

Bildnachweis: Fatreggo Ltd. für Anti-Slavery International

Menschenrechts-due-diligence in bezug auf die risiken der modernen sklaverei für geflüchtete arbeitnehmer

Danksagung



Anti-Slavery International ist die älteste Menschenrechtskampagne der Welt und wurde 1839 gegründet. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die heutigen Formen der Sklaverei zu bekämpfen, wo immer sie existieren, indem sie die Ursachen der modernen Sklaverei bekämpft. In Zusammenarbeit mit Überlebenden, Experten und ihren Mitgliedern leitet Anti-Slavery International Projekte in Ländern auf der ganzen Welt, um Gemeinschaften dabei zu helfen, die Ursachen und negativen Auswirkungen der modernen Sklaverei zu verstehen und zu beseitigen, und zwar durch Gesetzesänderungen, Forschung und Lobbyarbeit.



La Strada International ist eine europäische NRO-Plattform gegen den Menschenhandel, die sich aus der Perspektive der Menschenrechte für die Opfer von Menschenhandel einsetzt. Ziel der Plattform ist es, Menschenhandel zu verhindern und die Rechte der Betroffenen zu schützen und umzusetzen. Dies geschieht durch den Zugang zu angemessener Hilfe und Unterstützung für die Opfer, durch Informations- und Wissensaustausch, den Aufbau von Kapazitäten bei NROs und anderen Akteuren sowie durch sektorübergreifende Zusammenarbeit.

Geschrieben von **Eloise Savill**, Beraterin für den Privatsektor bei Anti-Slavery International, und **Suzanne Hoff**, internationale Koordinatorin bei La Strada International.

Anti-Slavery International bietet Beratungsdienste an, um Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu erfüllen, um das Risiko moderner Sklaverei, auch für entlassene Arbeitnehmer, zu verringern. Um mehr zu erfahren, klicken Sie [hier](#).

Dieser Leitfaden wäre ohne die zu seiner Unterstützung durchgeführten Forschungsarbeiten und die Beiträge zahlreicher Einzelpersonen und Organisationen nicht möglich gewesen.

Besonderer Dank gilt **ADPARE, Animus Association, Arbeit und Leben, ASOS, Ban Ying, Business & Human Rights Resource Centre, eLiberare, Faire Integration, Homo Faber, KOK, Louise Stuber, Nationale Arbeitsagentur Moldawien, On the Road, Polish Institute for Human Rights and Business** und **Tatiana Fomina, La Strada Moldova**, die alle einen unschätzbaren Beitrag zu dieser Untersuchung geleistet haben.

Unser Dank gilt außerdem **Holly-Anne Whyte** für die redaktionelle Beratung bei einer Version dieses Dokuments, **Andovar** für die Übersetzungen, **Berie Stott** für die Gestaltung des Berichts und **Faltrego Ltd** für die Illustrationen.

Vielen Dank an die **Dressember Foundation**, deren Kampagne 2022-2023 diese Arbeit teilweise finanziert hat.



Ukrainer fliehen vor der russischen Invasion

Bildnachweis: Kevin Buckert auf Unsplash

Inhalt

Kurzfassung	5
-------------	---

TEIL I

Einführung	9
------------	---

Kontext	9
----------------	----------

Ziele dieses Leitfadens	10
--------------------------------	-----------

Der Krieg in der Ukraine	10
---------------------------------	-----------

Für wen ist dieser Leitfaden gedacht?	11
--	-----------

Verwendung dieses Leitfadens	11
-------------------------------------	-----------

Methodik	12
----------	----

Schlüsselbegriffe	13
-------------------	----

Migrationsstatus und Flüchtlinge	13
---	-----------

Kontinuum der Ausbeutung	13
---------------------------------	-----------

Menschenrechts-Due-Diligence	14
-------------------------------------	-----------

Verstärkte Menschenrechts-Due-Diligence im Kontext von Konflikten	14
--	-----------

TEIL II

Flüchtlinge: Risiken und Empfehlungen	15
Einsatzland	17
Geschlecht und Inklusion	18
Anwerbung	19
Unterkunft und Transport	23
Verträge	28
Dokumentation	29
Zahlung von Löhnen und Gebühren	30
Das Verständnis der Arbeitnehmer für ihre Arbeitsrechte	31
Vereinigungsfreiheit	34
Beschwerdemechanismen und Zugang zu Abhilfemaßnahmen	35
Ethische Standards: Verhaltenskodexe	38
Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken	40
Schlussfolgerung	41
Anhang I: Beschäftigungsvorschriften in den jeweiligen untersuchten Ländern	42
Anhang II: Glossar	47
Anhang III: Organisationen, die bei der Erstellung dieses Leitfadens konsultiert wurden	48



Ukrainer fliehen vor der russischen Invasion

Bildnachweis: Kevin Buckert auf Unsplash

Kurzfassung

Im Jahr 2020 lebte ein Viertel der Weltbevölkerung in Ländern, die von Konflikten betroffen sind. Im Mai 2022 überstieg die Zahl der Menschen, die vor Konflikten, Gewalt und Menschenrechtsverletzungen fliehen mussten, die 100-Millionen-Marke und war damit mehr als doppelt so hoch wie im Jahr 2010 (41 Millionen).¹

Diese Flüchtlinge sind einem höheren Risiko von Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt, die in den von Konflikten betroffenen Gebieten, entlang der unsicheren Migrationsrouten, die sie zu nehmen gezwungen sind, und bei ihrer Ankunft in ihrem Zielland geschehen. Zu diesen Menschenrechtsverletzungen können Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel gehören.

Für Flüchtlinge besteht aus vielen Gründen ein höheres Risiko der Ausbeutung. Hierzu zählen Not und Diskriminierung, mit Betrug und Zwang verbundene Anwerbepraktiken, Sprachbarrieren, schwache soziale Netze und mangelnde Kenntnisse des Arbeitsrechts in ihren Zielländern.

Alle Unternehmen – von verbraucherorientierten Marken bis hin zu Business-to-Business-Zulieferern – haben die Pflicht, die Menschenrechte all jener zu achten, die in ihren eigenen Betrieben und in ihren Wertschöpfungsketten arbeiten. Unternehmen bieten sich immer Möglichkeiten, um das Risiko der Ausbeutung in ihren Betrieben und Wertschöpfungsketten zu beseitigen und zu mindern.

In diesem Leitfaden wird erläutert, wie Unternehmen einige der Risiken von Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel, von denen Flüchtlinge betroffen sind, beseitigen und mindern können. Er richtet sich insbesondere an Unternehmen, die in Ländern arbeiten, die an von Konflikten betroffenen Gebiete angrenzen oder in denen es eine große Zahl von Flüchtlingen gibt, oder die mit Zulieferern in diesen Ländern zusammenarbeiten.

Um die Bedeutung einer verstärkten Due Diligence zu verdeutlichen, haben wir in diesem Leitfaden Fallstudien zu den Ländern aufgeführt, die eine große Anzahl von Menschen aufnehmen, die durch den anhaltenden Krieg in der Ukraine vertrieben wurden: Bulgarien, Deutschland, Italien, Moldawien, Polen und Rumänien.

1 <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/100-million-forcibly-displaced.html>

Wichtige Empfehlungen

Der Bericht enthält Empfehlungen für alle Unternehmen, unabhängig davon, ob es sich um verbraucherorientierte Marken oder deren Zulieferer handelt. Die Empfehlungen sollen Ihnen als Leitfaden für Ihre Due Diligence dienen, um die Ausbeutung von Flüchtlingen zu verhindern und zu beheben. Auch wenn dieser Leitfaden durch den Krieg in der Ukraine besonders aktuell ist, sollen die Empfehlungen überall dort als Grundlage für verstärkte Due Diligence dienen, wo es eine große Anzahl geflüchteter Arbeitnehmer gibt.

Erste Schritte – Festlegung der Zuständigkeiten

- Teilen Sie dieses Dokument mit Ihren Teams und zumindest mit allen Tier-1-Lieferanten in Ihren Wertschöpfungsketten
- Legen Sie fest, wer für die Durchführung von Risikobewertungen und die Umsetzung der einzelnen Empfehlungen verantwortlich ist
- Legen Sie die internen Verfahren für die Due Diligence und das Lieferantenmanagement fest

Einsatzland

- Identifizieren Sie die Länder und Regionen in Ihren Wertschöpfungsketten, in denen Flüchtlinge dem Risiko der Ausbeutung ausgesetzt sind
- Ermitteln Sie die einschlägigen Gesetze, Politiken, Praktiken und Unterstützungsmaßnahmen in den ermittelten Zielländern
- Bestimmen Sie die Regionen mit dem höchsten Risiko und die am besten geeigneten Due-Diligence-Maßnahmen

Geschlecht und Inklusion

- Prüfen Sie, wie das Geschlecht die einzelnen Risikobereiche und die Due Diligence beeinflussen kann
- Nehmen Sie das Geschlecht als Kategorie bei der Erfassung von Mitarbeiterdaten auf
- Berücksichtigen Sie die spezifischen Erfahrungen von Menschen mit marginalisierten Identitäten in Bezug auf die einzelnen Risikobereiche und die Due Diligence
- Ziehen Sie Fachleute hinzu, um zusätzliche Unterstützung zu erhalten

Anwerbung

- Informieren Sie sich über den Anwerbeprozess Ihrer Mitarbeitenden
- Entwickeln Sie klare Standards
- Geben Sie Ihre ethischen Anwerbestandards an Arbeitsvermittlungen weiter und überprüfen Sie, ob sie richtig verstanden werden
- Führen Sie bei den Arbeitsvermittlungen Due-Diligence-Prüfungen durch, um zu kontrollieren, ob sie ethische Anwerbestandards einhalten
- Verboten Sie ausdrücklich Anwerbegebühren und damit verbundene Kosten
- Bieten Sie Zugang zu Abhilfemaßnahmen im Falle schlechter Anwerbepraktiken

Unterkunft und Transport

- Händigen Sie den Arbeitnehmern einen Beherbergungsvertrag in einer Sprache aus, die sie verstehen
- Prüfen Sie, ob die Unterkunft sicher ist, und stellen Sie gegebenenfalls geschlechtergetrennte Unterkünfte bereit
- Überprüfen Sie, dass den Arbeitnehmern keine betrügerischen Gebühren für Transport oder Unterkunft berechnet werden
- Führen Sie ordnungsgemäße Aufzeichnungen über die Unterbringung der Arbeitnehmer, einschließlich der Frage, wo die Arbeitnehmer wohnen und wer Zugang zu ihrer Unterkunft hat
- Informieren Sie sie darüber, wie sie Zugang zu Hilfseinrichtungen erhalten und wie sie Beschwerde einreichen können

Verträge

- Händigen Sie den Arbeitnehmern vor Aufnahme der Tätigkeit einen Arbeitsvertrag in einer für sie verständlichen Sprache aus
- Geben Sie den Arbeitnehmern die Zeit, die sie brauchen, um den Vertrag zu verstehen. Setzen Sie sie bei der Unterschrift nicht unter Druck

Dokumentation

- Führen Sie sichere Aufzeichnungen über alle Arbeitnehmer
- Prüfen Sie die Echtheit der Dokumente
- Beschränken Sie niemals den Zugang der Arbeitnehmer zu ihren Dokumenten
- Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmer ohne Papiere unterstützt und geschützt werden

Zahlung von Löhnen und Gebühren

- Pflegen Sie eine offene Kommunikation mit den Arbeitnehmern und führen Sie spezifische Kontrollen durch
- Überprüfen Sie alle zusätzlichen Gebühren, die den Arbeitnehmern berechnet werden

Das Verständnis der Arbeitnehmer für ihre Arbeitsrechte

- Nehmen Sie professionelle Sprachdienste in Anspruch
- Bieten Sie neben der Qualifizierung auch Sprachkurse an
- Bieten Sie Schulungen zum Arbeitsrecht an

Vereinigungsfreiheit

- Machen Sie sich mit den Hindernissen vertraut, die einer gewerkschaftlichen Organisation und anderen Mechanismen der Arbeitnehmervertretung entgegenstehen
- Behandeln Sie in Schulungen auch die Vereinigungsfreiheit
- Schließen Sie Anerkennungsvereinbarungen ab

Beschwerdemechanismen

- Stellen Sie sicher, dass geflüchtete Arbeitnehmer Zugang zu einem sinnvollen Beschwerdemechanismus haben
- Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmer Beschwerden problemlos melden können
- Siehe [Oxfam und Reckitts Toolkit für Beschwerdemechanismen](#)
- Führen Sie ein wirksames Wiedergutmachungsverfahren ein

Verhaltenskodexe

- Teilen Sie Ihren Verhaltenskodex mit allen Lieferanten und Subunternehmern. Verdeutlichen Sie, dass dieser Kodex vertraglich bindend ist und befolgt werden muss
- Bieten Sie Schulungen zu Ihrem Verhaltenskodex an
- Kontrollieren Sie die Lieferanten, um sicherzustellen, dass die Standards eingehalten werden
- Bekämpfen Sie Diskriminierung und gewährleisten Sie eine faire Behandlung

Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken

- Arbeiten Sie mit spezialisierten lokalen NROs und Akteuren zusammen
- Entwickeln Sie gemeinsam mit diesen Akteuren einen Aktionsplan
- Bauen Sie eine Datenbank mit Hilfsorganisationen auf und verweisen Sie geflüchtete Arbeitnehmer bei Bedarf darauf



Teil I

Einführung

Kontext

Im Jahr 2020 lebte ein Viertel der Weltbevölkerung in Ländern, die von Konflikten betroffen sind. Bis Mai 2022 überstieg die Zahl der Menschen, die vor Konflikten, Gewalt und Menschenrechtsverletzungen fliehen mussten, die 100-Millionen-Marke² und war damit mehr als doppelt so hoch wie im Jahr 2010 (41 Millionen).³

Menschen, die vor Konflikten und Gewalt geflüchtet sind, sind einem höheren Risiko von Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt. Diese Übergriffe geschehen in von Konflikten betroffenen Gebieten, entlang der unsicheren Migrationsrouten, die die Menschen zu nehmen gezwungen sind, und bei der Ankunft von Flüchtlingen in ihrem **Zielland**.

Mehrere Faktoren erhöhen das Risiko von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Arbeitsausbeutung für Flüchtlinge. Zu diesen Faktoren gehören das Fehlen von Ausweispapieren, schwache soziale und wirtschaftliche Netzwerke im Zielland und informelle Anwerbung während der Reise.

Als wichtige Wirtschaftsakteure können Unternehmen einen wichtigen positiven oder negativen Einfluss auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer entlang ihrer **Wertschöpfungsketten** haben. Dies gilt insbesondere für Gebiete, die direkt oder indirekt von Konflikten betroffen sind, in denen die Zahl der Flüchtlinge hoch ist und ein höheres Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Für Unternehmen ist es nicht immer leicht zu erkennen, ob Flüchtlinge in ihren Wertschöpfungsketten arbeiten. Es ist daher unerlässlich, dass Ihre Teams verstehen, warum geflüchtete Arbeitnehmer einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, und dass sie in den Ländern, die an von Konflikten betroffenen Gebieten angrenzen und eine große Zahl von Flüchtlingen aufnehmen, eine verstärkte Due Diligence anwenden.

2 „SDG-Bericht 2022 > Ziel 16“, Statistikabteilung der Vereinten Nationen, letzter Zugriff am 30. Januar 2023, unstats.un.org/sdgs/report/2022/Goal-16/

3 „Zwangsmigration und Vertreibung“, Migration Data Portal, zuletzt aktualisiert am 27. Mai 2022, migrationdataportal.org/themes/forced-migration-or-displacement.

Ziele dieses Leitfadens

Dieser Leitfaden soll Unternehmen dabei helfen, eine **verstärkte Menschenrechts-Due-Diligence**⁴ durchzuführen, um das Risiko der Ausbeutung von Arbeitskräften, der Zwangsarbeit und des Menschenhandels mit geflüchteten Arbeitnehmern in ihren eigenen Betrieben und Wertschöpfungsketten zu verringern. Eine solche verstärkte Due Diligence sollte **entlang der gesamten Wertschöpfungskette durchgeführt werden, wobei das Hauptaugenmerk auf den eigenen Betrieben und den Betrieben von Lieferanten in Ländern mit einer hohen Zahl von Flüchtlingen liegen sollte.**

In jedem Abschnitt wird erläutert, warum Menschen, die vor einem Konflikt geflüchtet sind, besonders gefährdet sind, ausgebeutet zu werden – sowohl bei der Anwerbung als auch bei der Beschäftigung – und welche Maßnahmen Ihre Teams ergreifen sollten, um Ausbeutung bei wichtigen Geschäftsaktivitäten zu verhindern.

Der Krieg in der Ukraine

Der Krieg in der Ukraine hat dazu geführt, dass mehr als 7 Millionen Menschen in andere europäische Länder geflüchtet sind. Unternehmen, die in Europa tätig sind oder mit Zulieferern in Europa zusammenarbeiten, müssen daher Maßnahmen ergreifen, um das Risiko von Zwangsarbeit zu beseitigen und zu mindern, dem diese Flüchtlinge ausgesetzt sind, wenn sie eine Beschäftigung aufnehmen.

