klargestellt. Zwangsarbeit ist weltweit verbreitet. Im Gegensatz zur Vergangenheit wird Zwangsarbeit heutzutage nicht mehr überwiegend von Staaten organisiert (man denke beispielsweise an die Zwangsarbeit in afrikanischen Kolonialgebieten, die NS-Zwangsarbeit oder das Gulag-System in der UdSSR), sondern existiert innerhalb der Privatwirtschaft. Durch kriminelles Handeln werden Menschen zur Arbeit gezwungen. Dabei wird das fundamentale Recht der individuellen Freiheit verletzt. In Deutschland wurden mit einer Strafrechtsänderung 2016 die Straftatbestände Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft eingeführt, die dies sanktionieren sollen.

Das ILO-Protokoll hält fest, dass bestimmte Branchen der Privatwirtschaft besonders anfällig für Zwangsarbeit sind. Zudem kann die Situation bestimmter Gruppen von Beschäftigten, insbesondere Migrant*innen, besonders leicht ausgenutzt werden, um mit Zwang ungünstige bis menschenunwürdige Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die dadurch entstehenden illegalen Profite schaden dem fairen Wettbewerb ebenso, wie sie die individuellen Rechte der Beschäftigten verletzen.

Die Konstituenten der ILO, also die Mitgliedsstaaten und die Sozialpartner, haben folglich eine besondere Verantwortung, Zwangsarbeit nicht nur zu bekämpfen, sondern auch künftig zu vermeiden. Die Staaten müssen einen klaren und praxistauglichen rechtlichen Rahmen zur Verfügung stellen, der einerseits die Verfolgung der Täter*innen gewährleistet und andererseits die Rechte der Opfer garantiert. Sie haben auch für die effektive Kontrolle der relevanten arbeits- und strafrechtlichen Normen zu sorgen, ebenso wie für die umfassende Unterstützung der Opfer. Die Sozialpartner wiederum stehen im Zentrum, wenn es darum geht, wirtschaftliches Handeln in einer Weise zu gestalten, die den Respekt vor den Beschäftigten und deren Rechten stärkt und sie vor Zwangsmechanismen schützt.

Was dies in der Praxis bedeutet, soll in diesem Bericht anhand von zwei Branchen untersucht werden, die zu den im Sinne des ILO-Protokolls „verletzlichen Branchen“ gehören: Die Paketbranche und die Fleischindustrie. Der Bericht soll dazu beitragen zu sensibilisieren und gemeinsam Handlungsoptionen gegen Zwang und Arbeitsausbeutung für diese Branchen zu entwickeln.

Dr. Philipp Schwertmann
 Leiter des Fachbereichs „Migration und Gute Arbeit“
 ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg
 DGB/VHS e.V.

EINLEITUNG

„Immer wieder wird von moderner Sklaverei, Ausbeutung und Menschenhandel in bestimmten Branchen gesprochen, aber was bedeutet das eigentlich genau...?“

(Schulungsteilnehmer, 2019)

Bei Zwangsarbeit denken viele nicht an wirtschaftliches Handeln in Deutschland, sondern eher an Lieferketten im globalen Süden. Doch Zwangsarbeit kommt auch hierzulande vor. Auch wenn Unternehmen in Deutschland ihre Mitarbeitenden nach Recht und Gesetz behandeln, kommt es - insbesondere in Subunternehmerketten - zu Fällen, bei denen vorwiegend migrantische Arbeitnehmer*innen ausgebeutet oder gar zur Arbeit gezwungen werden. Der Zwang wird oft subtil ausgeübt und ist daher schwer zu erkennen. Die Zwangsmechanismen nutzen die Lebensumstände der Beschäftigten aus, aber auch die Beschäftigungsformen in der jeweiligen Branche.

Vor diesem Hintergrund hat sich die Servicestelle zum Ziel gesetzt, branchenspezifische Indizien dieser Zwangs- und Ausbeutungsmechanismen zu erkunden und darzustellen. Dabei soll die jeweilige Branche nicht unter Generalverdacht gestellt werden. Vielmehr soll dieser Bericht Situationen, die auf Ausbeutung oder Zwang hindeuten, aufzeigen und strukturelle Eigenschaften der jeweiligen Branche auf ihre „Anfälligkeit“ für mögliche Zwangssituationen untersuchen. Er soll ein Bewusstsein für diese Situationen schaffen und Handlungsmöglichkeiten vorschlagen. Diese richten sich an politische Akteure auf Bundes-, Landes- und Lokalebene, Unternehmen, Gewerkschaften, Beratungsstellen und die Arbeitnehmer*innen.

Die Sensibilisierung für die Thematik Menschenhandel, Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung ist die Kernaufgabe der Servicestelle. Akteure aus verschiedenen Beratungseinrichtungen und aus Strafverfolgungs- wie auch anderen Behörden werden zu dem Thema geschult. Wichtige Fragen sind dabei: Wie können wir Ausbeutung und Zwang erkennen und wie können wir handeln? Dies sind zugleich die Leitfragen für die Recherche, die dem vorliegenden Bericht zugrunde liegen.

In Deutschland muss Gute Arbeit für alle, egal welcher Herkunft, der Maßstab sein.

VORGEHENSWEISE

Für ein erstes Bild der beiden Branchensegmente – Paketdienste und Schlachtbetriebe – wurden Presse- und Fachartikel aus dem Zeitraum von 2017 bis 2019 analysiert.¹ Anschließend wurden Berater*innen, die Arbeitnehmer*innen aus den beiden Branchen unterstützen, als Expert*innen interviewt.

Für die Paketbranche wurden Informationen aus der arbeitsrechtlichen Beratung, von Obdachlosenorganisationen und von Gewerkschaften erhoben. Außerdem wurde ein Interview mit einem Arbeitgeberverband geführt. Der Zoll als relevante Kontrollbehörde lehnte eine Interviewanfrage ab. Des Weiteren standen zwei detaillierte Fallbeschreibungen aus der Paketbranche aus der arbeitsrechtlichen Beratung des BEMA (Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit) und der Obdachlosenorganisation fiftyfifty zur Verfügung.

Für die Fleischbranche wurden Vertreter*innen aus der arbeitsrechtlichen Beratung, Wohlfahrt, Gewerkschaft und Kirche interviewt. Zwar lehnte ein Arbeitgeberverband eine Interviewanfrage ab, jedoch konnte mit zwei Unternehmen gesprochen werden. Für die Analyse wurden detaillierte Berichte von arbeitsrechtlichen Berater*innen genutzt, die aus der Perspektive der Berater*innen für Arbeitsverhältnisse in der Fleischbranche typisch sind. Fallbeispiele zur Illustration der Indikatoren für Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit basieren auf diesen Berichten.

Die befragten Beratungseinrichtungen sind größtenteils auf EU-Bürger*innen ausgerichtet, weshalb die Situation von Geflüchteten oder Drittstaatsangehörigen als Arbeitnehmer*innen hier nicht oder nur marginal erhoben wurde.²

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

Zunächst werden Anzeichen für ausbeuterische Verhältnisse bis hin zu Zwangsverhältnissen auf Grundlage der von der ILO entwickelten Indikatoren erläutert.³ Mithilfe dieser Indikatoren erfolgt eine Analyse der Fälle und Situationen in der Paket- und der Fleischbranche. Hierdurch soll der Blick für mögliche Zwangssituationen in den beiden Branchen geschärft werden. Im letzten Schritt werden Handlungsempfehlungen ausgesprochen, um Zwangsarbeit und Ausbeutung zu verhindern.

ANZEICHEN ERKENNEN

Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu erkennen gestaltet sich aus mehrerlei Gründen schwierig. Zum einen ist gerade der Begriff der Zwangsarbeit in Deutschland historisch besetzt, so dass oftmals nicht bekannt ist, dass Zwangsarbeit auch heute existiert. Zum anderen sind die strafrechtlichen Definitionen von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung komplex und nicht nur für juristische Laien schwer zu erfassen. Schließlich handelt es sich um Situationen, die in der Regel nicht auf einen Blick erfasst werden können, da ihnen ein meist vielschichtiges Beziehungsgeflecht zwischen Personen zugrunde liegt. Vielen ist nicht bekannt, was bereits Zwangsarbeit sein kann und welche Aspekte darauf hindeuten. Daher arbeitet die Servicestelle bei Schulungen mit einer Liste von Anzeichen, die auf Zwangsarbeit, Arbeitsausbeutung und Menschenhandel hindeuten (Indikatorenliste)*. Diese Indikatoren sollen das Erkennen erleichtern und bilden auch die Grundlage für die folgende Analyse.

Die von der Servicestelle verwendete Indikatorenliste geht zurück auf die 2009 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Europäischen Kommission publizierte Studie mit dem Titel „Operational Indicators for Human Trafficking“. Im Rahmen dieser Studie wurden von Expert*innen mit der sogenannten Delphi-Methode vier Gruppen von Indikatoren entwickelt. Eine dieser Gruppen erfasst Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung.

Die Indikatoren für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel unterteilen sich in sechs Hauptkategorien. Die ersten drei Kategorien erfassen die Anwerbung durch Täuschung, Nötigung oder Ausnutzen der Hilflosigkeit⁵, die vierte die Ausbeutung und die fünfte und sechste Kategorie die Nötigung bzw. das Ausnutzen der Hilflosigkeit vor Ort.

DIE ILO-INDIKATOREN

1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

Getäuscht über

- ...die Art der Arbeit, den Arbeitsort oder den*die Arbeitgeber*in
- ...die Arbeitsbedingungen
- ...den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit des Arbeitsvertrags
- ...Familienzusammenführung
- ...Wohn- und Lebensbedingungen
- ...die Rechtmäßigkeit von Dokumenten oder den Erhalt eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus
- ...Reise- und Anwerbebedingungen
- ...Arbeitslohn/Einkommen
- ...durch Versprechungen von Heirat und Adoption
- ...Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten

2 ANWERBUNG DURCH GEWALT ODER NÖTIGUNG

- ...Gewalt gegenüber Betroffenen
- ...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
- ...Schuldknechtschaft
- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ...Drohung der Denunzierung bei Behörden
- ...Drohung, die Familie, die Gemeinde oder die Öffentlichkeit zu informieren
- ...Androhung von Gewalt oder tatsächliche Gewaltausübung gegenüber der Familie
- ...Einbehaltung von Geld

3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

- ...Ausnutzung einer schwierigen familiären Situation
- ...Ausnutzung des irregulären Status einer Person
- ...Ausnutzung fehlender Bildung (inkl. Sprachkenntnisse)
- ...Ausnutzung von Mangel an Informationen
- ...Kontrolle der Ausbeuter*innen über Betroffene
- ...Wirtschaftliche Bedingungen
- ...Falsche Informationen über Gesetze und das Verhalten der Behörden
- ...Falsche Informationen über die Erfolgsaussichten von Migration
- ...Familiäre Umstände
- ...Persönliche Umstände
- ...Psychologische und emotionale Abhängigkeit
- ...Beziehung zu den Behörden/rechtlicher Status
- ...Ausnutzung kultureller/religiöser Überzeugungen
- ...Allgemeine Lebensbedingungen
- ...Schwierigkeiten in der Vergangenheit
- ...Schwierigkeiten, die Reise selbst zu organisieren



4 AUSBEUTUNG

durch

- ...Extrem lange Arbeitszeiten
- ...Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- ...Gefährliche Arbeitsbedingungen
- ...Niedriger oder kein Lohn
- ...Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages
- ...Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)
- ...Sehr schlechte Arbeitsbedingungen
- ...Lohnmanipulationen
- ...Kein Zugang zu Aus- oder Weiterbildung

5 GEWALT ODER NÖTIGUNG VOR ORT

- ...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
- ...Schuldknechtschaft
- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ...Gewalt gegenüber den Betroffenen
- ...Zwang zur Ausübung gesetzwidriger/krimineller Aktivitäten
- ...Erzwungene Tätigkeiten
- ...Zwang, zum Nachteil Angehöriger der eigenen Gruppe zu handeln
- ...Zwang, gegenüber den Behörden, der Familie etc. zu lügen
- ...Drohung der Denunzierung bei Behörden
- ...Drohung mit (noch) schlechteren Arbeitsbedingungen
- ...Gewaltandrohung gegenüber Betroffenen
- ...Betroffene*r steht unter der Kontrolle Dritter
- ...Androhung von Gewalt oder tatsächliche Gewaltausübung gegenüber der Familie
- ...Einbehaltung des Lohns
- ...Drohung, die Familie, die Gemeinde oder die Öffentlichkeit zu informieren

6 AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT VOR ORT

- ...Abhängigkeit von Ausbeuter*innen/Arbeitgeber*innen
- ...Schwierigkeit, in einer unbekanntenen Umgebung zu leben
- ...Wirtschaftliche Gründe
- ...Familiäre Situation
- ...Beziehung zu den Behörden/rechtlicher Status
- ...Schwierigkeiten in der Vergangenheit
- ...Persönliche Charakteristika



„Hallo, ich bin Omar und
liefern Pakete bis zur Haustür!“



ANZEICHEN ERKENNEN... IN DER PAKETBRANCHE

Diese Untersuchung bezieht sich auf die Paketdienste als Teilsegment der KEP-Branche (Kurier, Express, Paket-Branche). Sie umfasst die Zustellung von Paketen in Deutschland auf der sogenannten „letzten Meile“. Die „letzte Meile“ beschreibt den Transport des Pakets vom Verteilzentrum bis zur Haus- oder Wohnungstür der Kund*innen. Die fünf größten Unternehmen in der Branche sind Deutsche Post/DHL, Hermes, DPD, GLS und UPS. Die Marktanteile weiterer Unternehmen sind sehr gering und aus diesem Grund hier nicht benannt.



