

Bericht Arbeitsausbeutung

Gliederung

1. Vorwort
2. Ausgangslage
3. Annäherung an eine Definition Arbeitsausbeutung
4. Erkennung von Betroffenen
5. Die Rolle der Arbeitsmarktinspektoren
6. Schutz und Rechte von Betroffenen
7. Betroffene von Ausbeutung ohne Netz
8. Vorschläge und Massnahmen
9. Zusammenfassung und Priorisierung

Anhang

Rechtliche Grundlagen

Fallbeispiele

1. Vorwort

Der wichtigste Schritt, um Arbeitsausbeutung zu bekämpfen, ist die Erkennung von Arbeitsausbeutung. Der zweite Schritt muss dazu führen, die Betroffenen zu schützen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen und/oder Opfer von Menschenhandel in Anspruch zu nehmen.

Um Betroffenen Zugang zu Rechten zu eröffnen, braucht es vor allem einen Fokuswechsel, einen Haltungswechsel gesamtgesellschaftlich:

Arbeiten ist grundsätzlich kein krimineller Akt!

Arbeiten ist eine Grundlage, um sich das Leben zu sichern und um sich vor einer Bettelexistenz zu schützen. Sie dient der Existenzsicherung. Es ist wichtig, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund als Menschen zu würdigen, die ein Verantwortungsgefühl gegenüber der Gesellschaft haben und nicht einfach Glücksritzerinnen, die sich selbst bereichern wollen ohne Rücksicht auf Andere. Menschen, die der Armut in der Heimat entrinnen wollen und in der Schweiz Arbeit finden, sind keine Verbrecherinnen.

Die Zulassungsbedingungen der Schweiz schliessen alle Menschen ausserhalb der EU/EFTA aus. Wenn unsere Gesellschaft den Blick nur auf den Konflikt der Betroffenen mit den schweizerischen Zulassungsbedingungen richtet, dann werden unwürdige Verhältnisse nicht aufgedeckt, die Opfer nicht geschützt und die Ausbeuter nicht verfolgt. Wenn wir Arbeitnehmer wirklich schützen und ihnen Zugang zu ihren Rechten eröffnen wollen, dann müssen wir auf die Arbeitsbedingungen fokussieren. In der globalen Wirtschaft werden illegalisierte MigrantInnen immer „attraktiver“ für Ausbeutung, wenn ihr Status so bleibt – illegal! Die Situation der Illegalität und Benachteiligung macht Migrantinnen anfällig für ausbeuterische und zwangsbestimmte Arbeitsverhältnisse. Hier besteht die Gefahr für ausbeuterische Sklavenverhältnisse.

Immer strengere Einwanderungs- und Grenzkontrollen, sowie die Verweigerung von Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen drängen Migrantinnen in illegalisierte Verhältnisse, die von Zwang und Ausbeutung geprägt sind. Wenn das Recht auf Bewegungsfreiheit, Selbstbestimmung und Entwicklung beschnitten wird, profitiert das Menschenhandelsgeschäft.

2. Ausgangslage

Umfrage unter den KOGE Mitglieder zum Thema Arbeitsausbeutung. Von 16 versandten Fragebogen wurden 8 retourniert. Davon hatten 4 keine Kenntnis von Fällen oder mochten nicht antworten. 4 hatten Kenntnis von Fällen. Aus ihren Rückmeldungen ergaben sich folgende Erkenntnisse:

Anzahl der betroffenen Personen:	105
Davon bis 20 Jahre alt	12
Aufenthaltsbewilligung ja	19
Aufenthaltsbewilligung nein	86
Fälle, in denen Verfahren eingeleitet wurden	62 (Strafanzeigen)
Mit welchem Resultat	Verurteilung im Strafmandatsverfahren
Verfahren hängig in wieviel Fällen	12
Verfahren abgeschlossen mit folgenden Urteil	Nicht bekannt

Nationalitäten der Opfer:	Schweiz Thailand Brasilien Kosovo Philippinen Türkei China Indien Russland Afrika generell
Nationalitäten der Täter:	Schweizer und analog zur Opferliste
Branchen der Ausbeutung	Gastgewerbe Baugewerbe Baunebengewerbe Privathaushalt Landwirtschaft Produktion Sexarbeit

Die Umfrage zeigt, dass Arbeitsausbeutung eine Tatsache ist. Die Kenntnisse über Arbeitsausbeutung und über konkrete Fälle sind jedoch gering. Nur ein Viertel der angesprochenen Personen und Stellen beteiligte sich an der Umfrage. Die meisten Opfer besitzen keine Aufenthaltsbewilligung und sind über 20 Jahre alt. Opfer und Täter haben vielfach die gleiche Nationalität. Es gibt keine Erkenntnisse darüber, gegen wen die Strafanzeigen erfolgten (Opfer oder Täter, Arbeitnehmer oder Arbeitgeber).

3. Annäherung an eine Definition von Arbeitsausbeutung

Weder in der Schweiz noch auf internationaler oder europäischer Ebene existiert eine allgemein anerkannte Definition von Ausbeutung der Arbeitskraft. Die Arbeitsgruppe hat daher beschlossen, sich einer Definition anzunähern, indem sie zum einen die rechtlichen Grundlagen zusammenträgt, zum anderen die praktischen Erfahrungen mit Fällen von Arbeitsausbeutung auswertet.

a. Bestehende rechtliche Grundlagen¹

Ausgangspunkt für die Annäherung an eine Definition der Ausbeutung der Arbeitskraft sind die internationale Definition von Menschenhandel in Art. 3 des Zusatzprotokolls 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 (SR 0.311.542) und Art. 182 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0).

¹ Siehe weitere grundlegende Bestimmungen im Bereich Menschenhandel, Täterverfolgung und Opferschutz im Anhang

Die Definition von Menschenhandel lautet:

Im Sinne dieses Protokolls:

a.) bezeichnet der Ausdruck «Menschenhandel» die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen durch die Androhung oder Anwendung von Gewalt oder anderen 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 sklavereiähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder die Entnahme von Organen;

Art. 182 Abs. 1 StGB lautet:

Wer als Anbieter, Vermittler oder Abnehmer mit einem Menschen Handel treibt zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung, der Ausbeutung seiner Arbeitskraft oder zwecks Entnahme eines Körperorgans, wird mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bestraft. Das Anwerben eines Menschen zu diesen Zwecken ist dem Handel gleichgestellt.