Um die Bedeutung einer verstärkten Due Diligence zu verdeutlichen, haben wir in diesem Leitfaden Fallstudien zu den Ländern aufgeführt, die eine große Anzahl von Menschen aufnehmen, die durch den anhaltenden Krieg in der Ukraine vertrieben wurden: Bulgarien, Deutschland, Italien, Moldawien, Polen und Rumänien.

In unseren Gesprächen mit Organisationen in allen sechs Ländern stellten wir Muster von Arbeitsmissbrauch gegenüber geflüchteten Arbeitnehmern fest, von denen viele auf ein erhöhtes Risiko für **moderne Sklaverei** hinweisen. Es wurde festgestellt, dass die Anwerbepraktiken unzureichend überwacht werden, was Anlass zur Sorge gibt, dass keine ordnungsgemäßen Kontrollen durchgeführt werden. In dieser Situation sind die Flüchtlinge verstärkt ausbeuterischen Praktiken ausgesetzt. In der Tat gibt es Belege dafür, dass Flüchtlinge Verletzungen der Arbeitnehmerrechte und in einigen Fällen Anzeichen für moderne Sklaverei erfahren haben.

Zu den negativen und ausbeuterischen Praktiken, die bei unseren Gesprächen festgestellt wurden, gehören:

- die Nichteinhaltung grundlegender Standards für Unterkunft und Transport
- das Versäumnis, Verträge in einer Sprache zu erstellen, die der Arbeitnehmer versteht
- das Versäumnis, vor Beginn der Beschäftigung einen Vertrag vorzulegen
- Diskriminierung bei den Beschäftigungsbedingungen
- übermäßige Überstunden und die Verweigerung von Pausen und Freizeit.

Es wurden auch Hindernisse für Flüchtlinge bei der Suche nach menschenwürdiger Arbeit und Risikofaktoren für Ausbeutung festgestellt, wie z. B. fehlende oder unzureichende Kenntnisse der Landessprache, Unkenntnis ihrer Arbeitsrechte oder ihres Rechts auf Arbeit im Zielland und schlechter Zugang zu Informationen. Für Frauen und Kinder, die die Mehrheit der aus der Ukraine fliehenden Menschen ausmachen, ist es Berichten zufolge besonders schwierig, Zugang zu klaren Informationen, Beratung und Unterstützung zu erhalten, zum Beispiel in Bezug auf Kinderbetreuung.

4 UNDP, Erhöhte menschenrechtliche Sorgfaltspflicht für Unternehmen in konfliktbetroffenen Kontexten: Ein Leitfaden (16. Juni 2022), erhältlich unter <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>.

Für wen ist dieser Leitfaden gedacht?

Dieser Leitfaden soll die Due-Diligence-Aktivitäten aller Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette unterstützen, von verbraucherorientierten Marken bis hin zu Business-to-Business-Lieferanten. Zumindest sollten Sie diesen mit Ihren Teams für Personalwesen, Arbeitsbeziehungen, Beschaffung und ethisches Handeln teilen. Er richtet sich insbesondere an **Unternehmen, die in Ländern tätig sind, die an von Konflikten betroffenen Gebiete angrenzen oder in denen es eine große Zahl von Flüchtlingen gibt, oder die mit Lieferanten in diesen Ländern zusammenarbeiten.**

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sollten Sie nicht nur Ihre eigenen Aktivitäten, sondern auch die der Zulieferer in Ihren Wertschöpfungsketten einer Due Diligence unterziehen. Dies bedeutet, zu überprüfen, dass sie gute Praktiken anwenden und ethische Standards einhalten.

Verwendung dieses Leitfadens

Sie sollten diesen Leitfaden mit Ihren internen Teams und den Lieferanten in Ihren Wertschöpfungsketten teilen und diskutieren.

Teil I dieses Leitfadens enthält Hintergrundinformationen zur aktuellen Situation, beschreibt die Methodik, die zur Ausarbeitung der Empfehlungen verwendet wurde, und stellt einige Schlüsselkonzepte vor.

Teil II (Geflüchtete Arbeitnehmer: Risiken und Empfehlungen) soll Ihren Teams als Leitfaden für die Risikobewertung und Due-Diligence-Aktivitäten dienen. Darin werden die wichtigsten arbeitsbezogenen Risiken und Empfehlungen in zwölf Bereichen vorgestellt, die für Flüchtlinge, die eine Beschäftigung aufnehmen, besonders wichtig sind:

1. **Einsatzland**
2. **Geschlecht und Inklusion**
3. **Anwerbung**
4. **Unterkunft und Transport**
5. **Verträge**
6. **Dokumentation**
7. **Zahlung von Löhnen und Gebühren**
8. **Das Verständnis der Arbeitnehmer für ihre Arbeitsrechte**
9. **Vereinigungsfreiheit**
10. **Beschwerdemechanismen**
11. **Verhaltenskodexe**
12. **Zusammenarbeit mit NROs und externen Hilfsnetzwerken**

Sie können jeden Abschnitt vollständig lesen oder sich bei Bedarf auf bestimmte Abschnitte beziehen.

Die Kästen enthalten Beispiele aus den sechs Ländern, die eine große Zahl von Menschen aufnehmen, die durch den Konflikt in der Ukraine vertrieben wurden (Bulgarien, Deutschland, Italien, Moldawien, Polen und Rumänien). Weitere Einzelheiten zu den jeweiligen nationalen Gesetzen, Politiken und Praktiken finden Sie im Anhang.

Im Anhang finden Sie außerdem ein Glossar mit Schlüsselbegriffen (im Text fett und kursiv gedruckt) und weitere Informationen über die Organisationen, die zur Erstellung dieses Leitfadens konsultiert wurden.

Methodik

Im März/April 2022 führte La Strada International eine [Bewertung der Risiken und Lücken durch, die die Bemühungen zur Verhinderung des Menschenhandels mit Flüchtlingen aus der Ukraine beeinträchtigen](#).⁵

Anhand von Fallstudien über die Situation in sechs Ländern, die eine große Zahl von Flüchtlingen aus der Ukraine aufnehmen, wird in diesem Leitfaden erläutert, wie Unternehmen einige der festgestellten Risiken für Flüchtlinge beseitigen und mindern können.

Zwischen August 2022 und Oktober 2022 haben wir Organisationen in Bulgarien, Deutschland, Italien, Moldawien, Polen und Rumänien befragt.

Die Auswahl der Organisationen erfolgte über die internationale Plattform La Strada und ihr Netzwerk sowie über das eigene Netzwerk zivilgesellschaftlicher Organisationen von Anti-Slavery International. Diese Organisationen arbeiten alle vor Ort in den untersuchten Ländern und sind auf die Förderung der Arbeitnehmerrechte und der Menschenrechte von Flüchtlingen spezialisiert. Viele arbeiten direkt mit Flüchtlingen zusammen und bieten Unterstützung und Beratung in Bereichen wie Wohnen, psychologische Betreuung, Arbeitsrecht und Arbeitnehmerrechte.⁶

Wir haben den Vertretern dieser Organisationen eine Reihe von Fragen zu neu auftretenden Risiken in den verschiedenen Ländern, zu Hindernissen bei der Suche nach menschenwürdiger Arbeit und zu anderen Überlegungen gestellt, die zu Empfehlungen für bestimmte Länder oder Sektoren weiterentwickelt werden sollten. Die Fragen konzentrierten sich auf:

- Risikofaktoren für Ausbeutung und Hindernisse bei der Suche nach menschenwürdiger Arbeit, denen Flüchtlingen in dem Land, in dem sie arbeiten, ausgesetzt sind (einschließlich Hindernisse bei der Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Union über den vorübergehenden Schutz, einer Maßnahme, die Flüchtlingen aus Nicht-EU-Ländern sofortigen Schutz bieten soll⁷)
- Aspekte, die in die Leitlinien für den privaten Sektor aufgenommen werden sollten, um Ausbeutung zu verhindern und menschenwürdige Arbeit für Flüchtlinge zu sichern
- Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Flüchtlingen den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu ermöglichen, u. a. von der Zivilgesellschaft, den Regierungen und dem Privatsektor in dem Land, in dem sie arbeiten.

Die Fallstudien und Empfehlungen in diesem Leitfaden wurden auf der Grundlage ihrer Antworten entwickelt. Die Leser sollten jedoch bedenken, dass es sich um eine komplexe, sich entwickelnde Situation handelt.

Wir haben uns bei der Ausarbeitung dieses Leitfadens zwar auf die Situation der Flüchtlinge aus der Ukraine bezogen, die Empfehlungen können und sollten jedoch überall dort angewandt werden, wo es eine hohe Zahl von Flüchtlingen gibt. Wie Ihr Unternehmen diese Empfehlungen anwendet, hängt von den situationsbezogenen Aspekten ab. Zu diesen Aspekten gehören die spezifischen Risiken und gefährdeten Gruppen, die in Ihren Risikobewertungen ermittelt wurden, sowie Unterstützungsmaßnahmen und einschlägige Gesetze, die in Absprache mit lokalen Experten ermittelt wurden (siehe Abschnitt: [Einsatzland](#)).

5 Suzanne Hoff und Eefje de Volder, *Preventing human trafficking of refugees from Ukraine: A rapid assessment of risks and gaps in the anti-trafficking response* (La Strada International, 2022), verfügbar unter https://freedomfund.org/wp-content/uploads/UkraineAntiTraffickingReport_2022_05_10.pdf.

6 Informationen zu den konsultierten Organisationen finden Sie in Anhang III.

7 Europäische Kommission, „Vorübergehender Schutz“, verfügbar unter https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en.

Schlüsselbegriffe

Migrationsstatus und Flüchtlinge

Der Einwanderungsstatus einer Person bestimmt die Bedingungen für ihr Recht, in ihrem Zielland zu leben und (gegebenenfalls) zu arbeiten. Er wirkt sich auch auf ihr Risiko für Zwangsarbeit und Ausbeutung aus.

Ein **Arbeitsmigrant** ist eine Person, die zum Arbeiten in einen anderen Teil seines Landes oder über internationale Grenzen hinweg migriert. Diese Migration kann saisonal, zirkulär, vorübergehend oder dauerhaft sein. Ein Migrant hat den Status einer Person ohne Papiere, wenn er kein Visum hat.

Ein **Flüchtling** ist eine Person, die aufgrund von Konflikten, Gewalt, Menschenrechtsverletzungen oder Katastrophen (Naturkatastrophen oder von Menschen verursachten Katastrophen) gezwungen ist, ihre Heimat zu verlassen.

In diesem Leitfaden wird der Begriff „Flüchtlinge“ für Personen verwendet, die infolge eines Konflikts, insbesondere in der Ukraine, migriert sind. Der Begriff „geflüchtete Arbeitnehmer“ wird für Menschen verwendet, die durch einen Konflikt vertrieben wurden und in ihrem Zielland Arbeit suchen. Definitionen dieser Begriffe finden Sie in [Anhang II](#).

Obwohl viele der Empfehlungen in diesem Leitfaden für alle Arbeitsmigranten gelten, konzentrieren sie sich auf die besonderen Risiken, denen geflüchtete Arbeitnehmer ausgesetzt sind.

Kontinuum der Ausbeutung

Von moderner Sklaverei spricht man, wenn eine Person von anderen zum persönlichen oder kommerziellen Vorteil ausgebeutet wird. Ob sie nun betrogen, genötigt oder gezwungen werden: Sie verlieren ihre Freiheit. Hierzu gehören unter anderem Menschenhandel, Zwangsarbeit und **Schuldknechtschaft**.



Zwar ist niemand von Natur aus anfälliger für moderne Sklaverei, doch können bestimmte Faktoren ein höheres Risiko darstellen. Zu diesen Faktoren gehören der Migrationsstatus einer Person, ihr Geschlecht, begrenzte Sprachkenntnisse, Marginalisierung, mangelnde Kenntnisse über ihre Rechte, begrenzte Unterstützung und fehlender Zugang zu persönlichen Dokumenten. Für jemanden, der durch einen Konflikt vertrieben wurde, sind eine Reihe dieser Faktoren von Bedeutung.

Die Verletzung von Arbeitnehmerrechten erfolgt auf einem Kontinuum der Ausbeutung. Menschenwürdige Arbeit, bei der die Arbeitnehmer alle ihre Rechte wahrnehmen können, steht auf der einen Seite, Zwangsarbeit auf der anderen. Der Raum dazwischen ist das Kontinuum, in dem Arbeitsrechtsverletzungen stattfinden.

Die Situation von Flüchtlingen, die in Ihrem Unternehmen oder in Ihrer Wertschöpfungskette arbeiten, liegt irgendwo auf diesem Kontinuum. Es gibt immer etwas, das Sie als Unternehmen tun können, um sicherzustellen, dass Ihre Arbeitnehmer und die Ihrer Zulieferer ihre Rechte wahrnehmen können.

In einigen Fällen reicht ein einziger Indikator aus, um das Vorhandensein von Zwangsarbeit anzuzeigen.⁸ In anderen Situationen können mehrere Indikatoren oder ein Indikator, der im Laufe der Zeit eskaliert (z. B. regelmäßige unbezahlte Löhne), auf Zwangsarbeit hindeuten.

Menschenrechts-Due-Diligence

Die [Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte](#)⁹ beruhen auf drei Säulen:

- **Die Pflicht der Regierungen zum Schutz der Menschenrechte**
- **Die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte**
- **Der Zugang zu Abhilfemaßnahmen für Opfer von Menschenrechtsverletzungen, die von Unternehmen begangen wurden**

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen verdeutlichen die Verantwortung Ihres Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte und die Durchführung einer angemessenen Due Diligence. Diese Due Diligence muss vor allem Risiken und Schäden für Menschen bewerten, verhindern, mindern und beheben.

Der Umfang einer **Menschenrechts-Due-Diligence** hängt von den Rahmenbedingungen, der Größe und der Art Ihres Unternehmens, der Komplexität Ihrer Wertschöpfungsketten, Ihren Beziehungen, z. B. zu Subunternehmern, und ihren möglichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte ab.

Verstärkte Menschenrechts-Due-Diligence im Kontext von Konflikten

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen empfehlen Unternehmen, im Kontext von Konflikten aufgrund des erhöhten Risikos von Menschenrechtsverletzungen eine verstärkte Menschenrechts-Due-Diligence durchzuführen. Sie empfehlen insbesondere, dass Sie:

1. Die negativen Auswirkungen Ihrer Geschäftstätigkeit auf Konfliktsituationen und Menschenrechte unabhängig davon ermitteln, ob diese Auswirkungen direkt oder indirekt, tatsächlich oder potenziell sind
2. Im Einklang mit Ihren Erkenntnissen handeln: Stoppen Sie Aktivitäten, die Schaden verursachen, arbeiten Sie daran, Schaden zu verhindern, vermeiden Sie Situationen, die zu Schaden führen könnten, und nutzen Sie Ihren Einfluss, um Schaden zu verringern oder zu verhindern, unabhängig davon, ob der Schaden direkt oder indirekt mit Ihren Geschäftsaktivitäten zusammenhängt
3. Überwachen, ob diese Maßnahmen wirksam sind
4. Mit den Stakeholdern darüber kommunizieren, was Sie als Unternehmen tun, um die Menschenrechte zu achten

Dieser Leitfaden der Vereinten Nationen richtet sich an Unternehmen, die in von Konflikten betroffenen Gebieten tätig sind. Wie in diesem Leitfaden dargelegt, sollte jedoch auch in Gebieten, die an vom Konflikt betroffene Zonen angrenzen, und in Ländern, die eine große Zahl von Flüchtlingen aufnehmen, eine verstärkte Due Diligence durchgeführt werden, da dort ein erhöhtes Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Ihre Teams müssen daher die verschiedenen Kontexte berücksichtigen, in denen Ihr Unternehmen tätig ist, und wissen, wie dieser Kontext die vorhandenen Risiken und die durchzuführende Due Diligence beeinflusst.

⁸ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat 11 Indikatoren für Zwangsarbeit ermittelt: Missbrauch von Schutzlosigkeit, Täuschung, Bewegungseinschränkung, Isolation, körperliche und sexuelle Gewalt, Einschüchterung und Bedrohung, Einbehaltung von Ausweispapieren, Vorenthaltung von Löhnen, Schuldnechtschaft, missbräuchliche Arbeits- und Lebensbedingungen und übermäßige Überstunden. ILO Indicators of Forced Labour (Internationales Arbeitsamt, 2012), verfügbar unter ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--de/index.htm.

⁹ Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (UNOHC), *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Vereinte Nationen, 2011), HR/PUB/11/04, abrufbar unter digitalallibrary.un.org/record/720245.