Die großen Unternehmen vergeben regelmäßig die Kerntätigkeit der Auslieferung an mehrere kleine Subunternehmen. So kann es sein, dass mit der Beladung an einem Lager zehn verschiedene Unternehmen beauftragt sind, zum Beispiel nach Gebieten aufgeteilt. Diese Subunternehmen beauftragen regelmäßig weitere Subunternehmen und es entstehen die bekannten Subunternehmensketten. Die Subunternehmen verpflichten sich gegenüber dem Generalunternehmen dazu, gewisse Standards einzuhalten. Diese werden jedoch durch die Generalunternehmen nur stichprobenartig kontrolliert. Bei auffälligen Missständen werden die Verträge mit dem jeweiligen Subunternehmen aufgelöst. Aus der Beratungspraxis wird berichtet, dass Subunternehmen dann oft Insolvenz anmelden und keine Löhne an die Beschäftigten auszahlen und kurze Zeit später ein neues Subunternehmen mit ähnlichem Namen oder an der gleichen Geschäftsadresse eröffnet wird. Ebenfalls

kommt in der arbeitsrechtlichen Beratung regelmäßig zutage, dass Paketbot*innen nicht als Arbeitnehmer*innen, sondern als Soloselbstständige beschäftigt sind, die vom Subunternehmen mit Werkverträgen beauftragt werden. Oft ist den betroffenen Personen nicht klar, dass sie Sozialversicherungs- und Steuerbeiträge selbst abführen müssen, zum Beispiel weil ihnen der Werkvertrag als „Arbeitsvertrag“ vorgelegt wird und sie konkrete Arbeitsanweisungen von „Vorgesetzten“ bekommen. Der Verdacht der Scheinselbstständigkeit liegt hier nahe. Durch diese kann eine ausbeuterische Arbeitssituation begünstigt werden. Nicht nur bestehen dann beispielsweise im Falle von Arbeitsausfällen keine Versicherungsansprüche, es werden auch Arbeitsrechte zum Schutz der Beschäftigten vorenthalten (wie Arbeitszeitbegrenzungen, Mindestlöhne, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch etc.).

ERKENNEN MIT HILFE DER ILO-INDIKATOREN

1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

Getäuscht

...über Arbeitslohn/Einkommen

Täuschung liegt häufig in Verbindung mit versprochenen versus tatsächlich ausgezahlten Löhnen vor, zum Beispiel: Es wird mit einem monatlichen Lohn von 2.000€ geworben, die Kosten für Unterbringung seien bereits abgerechnet. Nach der Ankunft stellt sich heraus, dass der reale Lohn weitaus niedriger ist, hohe Kosten für Unterkünfte abgezogen werden und die Person getäuscht worden ist. Hinter dem Versprechen eines attraktiven Lohns – der aber von vornherein nicht ausbezahlt werden soll – verbirgt sich möglicherweise die Absicht, Personen zur Annahme eines Beschäftigungsangebots in einem fremden Land zu bewegen, das sie andernfalls nicht akzeptieren würden. Es kann sich also um eine bewusste Täuschung handeln, mit dem Ziel ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse durchzusetzen.

Fallbeispiel:

Über das Internet fand Herr Adil⁶ auf einer spanischen Kleinanzeigen-Website ein Stellenangebot als Kurierfahrer in Berlin, in dem 1.800€ zuzüglich Kommission versprochen wurden. Bei seiner Ankunft am Zielort wurde er von seinem Arbeitgeber empfangen. In einem ersten persönlichen Gespräch wurden ihm dann jedoch nur noch 1.400€ monatlich angeboten und von der Kommission war keine Rede mehr.

Ein Online-Inserat auf einer spanischen Kleinanzeigenseite⁷:

| | |
|--|---|
| <p>TRABAJO EN ALEMANIA</p> <p>Ref: 308428391 DEMANDA – Transportistas (MADRID)</p> <p>Si esta interesado en un puesto de trabajo como repartidor de paquetes en Hamburgo y si tienes conocimientos de alemán o inglés no dude en ponerse en contacto conmigo. Su sueldo es hasta 3.100 € bruto y hay alojamiento para los empleados.</p> <p>TU MICRO PRÉSTAMO EN 15 MINUTOS</p> | <p>Sr. Torsten</p> <p>CONTACTAR</p> <p>DENUNCIAR ESTE ANUNCIO</p> <p>ESTADÍSTICAS 08-07-2019</p> <p>563 0</p> |
|--|---|

Abrufam 08.07.2019

| | |
|---|--|
| <p>TRABAJO EN ALEMANIA</p> <p>Ref: 308428391 DEMANDA – Transportistas (MADRID)</p> <p>Si esta interesado en un puesto de trabajo como repartidor de paquetes en Hamburgo para Amazon y si tienes conocimientos de alemán o inglés no dude en ponerse en contacto conmigo. Hay alojamientos para los empleados.</p> | <p>Sr. Torsten</p> <p>CONTACTAR</p> <p>DENUNCIAR ESTE ANUNCIO</p> <p>ESTADÍSTICAS 21-01-2020</p> <p>16553 33</p> |
|---|--|

Gleiches Inserat: Abrufam 21.01.2020

Das Inserat...

...besagt zuerst „Suche nach Paketkurierfahrer in Hamburg, mit Deutsch- oder Englisch-Kenntnissen. Lohn bis zu 3.100€ Brutto und es gibt eine Unterbringung für Angestellte.“ Ein halbes Jahr später wird zwar das Unternehmen genannt, in diesem Fall „Amazon“, aber nun fehlt die Angabe zum Lohn. Weiterhin wird mit einer Unterbringung geworben.

Auch in Deutschland werden über Online-Kleinanzeigenportale Kurierfahrer*innen mit guten Verdienstmöglichkeiten gesucht. Der reale Lohn liegt aber durch

hohe Überstunden, die nicht vergütet werden, weit unter dem Mindestlohn.⁸

2100 Euro Netto Paketzustellerin/-er gesucht in Berlin



Details

| | |
|--------------------|-------------------------|
| Ort: | 12353 Berlin - Neukölln |
| Einstellungsdatum: | 09.07.2019 |
| Anzeigennummer: | 1158798749 |
| Art: | Kurierfahrer |

Beschreibung

Für unsere Logistik Firma suchen Wir ein/e motivierte/n Kurierfahrer/in.

Die Hauptaufgabe ist die Auslieferung von Paketsendungen die schon vorsortiert bereit auf dich waren und nur noch abgeholt werden müssen. Es wird ein Fahrzeug bereitgestellt, was ordnungsgemäß zu führen ist. Sie dürfen das Fahrzeug auch mit nach Hause nehmen.

Du solltest körperlich belastbar sein und benötigst einen Führerschein der Klasse B. Für weitere Fragen stehen wir unter der Rufnummer [REDACTED] zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Sie und auf unsere Zusammenarbeit!

https://www.ebay-kleinanzeigen.de/s-transport-logistik-verkehr/neukoelln/c24713386?origin=DELETED_AD

3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

...Ausnutzung von Mangel an Informationen

Die Recherche hat gezeigt, dass Anzeigen im Internet oder in Facebook-Gruppen oft sehr wenige Informationen enthalten und der genaue Arbeitsaufwand oder die genaue Tätigkeit nicht klar formuliert sind. Durch die spärlichen Informationen werden Personen über die genauen Beschäftigungsbedingungen im Unklaren gelassen, bis sie sich bereits in der Beschäftigung befinden.

Auch gibt es Anzeigen, die gar keine Angaben enthalten, siehe rechts⁹.

Kurierfahrer

Details

| | |
|--------------------|-----------------------------------|
| Ort: | Lahnstr., 12051 Berlin - Neukölln |
| Einstellungsdatum: | 17.01.2020 |
| Anzeigennummer: | 1301951707 |
| Art: | Kurierfahrer |

Beschreibung

Wir suchen Kurierfahrer

Tel. [REDACTED]

<https://www.ebay-kleinanzeigen.de/s-anzeige/kurierfahrer/1301951707-247-3393>

...Wirtschaftliche Bedingungen

Wenn die migrantischen Arbeitskräfte aus Ländern kommen, die wirtschaftlich schlechter gestellt sind als Deutschland, kann dies von Arbeitgeber*innen als Ansatzpunkt für Zwang verwendet werden. Ein struktureller Mangel an Arbeitsplätzen, eine extrem hohe Arbeitslosigkeit und ein damit verbundener stark belastender Wettbewerb stellen eine schwierige Ausgangssituation für die Arbeitnehmer*innen dar und machen diese anfällig für Arbeitsausbeutung.

Fallbeispiel:

Herr Adil konnte in Spanien aufgrund der dortigen sehr schlechten Arbeitsmarktsituation keinen Arbeitsplatz finden und hat sich deshalb für das Angebot aus dem Internet in Deutschland entschieden.

4 AUSBEUTUNG

...Extrem lange Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind vertraglich in der Regel auf acht Stunden pro Tag pauschalisiert. Oft wird jedoch die Fahrzeit zu den Paketlagern, die weitgehend dezentral angesiedelt sind, nicht vergütet, ebenso wenig wie die Sortier- und Beladearbeit. Wenn zudem das Pensum bei 150-200 auszuliefernden Paketen liegt, ist dies in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu schaffen. So entstehen regelmäßig unbezahlte Arbeitsstunden.

Fallbeispiel:

Herr Adil berichtete, dass er an sechs Tagen die Woche ca. zehn bis zwölf Stunden am Tag zwischen 100 und 120 Pakete ausliefern musste.

Fallbeispiel:

Bei einem Fall von obdachlosen Personen, die als Paketbot*innen gearbeitet haben, summierten sich durch das hohe Arbeitspensum ca. 150 unbezahlte Überstunden im Monat. Dieses rechtswidrige Pensum war sogar im Vertrag festgehalten.

Auszug aus dem Arbeitsvertrag:

§ 5 Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach der betrieblichen Einteilung. **Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeitszeitkonten zu führen. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 22 Stunden pro Woche. Der Arbeitgeber darf diese regelmäßige Arbeitszeit in einer Spannweite von 30 bis 45 Stunden pro Woche mit einer Ankündigungsfrist von 4 Tagen verteilen. Es wird ein Arbeitszeitkonto geführt, das ein Guthaben von bis zu 150 Stunden oder ein Minusaldo von bis zu 25 Stunden aufweisen kann.**

...Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

Indikatoren für eine schlechte Unterbringung liegen zum Beispiel vor, wenn die Arbeitnehmer*innen in sogenannten „Schrottimmobilien“ untergebracht werden. Überhöhte Mieten werden genutzt, um Kosten für Beschäftigung einzusparen, da Beschäftigte von ihrem Lohn die Mietkosten bezahlen müssen. Als Beispiel schlechter Lebensbedingungen ist es auch zu werten, wenn die Paketbot*innen in den Lieferfahrzeugen übernachten oder sogar langfristig wohnen müssen.