Weder die Strafbestimmung, noch die Definition von Menschenhandel im Zusatzprotokoll bestimmen genau, was unter Ausbeutung der Arbeitskraft zu verstehen ist. Stattdessen werden im Palermo Protokoll als Mindestformen von Ausbeutung u.a. „Zwangsarbeit oder Zwangsdienstbarkeit, Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, Leibeigenschaft“ genannt.

Die Zwangsarbeit wird in dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit von 28. Juni 1930 (SR 0.822.713.9), von der Schweiz ratifiziert 1940 und 1941 in Kraft getreten, wie folgt definiert:

Art. 2

1. 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.

Dieser Absatz des Übereinkommens enthält die drei Kriterien für Zwangssituationen der oder des Arbeitnehmenden:

- Es muss eine *Arbeits- oder Dienstleistung* vorliegen und weder eine in Art. 2, Abs. 2² dieses Artikels aufgezählte zulässige Pflicht der Bürgerinnen oder Bürger gegenüber dem Staats- oder Gemeinwesen noch eine angeordnete Arbeit aufgrund einer Verurteilung.

² Wie z.B. Militärdienstpflicht oder Arbeitsverpflichtungen in Gefängnissen

- Wird irgendeine Sanktion im Zusammenhang mit der Arbeits- oder Dienstleistung angedroht so liegt eine Zwangs- oder Pflichtarbeit vor. Riskiert also die betroffene Person den Verlust von Rechten oder rechtmässigen Privilegien aus dem Arbeitsverhältnis, so ist von einer Zwangssituation auszugehen. In der Regel ist die Zwangsarbeit mit schlechten Arbeitsbedingungen verbunden (siehe Kapitel 4, Abs. b))
- Die Arbeits- oder Dienstleistung muss *freiwillig* geschehen, damit keine Zwangs- oder Pflichtarbeit vorliegt. Ist es der betroffenen Person also nicht möglich, aus freiem Entschluss aus der Situation zu entfliehen, so wird die Arbeitsleistung unfreiwillig erbracht.

Im Sinne einer Annäherung an eine Definition ist demnach unter Ausbeutung der Arbeitskraft ein Arbeitsverhältnis zu verstehen, bei dem der Arbeitgeber einseitig die Arbeitsbedingungen, wie sie u.a. im Schweizerischen Arbeitsrecht, in GAV und NAV festgehalten sind, in unrechtmässiger Weise zum Nachteil einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers verändert und bei dem die Arbeit unfreiwillig verrichtet wird.

Das Vorliegen einer unfreiwilligen Situation/Zwangssituation ist umso wahrscheinlicher, je mehr die Dispositionen des Arbeitgebers darauf abzielen, den Willen der betroffenen Person zu beeinflussen, um am Ort der Arbeitsleistung unter schlechten Arbeitsbedingungen zu verbleiben. Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zwar schlechte Arbeitsbedingungen, aber trotzdem die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu beenden ohne ernstzunehmende Repressalien gegen sich oder gegen die Angehörigen als Konsequenz befürchten zu müssen, spricht dies gegen das Vorliegen eines Ausbeutungsverhältnisses.

Wird das Opfer mit falschen Versprechen in ein anderes Land gelockt und die Abreise zum Zweck der Arbeitsaufnahme erfolgt freiwillig, so bedeutet dies nicht, dass Zwangsarbeit ausgeschlossen ist. Massgebend ist die Situation zum Zeitpunkt der Arbeitsverrichtung im Zielland. Erst wenn am Ort der Ausbeutung die Arbeit tatsächlich unfreiwillig verrichtet wird, liegt Zwangsarbeit vor.

Laut Bundesgerichtspraxis ist die Einwilligung des Opfers unerheblich, wenn die wirtschaftliche Notlage im Ursprungsland von den Tätern ausgenutzt wird³. Dieser Grundsatz muss für alle Ausbeutungsformen im Zusammenhang mit Menschenhandel gelten. Wenn also bei vermuteter Ausbeutung das Opfer angibt, mit der Arbeit einverstanden zu sein, so sind die individuellen Lebensverhältnisse im Heimatland abzuklären. Eine Ausnutzung der Notlage und damit Ausbeutung ist umso eher anzunehmen, je unzumutbarer die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse am Herkunftsort des Opfers sind und dieses deswegen bereit ist, irgendeine Arbeit zu verrichten.

Wegen der besonderen Verletzlichkeit von Minderjährigen liegt Menschenhandel und Ausbeutung auch dann vor, wenn keine Zwangsmittel zur Ausübung der Herrschaft über Minderjährige eingesetzt werden. Minderjährige können aufgrund der noch fehlenden Handlungsfähigkeit keine rechtsgültige Zustimmung abgeben. In der Praxis ist vom Handel mit einem Kind und der Ausbeutung seiner Arbeitskraft auszugehen, wenn es in fremde Obhut gegeben wird und es Leistungen zu erbringen hat, die nicht dem Kindeswohl entsprechen. Als Kind gilt jede Person, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

b. Praktische Erfahrungen und Erkenntnisse über die Merkmale von Arbeitsausbeutung

Solange eine umfassende Definition fehlt und es auch keine Rechtssprechungspraxis gibt, ist es sinnvoll, sich dem Phänomen der Arbeitsausbeutung mithilfe von Erkenntnissen aus der jahrelangen praktischen Beratungs- und Fallarbeit der FIZ mit in der Schweiz ausgebeuteten Menschen anzunähern.

³ BGE 128 IV 117

Anhand der Beratungspraxis der FIZ kristallisieren sich fünf Merkmale bezüglich Menschenhandel zwecks Ausbeutung der Arbeitskraft heraus.

Die Merkmale sind nicht kumulativ zu verstehen, das heisst sie müssen nicht alle erfüllt sein, um Menschenhandel zwecks Ausbeutung der Arbeitskraft festzustellen. Aber eine Konzentration verschiedener Indikatoren weist in der Regel auf Menschenhandel zwecks Arbeitsausbeutung hin.

Die Merkmale von Arbeitsausbeutung

- die Arbeitsbedingungen
- die Lebens- und Wohnbedingungen
- die Zwangslage
- die Zwangslage verstärkende Faktoren (Vulnerabilität)
- die Rekrutierung bzw. der Weg in die Ausbeutung

Zu den Arbeitsbedingungen

Das Hauptaugenmerk muss den Bedingungen gelten, unter denen die Menschen arbeiten. Sie stehen in der Regel im auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsstandards und Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer, die im Aufenthaltsland die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben. Die Abgrenzung von einer Verletzung des Arbeitsrechts zu Ausbeutung und Zwangsarbeit kann nicht eindeutig gezogen werden. Man könnte auch von einem „Kontinuum der Ausbeutung“⁴ sprechen, denn oft ist nicht eindeutig, an welchem Punkt, wo genau die „Verletzung des Arbeitsrechts“ zur „Arbeitsausbeutung“ und „Zwangsarbeit“ wird. Jeder Fall muss individuell angeschaut werden.