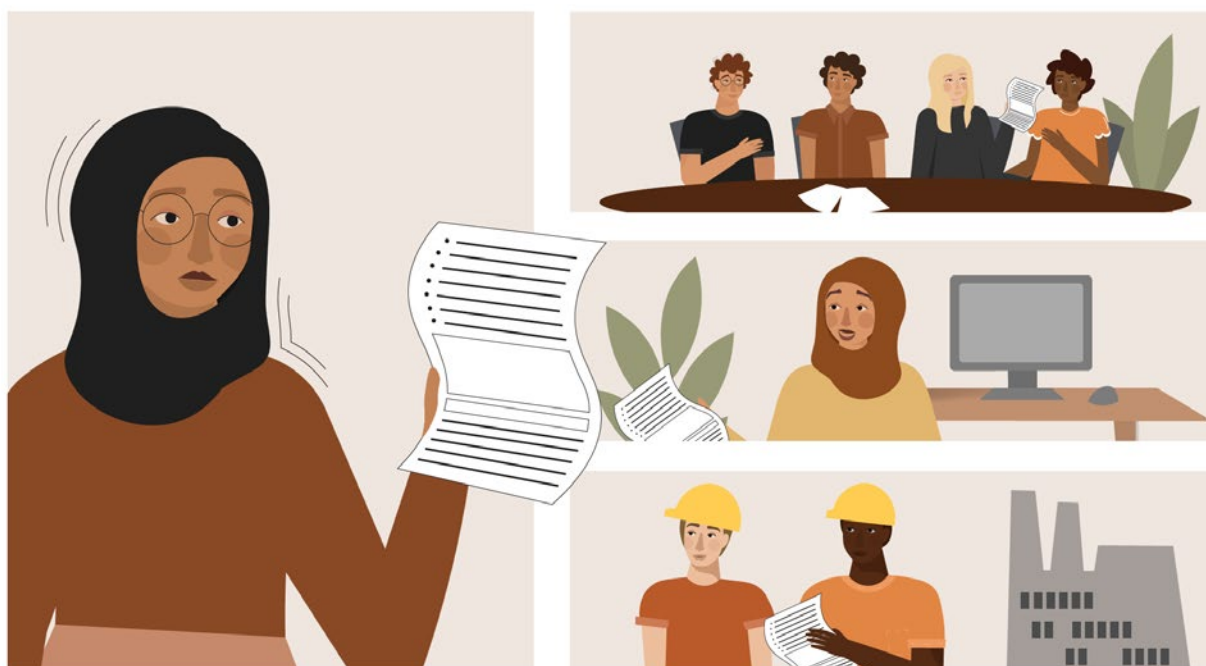


Bildnachweis: Remy Geiling auf Unsplash

Teil II

Flüchtlinge: Risiken und Empfehlungen

In diesem Abschnitt werden die Due-Diligence-Maßnahmen beschrieben, die Ihr Unternehmen ergreifen sollte, um die Ausbeutung von Flüchtlingen zu verhindern und zu beheben. Die erörterten Due-Diligence-Bereiche sind keineswegs vollständig. Sie sollen Ihnen Hinweise geben, worauf Sie Ihre Bemühungen konzentrieren sollten.



Teilen Sie dieses Dokument mit Teams und Tier 1-Lieferanten in Wertschöpfungsketten

Empfehlungen

Teilen Sie dieses Dokument mit Ihren Teams und zumindest mit allen Tier-1-Lieferanten in Ihren Wertschöpfungsketten

Wir empfehlen Ihnen, dieses Dokument zunächst an Ihre Teams und Ihre Zulieferer weiterzugeben, um sie auf die Notwendigkeit einer verstärkten Due Diligence hinzuweisen und so das Risiko der Ausbeutung von Flüchtlingen zu verringern. Sie sollten es zumindest mit allen Tier-1-Lieferanten in Ihren Wertschöpfungsketten teilen. Eine optimale Vorgehensweise wäre, die Tier-1-Lieferanten dazu zu ermutigen, die Standards auf allen Ebenen Ihrer Wertschöpfungskette weiterzugeben und dies zu überwachen.

Legen Sie fest, wer für die Durchführung von Risikobewertungen und die Umsetzung der einzelnen Empfehlungen verantwortlich ist

Ausgehend von den in diesem Dokument dargelegten Risiken und Empfehlungen sollten Sie gemeinsam mit Ihren Teams und Lieferanten festlegen, wer für die Durchführung der Risikobewertungen und Due Diligence in Ihren verschiedenen Betrieben verantwortlich ist. Sie sollten auch festlegen, wer den Zeitplan und die Fortschritte überwachen und bewerten soll.

Es sollte klar sein, wer für die Umsetzung jeder Empfehlung in diesem Leitfaden und jedes Due-Diligence-Verfahrens, das durch Ihre Risikobewertungen als notwendig erachtet wird, verantwortlich ist.

Legen Sie die internen Verfahren für die Due Diligence und das Lieferantenmanagement fest

In diesem Rahmen sollte Ihr Unternehmen Verfahren mit klaren Verantwortungsbereichen für die Durchführung einer verstärkten Due Diligence in Bezug auf Ihre eigenen Tätigkeiten und die Ihrer Lieferanten entwickeln.

Einsatzland

Der erste Faktor, den es zu berücksichtigen gilt, ist der nationale Kontext in den Ländern, in denen Ihre Betriebe und Lieferanten ansässig sind. Auf diese Weise können Sie die am besten geeigneten Due-Diligence-Aktivitäten und die Bereiche ermitteln, in denen ein höheres Risiko der Ausbeutung von geflüchteten Arbeitnehmern besteht.

Besonderes Augenmerk sollten Sie auf Länder richten, die an von Konflikten betroffenen Gebiete angrenzen oder einen starken Zustrom von Flüchtlingen verzeichnen. Sie müssen die Gesetze, Politik, Praktiken und Unterstützungsmaßnahmen in den Zielländern der Flüchtlinge berücksichtigen, da diese Ihren Due-Diligence-Ansatz beeinflussen.

Es ist auch wichtig, dass Sie wissen, wie Flüchtlinge von der einheimischen Bevölkerung gesehen werden, denn negative Wahrnehmungen und Diskriminierung können Flüchtlinge einem erhöhten Risiko aussetzen.

Empfehlungen

Ermitteln Sie Länder und Regionen in Ihren Wertschöpfungsketten, in denen Flüchtlinge gefährdet sind

Sie sollten sich über neu auftretende und anhaltende globale Krisen informieren, darüber, wie diese massenhafte Migration auslösen können, und über die daraus resultierenden Risiken für die Arbeitnehmer in Ihren Wertschöpfungsketten. Sie sollten sich von lokalen Arbeitsrechtsexperten, NROs und Gewerkschaften beraten lassen, wie Sie diese Risiken erkennen, verhindern und mindern können (siehe Abschnitt: [Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken](#)).

Sie können auch Datentools verwenden, um Informationen zu finden. Daten über Flüchtlinge sind zum Beispiel in der [Displacement Tracking Matrix der Internationalen Organisation für Migration](#) verfügbar.¹⁰

Ermitteln Sie die einschlägigen Gesetze, Politiken, Praktiken und Unterstützungsmaßnahmen in den ermittelten Zielländern

Die Tabelle in [Anhang I](#) gibt einen Überblick über die Politik, die Praktiken und Gesetze in den sechs Ländern mit einer hohen Zahl von aus der Ukraine geflüchteten Arbeitnehmern, die für die Fallstudien herangezogen wurden: Bulgarien, Deutschland, Italien, Moldawien, Polen und Rumänien. Informationen über andere Länder erhalten Sie, wenn Sie sich an lokale Arbeitsrechtsexperten, NROs und Gewerkschaften wenden (siehe Abschnitt: [Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken](#)).

Bestimmen Sie die Regionen mit dem höchsten Risiko und die am besten geeigneten Due-Diligence-Maßnahmen

Die in diesem Dokument enthaltenen Leitlinien basieren auf den spezifischen Risiken, die für die Flüchtlinge aus der Ukraine bestehen und die in unseren Gesprächen ermittelt wurden. Sie sollten sich vor Ort mit Arbeitnehmern, Arbeitsrechtsexperten, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in den Ländern beraten, in denen Sie und Ihre Zulieferer tätig sind. Auf diese Weise können Sie die Bereiche mit dem höchsten Risiko in diesen Ländern und die Maßnahmen ermitteln, die Sie ergreifen sollten, um dem Risiko der modernen Sklaverei vorzubeugen und es zu mindern.

10 „Displacement Tracking Matrix“, Internationale Organisation für Migration, dtm.iom.int/.

Geschlecht und Inklusion

Frauen und Mädchen, die aufgrund von Konflikten geflüchtet sind, sind auf der Flucht, bei der Anwerbung und am Arbeitsplatz besonderen geschlechtsspezifischen Risiken ausgesetzt. Zu diesen Risiken gehören geschlechtsspezifische Gewalt, physische und psychische Traumata, Gesundheitsprobleme, auch bei schwangeren Frauen, und Ausbeutung.

Frauen sind auch häufiger die Hauptbetreuungspersonen von Kindern, älteren Familienmitgliedern und Familienmitgliedern mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf, was ihre Beschäftigungsmöglichkeiten einschränken kann.

Zwangsarbeit in der Privatwirtschaft hat außerdem eine geschlechtsspezifische Dimension:¹¹ Frauen sind häufiger als Männer von körperlicher und sexueller Gewalt und Drohungen gegen Familienangehörige betroffen.

Der Anteil der Frauen an den durch den Konflikt in der Ukraine geflüchteten Menschen ist hoch ([siehe Kasten 6 unten](#)).

Neben dem erhöhten Risiko für Frauen und Mädchen sollten Sie auch die spezifischen Risiken für andere soziale und geschlechtliche Identitäten berücksichtigen. Zu diesem Zweck sollten Sie beurteilen, wie sich die Erfahrungen von Randgruppen auf deren Gefährdung durch moderne Sklaverei auswirken können und wie dies Ihre Due Diligence beeinflussen könnte. So können beispielsweise LGBTQI+-Personen, Menschen mit Behinderungen und Angehörige ethnischer Minderheiten besonderen arbeitsbezogenen Risiken und Diskriminierungen ausgesetzt sein.

Empfehlungen

Prüfen Sie, wie das Geschlecht die einzelnen Risikobereiche und die Due Diligence beeinflussen kann

Angesichts der Tatsache, dass Frauen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben und einem höheren Risiko der Ausbeutung ausgesetzt sind, sollten Ihre Teams einen geschlechtersensiblen und traumabewussten Ansatz verfolgen, wenn sie mit Arbeitnehmern in Kontakt treten und Due-Diligence-Aktivitäten durchführen.

Nehmen Sie das Geschlecht als Kategorie bei der Erfassung von Mitarbeiterdaten auf

Ihre Onboarding-Teams sollten bei der Erfassung von Mitarbeiterdaten das Geschlecht als Kategorie mit einbeziehen, um eine angemessene Einbindung und Unterstützung zu gewährleisten.

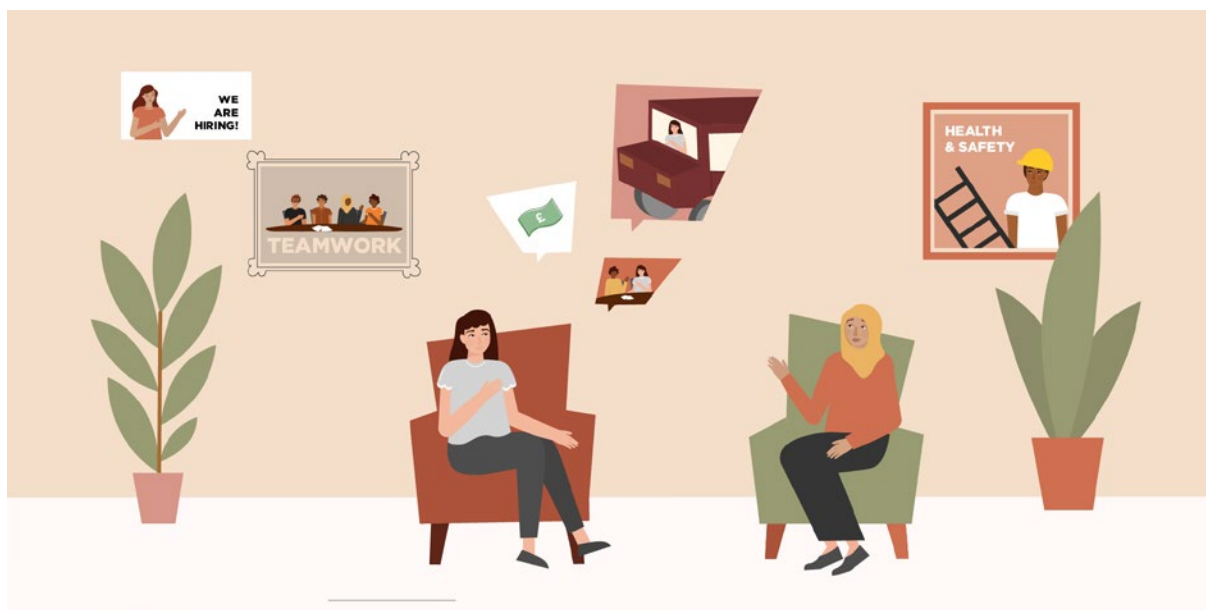
Berücksichtigen Sie die spezifischen Erfahrungen von Menschen mit marginalisierten Identitäten in Bezug auf die einzelnen Risikobereiche und die Due Diligence

Sie sollten die Risikobewertungen zu arbeitsbezogenen Risiken für Flüchtlinge und die entsprechenden Due-Diligence-Aktivitäten überprüfen, um sicherzustellen, dass sie umfassend und nicht diskriminierend sind. Dies kann durch die Konsultation von Experten und Fachorganisationen erfolgen, um zu verstehen, wie marginalisierte Gruppen von arbeitsbezogenen Risiken für Flüchtlinge betroffen sind.

Ziehen Sie Fachleute hinzu, um zusätzliche Unterstützung zu erhalten

Sie sollten mit geschulten Fachleuten zusammenarbeiten, die diskriminierungsfrei arbeiten, um geflüchteten Frauen und Menschen mit marginalisierten Identitäten spezifische und angemessene Unterstützung zu bieten (siehe Abschnitt: [Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken](#)).

¹¹ Weltweite Schätzungen zur modernen Sklaverei: Zwangsarbeit und Zwangsheirat (Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Walk Free und Internationale Organisation für Migration (IOM), 2022), verfügbar unter cdn.walkfree.org/content/uploads/2022/09/12142341/GEMS-2022_Report_EN_V8.pdf.



Mit den Arbeitnehmern in Kontakt treten, um deren Rekrutierungsweg zu verstehen

Anwerbung

Menschen, die geflüchtet sind, nehmen in der Regel unsichere und **irreguläre Migrationsrouten** in verschiedene Zielländer. Während ihrer Flucht können sie ausbeuterischen Anwerbepraktiken und Täuschungen ausgesetzt sein. Diese ausbeuterische Anwerbung kann auch vor der Abreise und bei der Ankunft im Zielland stattfinden.

Beispiele für schädliche Praktiken sind die Erhebung von **Anwerbegebühren**, Transportgebühren und damit verbundenen Kosten oder die Erwartung einer Gegenleistung für den Transport, z. B. die Annahme eines Stellenangebots. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation sind Anwerbegebühren „alle Gebühren oder Kosten, die im Rahmen des Anwerbeprozesses anfallen, damit die Arbeitnehmer eine Beschäftigung oder einen Arbeitsplatz erhalten“.¹² Anwerbegebühren sollten daher so verstanden werden, dass alle mit der Anwerbung verbundenen Kosten eingeschlossen sind.

Auch durch betrügerische Anwerbung, bei der Personen unter Vorspiegelung falscher Tatsachen angeworben werden, können Flüchtlinge ausgebeutet werden.

In einigen Ländern gibt es eine Zulassungsregelung für Personalvermittlungs- oder Arbeitsvermittlungsagenturen. Dies bietet Arbeitnehmern einen zusätzlichen Schutz, da eine Regulierungsbehörde von diesen Agenturen in der Regel einen bestimmten Standard fordert. Zulassungsregelungen und staatliche Akkreditierung beseitigen das Risiko jedoch nicht vollständig. Sie entbinden Ihr Unternehmen auch nicht von seiner Verantwortung, eine Due Diligence durchzuführen.

Empfehlungen

Informieren Sie sich über den Anwerbeprozess Ihrer Mitarbeitenden

Ihr Unternehmen sollte bedenken, was im Anwerbeprozess geschehen sein könnte, bevor ein Arbeitnehmer Ihre Wertschöpfungskette erreicht. Auf diese Weise können Sie die mit der Einstellung verbundenen Risiken verstehen und angemessene Unterstützung bieten.

¹² International Labour Office, *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs* (Internationale Arbeitsorganisation, 2019, S. 28, verfügbar unter [ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755)).