Eine Beispielrechnung sieht laut Aussage einer Beratungseinrichtung wie folgt aus:

| | |
|-----------------------------|--|
| 5 Zimmer Wohnung | |
| min. 2 Personen pro Zimmer, | |
| 250 € pro Person | |
| = 2500 € | |

Wenn die Vermietung ebenfalls über das beschäftigungsgebende Unternehmen läuft oder wenn zu vermuten ist, dass dieses und der*die Vermieter*in gemeinsam agieren, kann der Profit durch die Ausbeutung noch erhöht werden.

Im Ruhrgebiet, zum Beispiel in Dortmund oder Duisburg¹⁰, aber auch an vielen anderen Orten in Deutschland, werden Immobilien angemietet, die nicht bewohnbar, also in sehr schlechtem baulichen Zustand und/oder völlig verdreckt sind und in denen sanitäre Anlagen nicht oder nicht in ausreichender Anzahl und Qualität zur Verfügung stehen. Dort werden Matratzenlager eingerichtet und hohe Preise pro Matratze angesetzt.

§ Die Vermietung von Räumlichkeiten an Personen, die ausgebeutet werden, ist in §233 (5) 3 StGB unter Strafe gestellt.

Bei dieser Lohnabrechnung wird deutlich, wie durch verschiedene Abzüge am Ende gar kein Lohn ausgezahlt wird, unter anderem durch die immens hohen Mietkosten.

Lohn- / Gehaltsabrechnung

Datum: 10.03.17 Abrechnungsmonat: Februar 2017 Personalnummer: [REDACTED]

Gilt als Verdienstbescheinigung. Bitte sorgfältig aufbewahren! © 1996-2017 Sage GmbH. Nachdruck verboten.

Stundenkalendarium

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | Ges. |
| 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Arbeitgeberanschrift: [2] ASS Management West GmbH Mainstr. 85 41469 Neuss

Eintritt: [REDACTED] Austritt: [REDACTED] BL: NRW

Freibetrag Monat: 0,00 Freibetrag Jahr: 0,00 StG.: VI KFB: 0 Konf.: -- PV-Zus: ja

Unterbr. Anfang: 13.02.17 Unterbr. Ende: 15.02.17 Grund der Unterbrechung: Unbezahlte Fehlzeit

SV-Nr.: [REDACTED] SV-Schl.: 1111 Krankenkasse: AOK Rheinland/ Hamb

24 h

Be- / Abzüge

| LA-Nr. | Lohnart | Pfl. | Anzahl | Betrag | Zuschlag | zus. Be-/Abz. | Endbetrag |
|---------------|---------------------------|------|--------|---------|----------|----------------|---------------|
| 2 | Stundenlohn kumulativ | LSG | 36,25 | 10,00 | | | 362,50 |
| 8 | Lohnfortzahlung | LSG | 9,25 | 10,00 | 100,00% | exkl. | 92,50 |
| 735 | Kautions für Wohnung | --- | 1,00 | -100,00 | | -100,00 | |
| 740 | Abzug Miete | --- | 1,00 | -550,00 | | -550,00 | |
| 993 | Vorschuss aus Überzahlung | -- | 1,00 | 330,22 | | 330,22 | |
| Summe: | | | | | | -319,78 | 455,00 |

Monatssummen

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|------------------------|-----------------|-----------------|----------------|------------------------|-------------------------|
| LSk.-pfl. Brutto: 20 455,00 | Lohnsteuer: 52,00 | Kirchensteuer: 0,00 | Soll.-Zuschlag: 0,00 | SV-pfl. Brutto: 423,71 | KV: 20 34,57 | RV: 20 36,79 | AV: 20 5,89 | PV: 20 6,06 | gesetzl. Abzüge: 135,22 |
| LSk.-pfl. Brutto Tab 22,75 | Pauschalsteuer: 0,00 | | | KV AGA: 33,22 | RV AGA: 42,54 | AV AGA: 6,83 | PV AGA: 5,80 | Nettoverdienst: 319,78 | |
| | | | | | | | | zus. Be-/Abz.: -319,78 | |

Bank: Barzahlung Konto-Nr.: Bankleitzahl: **Auszahlung: EUR 0,00**

Urlaubsabrechnung

| | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------------|--------------------|--------------|---------------------|
| U gen.: 0,00 | U ges.: 24,00 | U Rest: 26,00 | ZU ges.: 0,00 | ZU Rest: 0,00 | U Entgelt Rest: 0,00 | U neu: 0,00 | ZU neu: 0,00 | U Entgelt neu: 0,00 |
| U gen. VJ: 0,00 | U ges. VJ: 2,00 | U Rest VJ: 2,00 | ZU ges. VJ: 2,00 | ZU Rest VJ: 2,00 | U Entgelt Rest VJ: 0,00 | Ausgl. Ko/Wü: 0,00 | | Wo: 0,00 |

Jahressummen

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| LSk.-pfl. Brutto: 50 1142,50 | Lohnsteuer: 130,50 | Kirchensteuer: 0,00 | Soll.-Zuschlag: 0,00 | SV-pfl. Brutto: 1065,67 | KV: 50 87,09 | RV: 50 92,46 | AV: 50 14,84 | PV: 50 15,27 |
| Gesamt-Brutto: 1142,50 | Kindergeid: 0,00 | Einmalige Zuw.: 0,00 | Sonstige Bez.: 0,00 | KV AGA: 83,41 | | RV AGA: 106,82 | AV AGA: 17,14 | PV AGA: 14,57 |

Seite 1/1

...Niedriger oder kein Lohn

Ein niedriger oder kein Lohn kann ein Hinweis darauf sein, dass durch das Vertrösten auf den nächsten Monat oder sich wiederholende Teilzahlungen des Lohns Arbeitnehmer*innen „gefügig“ gehalten werden sollen. Dies gilt auch für unregelmäßige und in der Höhe variierende Barauszahlungen.

Fallbeispiel

Herr Adil erhielt seinen Lohn nie vollständig. Am Ende des ersten Monats wurden ihm 500€ in bar ausgezahlt. Im September bekam er 600€ ausgezahlt. Im darauffolgenden Monat bekam er nur 300€ ausbezahlt.

Außerdem berichtet Herr Adil, dass er in seinem sieben Monate andauernden Arbeitsverhältnis 3.800€ erhalten hat. Basierend auf den Angaben zu den Arbeitsstunden ergibt sich ein ausbezahlter Stundenlohn, der zwischen 1,88€ und 2,05€ liegt.

Beispielrechnung:

| | |
|-------------------------------------|---------|
| Branchenüblicher Mindestlohn: | 8,84 € |
| Ausgezahlter Lohn durchschnittlich: | 2,05 € |
| Lohnunterschreitung: | 76,81 % |

§ Ausbeuterische Beschäftigung kann gemäß Drucksache 18/9095 des Deutschen Bundestags dann gegeben sein, wenn eine Beschäftigung den gesetzlichen Mindestlohn um mehr als 50% unterschreitet.

...Missachtung des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages

Missachtungen des Arbeitsgesetzes oder des Arbeitsvertrages kommen in unterschiedlichen Formen vor. Die Arbeitnehmer*innen gehen davon aus, dass sie einen unbefristeten Job bekommen. In der Praxis sind sie jedoch mit Kettenbefristungen konfrontiert. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer*innen Halbjahresverträge erhalten, die dann verlängert werden. Somit befinden sich die Arbeitnehmer*innen durch die kurze Vertragslaufzeit in einer unsicheren Position.

In manchen Fällen bekommen Beschäftigte erst mehr als einen Monat nach Aufnahme der Tätigkeit ihren Vertrag ausgehändigt, in manchen Fällen auch gar nicht. Dies ist ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz und bedeutet, dass sie keine konkreten Informationen oder Belege über ihr Arbeitsverhältnis haben. Die Gefahr besteht dann, dass die Arbeitskonditionen vom* von der Arbeitgeber*in beliebig geändert werden oder er*sie das

Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses insgesamt bestreitet. Die Situation wird weiter verschärft, wenn auch keine Lohnabrechnungen ausgestellt werden.

Um arbeitsrechtliche Ansprüche geltend zu machen, bietet es sich für Arbeitnehmende an, eine eigene Dokumentation von Arbeitszeiten, Arbeitsorten, Anweisungen, etc. anzulegen, zum Beispiel mit Hilfe eines Arbeitszeitkalenders. Der Arbeitszeitkalender der Servicestelle liegt in 15 Sprachen vor und kann online abgerufen oder bei der Servicestelle als Printversion angefordert werden.¹¹

...Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)

Fehlende soziale Absicherung liegt vor, wenn die Beschäftigten fälschlicherweise glauben oder im Glauben gelassen werden, dass sie über den*die Arbeitgeber*in sozial- und krankenversichert seien. Erst beispielsweise im Krankheitsfall stellt sich dann heraus, dass sie von dem*der Arbeitgeber*in nicht bei der Krankenkasse angemeldet wurden. Scheinselbstständigkeit ist eine weitere Ausprägung fehlender sozialer Absicherung, wenn die Personen davon ausgehen, dass der*die Arbeitgeber*in sie im Rahmen einer Anstellung versichert hätte, dies jedoch nicht der Fall ist.

...Lohnmanipulationen

Beispiele für Lohnmanipulation und nicht gerechtfertigte Abzüge sind unverhältnismäßige Mietpreise für Unterkünfte, Kautions für Lieferautos, Kosten für Scannertaschen und Arbeitskleidung. Ebenso werden Straf-gelder oder Pauschalen für beschädigte oder verlorene Pakete berechnet, oft ohne einen Beleg oder Nachweis. In einigen Fällen werden solche Geldbeträge nicht direkt vom Lohn abgezogen, sondern durch „Rücküberweisungen“ der Beschäftigten oder Rückzahlungen in bar nach der vollständigen Lohnauszahlung eingetrieben und sind somit später schwer nachweisbar.

Fallbeispiel:

Nachdem ihm 500€ ausbezahlt worden waren, wurde Herr Adil erklärt, dass 300€ für die Miete und 1.000€ für Steuern und Sozialabgaben abgezogen wurden und er das restliche Geld später erhalten würde. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde er mit einem Dienstwagen des Auftraggebers unverschuldet in einen Verkehrsunfall verwickelt. Dieser Schaden wäre regulär durch eine Versicherung abgedeckt gewesen, jedoch bekam Herr Adil in diesem Monat nur 300€ ausgezahlt mit der Begründung, dass davon der Schaden bezahlt worden sei.

5 GEWALT ODER NÖTIGUNG VOR ORT

...Konfiszierung von Ausweisdokumenten

Die Möglichkeit der Arbeitnehmer*innen, sich frei zu bewegen, wird eingeschränkt, wenn der Pass oder andere Ausweisdokumente von dem*der Arbeitgeber*in eingezogen oder verwahrt werden, beispielsweise mit der Begründung, sie für behördliche Anmeldungen zu benötigen oder sie vor Verlust schützen zu wollen.



Fallbeispiel:

Der Arbeitgeber bot Herrn Adil immer wieder an, ihm bei allen behördlichen Angelegenheiten zu helfen, und verwahrte unter diesem Vorwand viele Dokumente. Herr Adil hatte aus diesem Grund keinen Zugang zu seinem eigenen Pass.

...Isolierung, Einsperren oder Überwachung

Isolation findet nicht nur räumlich, sondern auch durch die langen Arbeitszeiten statt, da Arbeitnehmer*innen kaum soziale Kontakte außerhalb der Arbeit herstellen können. Begünstigend kommt in der Paketbranche die Isolation des Arbeitsplatzes (alleine im Fahrzeug) hinzu, der die Fahrer ausgesetzt sind. So können kaum Vertrauensverhältnisse zu anderen Menschen, die in ausbeuterischen Situationen unterstützen könnten, aufgebaut werden.