Voraussetzung für die Erkennung von ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ist es, dass die schweizerischen Standards (und nicht die Arbeitsstandards im Herkunftsland der Betroffenen) als Vergleichsgrösse herangezogen werden.

Schweizerische Standards werden u.a. im Schweizerischen Arbeitsgesetz, in den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit aber auch in den GAV, NAV und in den Empfehlungen der Gewerkschaften, im StGB, in der Rechtsprechung und in den Auflagen des EDA für diplomatisches Haushaltspersonal genannt.

Ausbeuterische Arbeitsbedingungen können sich wie folgt zeigen:

- Vorenthalten des Arbeitslohns
- Geringer Lohn
- Überzogene Lohnkürzungen
- Lange Arbeitszeiten bis zu ständiges zur Verfügung stehen
- Gefährdende Arbeitsbedingungen, keine Schutzmassnahmen
- Einschränkung der Bewegungsfreiheit und Zurückhalten am Arbeitsplatz oder in einem eingegrenzten Bereich

Zu den Lebens- und Wohnbedingungen

In den meisten bisherigen Fällen sind die Arbeitgeber auch diejenigen, die den Betroffenen Unterkunft und Verpflegung geben. Die Betroffenen stehen oft in einer Mehrfachabhängigkeit vom Arbeitgeber.

⁴ S. Skrivankova, Klara, 2010

In den bisherigen FIZ Fällen wiesen z.B. folgende Merkmale auf schlechte bis unwürdige Lebensbedingungen hin:

- Keine private Rückzugsmöglichkeit
- Schlafen am Arbeitsort (z.B. in der Küche, auf der Baustelle)
- Überfüllte Gemeinschaftsunterkünfte
- Kontrollierte Unterkünfte
- Mangelnde hygienische Infrastruktur
- Reduzierte Nahrung
- Reduzierter, kontrollierter Zugang zu medizinischer Versorgung

Zur Zwangslage

Die Zwangslage setzt mindestens eine Person voraus, der die Betroffenen in eine Drucksituation führt bzw. in einer Drucksituation hält. Das können z.B. Rekrutierer, Transporteure, Arbeitgeber, Zuhälter, Ehepartner, Lover boys sein.

Merkmale der Zwangslage sind beispielsweise:

- (angeblich hohe) Verschuldung, die dem Arbeitgeber oder anderen Beteiligten zurückgezahlt werden müssen (Schuldknechtschaft)
- Psychische, physische und sexuelle Gewalt
- Androhung, die Polizei über den illegalisierten Aufenthaltsstatus oder fehlende Arbeitsbewilligung zu informieren
- Wegnahme von Reisepapieren und Dokumenten
- Drohungen gegen die Betroffenen und ihre Familien

Die Zwangslage der Betroffenen kann je nach individuellem Kontext noch verstärkt werden, indem bestimmte Merkmale in Bezug auf die betroffene Person und deren Situation ihre Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit einschränken. Zu diesen „verstärkenden“ Attributen einer Zwangslage gehören beispielsweise

- Hilflosigkeit aufgrund von Minderjährigkeit oder körperlicher oder geistiger Behinderung
- Prekärer Aufenthaltsstatus (z.B. Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis ist an einen einzigen Arbeitgeber gebunden)
- Keine oder mangelnde Sprachkenntnisse der Betroffenen
- Orientierungslosigkeit z.B. in Bezug auf den Aufenthaltsort
- Unkenntnis der Rechte als Arbeitnehmer im Zielland
- Isolation bzw. kein soziales Netz
- Schlechter Ausbildungsstand, Analphabetismus. Verwahrlosung in der Jugend
- Misstrauen gegenüber Behörden
- Finanzielle Verantwortung für Kinder und weitere Familienmitglieder
- Stark reduzierte „bargaining power“

Zur Rekrutierung und Weg in die Ausbeutung

In der Schweiz sind die bisher identifizierten Opfer von Menschenhandel alle Migrantinnen gewesen. Aber Schweizerinnen und Schweizer können Opfer von Menschenhandel werden. Wichtig ist festzuhalten, dass nicht jeder Migrant, jede Migrantin in ausbeuterischer Arbeit endet.

Zur Abklärung, ob Menschenhandel zwecks Ausbeutung der Arbeitskraft vorliegt, sollten folgende Hinweise genauer beachtet werden. Sie stellen jedoch keine zwingenden Elemente von Arbeitsausbeutung dar.

Migration

Welchen Weg hat die Person vor der Ausbeutung geografisch zurückgelegt? Unter welchen Bedingungen erfolgte die Migration. Ist die Migration mit falschen Versprechungen, Täuschung oder Betrug einhergegangen mit dem Zweck der Ausbeutung, ist Menschenhandel gegeben.

Art der Rekrutierung

Die Betroffenen wurden mit falschen Versprechungen über die Arbeit und/oder die Arbeitsbedingungen getäuscht. Oder es gibt Hinweise auf Betrug z.B. zwei Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Bedingungen. Oder grössere Vermittlungssummen mussten gezahlt werden.

Beteiligte/Profiteure

Es gibt Drittpersonen, die von der Ausbeutung der Arbeitskraft profitieren: z.B. Arbeitgeber, Kunden, Zuhälter, Vermittler, Zimmervermieter, etc.

Jeder Fall muss individuell angeschaut werden und die einzelnen Elemente individuell gewichtet werden. Das entscheidende Merkmal für die Feststellung des Menschenhandels ist sein auf die "Ausbeutung" der Menschen gerichteter "Zweck".⁵

Weitere Formen von Menschenhandel zwecks Ausbeutung der Arbeitskraft sind, die speziell angeschaut werden müssen:

- Bettelei, Musizieren
- Zwang zur Begehung einer Straftat (z.B. Einbruch, Betrug, Drogenverkauf)

Zusammenfassung

Arbeitsausbeutung ist bisher nicht eindeutig definiert.

Wichtig für die Erkennung von Arbeitsausbeutung ist der Blick auf die Arbeitsbedingungen und die Zwangsmittel, die angewendet werden, um einen Menschen in der Ausbeutung zu behalten.