Sie sollten sich mit allen Arbeitnehmern beraten, um deren Anwerbungswege zu erfassen und festzustellen, ob Anwerbegebühren oder damit verbundene Kosten gezahlt wurden.¹³ Sie sollten sich auch vergewissern, dass die Arbeitnehmer nicht gezwungen oder getäuscht wurden oder ausbeuterischen Anwerbepraktiken ausgesetzt waren. Dies sollte bei der Rekrutierung und während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erfolgen, um sicherzustellen, dass diejenigen, die sich anfangs bei einer derartigen Enthüllung nicht wohlfühlen, dies später nachholen können.

Zu den wichtigsten Faktoren, die zu berücksichtigen sind, gehören das Land, aus dem ein Arbeitnehmer geflüchtet ist, die Länder, durch die er gereist ist, und sein Zielland. Sie sollten die Praktiken aller Personalvermittler auf diesem Weg anhand eines hohen Standards bewerten, um das Risiko von Zwangsarbeit zu verringern.

Entwickeln Sie klare Standards

Ihr Unternehmen sollte eine interne ethische Anwerberichtlinie entwickeln, die verantwortungsvolle Anwerbeprozesse und -standards festlegt und dem „Employer-Pays“-Grundsatz folgt.¹⁴ Sie sollte eine verstärkte Due Diligence zum Schutz der geflüchteten Arbeitnehmer beinhalten, insbesondere derjenigen aus gefährdeten Gruppen. Zu diesen Gruppen gehören Frauen, **Arbeitnehmer ohne gültige Papiere**, Angehörige ethnischer Minderheiten oder Menschen, die aufgrund von Religion, Nationalität, Kultur, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Barrierefreiheitsanforderungen zu einer Minderheit gehören (siehe Abschnitt [Geschlecht und Inklusion](#)).

Im Rahmen eines proaktiven Ansatzes zur Beschäftigung von geflüchteten Arbeitnehmern sollten Sie Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung ergreifen, auch in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten und Überstunden.

Aus Ihren ethischen Anwerberichtlinien sollte klar hervorgehen, dass Anwerbegebühren und damit verbundene Kosten nicht zulässig sind und dass Ihr Unternehmen alle Kosten für die Rekrutierung übernimmt.¹⁵

Die Verträge sollten klar und in einer Sprache verfasst sein, die der Arbeitnehmer versteht. Vergewissern Sie sich, dass alle Arbeitnehmer vor Aufnahme der Beschäftigung dem Vertrag zugestimmt und ihn unterzeichnet haben (siehe Abschnitt: [Verträge](#)). Die Arbeitnehmer müssen darüber informiert werden, wer ihr direkter Arbeitgeber ist und wie sie Beschwerden vorbringen können, damit sie alle beschäftigungsbezogenen Fragen oder Bedenken klären können (siehe Abschnitt: [Vereinigungsfreiheit](#)).

Geben Sie Ihre ethischen Anwerbestandards an Arbeitsvermittlungen weiter und überprüfen Sie, ob sie richtig verstanden werden

Sie sollten alle Arbeitsvermittlungen, mit denen Sie zusammenarbeiten, eindeutig über Ihre ethischen Standards informieren. Wir empfehlen Ihnen dringend, **Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen** für Arbeitsvermittlungen und Partner durchzuführen, um sicherzustellen, dass diese die einschlägigen Richtlinien verstehen und deren Umsetzung auf hohem Niveau unterstützen. Die Standards sollten vertraglich bindend sein.

13 Gemäß der Definition der IAO in *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*.

14 Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle* (IHRB), abgerufen am 30. Januar 2023, verfügbar unter: ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle.

15 Wie im „Employer-Pays“-Grundsatz dargelegt: Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle*.

Führen Sie bei den Arbeitsvermittlungen Due-Diligence-Prüfungen durch, um zu kontrollieren, ob sie ethische Anwerbestandards einhalten

Arbeitnehmer, die vorübergehend für ein Unternehmen tätig sind, aber von einem Dritten beschäftigt werden, können besonderen Risiken ausgesetzt sein, da es ihnen **an Aufsicht und Verantwortlichkeit** mangelt.

Ihr Unternehmen sollte die Arbeitsvermittlungsagenturen einer fortlaufenden Due Diligence unterziehen, um sicherzustellen, dass sie ethische Standards einhalten. Sie sollten sie zu Transparenz verpflichten, um das Risiko zu verringern, dass Leiharbeiter prekären Beschäftigungsbedingungen oder ausbeuterischen Praktiken ausgesetzt sind.

Ihr Personalteam sollte über anerkannte Datenbanken und offizielle, staatlich unterstützte Plattformen rekrutieren, sofern diese vorhanden sind.

Verbieten Sie ausdrücklich Anwerbegebühren und damit verbundene Kosten

Ihre Teams sollten sich direkt bei den Arbeitnehmern vergewissern, dass sie **keine Gebühren oder andere Kosten** im Sinne der IAO **gezahlt haben**.¹⁶ Solche Gebühren könnten in Form einer „Arbeitsvermittlungsgebühr“ oder einer Zahlung für „optionale Dienstleistungen“ durch Lohnabzüge und einstellungsbezogene Kosten, z. B. bei temporärer Beschäftigung für den Transport vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz und zurück, erfolgen.

Ihr Unternehmen sollte die voraussichtlichen Anwerbekosten entsprechend den verwendeten Migrationskorridoren einplanen. Damit soll das Risiko verringert werden, dass Vermittlungsagenturen von den Arbeitnehmern Anwerbegebühren verlangen.

Bieten Sie Zugang zu Abhilfemaßnahmen im Falle schlechter Anwerbepraktiken

Wenn Sie feststellen, dass Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Anwerbung Gebühren gezahlt haben, sollten Sie für angemessene Abhilfe sorgen. Gemäß dem „[Employer-Pays](#)“-Grundsatz bedeutet dies, dass „Wanderarbeiter, die während des Anwerbezyklus benachteiligt wurden, wieder in die Situation versetzt werden, in der sie sich befunden hätten, wenn die Benachteiligung nicht eingetreten wäre“.¹⁷

Sie sollten über ein klares internes Verfahren verfügen, um alle festgestellten Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte bei der Einstellung zu beheben. Wenn festgestellt wird, dass Arbeitnehmer Anwerbegebühren gezahlt haben, erstatten Sie diese so schnell wie möglich. Im besten Fall werden die Gebühren erstattet, ohne dass die Arbeitnehmer Unterlagen vorlegen müssen.

16 Gemäß der Definition der IAO in *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*.

17 Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle*.

Kasten 2: Anwerbung – aus der Ukraine geflüchtete Arbeitskräfte

Anwerbung: Es gibt viele Berichte über ausbeuterische Praktiken bei der Anwerbung von Flüchtlingen aus der Ukraine. Viele Arbeitnehmer finden ihre Jobs online und über soziale Medien und Messaging-Plattformen wie Facebook und Telegram. Dies führt zu einem Mangel an behördlicher Aufsicht und damit zu einer erhöhten Anfälligkeit für ausbeuterische Praktiken.

Arbeitnehmern wird außerdem Arbeit an den Landesgrenzen angeboten, was zu Ausbeutung und schlechten Lebensbedingungen führen kann. Personalvermittlungsagenturen sind überregional bei minimaler Kontrolle tätig, was Anlass zur Besorgnis über schlechte Praktiken gibt, auch bei Agenturen, die in staatlich akkreditierten Zentren arbeiten.

Auch wenn auf Vermittlungsplattformen und bei einigen Arbeitsvermittlungen zahlreiche Stellen angeboten werden, werden diese Stellen nicht immer überprüft, und es besteht die Befürchtung der Ausbeutung.

In **Rumänien** gab es Fälle von betrügerischen Stellenanzeigen in den Bereichen Tourismus, Gastgewerbe und Catering. Es stellte sich heraus, dass es diese Arbeitsplätze gar nicht gibt, und die Menschen wurden auf betrügerische Weise für andere Arbeiten angeworben. So gibt es beispielsweise Berichte über Frauen, die in Deutschland in Bordelle verschleppt wurden. Berichten zufolge wird viel über Peer-to-Peer angeworben, wobei kaum überprüft wird, ob diese Stellenangebote echt sind und zu einer angemessenen Anstellung führen.

Qualifikationen: In allen Ländern wurde berichtet, dass Flüchtlinge häufig unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten, weil ihre Qualifikationen nicht anerkannt werden. Dies ist an sich noch kein Indikator für Zwangsarbeit. Ein so geringes Angebot an zugänglichen Arbeitsplätzen bedeutet jedoch, dass die Arbeitnehmer eher das Gefühl haben, schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren zu müssen, weil es keine menschenwürdigen Arbeitsalternativen gibt.

Viele Flüchtlinge aus der Ukraine, darunter auch hochqualifizierte wie Ärzte, arbeiten häufig in weniger qualifizierten Berufen. In **Deutschland** zum Beispiel haben Flüchtlinge Schwierigkeiten, ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen, und zahlreiche Berufe erfordern einen deutschen Abschluss. Lehrkräfte und Krankenpflegekräfte benötigen beispielsweise einen anerkannten Abschluss, der mit dem deutschen Zertifikat vergleichbar ist. Auch in **Rumänien** wurde dies als häufiges Problem genannt.

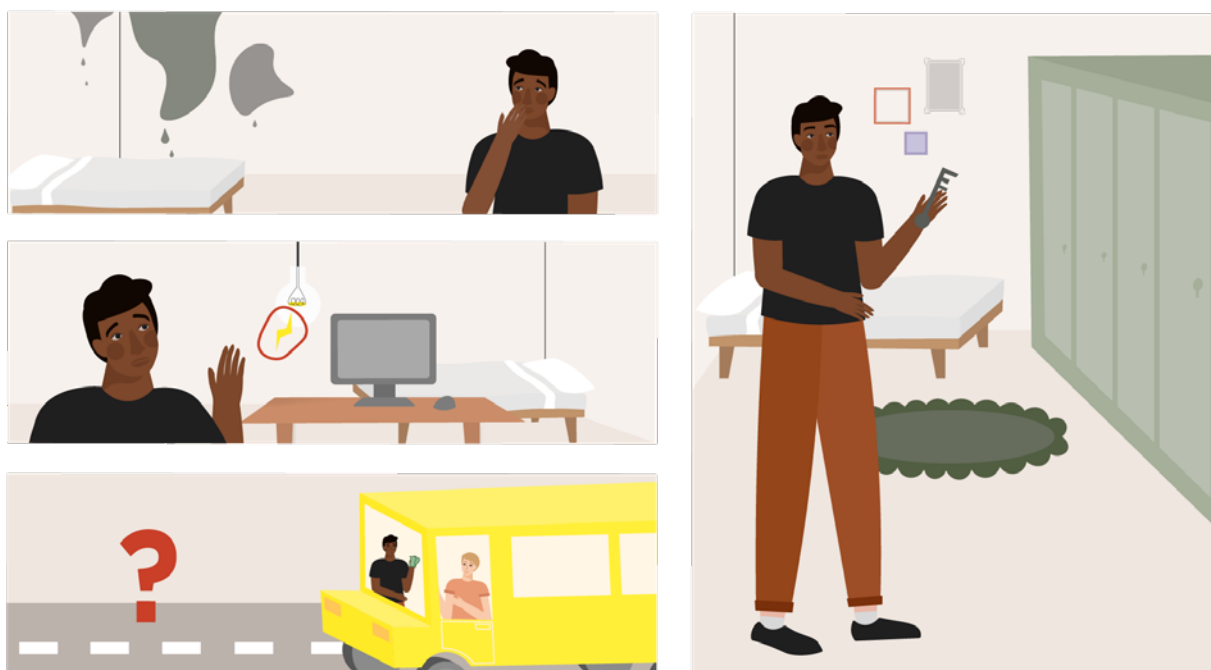
Verträge: Berichten zufolge händigen die Arbeitgeber in **Deutschland** häufig Verträge aus, nachdem die Arbeitnehmer ihre Arbeit aufgenommen haben. Dies erhöht das Risiko ausbeuterischer Praktiken, da die Arbeitnehmer nicht in der Lage sind, den Vertragsbedingungen in Kenntnis der Sachlage zuzustimmen. Verträge müssen vor Arbeitsantritt vorgelegt werden, damit die Arbeitnehmer die Bedingungen ihrer Beschäftigung kennen.

Berichten zufolge sind die Einstellungsverfahren in **Deutschland** sehr kompliziert. Viele Menschen sind nicht in vollem Umfang mit ihren Arbeitsrechten vertraut und brauchen Unterstützung, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Obwohl die Richtlinie über den vorübergehenden Schutz (siehe Kasten 4) die Aufnahme einer Beschäftigung für Flüchtlinge aus der Ukraine unterstützt, ist es in der Praxis für viele sehr schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden.

Sprachbarrieren: In allen untersuchten Ländern erschwerten Sprachbarrieren den Arbeitnehmern den Zugang zu einem Arbeitsplatz.

Vor allem Hochqualifizierte haben es schwer, einen ihrem Qualifikationsniveau entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, weil sie keine oder nur geringe Deutschkenntnisse haben. Mangelnde Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch haben ein Drittel der vom IFO Institut von Mai bis Juni 2022 befragten Ukrainer dazu veranlasst, eine Stelle unterhalb ihres Qualifikationsniveaus anzunehmen. Viele Arbeitnehmer sind so gezwungen, geringer qualifizierte Stellen anzunehmen, die oft schlechter bezahlt werden, unregelmäßig sind und in Branchen mit höherem Risiko angesiedelt sind.

Kinder: Unbegleitete Minderjährige sind einem hohen Risiko der Ausbeutung ausgesetzt. Dies war insbesondere in **Polen** zu beobachten. Viele Flüchtlinge mit Kinderbetreuungsbedarf, häufig Frauen, haben in allen untersuchten Ländern Schwierigkeiten, eine Arbeit zu finden, die sie neben ihren Betreuungspflichten ausüben können.



Überprüfen, ob Unterkunft und Transport sicher und geschützt sind

sUnterkunft und Transport

Menschen, die durch einen Konflikt vertrieben wurden, verfügen in ihrem Zielland häufig nur über schwache soziale Netzwerke und haben Schwierigkeiten, Zugang zu Grundbedürfnissen wie Unterkunft, Transport und Nahrung zu erhalten. Sie haben oft keine andere Wahl, als sich auf ihren Arbeitgeber oder einen Dritten zu verlassen, der ihnen den Zugang dazu ermöglicht. Diese mangelnde Unterstützung und Abhängigkeit macht sie anfälliger für Arbeitsmissbrauch und Menschenrechtsverletzungen.

Durch geografisch isolierte Unterkünfte kann die Position von Arbeitnehmern noch weiter geschwächt werden und ihr Risiko für eine Kontrolle oder Einschränkung der Bewegungsfreiheit erhöht sein. Daher ist es wichtig, dass die Arbeitnehmer Zugang zu externen Unterstützungsdiensten haben.

Minderwertige Unterkünfte und mehrere Arbeitnehmer, die unter derselben Adresse gemeldet sind, können auf moderne Sklaverei hindeuten. Daher ist es wichtig zu prüfen, ob die Unterkünfte sicher sind und den Mindestanforderungen entsprechen.

Wenn Arbeitnehmern eine Wohnung nicht im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt wird, haben die Arbeitgeber im Allgemeinen weniger Kontrolle über die Unterbringungsbedingungen der Arbeitnehmer. Auch wenn die Hauptverantwortung für die Eignung der Unterkunft beim Anbieter liegt, sollten die Arbeitgeber dennoch sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter in einem sicheren und gesunden Umfeld leben.

Den Arbeitnehmern könnten auch Beförderungsmöglichkeiten angeboten werden, die anfällig für Missbrauch sind, wenn sie nicht geregelt sind. Die Arbeitnehmer könnten zum Beispiel gezwungen werden, nicht vereinbarte Gebühren zu zahlen, oder sie könnten über ihren Zielort getäuscht werden. Die Kosten für die Fahrt von der Wohnung des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitsplatz sollten vom Arbeitgeber übernommen werden (siehe Abschnitt: [Anwerbung](#)).

Empfehlungen

Händigen Sie den Arbeitnehmern einen Beherbergungsvertrag in einer Sprache aus, die sie verstehen

Sie sollten sich vergewissern, dass die Arbeitnehmer einen Beherbergungsvertrag erhalten haben, in dem u. a. die Dauer des Mietverhältnisses, die Miete, etwaige Gebühren und die zu leistende Kautions (mit Zahlungsplan), die Kündigungsfrist und die Ausstattung aufgeführt sind. Dieser sollte in einer Sprache verfasst sein, die die Arbeitnehmer verstehen.

Prüfen Sie, ob die Unterkunft sicher und geschützt ist

Wenn eine Unterkunft im Rahmen des Arbeitsvertrags eines Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt wird, sollten Sie überprüfen, ob sie allen Anforderungen in Bezug auf Gesundheit, Hygiene, Elektrik, Mechanik, Brandschutz und bauliche Sicherheit entspricht.