Fallbeispiel:

Herr Adil wohnte zunächst mit dem Arbeitgeber und zwei anderen Arbeitnehmern in einem Mietshaus, das gleichzeitig auch die Anschrift der Firma war. Später zogen alle in ein Hotel am Stadtrand, wo sich Herr Adil ein Zimmer mit zwei Arbeitnehmer*innen teilen musste. Der Arbeitgeber konnte ihn durch diese Wohnsituation ständig überwachen und das schon bestehende Abhängigkeitsverhältnis zu ihm festigen.

6 AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT VOR ORT

...Abhängigkeit vom Ausbeuter*in/Arbeitgeber*in

Die Beschäftigten können insbesondere aufgrund ihrer begrenzten Möglichkeiten in einem für sie fremden Land abhängig sein. Wenn die Unterbringung von dem*der Arbeitgeber*in gestellt wird und eine Kündigung gleichzeitig den Verlust der Unterkunft bedeutet, so ist dies für Migrant*innen besonders schwerwiegend. Weiterhin entstehen Abhängigkeiten, wenn migrantische Beschäftigte nur mit ihrem Vorgesetzten in der Muttersprache

kommunizieren können und sie darüber hinaus keine Sprachkenntnisse besitzen, die ihnen in Deutschland hilfreich sind. Das Verwahren von wichtigen Dokumenten durch den*die Arbeitgeber*in erzeugt ebenfalls eine Abhängigkeit, da der*die Arbeitnehmer*in dadurch zum Beispiel in der Möglichkeit eingeschränkt ist, den Versicherungsstatus zu überprüfen oder zu reisen.



Fallbeispiel:

Herr Adil konnte sich nur mit sehr knappen Spanisch-Grundkenntnissen mit seinem Arbeitgeber verständigen, darüber hinaus sprach er einen Berberdialekt und weder Deutsch noch Englisch. Außerdem lebte er am gleichen Ort wie der Arbeitgeber und musste damit rechnen, bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses womöglich auch seine Unterkunft und seine einzige Bezugsperson in Deutschland zu verlieren.

...Schwierigkeit, in einer unbekanntenen Umgebung zu leben

Eine Zwangssituation ist einfacher herzustellen, wenn betroffene Personen wenig oder keine Schulbildung besitzen. Wenn die migrantischen Beschäftigten kein oder nur sehr wenig Deutsch sprechen und für die Ausführung ihrer Arbeit nur die notwendigsten Sätze lernen, ist eine Abhängigkeit von einem Beschäftigungsverhältnis

leicht auszunützen. Durch das hohe Arbeitspensum der Paketfahrer*innen gibt es keine Zeit für Sprachkurse oder soziale Interaktion, bei der sie die neue Sprache üben könnten oder sich gesellschaftlich integrieren können. Dies verstärkt die soziale Isolation in Deutschland. Wenn die Personen keine Kenntnisse über das hiesige

Rechtssystem haben, vor allem in Bezug auf sozial- und arbeitsrechtliche Ansprüche, können sie diese auch nicht geltend machen oder durchsetzen. Auch Unterstützungsmöglichkeiten, beispielsweise durch Beratungsstellen, sind ihnen oft nicht bekannt.

Selbst die räumliche Orientierung in neuer Umgebung ist bei Paketfahrer*innen nicht automatisch gegeben. Die Abhängigkeit von Navigationsgeräten beim Ausfahren der Pakete und der dabei herrschende zum Teil extreme Zeitdruck machen es den Fahrer*innen oft schwer, sich zu orientieren.

§ Mangelnde landesspezifische Kenntnisse können ein Hinweis darauf sein, dass hier die Hilflosigkeit durch den Aufenthalt in einem fremden Land besteht und diese von dem*der Arbeitgeber*in ausgenutzt wird (§232b oder §233).

...Wirtschaftliche Gründe

Wenn die Arbeitnehmer*innen durch das Ausbleiben von Lohnzahlungen keine ausreichenden eigenen Mittel haben, um zum Beispiel eine alternative Unterkunft, Verpflegung oder die Heim- oder Weiterreise zu finanzieren, bleibt oft nur die Möglichkeit, weiter im ausbeuterischen Arbeitsverhältnis auszuharren. Dieser Zustand kann von Arbeitgeber*innen bewusst verursacht werden. Indizien dafür sind unregelmäßige und niedrige Barzahlungen, die es Beschäftigten nur ermöglichen, das Nötigste an Essen zu erwerben. Die fehlende Aussicht auf geregeltes oder ausreichendes Einkommen im Herkunftsland trägt ebenfalls zum Verbleib bei.

§ Nach §233 (2) Satz 3 wirkt das Bringen in wirtschaftliche Not oder die erhebliche Vergrößerung einer bereits vorhandenen wirtschaftlichen Not strafverschärfend.

...Persönliche Charakteristika

Persönliche Umstände der Personen können gezielt ausgenutzt werden, um sie auszubeuten. Dies können zum Beispiel Diskriminierungen auf Grund von Staatsangehörigkeit oder ethnischer Zugehörigkeit sein, aber auch körperliche oder geistige Behinderungen. Obdachlosigkeit und individuelle Perspektivlosigkeit können ebenfalls bereits bestehende persönliche Umstände sein, die von Arbeitgeber*innen ausgenutzt werden.



Fallbeispiel:

In einer deutschen Stadt wurden in der Vorweihnachtszeit obdachlose Personen als Paketfahrer*innen angeworben. Die Obdachlosigkeit war dem Arbeitgeber bekannt und die damit verbundene prekäre persönliche Situation konnte ausgenutzt werden.

...Beziehung zu den Behörden/rechtlicher Status

Wenn den Beschäftigten die behördlichen Vorgänge in Deutschland oder die mit dem eigenen rechtlichen Status verbundenen Möglichkeiten nicht bekannt sind und diese Unwissenheit von den Arbeitgeber*innen ausgenutzt wird, liegt ein Anzeichen für Zwang vor.



Fallbeispiel

Herr Adils Arbeitgeber erklärte ihm, dass er ihm keine Lohnabrechnungen geben und das Geld nicht überweisen könne, solange er kein Konto hätte, und tröstete ihn, dass er ihm bald dabei helfen würde, ein Konto zu eröffnen. Außerdem konnte Herr Adil seine Rechte als EU-Bürger nicht.

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass insbesondere folgende Indikatoren zutreffen:

Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit durch

- ...wirtschaftliche Bedingungen
- ...Mangel an Informationen

Anwerbung durch Täuschung über Arbeitslohn

Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort durch

- ...wirtschaftliche Gründe
- ...Abhängigkeit vom Ausbeuter*in/Arbeitgeber*in
- ...Beziehung zu den Behörden/rechtlicher Status
- ...persönliche Charakteristika
- ...Schwierigkeit, in einer unbekanntenen Umgebung zu leben

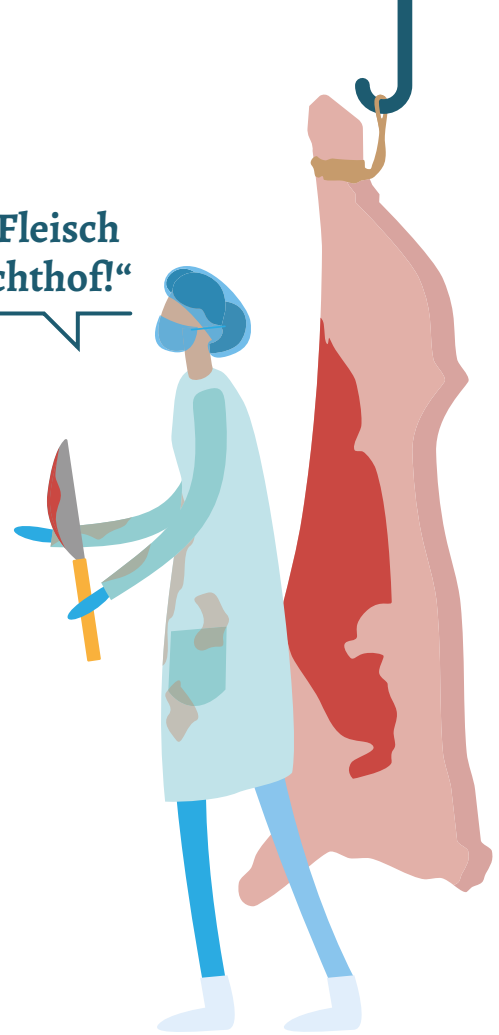
Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

- ...Konfiszierung von Ausweisdokumenten
- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung

Ausbeutung durch

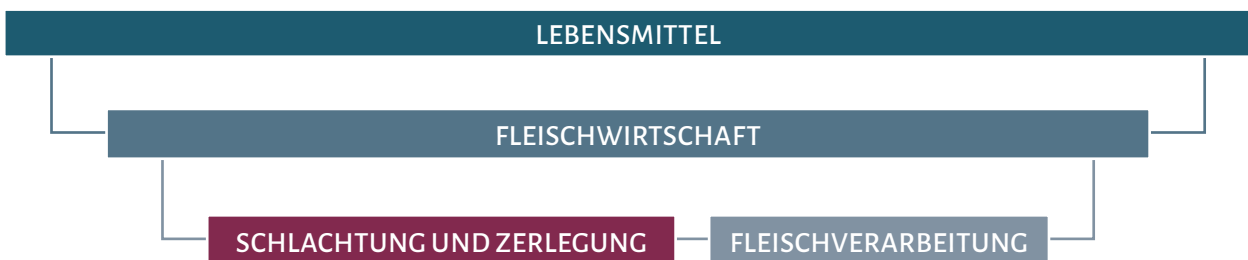
- ...keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)
- ...niedriger oder kein Lohn
- ...Lohnmanipulationen
- ...Missachtung von Arbeitsgesetzen oder des Arbeitsvertrags
- ...schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- ...extrem lange Arbeitszeiten

„Hallo, ich bin Mirela und zerlege Fleisch an einem Fließband in einem Schlachthof!“



ANZEICHEN ERKENNEN... IN DER FLEISCHBRANCHE

Die Fleischwirtschaft ist Teil der Lebensmittelbranche und umfasst unter anderem die Schlacht- und Zerlegebetriebe. Hierbei geht es um den Prozess der Schlachtung und die anschließende Zerlegung der Tiere zur Weiterverarbeitung. Die Branche wird von wenigen großen Unternehmen dominiert, insbesondere Tönnies AG, Westfleisch, Danish Crown, Vion und Heidemark. Ein Großteil der Unternehmen ist in Niedersachsen und angrenzenden Bundesländern wie Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein konzentriert. Dies hängt auch mit der Nähe zu den Vieh- und Geflügelbauern in dieser Region zusammen.



Die Prozesse in den großen Schlachtbetrieben sind seit mehreren Jahren in einzelne Gewerke unterteilt, sodass die großen Unternehmen meist nur noch Betreiber*innen der Betriebsstätten sind und dort verschiedene Subunternehmen die einzelnen Schritte der Produktion übernehmen und im großen Umfang auf migrantische Arbeitnehmer*innen zurückgreifen. In den Schlacht- und Zerlegebetrieben sind Werkverträge ein gängiges Beschäftigungsmodell. Arbeitnehmer*innen mit dieser Vertragsform sind jedoch schlechter gestellt als Festangestellte, haben keine Sicherheiten, keine dauerhafte Perspektive, da die Werkverträge stets befristet sind. Diese Form der Beschäftigung verstärkt die prekäre Si-

tuation der Arbeitnehmer*innen, bringt für die Unternehmen aber zahlreiche Vorteile, u.a. Flexibilität und geringere Kosten.