In der Regel stehen die Arbeitsbedingungen im eklatanten Missverhältnis zu den schweizerischen Arbeitsstandards.

Jeder Fall muss individuell angeschaut werden und die einzelnen Elemente wie Arbeitsbedingungen, Wohnbedingungen, Zwangsmittel, Vulnerabilität, Weg in die Ausbeutung individuell gewichtet werden.

Auch Menschen, die die Arbeit scheinbar freiwillig verrichten, können von Arbeitsausbeutung betroffen sein.

4. Erkennung von Betroffenen von Arbeitsausbeutung

Betroffene von Arbeitsausbeutung geben sich in der Regel nicht als solche zu erkennen. Es braucht den geschulten Blick von Dritten. Das können Personen sein, die über den Arbeitskontext oder durch eine behördliche Kontrolltätigkeit mit Betroffenen in Kontakt kommen. Das können z.B. eine polizeiliche Kontrolle, eine Fahrausweiskontrolle, eine Arbeitsinspektorenkontrolle sein. Auch gewerkschaftliche Beratungsangebote, niederschwellige Sans Papier Stellen und weitere Anlaufstellen können auf Opfer von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung treffen. Eine wichtige Rolle in der Erkennung von Betroffenen spielt auch das private Umfeld z.B. Nachbarn und Bekannte.

⁵

Die Schnittstellen und Möglichkeiten, Ausbeutung zu erkennen, hängen teilweise von der Branche ab. Ein Handwerker auf einer Baustelle oder eine Servicekraft in einem Restaurant werden wahrscheinlich eher durch einen (geschulten) Inspektor der Arbeitsmarktkontrollbehörde oder von der Gesundheitsbehörde als Betroffene von Ausbeutung entdeckt. Dagegen fällt die Ausbeutung einer live-in Hausangestellten in einem privaten Haushalt möglicherweise den Nachbarn oder dem Seelsorger einer fremdsprachigen Mission auf.

Es ist eher selten, dass sich die Arbeitsausbeutung in einem Ausmass und in einer Klarheit präsentiert, die auf den ersten Blick unmissverständlich ist. In der Regel sind die Hinweise klein und man muss wie bei der sexuellen Ausbeutung die Ausbeutungsgeschichte wie ein Puzzle zusammensetzen. Wie ist die Person in die Arbeitssituation gelangt? Wie sind die Arbeitsbedingungen? Welche Elemente charakterisieren die Zwangslage der Betroffenen und wer hat welche Rolle in der Ausbeutung (Arbeitgeber, Agenturen, Unterkunftgeber, sonstige Profiteure)?

Zentral sind die Berichte der Betroffenen selbst. Ein kurzer Gesprächswechsel und die Kontrolle der Ausweise sind nicht zielführend. Bedenklich ist auch die Zuhilfenahme einer ebenfalls vor Ort anwesenden Person als Übersetzer, ohne dass dessen Rolle in der Ausbeutung geklärt ist. Man muss sich Zeit nehmen, das Gespräch mit mutmasslichen Betroffenen zu führen, am besten nicht am Arbeitsplatz, sondern an einem anderen Ort und in der Muttersprache. Bei Hinweisen auf Ausbeutung und/oder Menschenhandel müssen spezialisierte Beratungs- und Interventionsstellen hinzugezogen werden. Sie bieten nicht nur Zugang zu Hilfe, sondern übernehmen auch die definitive Abklärung, welches Delikt vorliegt (Menschenhandel, Nötigung, Verstoss gegen das Arbeitsrecht etc.). Wichtig ist, dass die Betroffenen über ihre Rechte informiert werden und dass man ihnen Unterstützung bei der Einforderung ihrer Rechte zur Seite stellt.

Im Erkennungsprozedere ist es hilfreich, sich auf drei Elemente zu konzentrieren:

1. die Arbeitsbedingungen
2. die Zwangslage
3. die Rekrutierung bzw. der Weg in die Ausbeutung

Siehe auch Kapitel 4

5. Die Rolle der Arbeitsmarktkontrollbehörden

Die jüngsten Medienberichte über krasse Fälle von Arbeitsausbeutung in der Schweiz, z.B. auf verschiedenen Baustellen, zeigen, unter welchen menschenunwürdigen Bedingungen Menschen in der Schweiz arbeiten und wie wichtig es ist, den Betroffenen Zugang zu Unterstützung und Zugang zu ihren Rechten zu geben.

Arbeitsmarktkontrollbehörden nehmen in der Erkennung von Ausbeutungsverhältnissen eine wichtige Rolle ein. Denn sie haben zu den meisten der in Kapitel 2 genannten Branchen (Baugewerbe, Baunebengewerbe, Gastgewerbe, Cabarets, Bordelle, bei Hinweisen auch in Privathaushalten) uneingeschränkten Zugang und kommen mit Betroffenen in Kontakt. Sie können so auch für die ausgebeuteten Menschen zu wichtigen Vermittlern für Unterstützung und Zugang zu Rechten werden.

Der Kernauftrag des Vereins Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE) besteht in erster Linie darin, die Einhaltung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU zu kontrollieren und Schwarzarbeit zu bekämpfen. Da dabei grundsätzlich nur Meldungen überprüft werden, ist die Wahrscheinlichkeit von Zufallsfunden relativ gering. Die Inspektorinnen sind grundsätzlich in allen Branchen tätig, haben aber bisher weder in der Landwirtschaft noch in der Erotikbranche Kontrollen durchgeführt, dafür andere Organe zuständig waren. Die Arbeitsmarktinspektoren der Berner AMKBE haben seit 2008 noch keine „krassen Fälle von Ausbeutung von Arbeitskräften“ festgestellt. Jedoch wurden Fälle von Unterschreitung des Mindestlohns festgestellt und dem beco oder der Paritätischen Kommission gemeldet.

Im AMKBE gibt es zurzeit keine Kriterienliste, die für die Erkennung von Arbeitsausbeutung Unterstützung bietet. Die Inspektoren werden lediglich zu den gesetzlichen Bestimmungen weitergebildet, insbesondere Art. 18 bis 29 des Ausländergesetzes, Art. 66ff und 29ff des Arbeitsgesetzes und Art. 182 des Strafgesetzbuches.

Zusammenfassung

Die Berner Arbeitsmarktinspektoren sind wichtige potenzielle Akteure und Kooperationspartner in der Erkennung von Betroffenen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel.