Sie sollten sich vergewissern, dass alle Unterkünfte für Arbeitnehmer sicher sind und Standards entsprechen, die die Menschenwürde garantieren,¹⁸ und unter anderem folgende Voraussetzungen erfüllen:

- sie befinden sich in einem separaten Gebäude in angemessener Entfernung vom Arbeitsplatz
- sie verfügen über einzelne, getrennte Betten und ausreichend Platz pro Person
- es besteht jederzeit Zugang zu sauberem und heißem Wasser
- sie verfügen über saubere, ausreichende und hygienische Sanitäreinrichtungen
- sie verfügen über sichere und hygienische Kochmöglichkeiten
- sie verfügen über geeignete Einrichtungen zum Waschen und Trocknen von Kleidung
- Erste-Hilfe-Kästen sind zugänglich
- sie verfügen, je nach Bedarf, über geschlechtergetrennte Schlafräume und Toiletten.

Überprüfen Sie, ob die Arbeitnehmer sich frei bewegen können und nicht übermäßig eingeschränkt werden. Die Arbeitnehmer sollten keinen Ausgangssperren oder diskriminierenden Unterbringungsbedingungen unterworfen werden, etwa aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder Nationalität. Sie sollten jederzeit Zugang zu ihrer Unterkunft haben.

Sie sollten auch überprüfen, ob die Arbeitnehmer über eine sichere, abschließbare Aufbewahrungsmöglichkeit für ihre persönlichen Dokumente und Besitztümer verfügen und ob diese Dokumente nicht einbehalten werden.

Es kann sein, dass die Arbeitnehmer auch für ihre Familien sorgen müssen; in solchen Fällen müssen die Lebensbedingungen für alle Altersgruppen, auch für Kinder, geeignet sein.

Überprüfen Sie, dass den Arbeitnehmern keine betrügerischen Gebühren für Transport oder Unterkunft berechnet werden

Sie sollten die Beförderung der Arbeitnehmer von ihrer Unterkunft zum Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit überwachen, um Ausbeutung zu verhindern. Wenn Ihr Unternehmen einen Transport von der Unterkunft der Arbeitnehmer anbietet, sollten Sie sicherstellen, dass dieser sicher und kostenlos ist. Ihre Teams sollten eine angemessene Due Diligence von Wohnungs- und Beförderungsanbietern durchführen und mögliche Risiken überwachen.

18 Siehe Internationale Arbeitsorganisation, *Workers' housing*, ILO Helpdesk Factsheet No. 6 (Internationale Arbeitsorganisation, 2009), verfügbar unter https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116344/lang--en/index.htm.

Ihre Personalabteilung oder die für die Verwaltung von Beherbungsverträgen zuständigen Personen sollten in Gesprächen mit den Arbeitnehmern sicherstellen, dass ihnen nicht in betrügerischer Absicht Kosten für Unterkunft oder Transport in Rechnung gestellt werden. Geflüchteten Arbeitnehmern, die in irgendeiner Form ausgebeutet werden, kann es aufgrund von Hemmnissen wie der Angst vor Wohnungs- oder Arbeitsplatzverlust schwer fallen, sich ehrlich zu äußern. Es können Maßnahmen ergriffen werden, um dies abzumildern, beispielsweise indem den Arbeitnehmern versichert wird, dass Beschwerden vertraulich behandelt werden.

Wenn Arbeitnehmer derartige Gebühren gezahlt haben, sollten ihnen diese unverzüglich erstattet werden. Im besten Fall werden die Gebühren erstattet, ohne dass die Arbeitnehmer Unterlagen vorlegen müssen.

Führen Sie ordnungsgemäße Aufzeichnungen über die Unterbringung von Arbeitnehmern

Ihr Unternehmen sollte genaue Aufzeichnungen darüber führen, wo die Arbeitnehmer wohnen und wer Zugang zu der Unterkunft hat, auch wenn die Unterkunft von einer Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt wird.

Zu den Indikatoren für moderne Sklaverei gehören die Unkenntnis der Wohnadresse oder die Angabe derselben Adresse durch mehrere Arbeitnehmer.

Informieren Sie sie darüber, wie sie Zugang zu Hilfseinrichtungen erhalten und wie sie Beschwerde einreichen können

Sie sollten die Arbeitnehmer an örtliche Dienste verweisen, die sie in Bezug auf die Unterbringung und den Zugang zu medizinischer Versorgung, Kinderbetreuung und psychologischer Unterstützung beraten können.

Sie sollten die Arbeitnehmer auch klar darüber informieren, wie sie sich über ihre Unterkunft und ihre Beförderung beschweren können, unabhängig davon, ob diese von Ihrem Unternehmen oder einem Dritten bereitgestellt werden (siehe Abschnitt: [Vereinigungsfreiheit](#)).

Kasten 3: Unterkunft und Transport – Aus der Ukraine geflüchtete Arbeitnehmer

Flüchtlingen aus der Ukraine werden an der Grenze **Unterkunft und Transport** angeboten, gelegentlich in Verbindung mit einer Beschäftigung. Aus Berichten geht hervor, dass viele dieser Angebote zu schlechten und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen führen. Es wird auch von verbreiteter Diskriminierung berichtet, wenn es darum geht, wer eine Unterkunft und Transportmöglichkeiten erhält.

Zahlreiche Probleme treten auf, wenn die Unterbringung an die Beschäftigung gekoppelt ist, und die Arbeitnehmer scheuen sich oft, Bedenken zu äußern, weil sie befürchten, ihre Wohnung zu verlieren. Probleme entstehen auch, wenn der Unterkunftsanbieter den Flüchtlingen bei der Arbeitssuche hilft, ohne deren Qualifikationsniveau, Fähigkeiten oder potenzielle Risiken genau zu kennen. Es gibt viele Berichte über Menschen, von denen erwartet wurde, dass sie im Gegenzug für eine „kostenlose Wohnung“ unentgeltlich arbeiten, zum Beispiel als Hausangestellte.

Polen: Es wurden Sicherheitsbedenken im Zusammenhang mit Unterkünften gemeldet, die von Bürgern angeboten wurden und nicht den grundlegenden Standards entsprechen. Auch die Vermittlungsagenturen bieten minderwertige, überfüllte Unterkünfte an.

Einige Flüchtlinge wurden an abgelegenen Orten untergebracht, wobei die Arbeitgeber ihren Transport organisierten. Dadurch sind sie sehr isoliert vom Rest der Gemeinschaft und unverhältnismäßig stark von ihrem Arbeitgeber abhängig.

Deutschland: Für Flüchtlinge war es schwierig, eine Unterkunft zu finden, insbesondere in Berlin. Es wurden Bedenken über Unterbringungsvereinbarungen geäußert, bei denen Menschen gezwungen werden, als Gegenleistung für eine Unterkunft Hausarbeiten zu verrichten oder überhöhte Mieten für Unterkünfte zu zahlen.

In einem Bericht wurde die Situation einer Ukrainerin beschrieben, die nach Deutschland geflohen war. Ein Mann bot ihr ein Zimmer an, doch als sie dort ankam, verlangte er, dass sie unentgeltlich sein Haus putze, konfiszierte ihre Ausweispapiere und machte ihr sexuelle Avancen. Als sie sich weigerte, zwang er sie, die Wohnung zu verlassen.

Das Ausmaß der Ausbeutung von Menschen, die in Privathaushalten arbeiten und leben, lässt sich aufgrund mangelnder Kontrolle nur schwer ermitteln.

Es gibt Berichte über Unternehmen, die Arbeitsplätze mit minderwertigen Unterkünften anbieten. Viele Frauen haben kaum eine andere Möglichkeit, als eine Arbeit im Pflegebereich anzunehmen, die es ihnen abverlangt, 24 Stunden am Tag vor Ort zu sein, und das bei geringer Bezahlung.

Italien: Es sind Fälle von Diskriminierung bei der Bereitstellung von Unterkünften festzustellen. Personen, die unter die Richtlinie über den vorübergehenden Schutz (siehe Kasten 4) fallen, konnten im Allgemeinen wesentlich leichter Unterstützung erhalten als andere Drittstaatsangehörige. Dieses Problem wurde aus allen Ländern berichtet.

Rumänien: Viele Stellen für Hausangestellte, die im Internet mit Verpflegung und Unterkunft angeboten werden, haben sich als ausbeuterisch herausgestellt. Es gab auch Fälle, in denen Personen eine Beförderung zu einem Zielort angeboten wurde, sie aber zu einem anderen Zielort gebracht wurden.

Bulgarien: Viele Flüchtlinge wurden zunächst in Hotels untergebracht. Die Hotelbesitzer waren jedoch mit dieser Situation unzufrieden und verlangten, dass die Menschen wieder ausziehen. Dies hat zu einer Verknappung der Unterkünfte geführt. Es besteht die Gefahr der Ausbeutung im Gastgewerbe, wo Menschen gezwungen werden, unentgeltlich in Küchen und Hotels zu arbeiten.

Kasten 4: Richtlinie über den vorübergehenden Schutz (TPD)

Die [Richtlinie über den vorübergehenden Schutz](#) soll den Mitgliedstaaten der Europäischen Union dabei helfen, den massenhaften Zustrom von Flüchtlingen in die Region zu bewältigen.

Die Europäische Kommission berief sich am 4. März 2022 auf die Richtlinie, um den Menschen, die vor der russischen Invasion in der Ukraine fliehen, schnell und wirksam zu helfen. Dieser vorübergehende Schutz sollte ursprünglich für ein Jahr gelten, wurde jedoch bis mindestens März 2024 verlängert, da weiterhin Menschen auf der Flucht sind.

Nur bestimmte Kategorien von Personen, die durch den Konflikt vertrieben wurden, haben im Rahmen der Richtlinie Anspruch auf Schutz:

- ukrainische Staatsangehörige und Gebietsansässige sowie deren Familienangehörige
- nicht-ukrainische Staatsangehörige und Staatenlose, die sich rechtmäßig in der Ukraine aufhalten und nicht in ihr Herkunftsland oder ihre Herkunftsregion zurückkehren können (z. B. **Asylbewerber** oder Personen, die internationalen Schutz genießen), sowie deren Familienangehörige.

Diese Personen sind nur dann berechtigt, wenn sie nach dem Beginn der russischen Militärintervention am 24. Februar 2022 aus der Ukraine geflohen sind. Personen, die die Ukraine vor Beginn der Invasion (vor dem 24. Februar 2022) verlassen haben, fallen **nicht automatisch** unter die Richtlinie.

Die Richtlinie sichert den unmittelbaren Schutz und die Rechte der Anspruchsberechtigten, einschließlich des Aufenthaltsrechts (eine Genehmigung für die Dauer des Schutzes), des Zugangs zum Arbeitsmarkt, des Zugangs zu Wohnraum, Sozialhilfe und medizinischer Versorgung zu. Die Anspruchsberechtigten haben außerdem das Recht auf Zugang zu Bankdienstleistungen, können sich vor der Ausstellung einer Aufenthaltsgenehmigung in ein anderes Land der Europäischen Union begeben und können sich innerhalb der Europäischen Union 90 Tage lang innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen frei bewegen, sobald ihr Aufnahmeland einen Aufenthaltstitel ausgestellt hat.

Unbegleitete Kinder und Jugendliche haben das Recht auf Vormundschaft, und alle unter 18-Jährigen haben das Recht auf Zugang zu Bildung.

Der vorübergehende Schutz kann nur in **einem** Mitgliedstaat gewährt werden. Hält sich eine Person, die vorübergehenden Schutz genießt, nicht mehr in ihrem Aufnahmemitgliedstaat auf, werden ihr die Aufenthaltsgenehmigung und die damit verbundenen Ansprüche entzogen. Die Richtlinie unterscheidet zwischen Personen, die freiwillig und langfristig in die Ukraine zurückkehren, solchen, deren vorübergehender Schutz abgelaufen ist, und solchen, die nur zu einem kurzen Besuch in die Ukraine zurückkehren.

Einige Flüchtlinge waren nicht in der Lage, diese Leistungen in Anspruch zu nehmen. Andere haben gezögert, sich für das Programm anzumelden, weil sie zu wenig oder falsche Informationen darüber haben. Drittstaatsangehörige, die aus der Ukraine geflohen sind, aber keinen offiziellen Wohnsitz in der Ukraine haben, erhalten nicht den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie müssen einen Asylantrag stellen, was oft ein langwieriger Prozess ist. Nur die Personen, denen ein internationaler Schutzstatus gewährt wird, erhalten dann eine Arbeitserlaubnis.

Es wurde auch über Rassismus, Diskriminierung und Ausbeutung sowohl von Ukrainern als auch von Drittstaatsangehörigen berichtet. Hierzu gehören fremdenfeindliche verbale Angriffe im öffentlichen Raum und Rassismus am Arbeitsplatz in **Polen**.

In **Polen** wurde die Befürchtung geäußert, dass der Schutz von Personen beendet werden kann, wenn sie sich länger als 30 Tage in einem anderen Land aufhalten. Einige Menschen haben sich dazu entschlossen, einen langfristigen Aufenthalt zu beantragen oder in die Ukraine zurückzukehren und erneut in ihr Zielland einzureisen. Manche Menschen haben Angst, ihren geschützten Status zu verlieren, und manche wissen nicht genau über ihre Ansprüche Bescheid. In **Deutschland** kommt es ebenfalls zu Verzögerungen bei der Erteilung von Genehmigungen.

In einigen Ländern wie beispielsweise **Moldawien** ist die Bevölkerung im Aufnahmeland frustriert, weil die in Armut lebenden Einheimischen nicht das gleiche Maß an Unterstützung erhalten wie die Flüchtlinge. Aus **Bulgarien** gibt es ähnliche Berichte über die Frustration der Einheimischen im Hinblick auf die Unterstützung der Flüchtlinge aus der Ukraine, und auf Plakaten finden sich negative Kommentare in ukrainischer Sprache.



Bereitstellung des Arbeitsvertrags für Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn und Schulung über ihre Rechte

Verträge

Flüchtlinge können in finanzielle Not geraten, weil sie ihre Lebensgrundlage verloren haben oder gezwungen waren, Ressourcen in ihrem **Herkunftsland** zurückzulassen. Sie könnten auch in ein Land vertrieben werden, in dem sie die Landessprache nicht sprechen. Beides macht sie anfälliger für Ausbeutung, sei es durch Täuschung oder weil sie sich unter Druck gesetzt fühlen, Verträge zu unterschreiben, die sie nicht verstehen.

Ein von der Internationalen Arbeitsorganisation identifizierter Indikator für Zwangsarbeit ist die Täuschung, die durch falsche Verträge erfolgen kann. Dies ist der Fall, wenn jemandem eine Stelle angeboten wird, die sich als ganz anders herausstellt als das, was versprochen wurde oder was vertraglich festgelegt war. Dies ist ein weiterer Grund, warum Ihr Unternehmen über klare Beschwerdeverfahren verfügen sollte, damit die Arbeitnehmer melden können, wenn ein Arbeitsplatz nicht ihren Vorstellungen entspricht (siehe Abschnitt: [Vereinigungsfreiheit](#)).

Empfehlungen

Händigen Sie den Arbeitnehmern vor Aufnahme der Tätigkeit einen Arbeitsvertrag in einer für sie verständlichen Sprache aus

Die Arbeitnehmer sollten ihren Vertrag mindestens einen Tag vor Aufnahme der Tätigkeit unterzeichnen. Ihre Personalabteilung sollte den Vertrag in einer Sprache ausfertigen, die der Arbeitnehmer versteht, damit er in Kenntnis der Sachlage entscheiden kann, ob er die Arbeitsbedingungen akzeptiert.

Der Vertrag muss Informationen wie die Arbeitsbedingungen, eine Stellenbeschreibung, Arbeitszeiten, Löhne, Überstundensätze, Urlaubs- und Krankheitsansprüche sowie ggf. Abzüge enthalten. Er sollte außerdem klare Beschwerdeverfahren nennen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, Beschwerden anonym und vertraulich vorzubringen. Sie sollten die Arbeitnehmer darüber hinaus über ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit informieren.

Ihre Personalabteilung sollte in der Lage sein, alle Fragen zum Vertrag zu beantworten und für Klarheit zu sorgen, bevor der Arbeitnehmer ihn unterzeichnet.

Geben Sie den Arbeitnehmern die Zeit, die sie brauchen, um den Vertrag zu verstehen. Setzen Sie sie bei der Unterschrift nicht unter Druck

Sie sollten sich vergewissern, dass niemand die Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen oder in Ihrer Wertschöpfungskette unter Druck gesetzt hat, einen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Den Arbeitnehmern sollte genügend Zeit gegeben werden, um sich außerhalb der Arbeitsumgebung mit dem Vertrag vertraut zu machen.

Dokumentation

Die Einbehaltung von Ausweispapieren und wertvollen Besitztümern ist eine gängige Methode, um die Bewegungsfreiheit von Arbeitnehmern einzuschränken und sie daran zu hindern, ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Sie ist ein Indikator für moderne Sklaverei.

