

DIE EIGENEN RECHTE KENNEN

Dies ist eine Informationsbroschüre über Ihre Rechte bei Arbeitsaufenthalten in den Vereinigten Staaten.

Nationale Menschenhandelshotline:
+1 888 373 7888 (innerhalb der USA)





DIE EIGENEN RECHTE KENNEN

Bestimmt wird Ihr Aufenthalt in den USA zu Ihrer Zufriedenheit verlaufen. Falls dennoch Schwierigkeiten auftauchen, sollten Sie sich Ihrer Rechte und der verfügbaren Ansprechpartner, bei denen Sie Hilfe anfordern können, bewusst sein.

Sie haben ein Recht auf:

- gerechte Bezahlung
- Diskriminierungsfreiheit
- Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Ausbeutung
- einen Arbeitsplatz ohne Gefahren und Gesundheitsrisiken
- die Anforderung von Hilfe bei Gewerkschaften sowie Einwanderungsrechts- und Arbeitsrechtsgruppen
- die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, in denen Sie missbräuchlicher Behandlung ausgesetzt sind.

IM FALLE VON MISSHANDLUNGEN WENDEN SIE SICH BITTE AN DIE NATIONALE MENSCHENHANDELSHOTLINE UNTER +1 888 373 7888 (INNERHALB DER USA), SENDEN SIE „HELP“ AN 233733 (INNERHALB DER USA) ODER EINE E-MAIL AN NHTRC@POLARISPROJECT.ORG.

AUSGEBILDETE SPEZIALISTEN SIND IHNEN HIER IN ÜBER 200 SPRACHEN RUND UM DIE UHR BEHILFLICH. SIE BRAUCHEN WEDER IHREN NAMEN NOCH IHRE IDENTITÄT ANZUGEBEN. WEITERE INFORMATIONEN ERHALTEN SIE UNTER WWW.TRAFFICKINGRESOURCECENTER.ORG.

Falls Sie sich in unmittelbarer Gefahr befinden, wählen Sie den Polizei-Notruf unter 911 (innerhalb der USA). Beschreiben Sie den Notfall und geben Sie Ihren Aufenthaltsort und Ihre Telefonnummer an. Verlangen Sie einen Dolmetscher, falls Sie kein Englisch sprechen. Zeigen Sie der Polizei bei deren Eintreffen diese Broschüre und beschreiben Sie die Art der Misshandlung, der Sie zum Opfer gefallen sind.

Falls Sie ein Nichteinwanderungsvisum des Typs A-3, G-5, H, J, NATO-7 oder B-1 für Hausangestellte erhalten, sollte man Ihnen diese Broschüre während des Visumgesprächs aushändigen. Bevor Ihr Visum ausgestellt werden kann, muss ein Konsularbeamter sicherstellen, dass Sie die Broschüre erhalten, gelesen und deren Inhalt verstanden haben. Falls dies nicht der Fall ist, sollte der Konsularbeamte Ihnen die Broschüre aushändigen und diese mit Ihnen besprechen. Außerdem sollte der Konsularbeamte jegliche Fragen Ihrerseits zum Inhalt dieser Broschüre beantworten.

SIE HABEN RECHTE – UNABHÄNGIG VON IHREM AUFENTHALTSSTATUS.

Sollten Sie Grund zur Annahme haben, dass Ihre Rechte verletzt wurden, melden Sie dies einer Regierungsbehörde, Gewerkschaft, Nichtregierungsorganisation oder einer anderen Organisation, die Sie unterstützen kann. Falls Sie kein Englisch sprechen, können Sie einen Dolmetscher verlangen.

1. Ihr Recht auf gerechte Bezahlung

- Sie haben das Recht, für den vollen Umfang Ihrer geleisteten Arbeit bezahlt zu werden.
- In den meisten Beschäftigungsverhältnissen haben Sie ein Recht auf den bundesweit gültigen gesetzlichen Mindestlohn. Informationen zum gegenwärtig gültigen bundesweiten Mindestlohn finden Sie unter www.dol.gov/whd/minimumwage.htm.
- In den folgenden Fällen könnte Ihnen sogar eine Entlohnung über dem bundesweiten Mindestlohn zustehen, so z. B.:
 - ... wenn in Ihrem Bundesstaat, Ihrer Stadt oder Ihrem Landkreis ein höherer Mindestlohn gilt.
 - ... wenn Ihr Arbeitsvertrag/Visumsprogramm einen höheren Betrag vorsieht.
- Für geleistete Stunden, die die reguläre Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche überschreiten, haben Sie möglicherweise ein Anrecht auf eine Überstundenvergütung in Höhe des Anderthalbfachen des regulären Stundenlohns. Beispiel: Wenn Ihr regulärer Stundenlohn 10 USD beträgt, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen für alle geleisteten Stunden, die die reguläre Arbeitszeit in Höhe von 40 Stunden pro Woche überschreiten, möglicherweise 15 USD pro Stunde zahlen.