Sie haben zurzeit keine Arbeitsinstrumente, die ihnen die Erkennungsarbeit erleichtert noch eine festgelegte Vorgehensweise bei Verdachtsfällen mit dem Ziel die Täter zur Rechenschaft zu ziehen und die Betroffenen zu schützen.

6. Schutz und Rechte für Betroffene

Opfer von Menschenhandel sind Opfer einer Straftat. Wurden sie in ihrer körperlichen, psychischen oder sexuellen Integrität beeinträchtigt, haben sie Anspruch auf Leistungen des Schweizer Opferhilfegesetzes. Die Leistungen der staatlichen Opferhilfe stehen ihnen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus oder ihrer Arbeitsbewilligung und unabhängig von ihrer Nationalität zu.

Zur gesetzlichen Opferhilfe gehören Soforthilfe und längerfristige Hilfe in Form von finanzieller Unterstützung, psycho-sozialer Beratung, Therapie, rechtliche und medizinische Hilfe. Die Betroffenen haben Schutz und Rechte im Strafverfahren und sie haben Anspruch auf Entschädigung und Genugtuung. Desweiteren haben Opfer von Menschenhandel gemäss Ausländergesetz verschiedene Schutzrechte. So dürfen sie eine Bedenkzeit von mindestens 30 Tagen in Anspruch nehmen und erhalten eine Kurzaufenthaltsbewilligung, wenn sie bereit sind, mit den Behörden zusammenzuarbeiten. Auch können sie bei ihrer Rückkehr in die Heimat mittels verschiedener Leistungen des Bundesrückkehrhilfeprojekts unterstützt werden z.B. mit finanzieller Soforthilfe oder längerfristiger Unterstützung bei der Reintegration.

Bisher haben überwiegend sexuell ausgebeutete Opfer von Menschenhandel Leistungen und Rechte nach dem Opferhilfegesetz in Anspruch genommen. Das Opferhilfegesetz, die Aufenthaltsbestimmungen im Ausländergesetz und die staatliche Rückkehrhilfe können ebenso auch von Betroffenen von Menschenhandel zwecks Arbeitsausbeutung in Anspruch genommen werden. In der Regel sind die Betroffenen Opfer von schwerer Drohung und Nötigung, Freiheitsberaubung und Körperverletzung und oftmals auch von sexueller Nötigung im Zusammenhang mit der Ausbeutung ihrer Arbeitskraft geworden. Nur wenigen gelingt es überhaupt, auf ihre Ausbeutung aufmerksam zu machen geschweige denn Hilfe in Anspruch zu nehmen.

7. Betroffene von Ausbeutung ohne Netz

Eine grosse Lücke entsteht für solche illegalisiert anwesenden Betroffene von Ausbeutung der Arbeitskraft, die keine Rechte und keine Unterstützung gemäss dem Opferhilfegesetz in Anspruch nehmen können. Das kann der Fall sein, wenn keine Straftat vorliegt und keine Opfereigenschaft nach dem OHG begründet wird. Wird zudem kein Menschenhandel festgestellt, können die Betroffenen auch die Aufenthaltsmöglichkeiten für Opfer von Menschenhandel gemäss AuG nicht in Anspruch nehmen.

Gleichwohl brauchen Betroffene Unterstützung und Beratung und ggfs. einen verlängerten Aufenthalt, z.B. um eine Lohnentschädigung einzufordern. Deswegen sollte auch für diese Gruppe ein Unterstützungs- und Massnahmenplan entwickelt werden.

8. Vorschläge und Massnahmen

Grundsätzlich sollen bei allen Massnahmen die Menschenrechte der Betroffenen an erster Stelle stehen.

Massnahmen der Prävention:

1. Verbessertes Zugang von MigrantInnen zu gesicherten Informationen über Migration und (Arbeits-) Rechte. Dieses Recht auf Information muss sowohl im Herkunftsland als auch im Zielland garantiert sein.
2. Gezielt informieren über Rechte und Unterstützungsangebote, wo sich vulnerable Gruppen aufhalten, je nach Branche ist dies unterschiedlich (niederschwellige Anlaufstellen von NGOs, sonstige Treffpunkte, Gottesdienste, Coiffeur)
3. Unterstützung von NGOs, die den Aufbau von Selbsthilfegruppen für von Ausbeutung gefährdete Berufsgruppen fördern z.B. für Hausangestellte oder direkte Unterstützung für Selbsthilfegruppen
4. Gewerkschaften sollen ihre Aufnahmekriterien dahingehend verändern, dass auch Personen (-gruppen) Zugang zu Gewerkschaften bekommen, die bisher ausgeschlossen waren (z.B. weil sie nicht formell arbeiten).

Vernetzung

1. Eine breitere Vernetzung im Bereich Unterstützung für Betroffenen, mit anderen relevanten AkteurInnen. Ausbau der Zusammenarbeit mit MigrantInnen-Verbänden, vor allem in Bezug auf Stärkung von Rechten von Migrantinnen (Prävention) und Erkennung von Betroffenen?

Intervention

1. Der Kooperationsleitfaden des KOGE Menschenhandel soll auf die spezielle Zielgruppe der Opfer von Menschenhandel zwecks Arbeitsausbeutung erweitert werden.
2. Weiterentwicklung von Kriterien-Katalogen für die Identifizierung der Opfer von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung - in enger Zusammenarbeit mit FIZ, Beratungsstelle für Sans-Papier, Gewerkschaften und anderen Migrationsstellen, Zusammenstellung von Fallbeispielen aus der Praxis.
3. Sensibilisierung und Weiterbildung von key players in der Erkennung von Betroffenen von Arbeitsausbeutung (Polizisten, Arbeitsmarktspektoren, Migrantinnenorganisationen, Gewerkschaften) und Sensibilisierung für die Rechte von Betroffenen. Ziel: Paradigmenwechsel
4. Zusammenstellung eines nationalen ExpertInnen-Pools, dessen Mitglieder für Sensibilisierungsveranstaltungen auf kantonaler und nationaler Ebene angefordert werden können.
5. Einrichtung eines speziellen kantonalen Fonds zur Finanzierung von Projekten zur Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft sowie zur Unterstützung von Betroffenen, die nicht staatliche Hilfe in Anspruch nehmen dürfen.
6. Betroffene von Arbeitsausbeutung, die zurück in ihre Heimat wollen, sollten Reintegrations-Programme besuchen können, die von staatlichen Behörden, internationalen Organisationen und NGOs durchgeführt werden.
7. Beweislastumkehr im Zivilverfahren: Nicht die Betroffene, sondern z.B. ihr/e ArbeitgeberIn soll seine/ihre "Unschuld" beweisen müssen.
8. Die gerichtliche Geltendmachung von Entschädigungs- und Lohnansprüchen soll von den Betroffenen mit der Unterstützung von Fachberatungsstellen gegen Menschenhandel, spezialisierten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, Migrations- und NGOs sowie Gewerkschaften, wahrgenommen werden. Die Betroffenen sollten auch von den Behörden dazu motiviert werden.
9. Es sollte eine Möglichkeit geben, aussergerichtlich mit Arbeitgebern über nicht gezahlte oder zu gering gezahlte Löhne zu verhandeln.