Geflüchtete Arbeitnehmer ohne gültige Papiere sind besonders gefährdet, weil sie sich möglicherweise aus Angst, von den Behörden identifiziert zu werden, nicht in der Lage fühlen, Missstände zu melden. Menschenhändler, Arbeitsvermittler, Arbeitgeber oder andere Akteure können den undokumentierten Status eines Arbeitnehmers gegen ihn verwenden und damit drohen, ihn bei den Einwanderungsbehörden zu melden, um ihn zu kontrollieren.

Die gleiche Taktik kann zur Kontrolle von geflüchteten Arbeitnehmern eingesetzt werden, die zwar das Recht auf Arbeit haben, aber ihre Rechte nicht vollständig kennen. Dieses Unkenntnis bedeutet, dass diese Arbeitnehmer fälschlicherweise damit bedroht werden können, angezeigt, inhaftiert und abgeschoben zu werden.

Da sich Konfliktszenarien ständig weiterentwickeln und Flüchtlinge mehrere **Transitländer** durchqueren müssen, kann es für geflüchtete Arbeitnehmer besonders schwierig sein, ihr Recht auf Arbeit in einem bestimmten Land zu kennen.

Kinder und Jugendliche machen oft einen großen Teil der geflüchteten Bevölkerung aus. Wenn junge Menschen ohne Altersnachweis reisen oder falsche Dokumente erhalten, die sie als älter ausweisen, sind sie einem erhöhten Risiko von Ausbeutung und Kinderarbeit ausgesetzt. Eine ordnungsgemäße Überprüfung der Dokumente kann dieses Risiko mindern.

Empfehlungen

Führen Sie sichere Aufzeichnungen über alle Arbeitnehmer

Ihr Unternehmen sollte Aufzeichnungen über alle Mitarbeitenden führen. Sie sollten zumindest den Namen, das Geburtsdatum, die Ausweisnummer, das Geschlecht und das Datum des Beschäftigungsbegins erfassen. Sie müssen sicherstellen, dass alle personenbezogenen Daten geschützt sind und dass die Arbeitnehmer mit ihrer Speicherung einverstanden sind.

Ihre Teams sollten eine Due Diligence durchführen, um sicherzustellen, dass in Ihren Betrieben oder Wertschöpfungsketten keine Kinderarbeit vorkommt. Zumindest sollten Sie das Alter jedes Arbeitnehmers überprüfen, um sicherzustellen, dass keine Kinder in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Wertschöpfungskette arbeiten. Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, sollten Sie mit dem örtlichen Jugendamt oder einer entsprechend qualifizierten lokalen NRO zusammenarbeiten, um die unmittelbare Sicherheit des Kindes und sein langfristiges Wohl zu gewährleisten. Dazu gehört auch, dass seine schulischen, sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse abgedeckt werden.

Prüfen Sie die Echtheit der Dokumente

Sie sollten die Echtheit der Dokumente prüfen, insbesondere bei Ausweisdokumenten oder Qualifikationsnachweisen, die es erlauben, in bestimmten eingeschränkten Branchen wie dem Baugewerbe zu arbeiten. Sie können sich vor Ort mit Rechtsexperten und NROs in Verbindung setzen, um besser zu verstehen, wie gefälschte Dokumente in den Ländern, in denen Sie tätig sind, erkannt werden können.

Beschränken Sie niemals den Zugang der Arbeitnehmer zu ihren Dokumenten

Sie sollten niemals den Zugang der Arbeitnehmer zu ihren Ausweispapieren beschränken. Dies ist ein gängiger Indikator für moderne Sklaverei. Idealerweise sollten Sie Ihren Mitarbeitenden sichere, individuelle Aufbewahrungsmöglichkeiten (z. B. Schließfächer) zur Verfügung stellen, auf die sie jederzeit zugreifen können. Sie sollten Originale von Dokumenten nur dann aufbewahren, wenn die Arbeitnehmer Sie schriftlich darum bitten. Die Arbeitnehmer sollten weiterhin jederzeit auf ihre Dokumente zugreifen können.

Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmer ohne Papiere unterstützt und geschützt werden

Ihre Teams sollten sich der besonderen Risiken für geflüchtete Arbeitnehmer ohne Papiere bewusst sein. Sie sollten sich von NROs beraten lassen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer ohne Papiere, die in Ihrer Belegschaft oder in Ihrer Wertschöpfungskette identifiziert werden, angemessen unterstützt und geschützt werden (siehe Abschnitt: [Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken](#)).

Zahlung von Löhnen und Gebühren

Lohnvorenthaltung und **Schuldknechtschaft** sind beides Indikatoren für Zwangsarbeit. Beides schränkt die Möglichkeit eines Arbeitnehmers ein, seinen Arbeitsplatz frei zu verlassen, und stellt eine Gefahr für Flüchtlinge dar. In einigen Fällen wird den Arbeitnehmern vorgetäuscht, dass sie ihrem Arbeitgeber oder Arbeitsvermittler Geld für verschiedene Dienstleistungen schulden (z. B. für die Vermittlung oder den Transport, wie oben beschrieben). Geflüchtete Arbeitnehmer sind besonders gefährdet, wenn sie ihre Arbeitsrechte in ihrem Zielland nicht kennen.

Empfehlungen

Pflegen Sie eine offene Kommunikation mit den Arbeitnehmern und führen Sie spezifische Kontrollen durch

Sie sollten nicht nur direkt mit den Arbeitnehmern sprechen, sondern auch die Gehaltsabrechnungen der Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer prüfen, um Folgendes zu bestätigen:

- Die Löhne und Gehälter werden direkt auf das individuelle Bankkonto des Arbeitnehmers überwiesen, über das er allein, auch über etwaige Bankkarten, verfügen kann, und nicht an einen Dritten. Aus den Lohnunterlagen sollte hervorgehen, ob mehrere Personen die gleiche Bankverbindung haben. In diesem Fall ist eine Untersuchung gerechtfertigt, da dies ein Anzeichen für moderne Sklaverei und Ausbeutung ist.
- Die Arbeitnehmer erhalten den Betrag auf ihr individuelles Bankkonto, den sie erwarten.
- Die Arbeitnehmer erhalten mindestens den nationalen Mindestlohn, Überstundenzuschläge, Ruhetage und Gefahrenzulagen.
- Arbeitnehmer in derselben Funktion und mit demselben Qualifikationsniveau werden gleich bezahlt (d. h. bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern werden nicht diskriminiert).

Überprüfen Sie alle zusätzlichen Gebühren, die den Arbeitnehmern berechnet werden

Sie sollten sich vergewissern, dass alle gesetzlichen Abzüge vom Lohn eines Arbeitnehmers im Voraus vereinbart wurden, angemessen sind und den Lohn nicht unter den nationalen Mindestlohn drücken.

Sie sollten alle Gebühren, die Arbeitnehmern für Dienstleistungen wie beispielsweise Kinderbetreuung in Rechnung gestellt werden, transparent erläutern.

Kasten 5: Verträge, Dokumentation und Lohnzahlung – Aus der Ukraine geflüchtete Arbeitnehmer

Unsere Konsultationen ergaben, dass Arbeitnehmer häufig keine Kenntnis über ihre Rechte haben, beispielsweise in Bezug auf Verträge, Dokumentation, Lohnzahlung und den nationalen Mindestlohn (siehe Anhang I: [Beschäftigungsvorschriften in den jeweiligen untersuchten Ländern](#)).

Polen: Berichten zufolge werden viele Flüchtlinge aus der Ukraine als Zeitarbeiter mit zivilrechtlichen anstatt mit arbeitsrechtlichen Verträgen eingestellt, was bedeutet, dass sie weniger Rechte und Schutz genießen. Es ist bekannt, dass Arbeitsvermittlungsagenturen Arbeitnehmer im Rahmen von Unterverträgen beschäftigen, ein Modell, das zu Missbrauch führen kann. Einige Arbeitnehmer werden auch mit Zeitverträgen beschäftigt, selbst wenn sie unbefristet für einen Arbeitgeber arbeiten.

Viele Unternehmen in **Polen** bieten bezahlte **Übersetzungs- und Sprachdienste** für Arbeitnehmer an, um ihnen zu helfen, Dokumente zu verstehen, Formulare auszufüllen und Arbeitsgenehmigungen zu erhalten. Hierbei sollte sich um kostenlose Dienstleistungen des Arbeitgebers handeln. In einigen Fällen mussten die Arbeitnehmer für die Übersetzung von Dokumenten bezahlen, die jedoch nur teilweise ins Ukrainische oder eine Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, übersetzt wurden. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer Dokumente unterschreiben, die sie nur teilweise verstehen.

Auch in **Rumänien** werden Gebühren für Dienstleistungen wie die Unterstützung bei Verträgen verlangt, die eigentlich kostenlos sein sollten, da bekannt ist, dass diese Dienstleistungen in der Ukraine häufig bezahlt werden.

Deutschland: Manche Flüchtlinge sind ein Arbeitsverhältnis ohne Arbeitsvertrag eingegangen und wurden nach kurzer Zeit mündlich gekündigt. Diese Arbeitnehmer sind häufig nicht bei der Sozialversicherung gemeldet.

Sprachbarrieren

Sprachbarrieren wurden in allen untersuchten Ländern als Problem genannt, selbst wenn die Arbeitnehmer bereits eine Stelle angetreten hatten. Die meisten Flüchtlinge aus der Ukraine sprechen beispielsweise kein Deutsch. Es gibt viele Beispiele dafür, dass Menschen eingestellt und dann entlassen werden, weil sie die Sprache nicht oder nicht gut genug sprechen. In allen untersuchten Ländern werden die Verträge nur selten in eine Sprache übersetzt, die die Arbeitnehmer verstehen.

Die Arbeitnehmer verstehen ihre Arbeitsverträge häufig nicht, und ebenso wenig, ob ihr Arbeitgeber die Versicherung bezahlt oder nicht. Die häufig komplexen Beschäftigungssysteme benachteiligen die Menschen.

Rumänien: Die von uns befragten Organisationen berichteten, dass viele Arbeitnehmer keinen Vertrag haben, die Bedingungen oftmals ausbeuterisch sind und die Arbeitnehmer ihre Rechte nicht einfordern können. Es gab Fälle, in denen ukrainischen Hotelangestellten nur halb so viel bezahlt wurde wie rumänischen Arbeitnehmern in der gleichen Position. Flüchtlingen aus der Ukraine wurde gesagt, dass sie weniger Geld bekämen, weil sie in der Ukraine weniger verdient hätten.

Das Verständnis der Arbeitnehmer für ihre Arbeitsrechte

Es kommt vor, dass Flüchtlinge kein Zielland wählen können, in dem sie die Landessprache sprechen. Daher kann es für sie schwierig sein, die komplexen lokalen Arbeitsgesetze und ihre Arbeitsrechte zu verstehen und zu erfahren, wie sie Unterstützung erhalten können.

Informelles Dolmetschen verschärft dieses Risiko noch, da Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht überprüfen können, ob die Informationen korrekt übermittelt werden. Dies kann einen Arbeitnehmer daran hindern, sich zu beschweren, und wird oft als Kontrolltaktik eingesetzt, um die Kommunikation zwischen einem ausgebeuteten Arbeitnehmer und anderen einzuschränken.

Als Unternehmen sind Sie verpflichtet, für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle Ihre Mitarbeitenden zu sorgen und sicherzustellen, dass Ihre Arbeitnehmer ihre Rechte kennen und wahrnehmen können. Die Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft, Interessenvertretern und gesellschaftlichen Gruppen bei der Umsetzung der nachstehenden Empfehlungen ist von entscheidender Bedeutung, um Vertrauen bei den Arbeitnehmern zu schaffen und sicherzustellen, dass sie ihre Rechte wahrnehmen können (siehe Abschnitt: [Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken](#)).

Empfehlungen

Nehmen Sie professionelle Sprachdienste in Anspruch

Sie sollten regelmäßig mit Ihren Arbeitnehmern kommunizieren, insbesondere mit denjenigen, die einem höheren Risiko ausgesetzt sind, wie beispielsweise geflüchtete Arbeitnehmer, um deren Erfahrungen mit der Einstellung, der Unterbringung, dem Transport und den Arbeitsbedingungen zu verstehen.

Wenn Sprachbarrieren bestehen, sollten Sie professionelle Dolmetscherdienste in Anspruch nehmen und nicht auf informelle Dolmetscher oder Kollegen zurückgreifen, da es in diesem Fall leichter zu Fehlinterpretationen oder Irreführungen kommen kann.

Sie sollten über Verfahren verfügen, um alle festgestellten Probleme zu lösen.

Bieten Sie neben der Qualifizierung auch Sprachkurse an

Um die Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, ihre Rechte zu verstehen, sollten Sie neben der Ausbildung auch Sprachkurse anbieten. Die Verbesserung der Kommunikation ist sowohl für Ihr Unternehmen als auch für Ihre Mitarbeitenden eine Win-win-Situation.

Bieten Sie Schulungen zum Arbeitsrecht an

Ihre Personalabteilung oder Ihr Arbeitsrechtsteam sollten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Schulung über Arbeitnehmerrechte organisieren. Diese Schulung sollte Folgendes umfassen:

- Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens
- Informationen zu Gesundheit und Sicherheit
- Arbeitszeiten und Ruhezeiten
- Ihre Arbeitsrechte, einschließlich des Rechts, einer Gewerkschaft beizutreten
- Zwangsarbeit und Ausbeutung, einschließlich der Zwangsarbeitsindikatoren der Internationalen Arbeitsorganisation
- Wie Bedenken gemeldet werden können (siehe Abschnitt: [Vereinigungsfreiheit](#))

Die Schulung sollte in einer Sprache erfolgen, die Ihre Mitarbeiter verstehen. Wir empfehlen außerdem, in Ihren Räumlichkeiten Plakate zur Sensibilisierung für die Rechte der Arbeitnehmer auszuhängen (in alle relevanten Sprachen übersetzt).

Vereinigungsfreiheit

Die Arbeitnehmervertretung und -organisation sind für die Rechte der Arbeitnehmer von grundlegender Bedeutung. Sie ermöglichen es Arbeitnehmern, mit den Arbeitgebern zu verhandeln und kollektive Maßnahmen zu ergreifen, wenn es um ihre Rechte geht. Sie bieten den Arbeitnehmern eine Möglichkeit, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, und reduzieren das Risiko von Arbeitsrechtsverletzungen.

Flüchtlinge – und Migranten im Allgemeinen – sehen sich häufig mit Hindernissen konfrontiert, wenn es darum geht, einer Gewerkschaft beizutreten oder sich an anderen Formen der Arbeitnehmervertretung zu beteiligen. Dazu gehören Sprachbarrieren, Marginalisierung, Diskriminierung, mangelndes Wissen über ihre Arbeitsrechte, Angst vor Repressalien und ein schwaches soziales Sicherheitsnetz im Falle einer Kündigung.

Empfehlungen

Machen Sie sich mit den Hindernissen vertraut, die einer gewerkschaftlichen Organisation und anderen Mechanismen der Arbeitnehmervertretung entgegenstehen

Ihre Personal- und Arbeitsrechtsteams sollten mit Ihren Beschäftigten sprechen, um herauszufinden, ob bei bestimmten Gruppen wie beispielsweise Flüchtlingen Hindernisse für einen Gewerkschaftsbeitritt bestehen. Sie können sich dazu auch mit Fachleuten beraten, darunter NROs und Gewerkschaften (siehe Abschnitt: [Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken](#)).

Behandeln Sie in Schulungen auch die Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen von Arbeitsrechtsschulungen sollten Sie allen Arbeitnehmern deutlich machen, dass sie das Recht auf Vereinigungsfreiheit haben und einer Gewerkschaft beitreten können. Um die Vertretung der Arbeitnehmer zu verbessern, könnten Sie auch ein Forum einrichten, in dem die Arbeitnehmer Vorschläge und Bedenken gegenüber der Unternehmensleitung äußern und diskutieren können.

Schließen Sie Anerkennungsvereinbarungen ab

Als Unternehmen sollten Sie in Erwägung ziehen, eine formelle Anerkennungsvereinbarung mit einer Gewerkschaft abzuschließen, die gemeinsame Verpflichtungen enthält. Ihr Arbeitsrechtsteam sollte dann regelmäßig mit den Arbeitnehmern über die Beschäftigungsbedingungen verhandeln.



Sicherstellung, dass entlassene Arbeitnehmer Zugang zu einem sinnvollen Beschwerdemechanismus mit einem wirksamen Abhilfeverfahren haben

Beschwerdemechanismen und Zugang zu Abhilfemaßnahmen

Ein Beschwerdemechanismus ist ein Kanal oder ein Verfahren, das es einem Arbeitnehmer ermöglicht, ein Anliegen, eine Frage oder eine Beschwerde zu äußern, die dann auf transparente Weise behandelt oder beantwortet wird.

Beschwerdemechanismen sollten anonym und vertraulich sein und zu verfügbaren, angemessenen und sicheren Abhilfemaßnahmen führen, um wirksam zu sein. Die geeignete Form der Abhilfemaßnahme sollte von dem geschädigten Arbeitnehmer festgelegt werden, der sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Abhilfe beantragen kann. Beschwerdemechanismen dürfen niemals als Ersatz oder Alternative zur Vereinigungsfreiheit verstanden werden.