ERKENNEN MIT HILFE DER ILO-INDIKATOREN

1 ANWERBUNG DURCH BETRUG UND TÄUSCHUNG

Getäuscht über

...die Art der Arbeit, den Arbeitsort oder den*die Arbeitgeber*in

Wenn bei der Anwerbung (zum Beispiel in Werbefilmen) der Eindruck erweckt wird, die Arbeit in den Schlachthöfen sei einfach zu erledigen, nicht belastend und völlig ungefährlich, wird ein unrealistisches Bild von der Realität der angebotenen Arbeit gezeichnet. Dies kann bis zu einem gewissen Grad als Werbung verstanden werden, aber, wenn die Darstellung wesentlich von der Arbeits-

praxis abweicht, auch eine bewusste Täuschung über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen sein. Nach Erfahrung der Beratungsstellen ist der Arbeitsalltag migrantischer Arbeitnehmer*innen oft geprägt von hohem Leistungsdruck sowie von langen Arbeitszeiten ohne Pausen, in Kälte und bei hoher Lärmbelastung.

Beispiel:



In diesem Video wird eine sehr saubere Arbeitsweise gezeigt und alle Menschen tragen Schutzkleidung.¹²



In diesem Video winkt eine Person freundlich in die Kamera und vermittelt so den Eindruck einer entspannten Arbeitsatmosphäre.¹³

...über Arbeitslohn/Einkommen

Wenn den Arbeitnehmer*innen ein Lohn von 2000€ versprochen wird und dieser durch unerwartete Abzüge weitaus geringer ausfällt, spricht dies für eine bewusste Täuschung. Vor allem wenn Angaben zu den Abzügen für Arbeitsmaterialien oder Unterkunft nicht klar formuliert sind, wird dieser Eindruck noch verstärkt.

andere „Gebühren“ oder durch Kosten beispielsweise für Unterkunft und Verpflegung weiter erhöhen.

...Schuldknechtschaft

Unter einer Schuldknechtschaft versteht man Schulden, die vom*von der Gläubiger*in bewusst zu dem Zweck generiert worden sind, ein dauerhaftes Abhängigkeitsverhältnis zu schaffen. In der Regel haben die Schuldner*innen keine Übersicht oder Kontrolle über die Schulden. Durch die Schuldknechtschaft können Personen auch gegen ihren Willen an eine Tätigkeit gebunden werden. Schulden für Anwerbe- und Reisegebühren sind für migrantische Beschäftigte nicht unüblich und können durchaus die monatlichen Verdienstmöglichkeiten in den Herkunftsländern um ein Vielfaches übersteigen. Sie werden von den Beschäftigten eingegangen in der Hoffnung auf zukünftige (höhere) Verdienste im Zielland. Solche Schulden können auf eine Schuldknechtschaft hindeuten, insbesondere wenn der reale Verdienst in der Beschäftigung sehr niedrig ist oder sich die Schulden durch „Strafen“ oder

Fallbeispiel:

Herr Dimitru⁶ musste 150€ Bewerbungsgebühr bezahlen und die Anreise von Rumänien nach Deutschland sollte 800€ kosten, was nicht den gängigen Reisekosten entspricht. Die Gebühren und Kosten mussten nach Tätigkeitsbeginn umgehend zurückgezahlt werden.

Auf einer geläufigen Reisewebseite kostet eine Verbindung von Pitești in Rumänien nach Oldenburg per Bus und Zug maximal 280€. Die in Rechnung gestellten Reisekosten übersteigen den realen Preis also fast um das Doppelte.¹⁴

§ Schulden, die beim Anwerbungsprozess bewusst von dem*der Arbeitgeber*in erzeugt werden, deuten auf Schuldknechtschaft im Sinne des §232b (2) StGB hin.

3 ANWERBUNG DURCH AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT

...Ausnutzung einer schwierigen familiären Situation

Die Abhängigkeit einer ganzen Familie (Kinder, Eltern, sonst. Verwandtschaft) vom Einkommen eines*iner einzelnen Beschäftigten erzeugt stetig hohen Druck. Dieser Druck kann von dem*der Arbeitgeber*in dazu benutzt werden, von Beginn der Beschäftigung an un- günstige oder schlechte Arbeitsbedingungen durchzu- setzen.¹⁵

...Ausnutzung fehlender Bildung (inkl. Sprachkenntnisse)

Fehlende Bildung und Kenntnisse können ausgenutzt werden, um Personen in eine ausbeuterische Beschäf- tigung zu bringen. Sie sind zum Beispiel nicht in der Lage, die Art der Arbeit sowie Vergütung oder sonstige Beschäftigungsbedingungen in einem fremden Land richtig zu bewerten.

Ein Großteil der migrantischen Beschäftigten in der Fleischindustrie stammt aus Rumänien und Bulgarien. Deutsche Sprachkenntnisse erwerben sie vorher norma- lerweise nicht. Selbst wenn es an einigen Standorten die Möglichkeit gibt, Sprachkurse in Anspruch zu nehmen, ist es durch die hohe Arbeitsintensivität, den Schichtbe- trieb und die in der Regel isolierte Unterkunft unrealis- tisch, die deutsche Sprache zu lernen.

...Ausnutzung von Mangel an Informationen

Wenn die Personen nur unzureichende Informationen über die Natur und Schwere der Arbeit erhalten, können sie keine informierte Entscheidung über die Qualität des Arbeitsangebots treffen, und damit auch darüber, ob die angebotene Arbeit für sie geeignet ist.

Die vorher beschriebenen Werbevideos der Fleischbran- che zeigen geordnete Arbeitsabläufe sowie ausreichende Schutzkleidung und vermitteln den Eindruck einer un- komplizierten und leichten Arbeit. Die Realität sieht laut der Beratungspraxis oft anders aus. Außerdem ist vielen

Arbeitsuchenden nicht klar, dass sie oft als selbständige Werkvertragsnehmer*innen eingesetzt werden sollen und dies nicht dem Angestelltenverhältnis entspricht, von dem sie ausgehen (vergleiche Seite 21).

...Wirtschaftliche Bedingungen

In Bulgarien und Rumänien, woher die meisten Ar- beitnehmer*innen in der Fleischbranche kommen, ist die allgemeine wirtschaftliche Lage im Gegensatz zu Deutschland schwierig. Der Mindestlohn in Rumänien oder Bulgarien reicht laut Berichten oft nicht aus, um die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten zum Bei- spiel für eine vierköpfige Familie zu decken. Erschwert wird diese Situation noch für Bewohner*innen struk- turschwacher Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und kaum vorhandenen Arbeitsplätzen.

§ Wenn Anwerbestrukturen oder Unternehmen eine prekäre wirtschaftliche Situation bewusst nutzen, um ungünstige Arbeitsbedingungen durchzuset- zen, schaffen sie eine Zwangslage im Sinne des §232 Absatz 1 Satz 1 StGB.

Beispielrechnung: Bulgarien

| | |
|---|-------------------|
| Durchschnittliche Lebenshaltungskosten für eine vierköpfige Familie (Zwei Erwachsene und zwei Kinder) | |
| Auf dem Land | 2472 BGN ≈ 1263 € |
| In der Hauptstadt | 3259 BGN ≈ 1665 € |
| 72,5% leben nach den Angaben der Gewerk- schaften unter dem Niveau der notwendigen Lebenshaltungskosten ²¹ | |
| BGN=Bulgarische Lew | |

4 AUSBEUTUNG

...Extrem lange Arbeitszeiten

Aus großen Schlachtbetrieben wird regelmäßig berichtet, dass unzulässiger Weise in Doppelschichten gearbeitet wird, was eine Arbeitszeit von weit über 10 Stunden pro Tag bedingt. Die Arbeitszeit wird in den meisten großen Schlachtbetrieben über elektronische Chips erfasst. Um Doppelschichten zu verschleiern, werden zwei Chips in Folge von der gleichen Person benutzt.



Fallbeispiel:

Herr Dimitru arbeitete zwölf Stunden an sechs Tagen, acht Stunden wurden bezahlt und vier Stunden werden nicht abgerechnet. Somit ent- standen jede Woche 24 unbezahlte Überstunden.

...Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung

Die zum Teil haarsträubenden Unterkünfte für migrantisches Beschäftigte in der Fleischindustrie waren in den vergangenen Jahren regelmäßig Anlass für mediale Berichterstattung und öffentliche Empörung: Obdachlosigkeit, massive Überbelegung von Unterkünften, unzureichende Ausstattung mit Küchen und Bädern, abrisssreife Gebäude, völlig unzureichende hygienische Bedingungen. Kontrollmöglichkeiten dieser arbeitgeberseitig gestellten Unterkünfte sind eingeschränkt. Die 2019 geschaffene Prüfungs- und Ermittlungskompetenz des Zolls für von dem*der Arbeitgeber*in gestellte Unterkünfte erfasst die Fleischbranche nicht, da die Unterbringung dort nicht tarifvertraglich geregelt ist. Des Weiteren werden vermehrt kleinere, dezentrale Unterkünfte verwendet, was die Kontrolle erschwert. Die Problematik von Mietwucher steht außerdem weiterhin im Raum. Zudem treten Subunternehmer*innen auch als Vermieter*innen auf oder gründen eigene Immobilienunternehmen und vermieten Schlafplätze an Arbeitnehmende, die sich regelmäßig ein Zimmer teilen. Es gibt nur marginale Überprüfungen durch das Gesundheitsamt, weil vor allem die private An- und Vermietung schwer zu ermitteln ist.

§ Die Vermietung von Räumlichkeiten an eine Person, die ausgebeutet wird, ist ebenfalls strafbar (§233 Absatz 5 Satz 3).

...Gefährliche Arbeitsbedingungen

Gefährliche Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn aufgrund von fehlender Schutzkleidung, mangelnder Einweisung oder Übermüdung ein erhöhtes Risiko für Unfälle und Verletzungen bei den Arbeitnehmer*innen besteht. Es wird von Fällen berichtet, in denen Schutzkleidung gar nicht oder nur unzureichend vom Unternehmen gestellt wird, beispielsweise wenn es den Arbeitnehmer*innen an speziellen Schnitt- oder Stechschutzhandschuhen fehlt. Die sehr kurzfristige Einteilung von Schichten per SMS oder nicht erwartete Überstunden haben ebenfalls gesundheitsgefährdende Folgen für die Arbeitnehmer*innen. Die Schlachthofmitarbeitenden verrichten in der Regel körperlich sehr anstrengende Arbeiten und können sich dann nicht ausreichend erholen. Dies gefährdet die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen und erhöht das Risiko von Unfällen durch Übermüdung. Bei Arbeitnehmer*innen in der Fleischbranche sind vermehrt Tuberkulosefälle aufgetreten. Hier wird von einem vor Ort ansässigen Me-

diziner eine Verbindung mit der hohen Arbeitsbelastung und der schlechten Unterbringung vermutet.¹⁶

...Niedriger oder kein Lohn

Wenn bei einem befristeten Vertrag der letzte Monatslohn nicht ausgezahlt wird und die Arbeitnehmer*innen Deutschland verlassen und diesen nicht mehr einfordern (können) oder nur mit hohem Aufwand, ist dies ein Anzeichen für Ausbeutung. Aus der Beratung wird berichtet, dass Arbeitnehmer*innen in den Schlachtbetrieben regelmäßig den letzten Lohn nicht erhalten.

...Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)

Wenn die Beschäftigten nicht krankenversichert werden und erst bei Problemen mit Krankengeldansprüchen oder bei Arztbesuchen bemerken, dass die Versicherungskarte nicht gültig ist oder sie keinen Nachweis über den Versicherterstatus haben, fehlt die soziale Absicherung. Dadurch fällt auf, dass keine Anmeldung stattgefunden hat oder sie sich selbst hätten anmelden müssen, was ihnen aber nicht vermittelt worden war.

...Lohnmanipulationen


Lohnmanipulation liegt vor, wenn das sogenannte Messergeld (d.h. die Kosten für die als Arbeitsmittel benötigten Messer) und die Kosten für Sicherheitsschuhe, Arbeitsschutz oder Transport von den Mitarbeiter*innen eingezogen werden und diese nicht rechtmäßig sind. Beratungsstellen berichten, dass vor einiger Zeit solche Geldbeträge im Rahmen der Lohnabrechnungen abgezogen wurden. Heutzutage werden Arbeitnehmer*innen veranlasst, die Beträge „zurück zu überweisen“ oder bar an die Arbeitgeber*innen zu zahlen, um die Nachweisbarkeit zu erschweren. Außerdem werden auch „Gebühren“ für die Benutzung der Pausenräume und nicht nachvollziehbare „Strafgelder“ für vermeintliches Fehlverhalten eingezogen.