TIPP: Nehmen Sie diese Broschüre zur späteren Einsichtnahme mit in die Vereinigten Staaten.



TIPP: Je nach Länge Ihres Aufenthaltes sind Sie möglicherweise dazu verpflichtet, für die Dauer Ihres Aufenthaltes in den USA eine Krankenversicherung abzuschließen. Sie haben u. U. auch Anspruch auf finanzielle Unterstützung zur Senkung der Krankenversicherungskosten.

- Das Einbehalten von Teilbeträgen Ihres Gehalts seitens Ihres Arbeitgebers wird als Abzug bezeichnet. Ihr Arbeitgeber muss jeden Abzug von Ihrem Gehalt eindeutig kennzeichnen.
- Abzüge sind u. U. illegal, wenn nach den Abzügen weniger als der rechtlich erforderliche Lohnsatz übrig bleibt. Abzüge für die Kosten der Arbeitskleidung, Sicherheitsausrüstung, erforderlichen Werkzeuge, des Zubehörs, der Betriebsmittel oder der Personalbeschaffungsgebühren sind normalerweise nicht zulässig. In bestimmten Visumskategorien muss sogar eine kostenlose Unterkunft bereitgestellt werden.
- Rechtmäßige Abzüge umfassen u. a. von Ihnen selbst gewählte Leistungen, wie z. B. Krankenversicherung, Gewerkschaftsbeiträge, Gehaltsvorschüsse und Einbehaltungen, zu denen ein Arbeitgeber durch gerichtliche Anordnung verpflichtet ist, wie z. B. Einbehaltungen auf Grund von Kindes- oder Ehegattenunterhalt oder Konkursverfahren. Mit wenigen Ausnahmen unterliegen in den USA arbeitende Personen im Besitz eines Nichteinwanderungsvisums der Einkommenssteuer und Lohnnebenkostenpflicht auf Bundes- und Bundesstaatebene. Sie und Ihr Arbeitgeber können sich darauf einigen, Ihre Einkommenssteuer direkt von Ihrem Lohn abzuziehen. Lohnnebenkosten, so auch die zu entrichtenden Beträge für *Social Security* (Sozialversicherung) und *Medicare* (staatliche Krankenversicherung für Ältere) werden von Ihrem Arbeitgeber üblicherweise direkt von Ihrem Lohn abgezogen.

2. Ihr Recht auf Diskriminierungsfreiheit

- Es gilt als Gesetzesverstoß, wenn Ihr Arbeitgeber Sie aufgrund Ihres Alters (für Arbeitnehmer ab 40 Jahren), Genders oder

TIPP: Vor Antritt Ihrer Reise in die USA empfiehlt es sich, sich bei Gastarbeiterorganisationen oder ehemaligen Gastarbeitern Rat einzuholen. Dort erhalten Sie die Namen und Telefonnummern von Ansprechpartnern und Organisationen, an die Sie sich im Falle von Problemen oder Fragen während Ihres USA-Aufenthalts wenden können.



Geschlechts, Ihrer nationalen Herkunft und Volkszugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Ihres genetischen Hintergrunds (inkl. familiärer Krankengeschichte) oder einer Behinderung anders oder schlechter behandelt als andere Mitarbeiter.

- Auch Diskriminierung seitens Ihres Arbeitgebers aufgrund der Tatsache, dass Sie eine Frau bzw. schwanger sind, stillen oder demnächst schwanger werden könnten, verstößt gegen das Gesetz.

3. Ihr Recht auf Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Ausbeutung

- Sexuelle Belästigung durch Ihren Arbeitgeber ist gesetzwidrig. Anstößige oder sexistische Kommentare seitens Ihres Arbeitgebers sind nicht zulässig.
- Sexuelle Ausbeutung durch Ihren Arbeitgeber ist gesetzwidrig, so z. B.:
 - die Aufforderung zur Durchführung jeglicher Geschlechtsakte
 - jegliche Berührungen sexueller Art
 - die Druckausübung zur Durchführung jeglicher Geschlechtsakte, sei es durch Zwang, Täuschungstaktiken oder Nötigung.

4. Ihr Recht auf einen Arbeitsplatz ohne Gefahren und Gesundheitsrisiken

Als Arbeitnehmer in den USA haben Sie ein Recht auf Arbeitsbedingungen, die keine Gefahren darstellen oder Gesundheitsrisiken beinhalten. So haben Sie beispielsweise ein Anrecht auf:

- **medizinische Behandlung:** Sie haben das Recht, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten ihrem Arbeitgeber zu melden. Falls



Sie sich am Arbeitsplatz verletzen oder krank werden, haben Sie das Recht auf medizinische Versorgung. In den meisten Fällen arbeitsbedingter Verletzungen oder Krankheitsfälle sollte Ihr Arbeitgeber kostenlose medizinische Versorgung zur Verfügung stellen sowie einen Anteil des verletzungsbedingten Lohnverlustes erstatten. Möglicherweise müssen Sie hierzu in dem Bundesstaat, in dem Sie arbeiten, einen Antrag auf Entschädigung durch die Arbeitsunfallversicherung stellen.