Wirksame Beschwerdemechanismen und der Zugang zu Abhilfemaßnahmen, auch für Flüchtlinge, sollten für jedes verantwortungsbewusste Unternehmen Priorität haben. Wie Ihr Beschwerdemechanismus aussieht, hängt unter anderem von der Größe und Struktur Ihres Unternehmens sowie von dem Land und dem Sektor ab, in dem Sie tätig sind.

Beschwerden sind je nach Identität des Arbeitnehmers unterschiedlich (beispielsweise sind sexuelle Belästigung und Diskriminierung in bestimmten Gruppen häufiger anzutreffen). Frauen und Menschen mit unterschiedlicher geschlechtlicher Identität sind ebenfalls mit besonderen Hindernissen konfrontiert, wenn es darum geht, eine Beschwerde einzureichen und Zugang zu angemessenen Rechtsmitteln zu erhalten.

Gemäß Grundsatz 31 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs)¹⁹ gibt es acht Kriterien für einen wirksamen Beschwerdemechanismus auf betrieblicher Ebene: Er muss legitim, zugänglich, vorhersehbar und mit einem klaren Verfahren ausgestattet sein, einen fairen und respektvollen Umgang zwischen den Parteien gewährleisten, transparent sein, im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechten stehen, eine „Quelle des ständigen Lernens“ sein und auf einem Dialog mit den relevanten Akteuren basieren. Vor allem sollte er für die Arbeitnehmer zugänglich sein und ihr Vertrauen genießen.

19 Siehe UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, S. 33. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Empfehlungen

Stellen Sie sicher, dass geflüchtete Arbeitnehmer Zugang zu einem sinnvollen Beschwerdemechanismus haben

Jeder Beschwerdemechanismus muss anonym und vertraulich sein. Die Arbeitnehmer müssen darüber informiert werden, wie sie sich auf sichere Weise beschweren können.²⁰ Er sollte so gestaltet sein, dass die Angst der Arbeitnehmer vor Repressalien berücksichtigt wird. Geflüchtete Arbeitnehmer sowohl mit als auch ohne Papiere müssen Zugang zu diesem Mechanismus und zu wirksamen Abhilfemaßnahmen haben.

Schlecht konzipierte, vom Unternehmen verwaltete Hotlines werden eher nicht genutzt, weil die Arbeitnehmer ihnen nicht vertrauen. Arbeitnehmer, ihre glaubwürdigen Vertreter und unabhängige Experten sollten bei der Gestaltung von Beschwerdemechanismen konsultiert werden, um Vertrauen in den Prozess zu schaffen. Daher sollte eine unabhängige externe Organisation den Prozess überwachen, und Sie sollten sicherstellen, dass die Arbeitnehmer Zugang zu unabhängiger Beratung haben.

Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmer Beschwerden problemlos melden können

Ihr Beschwerdemechanismus sollte völlig transparent und für alle Arbeitnehmer offen sein. Sie sollten sicherstellen, dass die Arbeitnehmer in ihrer eigenen Sprache (durch Übersetzung) und ohne Barrieren berichten können und dass alle verwendeten Plattformen für Arbeitnehmer mit Behinderungen zugänglich sind.

Wichtig ist auch ein geschlechtssensibler und integrativer Ansatz bei der Gestaltung, Umsetzung und Überwachung von Beschwerdemechanismen. Sie sollten die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen Ihres Ansatzes auf Gruppen berücksichtigen, die einem höheren Risiko der Marginalisierung ausgesetzt sind, darunter Frauen, non-binäre Personen und Trans-Personen. Hindernisse für die Nutzung von Beschwerdemechanismen sollten Sie ermitteln und beseitigen.

Sie sollten sich mit glaubwürdigen Arbeitnehmervertretern und lokalen Experten beraten, um mögliche Hindernisse zu erkennen, die es zu beseitigen gilt.

Siehe Beschwerdemechanismus Toolkit

Sie sollten in Erwägung ziehen, das [von Oxfam und Reckitt entwickelte Toolkit für Beschwerdemechanismen](#)²¹ zu verwenden, das Unternehmen bei der Entwicklung, Umsetzung und Überprüfung von Beschwerdemechanismen auf Standortebene unterstützt.

Führen Sie ein wirksames Wiedergutmachungsverfahren ein

Sie sollten ein Abhilfeverfahren einrichten, das es Ihrem Unternehmen ermöglicht, Missstände ohne unnötige Verzögerung zu beheben. Sie müssen außerdem sicherstellen, dass Sie die Ursache des angesprochenen Problems angehen, um zu verhindern, dass dasselbe Problem in Zukunft erneut auftritt. Sie sollten einen unabhängigen Dritten mit der Überwachung des Prozesses beauftragen, um die rechtzeitige und wirksame Beilegung von Beschwerden entlassener Arbeitnehmer zu erleichtern.

20 Siehe Anti-Slavery International, Migrant workers' access to remedy: A briefing paper for business for more detail (2021), verfügbar unter: https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2022/02/ASL_AccessToRemedy_Report.pdf.

21 Siehe Oxfam, The Grievance Mechanism Toolkit (2022), verfügbar unter: <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/>

Kasten 6: Arbeitsrechte – Aus der Ukraine geflüchtete Arbeitnehmer

In allen untersuchten Ländern sind die Flüchtlinge nicht über ihre Arbeitsrechte in den jeweiligen Ländern informiert. Dadurch sind sie einem höheren Risiko der Ausbeutung ausgesetzt. Die Arbeitsrechte in den einzelnen untersuchten Ländern sind in [Anhang I](#) aufgeführt. Wenn Arbeitnehmer nur unzureichende Kenntnisse in Bezug auf ihre Arbeitsrechte und Zwangsarbeit haben, gibt es tendenziell mehr Fälle von Ausbeutung.

Die Mehrheit der Menschen, die vor dem Konflikt in der Ukraine fliehen, sind Frauen und Kinder. Bei der Durchführung der Due Diligence müssen daher besondere geschlechtsspezifische Erwägungen berücksichtigt werden. In allen Ländern erhalten Frauen nicht immer klare Informationen, Beratung oder Unterstützung, beispielsweise bei der Kinderbetreuung. Für Mütter kann es schwierig sein, eine Arbeitsstelle zu finden, die es ihnen ermöglicht, sich gleichzeitig um ihre Kinder zu kümmern.

Diskriminierung

Diskriminierung wurde in allen Ländern als Problem angesprochen. In **Polen** wurde der Arbeitsmarkt, auch schon vor dem Krieg, als „gefährlich oder ausbeuterisch“ für ukrainische Arbeitnehmer bezeichnet. Unseren Konsultationen zufolge werden ukrainische Arbeitnehmer von Teilen der Bevölkerung in **Polen** als „Menschen zweiter Klasse“ angesehen. Diskriminierung ist ein Schlüsselfaktor für Ausbeutung. Die gemeldeten Vorurteile, Stereotypen und migrationsfeindlichen Ansichten sollten bei der Durchführung der Due Diligence berücksichtigt und angesprochen werden.

In **Deutschland, Griechenland** und **Italien** besteht eine Hierarchie bei **Flüchtlingen**. Einige haben bestimmte Rechte, die andere nicht haben. Bei den Konsultationen wurde festgestellt, dass diejenigen, die unter die Richtlinie über den vorübergehenden Schutz fallen, vorrangig behandelt werden und schneller Unterstützung erhalten als diejenigen, die nicht darunter fallen. Es gab Berichte über die Diskriminierung von Personen, die nicht unter diesen Schutz fallen, sowie Berichte über Rassismus bei der Gewährung von Unterstützung und beim Zugang zu Rechten und Dienstleistungen für Arbeitnehmer.

Arbeitszeiten

Einigen Frauen in **Polen** wurden Pausen oder Freizeit verweigert, insbesondere wenn sie Hausarbeit verrichteten. Es wurde berichtet, dass Hausangestellte rund um die Uhr zur Verfügung stehen müssen und kaum mehr als den Mindestlohn erhalten. Es gab auch Berichte über Beschäftigte mit Kurzzeitverträgen, die bis zu 300 Stunden im Monat arbeiteten, und über einige, die überhaupt keinen Vertrag hatten.

In **Deutschland** gibt es Berichte über lange Arbeitszeiten, die das Privatleben der Arbeitnehmer beeinträchtigen, einschließlich der Möglichkeit, sich um ihre Kinder zu kümmern oder Sprachkurse zu besuchen. Diese Erfahrungen werden aus mehreren Ländern gemeldet.

Es gibt Fälle, in denen Arbeitnehmer verbal und körperlich misshandelt werden, wenn sie versuchen, ihre Rechte in **Rumänien** einzufordern – häufig in Situationen, in denen sie ohne Vertrag arbeiten. Es gibt Berichte über übermäßige Überstunden im Gastgewerbe, insbesondere in Bars und Hotels, die die Arbeitnehmer nicht anfechten können. Viele Arbeitsinspektoren sprechen nicht dieselbe Sprache wie die Arbeitnehmer, so dass sie nicht in der Lage sind, Probleme zu erkennen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, geeignete Beschwerdemechanismen einzurichten.



Bildnachweis: Ashvini Chaudhary (Monty) auf Unsplash

Ethische Standards: Verhaltenskodexe

Mit einem Verhaltenskodex kann Ihr Unternehmen sein Engagement für die Einhaltung ethischer Standards und das Verhindern von Arbeitsmissbrauch in Ihren Betrieben und Ihrer Wertschöpfungskette zeigen. Entscheidend ist, dass die Verhaltenskodexe **verbindlich und geschlechtersensibel sind und sich mit Diskriminierung befassen**.

Flüchtlinge sind in Wertschöpfungsketten, in denen es keinen Verhaltenskodex gibt, einem erhöhten Risiko ausgesetzt, da es in diesen Wertschöpfungsketten an grundlegenden Standards mangelt, die sicherstellen, dass die Menschenrechte geachtet werden.

Zu den Gruppen, die einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, gehören Frauen, geflüchtete Arbeitnehmer, Arbeitnehmer ohne Papiere, Angehörige ethnischer Minderheiten oder Menschen, die aufgrund von Religion, Nationalität, Kultur, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Barrierefreiheitsanforderungen zu einer Minderheit gehören.

Damit Verhaltenskodexe wirksam sind, müssen sie von den für ihre Umsetzung Verantwortlichen richtig verstanden und überwacht werden.

Empfehlungen

Teilen Sie Ihren Verhaltenskodex mit allen Lieferanten und Subunternehmern

Ihre Teams sollten Ihren Verhaltenskodex mit allen Lieferanten und Subunternehmern teilen. Sie sollten klar kommunizieren, dass dieser Kodex befolgt werden muss und vertraglich bindend ist. Sie sollten sich vergewissern, dass alle Subunternehmer gute Praktiken anwenden und hohe Standards einhalten, auch in den Bereichen der in diesem Leitfaden erwähnten verstärkten Due Diligence.

Bieten Sie Schulungen zu Ihrem Verhaltenskodex an

Ihre Teams sollten die ethischen Standards in Ihrem Verhaltenskodex mit internen Mitarbeitern, Lieferanten und Subunternehmern besprechen, um sicherzustellen, dass sie richtig verstanden und umgesetzt werden. Dies könnte durch spezielle Schulungen zu Zweck, Inhalt, Anforderungen und Überwachung des Kodex geschehen.

Arbeiten Sie konsequent mit den Lieferanten zusammen, um die Einhaltung der Standards zu überprüfen

Sie sollten die Verpflichtung zur Einhaltung der in Ihrem Verhaltenskodex festgelegten Standards in bestehende Lieferantenverträge aufnehmen. Die Standards sollten auch Teil des Präqualifizierungsprozesses für neue Lieferanten sein. Ihre Teams sollten dann kontinuierlich mit Ihren Lieferanten und Subunternehmern zusammenarbeiten, um die Einhaltung dieser Standards zu überprüfen. Dieses Engagement sollte über einmalige Audits²² oder Stichproben hinausgehen. Ihre Teams sollten mit den Lieferanten zusammenarbeiten, um sie bei der Erfüllung aller Anforderungen zu unterstützen.

Bekämpfen Sie Diskriminierung und gewährleisten Sie eine faire Behandlung

Ihre Teams sollten alle Due-Diligence-Aktivitäten in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses diskriminierungsfrei durchführen: **von der Rekrutierung über die Einstellung bis hin zum Vertragsabschluss.**

Sie sollten für eine faire und gleichberechtigte Vertretung und Beteiligung aller Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sorgen, einschließlich geflüchteter Arbeitnehmer, zu Minderheiten gehörenden Arbeitnehmern, schutzbedürftigen Personen und in der Vergangenheit unterrepräsentierten Gruppen. Ihr Unternehmen sollte besondere Maßnahmen ergreifen, um die Sicherheit und das Wohlergehen dieser Gruppen zu gewährleisten und ihnen denselben Zugang zu den gleichen Rechten und dem gleichen Schutz wie anderen Arbeitnehmern zu ermöglichen (siehe Abschnitte: [Geschlecht und Inklusion](#), [Vereinigungsfreiheit](#)).

Ihr Unternehmen sollte über Verfahren verfügen, die sicherstellen, dass Verträge nur gemäß den Vertragsbedingungen gekündigt werden können und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gewahrt bleibt.

22 Anti-Slavery International, „The inadequacies of social auditing: why we need worker-led solutions“, zuletzt abgerufen am 7. März 2023, verfügbar unter: <https://www.antislavery.org/social-auditing-inadequate-why-we-need-worker-led-solutions/>.

Zusammenarbeit mit NROs und externen Unterstützungsnetzwerken

Nichtregierungsorganisationen (NROs) und lokale Verbände bieten eine Reihe von Dienstleistungen an, die von Informationen bis hin zur Unterstützung der psychischen Gesundheit reichen. Sie verfügen über Fachwissen in einer Vielzahl von Bereichen, darunter Arbeitsrecht, Asylanträge, soziale Unterstützung, Leistungsansprüche, Wohnraum, psychologische Unterstützung, Gesundheitsfürsorge, Kinderbetreuung, Übersetzung und Ausbildung. Öffentliche Dienste können Flüchtlingen auch beratend und unterstützend zur Seite stehen.

Diese Organisationen können relevante Informationen über das lokale Umfeld, in dem Sie tätig sind, und über Ihre Wertschöpfungsketten liefern. Diese Informationen sollten Ihnen als Grundlage für Ihre verstärkte Due Diligence dienen und Sie in die Lage versetzen, geflüchtete Arbeitnehmer besser zu unterstützen. Bei Bedarf können Sie Ihre Arbeitnehmer auch an diese Organisationen verweisen, um zusätzliche Unterstützung zu erhalten.

Empfehlungen

Arbeiten Sie mit spezialisierten lokalen NROs und Akteuren zusammen

Ihr Unternehmen sollte mit lokalen Interessengruppen, die sich für den Schutz der Rechte von Flüchtlingen einsetzen, zusammenarbeiten und sich mit ihnen beraten. Ihre Teams sollten sich mit den einschlägigen Organisationen beraten, um die Risiken für gefährdete Gruppen wie beispielsweise Arbeitnehmer ohne Papiere einschließlich der Hindernisse für die Vereinigungsfreiheit zu verstehen, und um herauszufinden, wie diese Risiken verhindert und gemindert werden können.

Die spezialisierten Organisationen unterscheiden sich von Land zu Land. Sie sollten mit lokalen oder regionalen Nichtregierungsorganisationen zusammenarbeiten, die sich mit den Rechten geflüchteter Arbeitnehmer, Menschenrechten und Zwangsarbeit auskennen. Sie sollten sich vergewissern, dass sie über Erfahrung in der diskriminierungsfreien Erbringung von Dienstleistungen für betroffene Arbeitnehmer verfügen und einen traumabewussten, personenzentrierten Ansatz verfolgen.

Entwickeln Sie gemeinsam mit diesen Akteuren einen Aktionsplan

Ihr Unternehmen sollte mit Unterstützung dieser Organisationen einen Aktionsplan aufstellen, um Missbrauch vorzubeugen, Beschwerden entgegenzunehmen und Arbeitnehmern, die von Missbrauch betroffen sind, angemessene Hilfe und Unterstützung zu bieten. Dieser Aktionsplan sollte diskriminierungsfrei und geschlechtsspezifisch sein und insbesondere die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf Gruppen berücksichtigen, die stärker von Marginalisierung bedroht sind, wie Frauen, Angehörige ethnischer Minderheiten und LGBTQI+-Personen.

Ihr Aktionsplan sollte die wichtigsten Verfahren zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für Flüchtlinge umreißen. Er sollte sich darauf konzentrieren, das Risiko der Ausbeutung zu verhindern, und detailliert darlegen, wie auf Beschwerden oder potenzielle Ausbeutung wirksam reagiert werden kann.