Wenn Überstunden als Nacharbeit abgerechnet werden, da diese reduziert besteuert wird, ist dies eine Manipulation. Quittungen, bei denen kein Durchschlag ausgegeben wird und im Nachhinein der angegebene Betrag geändert wird, sind weitere Beispiele für Lohnmanipulation in der Fleischbranche, die aus der arbeitsrechtlichen Beratung berichtet werden.

5 GEWALT ODER NÖTIGUNG VOR ORT**...Isolierung, Einsperren oder Überwachung**

Die Arbeitnehmer*innen sind isoliert, während sie im Schlachtbetrieb arbeiten, der nur für Mitarbeitende zugänglich ist. Davor und danach werden sie mit Bussen von ihren Unterkünften zum Schlachtbetrieb transportiert und

haben keine Möglichkeiten, soziale Kontakte aufzubauen. Auch in ihren Unterkünften sind die Arbeitnehmer*innen vom sozialen Umfeld jenseits der ebenfalls dort untergebrachten Kolleg*innen abgeschieden. Diese Umstände erschweren auch den Zugang für Berater*innen.

 **Isolation bedeutet in diesem Falle nicht, dass die Person komplett von der Außenwelt abgeschirmt wird. Aber die langen Arbeitszeiten, der organisierte und überwachte Transport sowie die Unterbringung in oft abgelegenen Gegenden erzeugen eine Isolation.**

...Gewalt gegenüber den Betroffenen

Wenn es Drohungen oder sexuelle Nötigung gibt, ist dies ein Anzeichen für Gewalt und eine dadurch erzeugte Zwangssituation. Ein weiteres Anzeichen ist, wenn Vorarbeiter*innen psychischen Druck auf die Arbeitnehmer*innen ausüben, beispielsweise indem sie vor anderen Kolleg*innen einzelne Arbeitnehmer*innen, die sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen wehren, bestrafen oder bedrohen. Arbeitnehmer*innen in den

Schlachtbetrieben berichten auch über Drohungen mit Gewalt gegen Familienangehörige im Herkunftsland und Mobbing durch die Vorarbeiter*innen.

...Drohung mit (noch) schlechteren Arbeitsbedingungen

Wenn mit schlechteren Arbeitsbedingungen gedroht wird, werden Arbeitnehmer*innen veranlasst, in den bereits aktuell schlechten Arbeitsbedingungen zu verharren. Außerdem wird dadurch Druck auf sie ausgeübt. Einige Arbeitnehmer*innen berichteten, dass ihnen gedroht wurde, dass sie in noch „schmutzigere“ (d. h. unangenehmere, anstrengendere oder gefährlichere) Arbeitsfelder versetzt würden, wenn sie nicht weiterarbeiten würden. Dies bedeutet in den Schlachtbetrieben zum Beispiel die Versetzung vom Zerteilen am Fließband in einen Bereich, wo Gedärme und Kotreste entfernt werden.


6 AUSNUTZUNG BESONDERER HILFLOSIGKEIT VOR ORT

...Abhängigkeit vom Ausbeuter*in/Arbeitgeber*in

Durch unzureichende Qualifizierung und mangelnde Sprachkenntnisse sind die Arbeitnehmer*innen abhängig von der Tätigkeit im Schlachtbetrieb. Wenn die Unterkunft ebenfalls durch den*die Arbeitgeber*in oder die Agentur organisiert wurde, verstärkt sich diese Abhängigkeit. Die Unterbringungen oder auch die zuständigen Vorarbeiter*innen sind meist nach Muttersprache den Arbeitnehmer*innen zugeteilt. Wenn die Arbeitnehmer*innen von körperlicher Erschöpfung und chronischen Leiden berichten und sich nicht trauen, sich krankzuschreiben zu lassen, weil sie eine Kündigung befürchten, ist dies auch ein Anzeichen für Zwang.

...Schwierigkeit, in einer unbekanntenen Umgebung zu leben

Die Personen, die häufig aus Südosteuropa stammen und über die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland arbeiten können, haben meist wenig Deutsch- oder Englischkenntnisse und auch kaum Kenntnisse von rechtlichen Grundlagen oder von Hilfs- und Unterstützungsstrukturen. Daher fällt es ihnen schwer, sich zu orientieren und ihre Ansprüche geltend zu machen.

 **Fehlende Sprachkenntnisse und Unwissenheit über Rechtsvorschriften oder die Möglichkeit gewerkschaftlicher Organisierung können die Personen in eine hilflose Lage versetzen, die von dem*der Arbeitgeber*in ausgenutzt wird, um sie auszubeuten.**

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass insbesondere folgende Indikatoren zutreffen:

Anwerbung durch Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit durch

- ...Abhängigkeit vom Ausbeuter*in/Arbeitgeber*in
- ...Schwierigkeit, in einer unbekanntenen Umgebung zu leben

Anwerbung durch Betrug und Täuschung

- Getäuscht über
- ...die Art der Arbeit, den Arbeitsort oder den/die Arbeitgeber*in
- ...über Arbeitslohn/Einkommen
- ...Schuldknechtschaft

Gewalt oder Nötigung vor Ort durch

- ...Isolierung, Einsperren oder Überwachung
- ...Gewalt gegenüber den Betroffenen
- ...Drohung mit (noch) schlechteren Arbeitsbedingungen

Ausbeutung durch

- ...Extrem lange Arbeitszeiten
- ...Gefährliche Arbeitsbedingungen
- ...Niedriger oder kein Lohn
- ...Schlechte Lebensbedingungen/Unterbringung
- ...Keine soziale Absicherung (Vertrag, Sozialversicherung etc.)
- ...Lohnmanipulationen

Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit vor Ort durch

- ...Wirtschaftliche Bedingungen
- ...Ausnutzung einer schwierigen familiären Situation
- ...Ausnutzung von Mangel an Informationen vor Ort
- ...Ausnutzung fehlender Bildung (inkl. Sprachkenntnisse)

HANDELN, UM ZWANGSARBEIT ZU VERHINDERN

Anhand der Analyse von Fallbeispielen aus den beiden Branchen mit Hilfe von Indikatoren konnten verschiedene Herausforderungen und Risiken für Ausbeutung und Zwang in den Arbeitsverhältnissen identifiziert werden. Bei der Betrachtung der Fleisch- und der Paketbranche lassen sich mehrere strukturelle Gemeinsamkeiten feststellen: Die zu verrichtenden Arbeiten liegen im Niedriglohnbereich, es ist ein geringes Maß an Qualifizierung nötig und das Arbeitspensum ist sehr hoch. Zudem sind beide Branchen durch wenige große Generalunternehmen und eine intensive „Versubbung“, also die Beauftragung von vielen kleinen Subunternehmen geprägt. Außerdem eint beide Branchen der Einsatz von Werkverträgen als gängiges Modell der Beschäftigung, verknüpft mit dem Verdacht, dass es sich oft um Scheinselbstständigkeit handelt.

Aus der Analyse ergeben sich Handlungsmöglichkeiten für die Politik, die Behörden, Unternehmen und Gewerkschaften, aber auch für Beratungsstellen und für die Arbeitnehmer*innen selber. Sie werden im Folgenden skizziert. Sie beziehen sich auf die beiden hier behandelten Branchen, sind zum wesentlichen Teil jedoch branchenübergreifend gültig. Handlungsleitende Vision sollte bei deren Umsetzung die „Decent Work Agenda“ der ILO sein, insbesondere die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen für alle und die Vermeidung von Zwangsarbeit.¹⁷

Die Handlungsempfehlungen sind in vier Kategorien eingeteilt. **Sensibilisierung** umfasst das Erreichen eines Bewusstseins für und die Vermittlung von Kenntnissen zu schwerer Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit. Bei **Verantwortung** sollen Grundlagen herausgearbeitet werden, die weitere Schritte ermöglichen. Diese beinhalten insbesondere die bei **Unterstützung** genannten Angebote für migrantische Arbeitnehmer*innen und (potenziell) Betroffene wie auch die unter **Konsequenzen** angeführten praktischen Maßnahmen und konkreten Handlungen.

POLITIK

- Sensibilisierung**
- Intensivere politische Auseinandersetzung mit Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel und deren Ausprägung in den einzelnen Branchen
 - Umfassendes Monitoring und regelmäßige Berichterstattung zu Fakten und Zahlen in Deutschland
-

- Verantwortung**
- Klare Handlungsverpflichtungen (zum Beispiel im Rahmen von Koalitionsvereinbarungen, Strategiepapieren, Aktionsplänen)
 - Gesetzlichen Rahmen zur Vermeidung und effektiven Verfolgung von Ausbeutung und Zwangsarbeit verbessern
 - Ausreichende Ressourcen und klare Handlungsaufträge für
 - Behörden, insbesondere Kontroll- und Strafverfolgungsbehörden
 - Beratungsstellen
-

- Unterstützung**
- Muttersprachliches Informationsangebot dauerhaft gewährleisten
 - Effektive Mechanismen und nachhaltige Strukturen zur Umsetzung von Opferschutzrechten schaffen
 - zum Schutz migrantischer Arbeitnehmer*innen und ihrer Arbeitsrechte
 - zur Unterstützung und zum Schutz Betroffener von Ausbeutung und Zwang, einschließlich schnell greifender Notfallunterstützung die Unterbringung, Versorgung, Sicherung des Aufenthalts, psychosoziale Betreuung, Beratung etc.
-

- Konsequenzen**
- Subunternehmerketten beschränken, beispielsweise im Rahmen von Vergabegesetzen
 - Verbandsklagerecht für die Durchsetzung von Arbeitsrechten migrantischer Beschäftigter schaffen
 - Evaluation des Paketbotenschutzgesetzes sowie des Gesetzes zum Schutz von Arbeitnehmerrechten Fleisch
 - Förderung von neuen Liefermodellen, die Paketbot*innen entlasten
 - Einsatz des Werkvertragsmodells prüfen sowie begrenzen und Scheinselbständigkeit wirksam bekämpfen
-

BEHÖRDEN (insbesondere Polizei, Justiz, Zoll, Ausländerbehörden)

- Sensibilisierung**
- Schulungen zum Erkennen von Zwang und Ausbeutung (kurzfristig)
 - Feste Integration spezifischer Module und Inhalte zu Ausbeutung und Zwang in die jeweilige Ausbildung (mittelfristig)
-

- Verantwortung**
- Beauftragung von spezialisierten Ansprechpersonen
 - Opferschutz und besondere Ansprüche in Dienstanweisungen und in die Vorgehensweise bei Kontrollen integrieren
-

- Unterstützung**
- Spezifische Zusammenarbeit zwischen den Behörden verbessern, insbesondere zwischen Strafverfolgung, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz
 - Regelmäßiger Austausch mit Beratungsstellen auch um Zusammenarbeit in Verdachtsfällen vorzubereiten
 - Dolmetscher*innen für Betroffene zur Verfügung stellen
 - Arbeitnehmer*innen konsequent über Opferrechte informieren
-

- Konsequenzen**
- Systematischer Austausch zwischen den Behörden auf kommunaler, regionaler und Landesebene (zum Beispiel durch Runde Tische)
 - Effektive Verfolgung der Täter*innen durch Spezialisierung und systematische Kooperation zwischen Ermittlungs-, Justiz- und Ausländerbehörden
 - Kontrolldichte bei Paketfahrer*innen, in Kommissionierungslagern und in Schlachtbetrieben erhöhen und dabei besondere Opferrechte berücksichtigen
-