- **Schutzausrüstung:** Falls Sie mit oder im Umfeld von Pflanzenschutzmitteln oder gefährlichen Chemikalien arbeiten, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, die für Ihre Tätigkeit erforderlichen Schutzausrüstungen (z. B. Atemgeräte oder Handschuhe) auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen.
- **Schulungen:** Sie haben das Recht auf Informationen und Schulungen zu den Gefahren, Methoden zur Schadensvermeidung sowie den an Ihrem Arbeitsplatz geltenden Sicherheits- und Gesundheitsstandards. Dabei müssen die Schulungen in einer für Sie verständlichen Sprache und Terminologie erfolgen.
- **Unterkunft:** Von Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkünfte müssen sauber und frei von Gefahren sein. Es muss Ihnen erlaubt sein, Ihre Unterkunft in Ihrer Freizeit zu verlassen.
- **Toiletten:** Toiletten sollten sauber und zugänglich sein. Ihr Arbeitgeber sollte Ihnen bei Bedarf stets Zugang zu den Toiletten erlauben.
- **Trinkwasser:** Sie haben das Recht auf sauberes Trinkwasser.
- **Seife und sauberes Wasser:** Sie haben das Recht darauf, Ihre Hände bei Bedarf mit Seife und Wasser zu waschen; ganz besonders nach der Handhabung von Pflanzenschutzmitteln/Chemikalien, einschließlich von Gemüse oder Obst, das mit Pflanzenschutzmitteln/Chemikalien behandelt wurde.

TIPP: Rechtliche Ratschläge oder Informationen von Ihrem Arbeitgeber, Vertragsunternehmen oder Personalvermittler sind nicht unbedingt neutral. Suchen Sie sich daher eine Rechtsberatung durch einen unabhängigen Anwalt.

- **Hilfe im Fall medizinischer Notfälle:** Da Ihre Auslagen möglicherweise gedeckt sind, sollten Sie ihren Arbeitgeber so schnell wie möglich über Ihre Verletzung oder Krankheit in Kenntnis setzen, damit er die erforderlichen Dokumente einreichen kann. Falls Sie beim Arzt, in einer Klinik oder im Krankenhaus sind, sollten Sie Kopien aller Dokumente anfordern, die Ihre Krankheit oder Verletzung betreffen.

Falls Sie mit oder im Umfeld von Pflanzenschutzmitteln oder gefährlichen Chemikalien arbeiten, gilt Folgendes:

- Sie haben das Recht darauf, zu erfahren, mit welchen Chemikalien Sie arbeiten und welche Gefahren diese bergen. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen bezahlte Schulungen zu den am Arbeitsplatz eingesetzten Chemikalien anzubieten.
- Ihr Arbeitgeber muss Ihnen mitteilen, wo und wann Pflanzenschutzmittel zum Einsatz kamen und wann die betroffenen Bereiche wieder betreten werden dürfen, um versehentlichen Kontakt mit Gefahrenstoffen zu vermeiden. Halten Sie sich nicht in Bereichen auf, in denen aktuell Pflanzenschutzmittel eingesetzt werden.

5. Ihr Recht auf die Anforderung von Hilfe bei Gewerkschaften sowie Einwanderungsrechts- und Arbeitsrechtsgruppen

- Mit wenigen Ausnahmen haben Sie das Recht, sich mit Ihren Mitarbeitern zusammenzuschließen, um von Ihrem Arbeitgeber bessere Gehälter oder Arbeitsbedingungen zu fordern. Den meisten Arbeitnehmern steht an ihrem Arbeitsplatz außerdem das Recht auf die Gründung, den Beitritt zu und die Unterstützung einer Gewerkschaft zu.
- Außerhalb Ihrer Arbeitszeit haben Sie das Recht auf die Teilnahme an öffentlichen Reden, Kundgebungen und Demonstrationen zur Erzielung höherer Gehälter oder besserer Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz.
- Dieses Recht steht Ihnen ungeachtet Ihres Einwanderungsstatus zu. Ihr Arbeitgeber darf bei Inanspruchnahme Ihrer Rechte keine Maßnahmen gegen Sie ergreifen.