10. Finanzielle Rechtshilfe für die Klärung grundsätzlicher Rechtsfragen im Vorfeld der Geltendmachung von Lohn und Entschädigung zur Verfügung stellen.
11. Betroffene sollen ein Recht auf Entschädigung, Schmerzensgeld und vorenthaltenen Lohn haben. Der Staat soll das zugesprochene Geld zunächst vorfinanzieren und dann von den TäterInnen zurück verlangen.
12. Illegalisierte Betroffene von Arbeitsausbeutung und Verstössen gegen ihre Rechte als Arbeitnehmer sollen eine Aufenthaltsmöglichkeit erhalten, um ihre Rechte auf Lohn und Entschädigung und Genugtuung einfordern zu können. (und Schutz!)
13. Keine Strafverfolgung von Betroffenen von Arbeitsausbeutung weil sie gegen das Ausländerrecht verstossen haben. Sie sollen nicht als Täter kriminalisiert werden.
14. Aufenthaltsbewilligungen für Migrantinnen in stark nachgefragten Bereichen

9. Zusammenfassung und Priorisierung

Folgende Vorschläge und Massnahmen sind Prioritär zu betrachten und für jede Massnahme ist ein Umsetzungsplan zu entwickeln:

Vorschlag: Massnahme 1

u.a. Schnittstellen zugunsten Schutz und Rechte der Betroffenen von Arbeitsausbeutung klären und verbessern

Die Behörden, die FIZ, cfd, die sans papier Anlaufstelle, Gewerkschaften erarbeiten einen Ablaufplan, der sicherstellt, dass Betroffene von Arbeitsausbeutung noch vor Ort über ihre Rechte informiert werden sowie sofortige sowie längerfristige Unterstützung erhalten. Insbesondere die Schnittstellen zur vom Kanton mandatierten Fachstelle FIZ und andere, zu Sanspapierstellen und gewerkschaftliche Unterstützung soll geklärt werden.

Vorschlag Massnahme 2

Verstärkter Einbezug und Zusammenarbeit mit dem AMKBE

Es wird eine konstruktive Zusammenarbeit mit dem Verein und dem KOGE Menschenhandel aufgebaut. Sinnvoll wäre es, das KOGE mit einem Vertreter des AMKBE zu ergänzen. Ziel ist es, den AMKBE darin zu unterstützen, InspektorInnen in Bezug auf die Erkennung von Arbeitsausbeutung auszubilden und zu schulen sowie eine Vorgehensweise zu entwickeln, wie bei Verdachtsfällen angemessen reagiert werden kann.

Vorschlag Massnahme 3

Ergänzung des Kooperationsleitfadens KOGE Menschenhandel

Die Erkenntnisse über Schnittstellen, Kooperationspartner und Abläufe werden in den bestehenden KOGE Kooperationsleitfaden integriert, um die notwendigen Interventionen bei Fällen von Menschenhandel zwecks Ausbeutung der Arbeitskraft im Baugewerbe, Gastronomie und Privathaushalt etc. zu systematisieren.

ANHANG

Fallbeispiele

Weitere Bestimmungen und gesetzliche Grundlagen, die für das Thema „Arbeitsausbeutung“ relevant sind

ANHANG

Fallbeispiel 1: Ausbeutung im Privathaushalt

Frau A. ist schätzungsweise 25 Jahre alt, kommt aus Nordbrasilien und ist seit 8 Monaten in der Umgebung von Bern in der Schweiz. Sie war von ihrer Tante zweiten Grades angefragt, ob sie nicht bereit als Au-pair-Mädchen in die Schweiz kommen wolle. Die „Tante“ hat ihr noch gesagt, dass sie noch Zeit hätte, um die Sprache zu lernen und später eine Berufsausbildung zu machen, alles wäre möglich. Aber Frau A. sagt, dass sie am meisten durch den Lohn angelockt wurde, den ihr die Tante versprochen hatte, und durch die Rahmenbedingungen für die Arbeit. Sie hatte schon als Dienstmädchen in Brasilien gearbeitet, das wäre kein Problem. Die Tante hatte ihr Essen und ein Zimmer versprochen. Sie würde auch die Krankenkasse organisieren und sie könnte hier etwas Besseres aus ihrem Leben machen. Und sie würde den Au-pair-Job für die Tante bei ihr zu Hause machen. Sie hatte überhaupt keine Zweifel und prompt zugesagt.

Das Flugticket wie auch den Pass hatte die Tante organisiert.

Sie kam in die Schweiz und die erste Woche war etwas komisch, aber sie hat gedacht, es liege an der hiesigen „Kultur“. Dann wurde es immer komischer, sie sollte den ganzen Haushalt erledigen, plus Autowaschen, Kinder hüten, zwei mal pro Tag kochen und die Menus sollten gut sein, sonst schrie sie die Tante an und warf das Essen auf den Boden. Sie strich immer mit den Fingern über die Möbel, um zu sehen, ob sie richtig geputzt hatte, bügeln musste sie perfekt. Sie hat gesagt, die Tante war schlimmer als ihre Madame in Brasilien.

Von Sprachschule wollte die Tante nichts mehr wissen. Frau A. wäre zu dumm dafür, sie müsse froh sein, dass sie die Tante noch bei ihr behalte. Sie hatte nicht einen Tag für sich, sie hat von morgens bis abends gearbeitet. Wenn die Kleinkinder in der Nacht aufwachten, sei es ihre Schuld, sie solle besser schauen.

Ihren Pass hat die Tante aufbewahrt. Sie sagte Frau A., sie könnte von der Polizei verhaftet werden, wenn sie in die Stadt gehe. Sie sei nur wegen der Tante hier und die Tante habe die Verantwortung für sie. Sie sagte, die Tante sei immer gereizt gewesen und nichts, was Frau A. machte, war gut. Die Tante wollte immer mehr, sogar die Kleider der Familie des Ehemannes der Tante sollte Frau A. bügeln.