UNTERNEHMEN / ARBEITGEBER*INNEN

- Sensibilisierung**
- Bewusstsein im Unternehmen schaffen durch Schulungen zum Erkennen von Ausbeutung und Zwang für Personalverantwortliche, Teamleitungen, Vorarbeiter*innen
 - Zugang zu arbeitsrechtlicher Information für migrantische Arbeitnehmer*innen vor Arbeitsbeginn schaffen
 - Berichterstattung über Umgang mit Risiken in Auftragsketten und verschiedenen Formen von Beschäftigtenverhältnissen
 - Unternehmen, die Produkte und Dienstleistungen einkaufen (Supermärkte, Großmärkte bzw. Unternehmen, die Verträge mit Paketlieferdiensten abschließen) sensibilisieren
 - Schulungen zum Erkennen von Zwang und eigenen Handlungsmöglichkeiten, z. B. Branchendialoge
-

- Verantwortung**
- Risikoanalyse der Personalstruktur und Auftragskette
 - Unternehmerische Sorgfaltspflichten im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte einhalten
 - Langfristige Bindung der Mitarbeitenden stärken im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik
 - Einhaltung von Arbeitsrechten auf allen Ebenen der Beschäftigung oder Auftragsvergabe durch Maßnahmen zur Risikominimierung und zu entwickelnde Handlungspläne sicherstellen
-

- Unterstützung**
- Zusammenarbeit mit Beratungsstellen bei der Information und Unterstützung von Beschäftigten bei Subunternehmen
 - Einrichtung eines innerbetrieblichen Beschwerdemechanismus, insbesondere bei Generalunternehmen, der von allen in der Auftragskette genutzt werden kann
-

- Konsequenzen**
- Genaue Prüfung der Subunternehmen vor der Auftragsvergabe, während der gesamten Geschäftsbeziehungen und kontinuierliche Begleitung der Subunternehmen im Rahmen eines systematischen Subunternehmermanagements
 - Faire Rekrutierung von Beschäftigten aus dem Ausland durch Orientierung an ILO Fair Recruitment Prinzipien gewährleisten¹⁸
 - Bei Anzeichen für Ausbeutung und Zwang, konkrete Konsequenzen ziehen und Arbeit mit betreffenden Subunternehmen beenden
-

GEWERKSCHAFTEN

- Sensibilisierung**
- Belange migrantischer Arbeitnehmer*innen in gewerkschaftliche Positionen integrieren
 - Schulungen zum Erkennen von Zwangsarbeit durchführen
 - Öffentlichkeit über Problemfelder und Risiken für Zwangsarbeit in den zugehörigen Branchen informieren
-

- Verantwortung**
- Angebote für migrantische Beschäftigte schaffen durch Flyer und Broschüren in Muttersprache und das Fördern der Sprachkenntnisse bei den Organisationssekretär*innen
-

- Unterstützung**
- Neue Instrumente und Methoden zur Unterstützung migrantischer Arbeitnehmer*innen entwickeln mit Patenschaftsmitgliedschaften für migrantische Beschäftigte, die auch nur kurzweilig in Deutschland sind
 - Vernetzung von Arbeitnehmer*innen fördern und Separierung/ Isolation migrantischer Beschäftigter entgegenwirken, zum Beispiel durch gemeinsame, mehrsprachige Informationsveranstaltungen
 - Effektive Zusammenarbeit mit arbeitsrechtlichen Beratungsstellen bei der Ansprache von migrantischen Beschäftigten
 - Modelle grenzübergreifender Gewerkschaftsmitgliedschaft und Rechtsschutzansprüche entwickeln bzw. ausbauen
-

- Konsequenzen**
- Sichere Rekrutierungswege unterstützen zum Beispiel durch Beschwerdemechanismen
 - Neue Wege der Mobilisierung und Organisation entwickeln, die den Beschäftigungsstrukturen der Branchen Rechnung tragen
-

BERATUNGSSTELLEN

- Sensibilisierung**
- Schulungen zum Erkennen von Ausbeutung und Zwang besuchen
 - Öffentlichkeit intensiver über Fälle von Zwang und Ausbeutung informieren sowie die öffentliche Debatte durch Fachveranstaltungen erweitern (vgl. BEMA Fachtag “Nachunternehmerhaftung – und dann?”)
 - Besondere Bedarfe und Rechte von Betroffenen von Zwang und Ausbeutung kennen und umsetzen (vgl. DGB-Projekt Faire Mobilität mit Beratungsschwerpunkt Fleisch)
-

- Verantwortung**
- Präventivmaßnahmen in Form von Informationsveranstaltungen zur Aufklärung migrantischer Beschäftigung durchführen zu
 - Lebens- und Arbeitsbedingungen
 - Rechte (insbesondere Arbeitsrecht)
-

- Unterstützung**
- Entschädigungsansprüche von Betroffenen von Zwangsarbeit durchsetzen
 - Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zur Stärkung und Wahrung von Arbeitsrechten
 - Zusammenarbeit mit Behörden zur verbesserten Verfolgung von ausbeuterischen Unternehmen oder Strukturen
 - Informationsveranstaltungen und Vernetzungstreffen für Arbeitnehmer*innen anbieten
 - Psychosoziale Unterstützungsarbeit für Betroffene leisten
-

- Konsequenzen**
- Arbeitsfeld um Mandate für Zwangsarbeitsbetroffene erweitern oder die Kooperation mit Fachberatungsstellen für Betroffene des Menschenhandels ausbauen
 - Informationsaktionen und Beratung „vor Ort“ für Arbeitnehmer*innen durchführen, an Kommissionierungslagern oder Lieferwegen (Paketbranche) bzw. in Unterkünften oder Supermärkten (Fleischbranche)
-

ARBEITNEHMER*INNEN

Sensibilisierung · Sich vor der Abreise über Arbeitsrechte, mögliche Risiken und Beratungsangebote informieren

Verantwortung · Arbeitsort dokumentieren
 – Fotos vom Arbeitsort und Arbeitsumständen
 – GPS-Daten

· Arbeitszeiten selbst dokumentieren mit
 – Arbeitszeitkalender
 – Arbeitszeiterfassungs-App
 – Schriftverkehr mit Arbeitgeber*in / Auftraggeber*in aufbewahren
 (auch Email, Textnachrichten etc.)

Unterstützung · Kolleg*innen über eigene Probleme oder Lösungswege informieren

· Austauschmöglichkeiten über Arbeitsverhältnisse in den sozialen Medien oder anderen Plattformen nutzen

Konsequenzen · Rechtzeitig Beratung in Anspruch nehmen und Beschwerdemechanismen nutzen

· Ansprüche gegen Arbeitgeber*innen durchsetzen

· Sich beim Be- und Entladen mit anderen Paketzusteller*innen oder in den Unterkünften mit Kolleg*innen aus den Schlachtbetrieben vernetzen und zusammenschließen

Das Spektrum der skizzierten Handlungsmöglichkeiten macht deutlich, dass effektive Wege gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit komplex und anspruchsvoll sind. Dies macht es zum einen notwendig, dass die Maßnahmen zwischen den Akteuren so gut wie möglich koordiniert und abgestimmt sind. Zum anderen sollte es eine intensive Zusammenarbeit bei der Umsetzung geben.

Für die Abstimmung und Koordination bietet sich auf Bundesebene die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung“ unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an. Dort wirken alle genannten Akteure mit. Auf Landesebene existieren teilweise ebenfalls Koordinationsmechanismen, die jedoch in ihren Mandaten ausgebaut werden und flächendeckend sein sollten. Dies würde eine wichtige Voraussetzung schaffen, um insbesondere migrantische Arbeitnehmer*innen vor ausbeuterischen oder Zwangssituationen in Deutschland zu schützen.

ANHANG

HINTERGRUNDINFORMATIONEN

A. Gesetzliche Regelungen zu Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel

- a. Strafgesetzbuch § 232 ff.
- b. Aufenthaltsgesetz § 59 (7)
- c. Aufenthaltsgesetz § 25 (4a) & (4b)
- d. Gesetz zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung
- e. Sozialgesetzbuch II & XII
- f. Asylbewerberleistungsgesetz

Siehe unter www.dejure.org

B. Branchenspezifische Gesetze

- a. Paketbotenschutzgesetz 2019
- b. Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft 2017

Siehe unter www.dejure.org

C. Beratungsangebote¹⁹

- a. Beratungsstellendatenbank der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel
www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/beratungsstellen
- b. Fachberatungsstellendatenbank des KOK gegen Menschenhandel
www.kok-gegen-menschenhandel.de/fachberatungsstellensuche
- c. Arbeit und Leben Arbeitsrechtliche Beratungsstellen
<https://www.arbeitundleben.de/beratungsstellen/beratungsstellen>
- d. Faire Mobilität Arbeitsrechtliche Beratungsstellen
<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>
- e. Faire Integration Arbeitsrechtliche Beratungsstellen
<https://www.faire-integration.de/de/topic/11.beratungsstellen.html>

D. Gewerkschaften

- a. Ver.di – Fachbereich Postdienste, Spedition, Logistik
<https://psl.verdi.de/>
- b. NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
<https://www.ngg.net/im-betrieb/branchen/fleisch/>

E. Arbeitgeber*innenverbände

- a. BIEK - Bundesverband Paket und Expresslogistik e. V.
<https://www.biek.de>
- b. Verband der Ernährungswirtschaft e. V.
<https://www.vdew-online.de/>

BETROFFENENRECHTE IN DER ÜBERSICHT

Betroffene von Menschenhandel haben ein Recht auf würdige Behandlung und Ausschöpfung sämtlicher ihnen zustehender Rechte:²⁰

- Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes
- Angemessene und sichere Unterbringung
- Psychologische Unterstützung
- Medizinische Versorgung
- Beratung und Information in einer für die Betroffenen verständlichen Sprache, insbesondere hinsichtlich ihrer Rechte (vgl. § 406i und § 406j StPO)
- Wahrung der Rechte als Verletzte im Strafverfahren
- Anschlussberechtigung als Nebenklägerin/Nebenkläger, § 395 StPO
- Anspruch auf Beistand durch Rechtsanwältin/Rechtsanwalt, § 397a StPO, bzw. § 406f StPO (Verletztenbeistand) bereits im Ermittlungsverfahren
- Anwesenheitsrecht des Verletztenbeistands auch in der polizeilichen Vernehmung
- Gewährung einer verlängerten, mindestens dreimonatigen Ausreisefrist als sog. Bedenk- und Stabilisierungsfrist für ausreisepflichtige Personen nach § 59 Abs. 7 AufenthG
- Gewährung einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen nach § 25 Abs. 4a AufenthG, wenn die Betroffenen die Bereitschaft erklärt haben, in dem Strafverfahren als Zeuge oder Zeugin auszusagen, jede Verbindung zu den Personen, die beschuldigt werden, abgebrochen haben und die Anwesenheit im Bundesgebiet für ein Strafverfahren wegen dieser Tat von der Staatsanwaltschaft oder dem Strafgericht für sachgerecht erachtet wird, weil ohne die Angaben der Betroffenen die Erforschung des Sachverhalts erschwert wäre
- In der Regel Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach Abschluss des Strafverfahrens, wenn humanitäre oder persönliche Gründe oder öffentliche Interessen die weitere Anwesenheit der Ausländerin/des Ausländers im Bundesgebiet erfordern, § 25 Abs. 4a S. 3 AufenthG

PRESSEARTIKEL-ÜBERSICHT

Paketbranche

Drebes, Jan, Kowalewsky, Reinhard, Quadbeck, Eva. RP-Online (7.3.2019) „Zustellungen an der Haustür sollen teurer werden“ https://rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/dienstleister-unter-druck-paketen-droht-preiserhoehung_aid-37274751 (abgerufen am 12.04.2019)

Fränkischer Tag. inFranken.de (6.12.2018) „Rumänische Arbeiter wurden übel abgezockt - und halfen sich selbst“ https://www.infranken.de/regional/artikel_fuer_gemeinden/rumaenische-arbeiter-wurden-uebel-abgezockt-und-halfen-sich-selbst;art154303,3900726 (abgerufen am 15.04.2019)

Gontek, Florian. Spiegel (17.12.2018) „Paketzusteller zur Weihnachtszeit – Ausgeliefert“ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/pakete-in-der-weihnachtszeit-wie-sich-der-kollaps-noch-aufhalten-laesst-a-1243714.html> (abgerufen am 18.04.2019)