6. Ihr Recht auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, in denen Sie missbräuchlicher Behandlung ausgesetzt sind

- Im Falle von Misshandlungen sollten Sie umgehend einen sicheren Ort aufsuchen. Misshandlungen seitens Ihres Arbeitgebers am Arbeitsplatz müssen Sie nicht dulden.
- Obwohl Ihr Arbeitsvisum bei Verlassen Ihres Arbeitgebers seine Gültigkeit verliert, können Sie möglicherweise entweder eine andere

Art Visum erlangen oder den Arbeitgeber wechseln. Um dies zu erreichen, müssen Sie die USA u. U. zunächst verlassen. Auch im Falle eines ungültigen Visums steht Ihnen nach Verlassen des Arbeitgebers, von dem Sie misshandelt werden, Hilfe zur Verfügung.

- Sie können bereits während Ihrer Anstellung oder nach Verlassen Ihres Arbeitsverhältnisses eine offizielle Beschwerde oder Klage gegen Ihren Arbeitgeber einreichen. Jegliche Gegenmaßnahmen oder Vergeltungsmaßnahmen hierfür seitens Ihres Arbeitgebers sind gesetzwidrig.

WEITERE RECHTE, DIE SIE IM RAHMEN IHRES NICHT EINWANDERUNGSVISUMS HABEN:

Hausangestellte in Begleitung eines ausländischen Arbeitgebers (Visumkategorien A-3, G-5, NATO-7 und B-1)

- Ihr Arbeitgeber muss einen in den USA rechtsgültigen Arbeitsvertrag mit Ihnen abschließen.
- Der Vertrag muss den an den/die jeweilige(n) Hausangestellte(n) zu zahlenden Stundenlohn enthalten. Der Stundenlohn muss dabei dem auf Bundes-, Bundesstaat- oder Gemeindeebene geltenden Mindestlohnhöchstsatz entsprechen.
- Arbeitgeber sind verpflichtet, den Vertrag in einer für Sie verständlichen Sprache zu verfassen. Vergewissern Sie sich, dass Sie die Vertragsbedingungen kennen und unterschreiben Sie kein Dokument, dessen Inhalt Sie nicht verstehen.

Zusätzliche Anforderungen für Hausangestellte in Begleitung eines ausländischen Arbeitgebers (A-3, G-5 und NATO-7)

Der Vertrag muss mindestens die folgenden Informationen enthalten:

- die Versicherung seitens Ihres Arbeitgebers, sich an alle Gesetze der Vereinigten Staaten zu halten;
- die Häufigkeit und Methode der Gehaltszahlung, die Arbeitsaufgaben, die Wochenarbeitszeit, Feiertage, Krankheitstage und Urlaubstage; sowie
- die Zustimmung Ihres Arbeitgebers, Ihnen weder Ihren Reisepass noch den Arbeitsvertrag oder anderes persönliches Eigentum vorzuenthalten.



TIPP: Ihr Arbeitgeber muss Sie fristgerecht bezahlen. In den USA ist ein zweiwöchiger Zahlungsrhythmus üblich.

H-2A-Visa für zeitlich befristete landwirtschaftliche Saisonkräfte

- Man kann Sie nicht zur Zahlung von Gebühren an Personalvermittler verpflichten.
- Man muss Ihnen einen schriftlichen Vertrag in einer Sprache aushändigen, derer Sie mächtig sind. Der Vertrag muss detaillierte Informationen zum Gehalt, der Arbeitsdauer und -zeit, den Zusatzleistungen (einschließlich Transport, Unterkunft und Mahlzeiten oder Kochgelegenheiten) sowie jeglichen Gehaltsabzügen enthalten.
- Auch wenn Sie auf Stücklohngrundlage bezahlt werden, haben Sie ein Recht auf gerechte Bezahlung.
- Ihr Arbeitgeber muss entweder Ihre Anreise arrangieren bzw. finanzieren sowie Tagegelder für die Reise von dem Ort, den Sie für die Anstellung bei Ihrem Arbeitgeber verlassen haben, bis zum Arbeitsort bezahlen ODER Ihnen nach Abschluss der ersten Hälfte Ihres Arbeitsvertrages die angefallenen Kosten erstatten. Nach Abschluss Ihres gesamten Arbeitsvertrags muss Ihr Arbeitgeber Ihre Rückreise arrangieren oder finanzieren sowie Tagegelder für die Reise von Ihrem Arbeitsort zurück an den Ort bezahlen, den Sie für die Anstellung bei Ihrem Arbeitgeber verlassen haben. Ihr Arbeitgeber kann möglicherweise dazu verpflichtet sein, Ihre Anreise- und Visumskosten in der ersten Arbeitswoche zu erstatten, falls Ihr Gehalt abzüglich Ihrer Ausgaben unter dem in den USA gültigen Mindestlohn liegt. Außerdem muss Ihnen Ihr Arbeitgeber eine kostenlose Transportmöglichkeit von Ihrer vom Arbeitgeber gestellten Unterkunft zum Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.