Der Lohn betrug 400 Franken pro Monat, und nur wegen dieses Lohnes hat sie alles gemacht. Sie überwies den Betrag regelmässig nach Brasilien und dort ist dies sehr viel Geld und die Familie war froh darüber.

Aber sie war immer trauriger und wurde krank und dann war die Tante überhaupt nicht mehr zufrieden.

An einem Sonntag fasst sie Mut und läuft weg „aus der Hölle“, wie sie damals gesagt hat. Der Pass war immer noch bei der Tante.

Sie tauchte hier bei uns auf, wollte aber keine Anzeige machen. Sie wollte, dass ich ihr einen anderen Job finde, bei welchem sie gleich viel verdient, aber nicht so viel arbeiten muss und die Person sollte lieb zu ihr sein, nicht so gereizt wie die Tante. Sie mochte arbeiten, jedoch nicht mit einem solch grossen Druck.

© cfd

ANHANG

Fallbeispiel 2: Ausbeutung im Privathaushalt

Frau B. ist aus Bolivien und rund 38 Jahre alt. Sie wurde von einer Landsfrau in Bolivien angesprochen, die ihr „Geldproblem“ schon kannte. Sie brauchte Geld für ihre Familie und für die Gesundheit ihrer Mutter (Problem mit dem Bein). Die „nette“ Frau hatte ihr schon damals in Bolivien Geld gegeben und den Flug bezahlt.

Die Geschichte ist ähnlich wie jene von Frau A. Die Arbeitsgeberin hatte auch einen „Job“ versprochen, bei welchem Frau B. einen regelmässigen Lohn bekommen würde. So könnte sie den Vorschuss zurück bezahlen, den die „Arbeitgeberin“ ihr gegeben hatte, und sie könne weiterhin Geld ihrer Familie schicken. Aber statt all den „guten“ Versprechungen musste sie die ganze Haushaltung plus Kinderbetreuung erledigen. Sie hat gearbeitet bis sie nicht mehr konnte. Ihre Arbeitsgeberin hat sie immer wieder beschimpft und bedroht. Sie hatte immer Angst vor ihrer Arbeitsgeberin. Nach einem Jahr hat sie wegen Katzenhaaren eine Allergie bekommen und es wurde ihr schlecht. Dann hat sie die Landsfrau weg gewiesen. Sie kam zu uns mit der Erwartung, wir könnten ihr eine andere Dame empfehlen. Für sechs Monate Arbeit hatte sie nur 500 Franken bekommen.

Sie war sehr traurig und habe ein grosses Schuldgefühl, da sie der „guten“ Landsfrau nicht mehr dienen konnte. Sie war sooo „gut“ zu ihr und ihrer Familie in Bolivien (finanzieller Vorschuss).

© cfd

ANHANG

Fallbeispiel 3: Ausbeutung in einer Reinigungsfirma

Ernesto lebt seit vielen Jahren in der Schweiz. Ohne Aufenthaltsbewilligung. Es gibt keine gesetzliche Möglichkeit, daran etwas zu ändern. Bis etwa 2005 war die Arbeitslage recht gut. Er konnte immer wieder Teilzeitanstellungen finden und wurde dafür recht bezahlt. Sozialversicherungsbeiträge jedoch, das konnte er nie einzahlen. In den letzten Jahren wurde es immer schwieriger, Arbeit zu finden. Zum Glück hat er sich in diesen Jahren ein Beziehungsnetz aufgebaut. Er kann bei einem aufenthaltsberechtigten Landsmann wohnen, zusammen mit der Freundin, auch Sans-Papiers, die mit ihm das Essen teilt und seinen Mietanteil übernimmt, wenn er wieder einmal keine Arbeitseinsätze fand. In seinem Heimatland sind sie froh, dass er nicht bei ihnen lebt, weil Einkünfte könnte er dort auch nicht erzielen. Er wäre für seine Angehörigen eine Last, ein weiterer Mensch, der ernährt werden muss.

Wie froh ist er, als er in einer Reinigungsfirma einen regelmässigen Einsatz leisten kann. Endlich wieder einige hundert Franken, die er monatlich auf sicher verdienen wird! Als er nach zwei Monaten immer noch keinen Lohn gesehen hat, wird er unruhig. Nach drei Monaten hat er hundert Stunden für dieses Unternehmen gearbeitet. Zweitausend Franken hätte er nun erarbeitet, wenn der vereinbarte Stundenlohn eingehalten worden wäre. Für ihn ein Vermögen.

Er spricht mit dem Arbeitgeber. Der sagt klipp und klar, dass er nicht beabsichtigt, ihn auszuzahlen. Er weiss, Ernesto kann sich nicht wehren. Der Arbeitgeber droht ihm mit Denunziation bei der Fremdenpolizei. Ernesto will nicht aufgeben. Morgens um sechs geht er zum Geschäft, wo dieses Reinigungsunternehmen täglich putzt. Er passt dem Chef ab. Er erwischt ihn nie. Die SMS beantwortet der Arbeitgeber nicht. Auch seine Anrufe verhallen im Äther.

Wir vermitteln ihn zur Gewerkschaft. Die nimmt sich des Falles an. Es ist eine heikle Angelegenheit. Noch ist nicht sicher, ob Ernesto je einen Rappen seines Lohnes sehen wird.

© Berner Anlaufstelle für Sans Papiers

ANHANG

Fallbeispiel 4: Ausbeutung im Privathaushalt

Jelena ist 23jährig und lebt in einem osteuropäischen Land. Von Beruf ist sie Kindergärtnerin, aber arbeitslos. Ein Bekannter bietet ihr eine Arbeit als Kinderfrau in einer schweizerisch-russischen Familie an. Jelena soll fünf Tage pro Woche arbeiten, kann einen Deutschkurs machen und wird neben Kost und Logis einen Lohn von monatlich 500 Franken erhalten. Die Reisekosten werden von den Arbeitgebern bezahlt. Jelena willigt ein und fliegt in die Schweiz.