Kramer, Bernd. Zeit (20.12.2019) „Paketdienste: Schwere Last, leichter Lohn“ <https://www.zeit.de/arbeit/2018-12/paketdienste-zusteller-kurier-lohn-arbeitsbedingungen/komplettansicht> (abgerufen am 16.04.2019)

Müller, Benedikt. Süddeutsche Zeitung (12.12.2019) „Viele Zusteller arbeiten zu miserablen Löhnen“ <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/paketboten-zusteller-niedriglohn-1.4248719> (abgerufen am 11.04.2019)

Müller, Bernd. Junge Welt (05.03.2019) „Paketzusteller ausgeliefert“ <https://www.jungewelt.de/artikel/350394.paketzusteller-ausgeliefert.html> (abgerufen am 10.04.2019)

Ohne Autor* in. Morgenpost (24.02.2019) „Paketdienste reagieren auf „Mafia“-Vorwürfe des Verdi-Chefs“ <https://www.morgenpost.de/politik/article216510373/Paketdienste-reagieren-auf-Mafia-Vorwuerfe-des-Verdi-Chefs.html> (abgerufen am 10.04.2019)

Schlautmann, Christoph. Handelsblatt (17.02.2019) „Bundesweite Razzia – Jede dritte Zustellfirma verstößt gegen Arbeitsrecht“ <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/paketbranche-bundesweite-razzia-jede-dritte-zustellfirma-verstoest-gegen-arbeitsrecht/23992134.html> (abgerufen am 11.04.2019)

Seelhöfer, Benno. NRZ (15.11.2018) „Dubiose Arbeitsverträge: Obdachlose in Düsseldorf ausgenutzt“ <https://www.nrz.de/staedte/duesseldorf/dubiose-arbeitsvertraege-obdachlose-in-duesseldorf-ausgenutzt-id215805933.html> (abgerufen am 11.04.2019)

Specht, Frank. Handelsblatt (28.02.2019) „Wie die Politik Paketboten vor Ausbeutung schützen will“ <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsrecht-wie-die-politik-paketboten-vor-ausbeutung-schuetzen-will/24047630.html?ticket=ST-385181-XUooAOWUAGillUGEodBr-ap1> (abgerufen am 18.04.2019)

Fleischbranche

Belling, Christian. NOZ (02.06.2018) „Trotz Krankschreibung zur Arbeit? Subunternehmer des Sögeler Schlachthofs in der Kritik“ <https://www.noz.de/lokales/soegeler/artikel/1249020/subunternehmer-des-soegeler-schlachthofs-in-der-kritik-1> (abgerufen am 12.04.2019)

Bornholt, Ove. kreiszeitung.de (25.04.2018) „Kreis soll miese Unterkünfte in Fleischindustrie kontrollieren“ <https://www.kreiszeitung.de/lokales/oldenburg/wildeshausen-ort49926/wildeshausen-kreis-soll-miese-unterkuenfte-fleischindustrie-kontrollieren-9814827.html> (abgerufen am 12.04.2019)

Haverkamp, Christof. Kirche und Leben (03.03.2018) „Pfarrer fordert bessere Arbeitsinspektion in Deutschland“ <https://www.kirche-und-leben.de/artikel/kossen-verschaerfung-von-eu-richtlinie-hilft-arbeitsmigranten-nicht/> (abgerufen am 12.04.2019)

Hollenbach, Michael. Deutschlandfunk (30.04.2018) „Flexibel, arm, ausgebeutet“ http://www.deutschlandfunk.de/tag-der-arbeit-flexibel-arm-ausgebeutet.886.de.html?dram:article_id=416660 (abgerufen am 10.04.2019)

Jensen, Annette. Magazin Mitbestimmung (01.05.2018) „Die Entsendung wird missbraucht, um den Mindestlohn zu umgehen“ <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-die-entsendung-wird-missbraucht-um-den-mindestlohn-zu-umgehen-5901.htm> (abgerufen am 10.04.2019)

John, Dominique, Sepsi, Szabolcs. Faire Mobilität (02.02.2018) „Ausgeschlachtet – Werkvertragsbeschäftigte in der Fleischindustrie“ <https://www.faire-mobilitaet.de/-/MjJ> (abgerufen am 12.04.2019)

Meyer-Schilf, Karolina. TAZ (20.03.2018) „Anwohnerproteste in Niedersachsen - Streit um Unterkünfte für Rumänen“ <http://www.taz.de/!5489543/> (abgerufen am 14.04.2019)

Moormann, Nico. NOZ (06.06.2018) „Gewerkschaft: Sögeler Weg gescheitert“ <https://www.noz.de/lokales/soegel/artikel/1252139/runder-tisch-soll-probleme-bei-weidemark-klaeren> (abgerufen am 12.04.2019)

Ohne Autor*in. SHZ (23.02.2018) „SCHLACHTHOF-KONFERENZ IN BREKLUM: „Nicht immer gesetzestkonform“ <https://www.shz.de/lokales/husumer-nachrichten/nicht-immer-gesetzeskonform-id19162646.html> (abgerufen am 16.04.2019)

Ohne Autor*in. Faire Mobilität (27.03.2018) „Nach wie vor dominiert in der Fleischindustrie die Vergabe von Werkverträgen“ (Interview Piotr Mazurek, Berater Oldenburg) <https://www.faire-mobilitaet.de/-/Mn5> (abgerufen am 13.04.2019)

Ohne Autor*in. NGG (20.04.2018) „Warum das „Gesetz zum Schutz der Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft“ nicht ausreicht“ (Interview mit NGG Referatsleiter Thomas Bernhard) <https://www.ngg.net/index.php?id=1361> (abgerufen am 10.04.2019)

Salzmann, Jeanette. NW (01.06.2018) „5.000 Osteuropäer wohnen in Gütersloh unter widrigen Verhältnissen“ http://www.nw.de/lokal/kreis_guetersloh/guetersloh/22152970_5.000-Osteuropaeer-wohnen-in-Guetersloh-unter-widrigen-Verhaeltnissen.html (abgerufen am 11.04.2019)

ENDNOTEN

- 1 Vollständige Liste der Presse-Artikel siehe S. 35
- 2 Ein besonderes Merkmal bei Drittstaatsangehörigen ist, dass sie durch fehlende Aufenthalts- oder Arbeitsberechtigungen besonders leicht unter Druck zu setzen sind, da sie bei Denunziation selbst kriminalisiert werden und ihnen Abschiebung droht.
- 3 ILO & European Commission „Operational Indicators for Trafficking in Human Beings“ 2009
- 4 Die Indikatorenliste steht zum Download auf www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de bereit.
- 5 Sowohl bei internationalen Bestimmung als auch bei den Indikatoren wird „vulnerability“ mit Hilflosigkeit übersetzt. Wenn man stattdessen von Verletzlichkeit spricht, wird klarer, dass die Personen auf Grund bestimmter Merkmale oder Umstände in einer verletzlich(re)n Position für Ausbeutung sind.
- 6 Name aus datenschutzrechtlichen Gründen geändert.
- 7 <https://www.milanuncios.com/transportistas/trabajo-en-alemania-308428391.htm> (abgerufen am 08.07.2019 und am 21.01.2020)
- 8 https://www.ebay-kleinanzeigen.de/s-transport-logistik-verkehr/neukoelln/c247l3386?origin=DELETED_AD (abgerufen am 12.12.2019)
- 9 <https://www.ebay-kleinanzeigen.de/s-anzeige/kurierfahrer/1301951707-247-3393> (abgerufen am 12.01.2020)
- 10 Siehe Schmeer, Oliver. WAZ (14.05.2019) „Duisburger Task Force räumte bisher 41 Schrottimmobilien“ <https://www.waz.de/staedte/duisburg/duisburger-task-force-raeumte-bisher-41-schrottimmobilien-id217488351.html> (abgerufen am 10.06.2019) oder Ohne Autor* in. Handelsblatt (16.01.2016) „Wer hat Angst vor Ratten?“ <https://www.handelsblatt.com/finanzen/immobilien/leben-in-schrottimmobilien-allein-in-dort-mund-145-problemhaeuser/12838276-3.html> oder (abgerufen am 10.06.2019)
- 11 Siehe unter www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/praxismaterialien
- 12 Youtube-Video „LOCURI DE MUNCA PENTRU FEMEI IN GERMANIA“ von MGM Handel- und Vermittlung GHMB <https://www.youtube.com/watch?v=cWNsYDLadIA> (abgerufen am 10.01.2020)
- 13 Youtube-Video „Ldmis - locuri de munca in strainatate“ <https://www.youtube.com/watch?v=aezRrJwezPI> (abgerufen am 12.01.2019)
- 14 Rome2Rio – Route von Pitești nach Oldenburg. <https://www.rome2rio.com/map/Pitești/Oldenburg> (abgerufen am 10.02.2020)
- 15 Siehe Verseck, Keno. Spiegel (20.06.2019) „Rumäniens einsame Kinder“ <https://www.spiegel.de/politik/ausland/rumaenien-die-einsamen-kinder-rumaenischer-arbeitsmigranten-a-1273465.html> (abgerufen am 08.09.2019)
- 16 Fisser, Dirk (1.03.2019) „Die Schlachterpest: Wie Tuberkulose das Leben eines Arbeiters zerstörte“ NOZ, <https://www.noz.de/deutschland-welt/niedersachsen/artikel/1660530/die-schlachterpest-wie-tuberkulose-das-leben-eines-arbeiters-zerstoerte> (abgerufen am 17.01.2020)
- 17 Hintergrund: Die Decent Work Agenda der ILO – Fundament für soziale Gerechtigkeit: https://www.ilo.org/berlin/arbeitsfelder/kinderarbeit/WCMS_627790/lang--de/index.htm (abgerufen am 17.02.2020)
- 18 Siehe ILO „Fair Recruitment“ <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm> (abgerufen am 10.01.2020)
- 19 Diese Auflistung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zudem gibt es viele zivilgesellschaftliche und kirchliche Initiativen, die zum Beispiel regional die Bedarfe der Arbeitnehmer*innen in der Fleischbranche unterstützen.
- 20 vgl. 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 (19), Amtsblatt der Europäischen Union vom 15.04.2011, S. L 101/4, Europarats-konvention zur Bekämpfung des Menschenhandels (ETS Nr. 197), Warschau, 16. Mai 2005, a. a. O vgl. hierzu Artikel 12 der Europaratskonvention zur Bekämpfung des Menschenhandels (ETS Nr. 197), Warschau, 16. Mai 2005, a. a. O.
- 21 Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria <https://www.knsb-bg.org/index.php/izdrajka-najivota/> (abgerufen am 19.04.2020)

DIE SERVICESTELLE GEGEN ARBEITSAUSBEUTUNG, ZWANGSARBEIT UND MENSCHENHANDEL

Im Jahr 2017 wurde die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel gegründet, um nachhaltige Strukturen zur Prävention, zum Schutz Betroffener und zur effektiven Strafverfolgung der Täter*innen auf- und auszubauen. Sie wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt.

Wir führen für unterschiedliche Organisationen und Berufsgruppen **angepasste Schulungen zur Sensibilisierung** im Umgang mit Fällen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel durch. In diesen Schulungen erarbeiten wir in Gruppenarbeit anhand von Fallbeispielen und Indikatoren die verschiedenen Erscheinungsformen von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld.

Das Online-Fachportal bietet vielseitige **Materialien und Informationen** zu den Themen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel, die in der Praxis eingesetzt werden können. Ein juristisches **Glossar** trägt dazu bei, die Strafverfolgung von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu verbessern. Sie können über eine umfangreiche **Datenbank spezialisierte Beratungsstellen** in Ihrer Umgebung finden. Bitte melden Sie sich bei uns, wenn Sie in diese Datenbank aufgenommen werden möchten.

Die Servicestelle trägt dazu bei, **Kooperationsstrukturen gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel** bundesweit auf- und auszubauen. Eine Bestandsaufnahme zu landesspezifischen Strukturen zum Schutz Betroffener und zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit finden Sie auf unserer Website unter **Bundesland-Übersicht**.

Wenn Sie weitere Fragen bezüglich unseres Schulungsangebots oder unserer Arbeit haben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: info@servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de.