- Vergütung für erbrachte Dienstleistungen im Rahmen eines H-2A-Visums ist von Sozial- und Medicare-Abgaben befreit.
- Grundsätzlich muss Ihr Arbeitgeber Ihnen einen Beschäftigungsumfang in Höhe von mindestens $\frac{3}{4}$ der vertraglich vereinbarten Arbeitstage anbieten.

H-2B-Visa für zeitlich befristete Facharbeiter in nicht landwirtschaftlichen Branchen

- Man kann Sie nicht zur Zahlung von Gebühren an Personalvermittler verpflichten.
- Man muss Ihnen einen schriftlichen Vertrag in einer Sprache aushändigen, derer Sie mächtig sind. Der Vertrag muss detaillierte Informationen zum Gehalt, der Arbeitsdauer und -zeit, den Zusatzleistungen (einschließlich Transport, Unterkunft und Mahlzeiten oder Kochgelegenheiten) sowie jeglichen Gehaltsabzügen enthalten.
- Generell muss die Gesamtzahl der tatsächlich anfallenden Arbeitsstunden pro 12-Wochen-Zeitraum mindestens $\frac{3}{4}$ der vertraglich vereinbarten Arbeitstage entsprechen.
- Auch wenn Sie auf Stücklohngrundlage bezahlt werden, haben Sie ein Recht auf gerechte Bezahlung.
- Ihr Arbeitgeber muss bis zum Ende der Hälfte der Vertragszeit entweder Ihre Anreise arrangieren oder finanzieren sowie Tagegelder für die Reise aus dem Ausland zum Einsatzort bezahlen oder Ihnen die angefallenen Kosten erstatten. Nach Erfüllung Ihres gesamten Arbeitsvertrags oder bei Kündigung durch Ihren Arbeitgeber vor Ende der vertraglich vereinbarten Beschäftigungsdauer – ungeachtet des Grundes – muss Ihr Arbeitgeber Ihre Rückreise arrangieren oder finanzieren sowie Tagegelder für die Rückreise an Ihren Ausgangsort zahlen. Ihr Arbeitgeber kann möglicherweise dazu verpflichtet sein, Ihre Anreise- und Visumskosten in der ersten Arbeitswoche zu erstatten, falls Ihr Gehalt abzüglich Ihrer Ausgaben unter dem in den USA gültigen Mindestlohn liegt.

J-1-Visa für Austauschbesucher

- Ihr genehmigtes Formular DS-2019 enthält die Daten Ihres Einsatzes, die Kategorie des Austauschprogrammes, den Namen Ihres Sponsors sowie die Gastgeber-Organisation, bei der das Austauschprogramm stattfindet.
- Ihr Sponsor muss Ihnen alle Kosten, Bedingungen und Einschränkungen, die für Ihr Austauschprogramm gelten, im Detail darlegen.



Einreise zum Zweck der Teilnahme an Sommerprogrammen

- Falls keine vorher festgelegte Anstellung vorliegt, ist Ihr Sponsor dazu verpflichtet, Ihnen nach Ihrer Ankunft in den USA bei der Suche nach einer Arbeitsstelle zu helfen.

Praktikanten oder Auszubildende

- Ihr Sponsor muss persönlich, telefonisch oder per Webcam ein Vorstellungsgespräch mit Ihnen abhalten.
- Ihr Sponsor muss Ihnen das Formular DS-7200 („*Training/Internship Placement Plan*“) aushändigen, das die gesamte Vergütung, die Sie erhalten werden, sowie eine Zusammenfassung der Ausbildungsziele des Programms umfasst. Pro Woche haben Sie ein Anrecht auf mindestens 32 Arbeitsstunden.
- Ihr Sponsor muss Ihnen eine schriftliche Übersicht über die von Ihnen zu entrichtenden Kosten und Gebühren sowie die geschätzten Lebenshaltungskosten in den USA zur Verfügung stellen.
- Ihr Sponsor muss sicherstellen, dass Sie eine Krankenversicherung haben, ist jedoch nicht dazu verpflichtet, diese Versicherung für Sie abzuschließen oder die Kosten dafür zu übernehmen.

Au-pairs:

- Ihre Gastfamilie muss Sie bei der Anmeldung für und dem Besuch von Kurse(n) an einer Institution im tertiären Bildungsbereich unterstützen und bis zu 500 USD der anfallenden Kosten übernehmen.
- Sie sind nicht verpflichtet, mehr als 10 Stunden pro Tag bzw. über 45 Stunden pro Woche zu arbeiten.
- Ihr Betreuer sollte mit Ihnen und Ihrer Gastfamilie regelmäßigen Kontakt halten.

TIPP: Machen Sie vor Antritt Ihrer Reise bitte zwei Kopien aller wichtigen Dokumente, vor allem von Ihrem Reisepass und Ihrem US-Visum, Ihrem Arbeitsvertrag und jeglichen weiteren Ausweispapieren. Geben Sie einen Satz der Kopien einer Vertrauensperson in Ihrem Heimatland und nehmen Sie den zweiten Satz mit.