Schon in der ersten Woche wird Jelena klar, dass der Arbeitsvertrag nicht mit der Realität übereinstimmt. Die persönlichen Dokumente werden ihr abgenommen, sie muss von sieben Uhr morgens bis Mitternacht arbeiten und ein neu geborenes Baby und drei grössere Kinder versorgen. Jelena muss täglich drei Mahlzeiten auf den Tisch bringen, für mehr als acht Personen die Wäsche waschen und das grosse Haus gründlich reinigen. Jelena bittet das russisch-schweizerische Ehepaar darum, in ihr Herkunftsland zurückkehren zu dürfen. Diese reagieren sehr wütend, schlagen ihr ins Gesicht und zwingen sie, einen Schuldschein von mehreren Tausend Franken zu unterschreiben. Auch drohen sie, dass jegliches Übertreten der Verbote – Jelena darf das Haus nicht ohne Begleitung verlassen, Telefonate nur im Beisein der Arbeitgeberin führen und muss ihre Briefe zur Kontrolle des Inhalts vorlegen – schwere Strafen zur Folge haben. Zudem sei Jelena auf Grund ihres illegalen Aufenthalts in der Schweiz rechtlos und müsse ins Gefängnis, wenn sie kontrolliert werde. Jelena wird in den darauf folgenden Jahren häufig geschlagen. «Ungehorsamkeit» wird mit drastischen Mitteln bestraft: Sie erhält kein Essen, muss während der ganzen Nacht Putzarbeit leisten, muss verdorbenes Essen und Erbrochenes wieder aufessen. Jelena lebt während sieben Jahren in eigentlicher Leibeigenschaft.

Nach zweifacher Vergewaltigung durch den ältesten Sohn wagt Jelena die Flucht und gelangt über Umwege zum FIZ. Das FIZ bringt Jelena an einem sicheren geheimen Ort unter. Jelena erstattet Anzeige, worauf die Arbeitsgeber mit einer Gegenanzeige wegen sexueller Gewalt an Kindern reagieren. Im Laufe des Verfahrens setzt sich die Familie ins Ausland ab. Das Verfahren wird sistiert, Jelena erhält erst in zweiter Instanz eine Aufenthaltsbewilligung. Eine Rückkehr in ihr Land wäre für Jelena lebensbedrohlich. Denn in der Zwischenzeit wird ihre Familie im Herkunftsland massiv bedroht und muss den Wohnort wechseln.

Eine Genugtuung hat Jelena nie erhalten; sie ist – obwohl die Tat Jahre zurückliegt – nach wie vor traumatisiert. Die Täter wurden nie bestraft.

© FIZ, aus Bildungsmappe EURO 08 gegen Frauenhandel

ANHANG

Fallbeispiel 5: Putzfrau in Privathaushalten

Anlässlich einer Domizilkontrolle musste festgestellt werden, dass die erwartete Zielperson nicht angetroffen wurde. Stattdessen war eine völlig verduzte Dame (asiatischer Abstammung) mit ihren beiden Töchtern (Teenager- und Vorschulalter) vor Ort. Während die Mutter einigermaßen der deutschen Sprache mächtig war, beherrschten die beiden Kinder die Mundart perfekt. Es stellte sich heraus, dass die Familie seit längerer Zeit illegal anwesend ist und durch die Arbeit der Mutter, sie verdingte sich als Putzfrau in verschiedenen privaten Haushalten, ihren Lebensunterhalt bestreiten konnte. Nach diversen Abklärungen konnte mit dem Bundesamt für Migration eine Lösung gefunden werden: Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung aus humanitären Gründen.

© EMF Stadt Bern

ANHANG

Weitere Bestimmungen und gesetzliche Grundlagen, die für das Thema Arbeitsausbeutung relevant sind

Grundlegende Bestimmungen gegen Menschenhandel

- Schweizerisches Strafgesetzbuch, Art. 182 StGB: Straftatbestand gegen Menschenhandel
- Art. 3, UNO-Zusatzprotokoll gegen Menschenhandel: Definition von Menschenhandel; ist massgebend für die Auslegung des Straftatbestandes
- Art. 2 des Übereinkommens Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit: Definition von Zwangsarbeit, massgebend für die Auslegung, was Ausbeutung der Arbeitskraft nach Straftatbestand und Definition von Menschenhandel ist.
- Bundesgesetz über die Hilfe an Opfer von Straftaten vom 23. März 2007 (Opferhilfegesetz, OHG; SR 312.5) und Vollzugsverordnung: Gesetzliche Grundlage für die Hilfe an Opfer von Straftaten
- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG; SR 142.20) und Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit vom 24. Oktober 2007 (VZAE; 142.201) Art. 35ff., Aufenthalt für Opfer von Menschenhandel

Bundesgesetze zum Arbeitsmarkt

- Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit, BGSA; SR 822.41): Regelt die Aufgaben der Kontrollorgane gegen Schwarzarbeit. Prüfungsgegenstand ist laut Art. 6 BGSA die Einhaltung der Melde- und Bewilligungspflichten gemäss Sozialversicherungs-, Ausländer- und Quellensteuerrecht.
- Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; BSG 823.20); regelt die Aufgaben der Kontrollorgane gegen Lohn-dumping. Art. 7ff. bestimmt, wie die Kontrollen der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfolgen haben.
- Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (SR 2210.215.311). Art. 6 des Gesetzes regelt das besondere Kontrollorgan, das durch die zuständige Behörde auf Antrag der Vertragsparteien eingesetzt werden kann. Gegenstand und Umfang der Kontrolle werden von der zuständigen Behörde nach Anhörung der Vertragsparteien bestimmt.
- Bestimmungen im Bundesgesetz über die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Obligationenrecht, OR; SR 220) über den Normalarbeitsvertrag. Laut Art. 360b des Obligationenrechts beobachten die Tripartiten Kommissionen den Arbeitsmarkt und können Missbräuche feststellen.

Kantonales Recht zum Arbeitsmarkt:

- Arbeitsmarktgesetz vom 23. Juni 2003 (AMG; BSG 836.11) und Vollzugsverordnung: Regelt den Vollzug von Bundesgesetzen über den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung von Arbeitnehmenden durch kantonale Behörden.

Bundesgesetze und kantonale Gesetze zur Strafverfolgung

- Schweizerische Strafprozessordnung (Strafprozessordnung, StPO; SR; 312.0); Laut Art. 302 Abs. 2 regeln die Kantone die Anzeigepflicht der kantonalen Behörden, die nicht zu den Strafverfolgungsbehörden zählen.
- Einführungsgesetze zur Zivilprozessordnung, zur Strafprozessordnung und zur Jugendstrafprozessordnung vom 11. Juni 2009 (EG ZSJ; BSG 271.1). Laut Art. 48 haben die Angestellten des Kantons eine Mitteilungs- oder Anzeigepflicht an die Staatsanwaltschaften, wenn in der amtlichen Tätigkeit konkrete Verdachtsgründe für eine von Amtes wegen zu verfolgende Straftat bekannt wird.