„M“ bedeutet, dass Sie die Einreise mehrmals beantragen können. Falls hier eine Zahl eingetragen ist, entspricht dies der maximal zulässigen Anzahl der Einreisearträge.

„R“ bedeutet ‚regulärer Reisepass‘. „Class“ bezeichnet die Art des Visums.

„Expiration Date“ („Ablaufdatum“) bezeichnet den letzten Tag, an dem Sie mit diesem Visum einen Antrag auf Einreise in die USA stellen können. Dieses Datum hat nichts mit Ihrer zulässigen Aufenthaltsdauer in den USA zu tun.

„Annotation“ („Anmerkung“) enthält eventuell weitere Informationen zu Ihrem Visum. Bei einem Studentenvisum wird hier beispielsweise Ihre SEVIS-Nummer sowie der Name Ihrer Gastschule/-universität angegeben.

TIPP: Bewahren Sie nach Ihrer Ankunft in den USA Ihren Reisepass und andere Reisedokumente an einem sicheren Ort auf, zu dem Sie jederzeit Zugang haben. Ihr Arbeitgeber ist nicht befugt, Ihnen Ihren Reisepass wegzunehmen.



Bei erfolgreicher Einreise in die USA wird ein Einwanderungsbeamter Ihren Pass abstempeln und das Datum der Einreiseerlaubnis, die Art der Aufenthaltserlaubnis und das Ablaufdatum („admit until“) vermerken. Um nicht gegen die Aufenthaltsbestimmungen zu verstoßen, müssen Sie die Vereinigten Staaten vor dem auf dem Formular I-94 angegebenen Ablaufdatum („admit until“) verlassen, es sei denn, Sie beantragen bei der Einwanderungsbehörde U.S. Citizenship and Immigration Services eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis. Sie können Ihre I-94-Dokumente unter <https://i94.cbp.dhs.gov> abrufen.

IHR NICHT EINWANDERUNGSVISUM

Ein Nichteinwanderungsvisum ist ein durch die Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika ausgestelltes Dokument, das es USA-Reisenden erlaubt, die Einreise zu einem bestimmten Aufenthaltszweck zu beantragen; darunter sind beispielsweise die Einreise zum Zweck der Arbeit, des Studiums oder zur Teilnahme an einem kulturellen Austauschprogramm. Sie müssen Ihr Visum bei einer US-Botschaft oder einem Konsulat außerhalb der USA beantragen. Nachdem Ihnen Ihr Nichteinwanderungsvisum gewährt wurde, können Sie in die USA reisen, Ihr Visum dem amerikanischen Einwanderungsbeamten vorlegen und damit die Einreise beantragen. Falls Ihr Visum abgelaufen ist, müssen Sie vor der erneuten Einreise in die USA ein neues Visum erlangen.

MENSCHENHANDEL

Opfer von Menschenhandel haben ein Recht auf Schutz, Hilfsleistungen und u. U. auch auf öffentliche Zuwendungen. Der Menschenhandel ist eine Straftat, die die Ausbeutung von Kindern oder Erwachsenen für das kommerzielle Sexgewerbe mittels Gewaltanwendung, Betrug oder Nötigung sowie die Ausbeutung jeglicher Personen in Form von Zwangsarbeit umfasst. Straftäter, die eine derartige Ausbeutung betreiben und zu denen auch Menschenhändler zur Arbeitsausbeutung, Zuhälter sowie Kunden der kommerziellen Sexindustrie gezählt werden, können in Einklang mit Gesetzen gegen den Menschenhandel auf Bundes- oder Bundesstaatsebene strafrechtlich verfolgt werden. Menschenhändler, die sich der Arbeits- oder sexuellen Ausbeutung

schuldig gemacht haben, können strafrechtlich verfolgt werden und sind möglicherweise auch zivilrechtlich haftbar. Es folgen einige Warnsignale, die auf möglichen Menschenhandel hinweisen:

Drohungen und Einschüchterung

Menschenhändler und deren Helfer bedienen sich möglicherweise Drohungen und anderer einschüchternder Handlungen, um Sie oder andere von der Abreise abzuhalten. Beispiele:

- Prügelstrafen, körperliche Misshandlungen oder sexueller Missbrauch
- Androhung von Prügelstrafen, körperlicher Misshandlung oder sexuellem Missbrauch
- Einsperren am oder Hindern eines Arbeiters am Verlassen des Arbeitsplatz(es) oder (an) der Unterkunft
- Gewaltandrohungen gegen Sie oder Ihre Familie, falls Sie versuchen, abzureisen, sich über schlechte Behandlung beschweren, die Situation den Behörden melden oder sich Hilfe suchen
- Abschiebungs- oder Verhaftungsandrohungen, falls Sie sich Hilfe suchen; oder
- Gewaltandrohung bzw. tatsächliche Gewaltanwendung gegenüber anderen Mitarbeitern, die versucht haben, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, sich zu beschweren, die Situation zu melden, oder sich Hilfe zu suchen; Androhungen, dass alle, die Fluchtversuche unternehmen, gefasst und zurückgebracht würden.

Schulden

Menschenhändler und deren Helfer mögen fordern, dass Sie Arbeitsleistungen, Dienstleistungen oder kommerzielle Sexleistungen (Prostitution) erbringen, um Schulden zurückzuzahlen. In manchen Fällen werden die Schulden durch die Menschenhändler selbst generiert bzw. auferlegt. Die Erzwingung weiterer Arbeitsleistungen, Dienstleistungen oder kommerzieller Sexleistungen zur Schuldentilgung ist illegal. Menschenhändler könnten die Rückzahlung Ihrer Schulden durch Manipulation erschweren oder Sie in dem falschen Glauben lassen, dass Sie bis zur Rückzahlung der Schulden verpflichtet sind, für den jeweiligen Menschenhändler tätig zu sein. Im Folgenden sind einige Beispiele der Schuldenmanipulation dargelegt:

- die Auferlegung von Schulden, die in einem angemessenen Zeitraum kaum oder nur sehr schwer zurückgezahlt werden können und die in keinem Verhältnis zu Ihrem künftigen Verdienst stehen;

TIPP: Führen Sie über jegliche Äußerungen und/oder Handlungen unangemessener Art seitens Ihres Arbeitgebers exakt Buch und notieren Sie die Namen und Telefonnummern möglicher Zeugen.

- das Verhängen von Schulden, mit denen Sie sich vorab nicht einverstanden erklärt haben oder die höher sind als vorher vereinbart;
- die Weigerung, Ihren Verdienst für die Schuldentilgung zu verwenden;
- die Weigerung, genau darzulegen, wie lange Sie für die Rückzahlung der Schulden für den Menschenhändler tätig sein müssen;
- die Auferlegung zusätzlicher Gebühren für den Transport, die Unterkunft und das Essen sowie Schuldenaufstockungen, denen Sie vorab nicht zugestimmt haben;
- die Auferlegung zusätzlicher Gebühren, Bußgelder oder Geldstrafen für die Verletzung von Regeln, einen vermeintlich unzureichenden Verdienst oder das unzureichende Erbringen von Arbeits-, Dienst-, oder kommerziellen Sexleistungen.

Vorschriften und Kontrollen

Menschenhändler und deren Helfer bedienen sich möglicherweise gewissen Vorschriften und Kontrollen, die es Ihnen und anderen schwerer machen, das Arbeitsverhältnis zu verlassen, sich zu beschweren oder Hilfe zu suchen. Mögliche Beispiele:

- Vorschriften gegen das Verlassen des Arbeitsplatzes oder strikte Vorschriften bzgl. der Orte, die Sie in Ihrer Freizeit aufsuchen dürfen;
- Vorschriften, denen zufolge Ihnen nicht gestattet ist, Ihren eigenen Reisepass, Ihr Visum, Ihre Geburtsurkunde oder andere Personalausweise zu behalten;
- Verweigerung des Zugangs zu angemessener Verpflegung; Schlafentzug bzw. Verweigerung von medizinischer Versorgung;
- die Unterbindung, die Einschränkung oder die Überwachung Ihres Kommunikationsaustausches mit Ihrer Familie, anderen Arbeitskräften, Kunden oder sonstigen Personen außerhalb des Arbeitsplatzes, wie z. B. mit Rechtshilfe- oder Sozialarbeitern.

Irreführung und Lügen

Menschenhändler und deren Helfer bedienen sich möglicherweise der Irreführung oder Lügen. Mögliche Beispiele:

- falsche Versprechungen über die Art der Arbeit, Arbeitsstunden, Arbeits- oder Lebensbedingungen oder Bezahlung;
- das Versprechen einer guten Arbeit, gefolgt von der Forderung nach erheblich längeren Arbeitsstunden unter härteren Bedingungen oder für schlechtere Bezahlung als ursprünglich versprochen; oder
- die Zusage einer guten Arbeitsstelle, gefolgt von der Forderung an Sie, eine andere Art von Arbeit, andere Dienstleistungen oder kommerzielle Sexleistungen zu verrichten; so verspricht man Ihnen beispielsweise eine Stelle als studierter Mediziner und zwingt Sie dann dazu, als Krankenpfleger in einem Pflegeheim zu arbeiten; oder man verspricht Ihnen eine Arbeit als Kinderbetreuer(in) und zwingt Sie dann zur Arbeit als Striptease-Tänzer(in) oder zu kommerziellen Sexleistungen (Prostitution);
- die Aussage, Sie hätten keine Rechte;
- die Aussage, niemand würde Ihnen glauben oder Sie würden ausgewiesen, falls Sie Hilfe suchen; oder
- die Anweisung, über die Identität eines Menschenhändlers zu lügen.

Werden Sie ausgewiesen, wenn Sie den Missbrauch melden?

Es gibt Initiativen zum Schutz von Personen, die Missbrauch melden. Auch wenn Sie Bedenken in Bezug auf Ihre Aufenthaltserlaubnis haben, sollten Sie nicht davor zurückschrecken, sich Hilfe zu suchen. Ziehen Sie einen Einwanderungsanwalt hinzu, der nicht bei Ihrem Arbeitgeber unter Vertrag steht.

Falls Sie glauben, ein Opfer von Menschenhandel oder einer anderen schweren Straftat zu sein, so z. B. einer Vergewaltigung oder sexuellen Nötigung, haben Sie möglicherweise Anspruch auf einen anderen Nichteinwanderungsstatus, wie z. B. auf die Nichteinwanderungskategorie „T“ (für Opfer von Menschenhandel), „U“ (für Opfer von Menschenhandel oder anderen schweren Straftaten) oder auf eine anderweitige Genehmigung eines zeitlich befristeten Aufenthalts in den USA. Diese Nichteinwanderungskategorien wurden geschaffen, um Opfer zu schützen. Die Visumkategorien T und U sind vielen Menschen in den USA nicht bekannt, weshalb Sie Personen, die Ihnen helfen, möglicherweise erst auf diese Kategorien hinweisen müssen.

Welche Dienstleistungen stehen Opfern von Menschenhandel zur Verfügung?

- Opfer von Menschenhandel in den USA haben u. U. das Recht auf Sozialleistungen, Dienstleistungen und Einwanderungshilfe durch bundesweite oder einzelstaatliche Programme. Viele Organisationen können Ihnen dabei helfen, Zugang zu diesen Dienstleistungen zu erhalten; darunter sind auch Dienstleistungen, die die medizinische/zahnärztliche Versorgung, Unterkunftsoptionen, rechtlichen Beistand bei Einwanderungs- und anderen rechtlichen Fragen, Arbeitsbeschaffungsprogramme und öffentliche Zuwendungen umfassen.

TIPP: Sie sollten Ihre Arbeitszeit schriftlich festhalten. Beschaffen Sie sich ein Heft und notieren Sie alle Arbeitstage und -stunden, den Lohn, der Ihnen gezahlt wurde, den Zeitpunkt Ihrer Lohnauszahlung sowie sämtliche Lohnabzüge und deren Gründe.

ARBEITSWOCHEPROTOKOLL

Angestellte(r)		Vorgesetzte(r)	
Datum	Tätigkeiten	Stunden	Bezahlung
		Arbeitsbeginn: _____ Arbeitsende: _____ Gesamtstunden: _____	
		Arbeitsbeginn: _____ Arbeitsende: _____ Gesamtstunden: _____	



WEITERE INFORMATIONEN ZU DEN GENANNTEN THEMEN SIND AUF DEN FOLGENDEN WEBSITES VERFÜGBAR:

(Es folgen englischsprachige Websites.)

- Antragsverfahren und Informationen zu Ihrem US-Visum: usvisas.state.gov
- Menschenhandel: www.state.gov/j/tip
- J-1-Visum für Teilnehmer von Austauschprogrammen: j1visa.state.gov
- Informationen zur Gleichberechtigung und Ihrem Recht auf Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz, unabhängig von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht (inkl. Schwangerschaft), nationaler Herkunft, Alter (40 Jahre oder älter), Behinderung oder genetischem Hintergrund, sowie auf die Einreichung einer Diskriminierungsbeschwerde: www.eeoc.gov
- Ihre Rechte auf Gefahrenfreiheit bzw. die Beantragung einer Inspektion im Falle eventueller Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz: www.osha.gov
- Einforderung unbezahlter Löhne von Ihrem Arbeitgeber: webapps.dol.gov/wow
- Ihr Recht auf gerechte Bezahlung; Anleitung zum Einreichen einer Beschwerde: www.dol.gov/WHD/immigration
- Ihr Recht auf Freiheit von Diskriminierung aufgrund Ihrer Staatsangehörigkeit; Anleitung zum Einreichen einer Beschwerde: www.justice.gov/crt/filing-charge
- Ihr Recht auf Zusammenschluss mit anderen Mitarbeitern zwecks Forderung besserer Gehälter oder Arbeitsbedingungen; Anleitung zum Einreichen einer Beschwerde: www.nlr.gov
- Ihre Rechte auf, Verpflichtungen zu und Befreiungen von Krankenversicherungsschutz: localhelp.healthcare.gov

Diese Broschüre wurde erstellt gemäß Section 202 des William Wilberforce Reauthorization Act von 2008 (Public Law 110-457 zum Opferschutz für Opfer von Menschenhandel).