Bauen Sie eine Datenbank mit Hilfsorganisationen auf und verweisen Sie geflüchtete Arbeitnehmer bei Bedarf darauf

Menschen, die durch einen Konflikt vertrieben wurden, haben häufig ein Trauma erlebt. Ihre Teams sollten mit lokalen Organisationen zusammenarbeiten, um psychologische Unterstützung anzubieten. Sie sollten über geschulte Fachleute verfügen, die dabei helfen, Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung zu erkennen und angemessene Unterstützung zu leisten.

Schlussfolgerung

Für geflüchtete Arbeitnehmer besteht aus vielen Gründen ein höheres Risiko der Ausbeutung und Zwangsarbeit. Hierzu zählen Not und Diskriminierung, mit Betrug und Zwang verbundene Anwerbepraktiken, Sprachbarrieren, schwache soziale Netze und mangelnde Kenntnisse des Arbeitsrechts in ihren Zielländern.

Alle Unternehmen – von verbraucherorientierten Marken bis hin zu Business-to-Business-Zulieferern – sind dafür verantwortlich, die Menschenrechte all derer zu achten, die in ihren eigenen Betrieben und in ihren Wertschöpfungsketten arbeiten. Der Umfang der Due-Diligence-Aktivitäten Ihres Unternehmens hängt von dessen Größe und dem Geschäftsumfeld ab. Allerdings können Sie immer etwas tun, um das Risiko der Ausbeutung in Ihren Betrieben und Wertschöpfungsketten zu verhindern und zu mindern.

Zumindest sollten Sie diesen Leitfaden an Ihre Teams und Ihre Lieferanten weitergeben und festlegen, wer für die Due Diligence in jedem Risikobereich verantwortlich ist. Wir ermutigen Sie, mit lokalen NROs, Verbänden und Experten in den Ländern, in denen Sie und Ihre Zulieferer tätig sind, zusammenzuarbeiten, um spezifische Risikobereiche zu ermitteln und herauszufinden, wie die Arbeitnehmer am besten vor Ausbeutung geschützt werden können.

Wir legen Ihnen eindringlich nahe, diesen Leitfaden heranzuziehen, um in allen Kontexten, in denen es eine hohe Zahl von Flüchtlingen geben könnte, eine verstärkte Due Diligence durchzuführen, und dabei zu bedenken, dass der Ansatz Ihres Unternehmens zur Wahrung der Menschenrechte Ihrer Arbeitnehmer für Ihre Geschäftstätigkeit und Ihre Wertschöpfungsketten von einzigartiger Bedeutung sein wird.



Anhang I: Beschäftigungsvorschriften in den jeweiligen untersuchten Ländern

In der nachstehenden Tabelle sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Ansprüche aufgeführt, die in jedem Land mindestens erfüllt werden müssen.

	Polen	Rumänien	Italien	Bulgarien	Moldawien	Deutschland
Mindestlöhne²³	3.010 PLN pro Monat (630 € / 548 £), Erhöhung auf 3.490 PLN ab 1. Januar 2023 und 3.600 PLN ab 1. Juli 2023	515,30 € pro Monat, 6.184 € pro Jahr	Kein gesetzliches Minimum. Die Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch auf ein Gehalt, das der Qualität und Quantität ihrer Arbeit angemessen ist. Es muss auch für einen angemessenen Lebensstil ausreichend sein. Dieses Recht kann vor Gericht durchgesetzt werden. Gerichte berücksichtigen häufig das im nationalen Branchentarifvertrag festgelegte Mindestgehalt, auch wenn diese Vereinbarung nicht für den Arbeitnehmer gilt.	3,92 BGN pro Stunde (2 €), 650 BGN pro Monat (332,50 €)	4.000 MDL pro Monat (etwa 200 EUR)	12 € pro Stunde (ab 1. Oktober 2022)
Höchst Arbeitszeit pro Woche	8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche Nicht mehr als 150 Überstunden pro Kalenderjahr (die mit 150 % oder 200 % des Grundgehalts für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertage vergütet werden müssen).	48 Stunden pro Woche	13 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche	48 Stunden pro Woche	40 Stunden pro Woche, jedoch nicht mehr als 10 Stunden pro Tag. Für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern wird je nach Alter, Gesundheitszustand, Arbeitsbedingungen und anderen Umständen in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht und einem individuellen Arbeitsvertrag eine reduzierte Arbeitszeit festgelegt. So beträgt die reduzierte Wochenarbeitszeit 35 Stunden für diejenigen, die unter Bedingungen arbeiten, die die Regierung als schädlich anerkennt. Überstunden (auf Verlangen des Arbeitgebers) sind auf 120 Stunden pro Jahr begrenzt.	In der Regel sind dies 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche, in Ausnahmefällen sind jedoch auch 10 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche zulässig.
Anspruch auf Jahresurlaub	20 Tage Jahresurlaub plus gesetzliche Feiertage. Die Arbeitnehmer können vier dieser Tage ohne vorherige Genehmigung frei nehmen, wenn sie dies am jeweiligen Tag mitteilen. Ein Arbeitnehmer kann seinen Anspruch auf Jahresurlaub nicht verfallen lassen	20 Tage	4 Wochen pro Jahr (ggf. mehr in einigen Tarifverträgen)	20 Tage	In der Regel 28 Tage, von denen 14 Tage am Stück genommen werden müssen	20 bezahlte Tage bei einer 5-Tage-Arbeitswoche Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, Arbeitnehmern in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung bezahlten Urlaub zu gewähren.

	Polen	Rumänien	Italien	Bulgarien	Moldawien	Deutschland
Anspruch auf Krankentage	<p>33 Tage pro Jahr, vergütet mit 80 % des Durchschnittsgehalts</p> <p>Nach 33 Tagen ist ein Langzeitkrankenstand für bis zu 182 Tage im Jahr möglich, der mit 80 % des Durchschnittsgehalts vergütet wird (jedoch vom Sozialamt bezahlt wird).</p> <p>Arbeitnehmer müssen ein ärztliches Attest vorlegen, um sich krankschreiben zu lassen.</p>	<p>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ersten 5 Tage des Krankenstands zu bezahlen. Die restliche Abwesenheit wird durch das staatliche Gesundheitssystem abgedeckt.</p> <p>Das Krankengeld entspricht 75 % des durchschnittlichen Monatseinkommens der letzten sechs Monate (Notverordnung Nr. 158/2005).</p>	<p>3 Tage bezahlter Krankenstand, danach hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld der Sozialversicherung für bis zu 180 Tage pro Jahr.</p>	<p>3 Tage zu 70 % des Gehalts, danach hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung durch die Sozialversicherung in Höhe von 80 – 90 % des Gehalts (vorausgesetzt, er hat seinen Arbeitsplatz länger als 6 Monate inne).</p>	<p>5 Tage bezahlter Krankenstand, nach denen der Arbeitnehmer Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen hat.</p>	<p>Wenn ein Arbeitnehmer in den vier Wochen vor seiner Erkrankung beschäftigt war, hat er bis zu sechs Wochen lang Anspruch auf Krankengeld in Höhe von 100 % seines Gehalts.</p> <p>Arbeitnehmer müssen ein ärztliches Attest vorlegen, um sich krankschreiben zu lassen.</p>
Anspruch auf Betreuungsurlaub	<p>Personen, die länger als sechs Monate beschäftigt sind, können bis zu 36 Monate Erziehungsurlaub nehmen (bis das Kind sechs Jahre alt ist). Der Staat zahlt in den ersten 24 Monaten ein Elterngeld von 400 PLN (93 €) pro Monat, wenn das Haushaltseinkommen unter einer bestimmten Grenze liegt.</p> <p>Eltern haben außerdem Anspruch auf ein staatliches „Pflegegeld“ in Höhe von 80 % des Durchschnittseinkommens für 14 – 60 Tage, wenn sie zu Hause bleiben, um ein krankes oder behindertes Kind zu pflegen.</p>	<p>In Anlehnung an eine EU-Richtlinie durchläuft derzeit der Gesetzentwurf 378/2022 das Parlament, der die Einführung eines vom Arbeitgeber bezahlten Betreuungsurlaubs (5 Arbeitstage pro Jahr) vorsieht.</p>	<p>Betreuung von Kindern (wenn das Kind ärztlich attestiert erkrankt ist): Unbegrenzter unbezahlter Urlaub bis zum dritten Lebensjahr des Kindes (bzw. bis zum sechsten Lebensjahr im Falle eines Adoptivkindes) und danach 5 Tage pro Jahr bis zum achten Lebensjahr des Kindes (bzw. bis zum zwölften Lebensjahr im Falle eines Adoptivkindes).</p> <p>Pflege eines Erwachsenen mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit: bis zu 2 Jahre unbezahlter Urlaub, der im Laufe des Arbeitslebens genommen werden kann. Diese Pflegepersonen haben außerdem Anspruch auf eine Sozialleistung in Höhe von 100 % des normalen Arbeitsentgelts (bis zu einem gesetzlich festgelegten Höchstbetrag).</p> <p>Pflege eines Ehepartners oder eines nahen Angehörigen mit einer schweren Behinderung: 3 Tage bezahlter Urlaub pro Monat</p>	<p>Betreuung von Kindern: 60 Tage bezahlter Urlaub pro Jahr</p> <p>Pflege von Erwachsenen: 10 Tage bezahlter Urlaub pro Jahr</p>	<p>K.A.</p>	<p>Kurzfristig: bis zu 10 Tage unbezahlter Urlaub</p> <p>Langfristig: bis zu 6 Monate komplette oder partielle Freistellung</p> <p>Der Betreuungsurlaub kann nur einmal pro pflegebedürftiger Person genommen werden.</p>
Anspruch auf Mutterschaftsurlaub	<p>20 Wochen Mutterschaftsurlaub (mit einem obligatorischen Minimum von 14 Wochen für die Mutter), gefolgt von bis zu 32 Wochen Elternurlaub (der auf beide Elternteile aufgeteilt werden kann). Nehmen Arbeitnehmerinnen nur den Mutterschaftsurlaub und nicht den Elternurlaub in Anspruch, erhalten sie für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs 100 % des Entgelts. Wenn sie sowohl Mutterschafts- als auch Elternurlaub nehmen, haben sie entweder Anspruch auf 80 % für die gesamte Dauer des</p>	<p>126 Tage Urlaub zu 85 % des Durchschnittslohns (ausbezahlt vom Nationalen Sozialversicherungsfonds)</p> <p>Arbeitnehmer haben nur dann Anspruch, wenn sie in den letzten 12 Monaten mindestens einen Monat lang den Mindestbeitrag zur Krankenversicherung gezahlt haben.</p>	<p>5 Monate Urlaub bei 80 % des Gehalts und 2 bezahlte Stunden pro Tag für die Versorgung des Kindes im ersten Lebensjahr.</p> <p>Der zu einem niedrigeren Satz von 30 % vergütete Urlaub kann von beiden Elternteilen für sechs Monate bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden, mit Ausnahme von Beamten, die 100 % ihrer Bezüge erhalten können.</p>	<p>410 Tage, wobei 90 % des Gehalts von der nationalen Krankenkasse bezahlt werden. Vor dem Mutterschaftsurlaub muss die betreffende Person mindestens 12 Monate lang gearbeitet haben.</p>	<p>70 Tage vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und 56 Tage nach der Geburt.</p> <p>Nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs hat ein Elternteil oder ein pflegender Angehöriger Anspruch auf teilweise bezahlten Kinderbetreuungsurlaub bis zum dritten Lebensjahr des Kindes.</p>	<p>Eine Mutter hat in den 6 Wochen vor der Geburt und in den 8 Wochen danach Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Diese Frist verlängert sich auf 12 Wochen nach der Geburt, wenn es sich bei dem Baby/den Babys um eine Frühgeburt, Mehrlinge oder ein Kind mit Behinderung handelt.</p> <p>Die Mutter kann sich dafür entscheiden, den Urlaub nicht vor der Entbindung zu nehmen. Nach der Entbindung muss sie jedoch Urlaub nehmen.</p>

	Polen	Rumänien	Italien	Bulgarien	Moldawien	Deutschland
	Mutterschafts- und Elternurlaubs oder auf 100 % für die gesamte Dauer des Mutterschaftsurlaubs und die ersten sechs Wochen des Elternurlaubs und danach auf 60 %. Die Mutter kann ihr bevorzugtes Vergütungssystem wählen.					
Mindestkündigungsfrist	<p>3 Tage bei einer Beschäftigung von weniger als 2 Wochen in der Probezeit</p> <p>1 Woche bei einer Beschäftigung von mindestens 2 Wochen in der Probezeit</p> <p>2 Wochen, wenn der Arbeitnehmer weniger als 6 Monate beschäftigt war</p> <p>1 Monat, wenn der Arbeitnehmer mindestens 6 Monate lang beschäftigt war</p> <p>3 Monate, wenn der Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre lang beschäftigt war</p> <p>**Kündigungsfristen können nur zugunsten des Arbeitnehmers verlängert werden</p>	20 Arbeitstage für den Arbeitgeber oder 15 Kalendertage für den Arbeitnehmer	<p>15 Tage bis 6 Monate je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Position und des Dienstalters</p> <p>Häufig durch Tarifverträge festgelegt</p>	30 Tage	30 Tage in den meisten Fällen, 2 Monate im Falle einer Entlassung oder 14 Tage bei Kündigung durch den Arbeitnehmer	<p>Die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer beträgt mindestens 4 Wochen zum 15. oder zum letzten Tag des Folgemonats.</p> <p>Die Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber einhalten muss, hängt von der Dauer der Beschäftigung ab:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach 2 Jahren: Kündigungsfrist 1 Monat; • Nach 5 Jahren: Kündigungsfrist 2 Monate; • Nach 8 Jahren: Kündigungsfrist 3 Monate; • Nach 10 Jahren: Kündigungsfrist 4 Monate; • Nach 12 Jahren: Kündigungsfrist 5 Monate; • Nach 15 Jahren: Kündigungsfrist 6 Monate; • Nach 20 Jahren: Kündigungsfrist 7 Monate. <p>Die Kündigung kann nur bis zum letzten Tag des Monats (bzw. bei Personen in der Probezeit bis zum 15. des Monats) erfolgen. Wird vor Monatsende nicht ausreichend früh gekündigt, endet das Arbeitsverhältnis zum Ende des Folgemonats.</p>
Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung (d. h. kann der Arbeitgeber aus jedem beliebigen Grund kündigen, oder muss der Grund gerechtfertigt sein?)	Eine Kündigung kann nur aus triftigen oder vertretbaren Gründen erfolgen, etwa bei Fehlverhalten des Arbeitnehmers oder betriebsbedingt.	Die Kündigung kann nur wegen Fehlverhaltens, körperlicher oder geistiger Unfähigkeit, beruflicher Unzulänglichkeit, Verhaftung des Arbeitnehmers oder aus betriebsbedingten Gründen erfolgen. Der Einzelne hat bei einer Kündigung bestimmte Rechte, z. B. das Recht, über freie Stellen informiert zu werden und auf ein faires Verfahren.	Eine Kündigung kann nur aus triftigen Gründen erfolgen, z. B. betriebsbedingt, wegen Langzeiterkrankung oder des Verhaltens des Arbeitnehmers. Arbeitnehmer müssen ihre Probezeit abgeschlossen haben, um Kündigungsschutz zu erhalten.	Eine Kündigung kann nur aus triftigen Gründen erfolgen, einschließlich betriebsbedingten.	Die Kündigung kann nur aus triftigem Grund erfolgen, einschließlich betriebsbedingten Gründen und Disziplinarvergehen.	Das Gesetz über ungerechtfertigte Entlassungen legt gute Gründe für eine Entlassung fest. Dazu gehören Gründe, die sich auf das Verhalten des Arbeitnehmers beziehen (z. B. beharrliche Arbeitsverweigerung oder beleidigende Äußerungen), oder Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (z. B. häufige Kurz- oder Langzeiterkrankungen, schlechte Leistungen oder Sucht). Dies gilt für Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten.

	Polen	Rumänien	Italien	Bulgarien	Moldawien	Deutschland
Anspruch auf Abfindung	<p>Im Falle einer Massenentlassung (d. h. wenn je nach Größe des Unternehmens mindestens 10 – 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen entlassen werden) haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung von 1 – 3 Monatsgehältern.</p> <p>Die Abfindungszahlung ist auf das 15-fache des monatlichen Mindestlohns begrenzt.</p>	<p>Es gibt keine gesetzlichen Abfindungsregelungen, jedoch kann ein Arbeitnehmer aufgrund seines individuellen Arbeitsvertrags oder des geltenden Tarifvertrags Anspruch auf eine Abfindung haben.</p>	<p>Keine erhöhten Abfindungszahlungen. Es muss jedoch ein strenges Abfindungsverfahren eingehalten werden.</p>	<p>1 Monatsgehalt</p>	<p>Arbeitnehmer, die länger als ein Jahr für den Arbeitgeber gearbeitet haben, haben Anspruch auf ein Wochengehalt pro Beschäftigungsjahr, mindestens jedoch auf ein Monatsgehalt.</p>	<p>Es gibt keine obligatorischen Abfindungen, jedoch können mit den Betriebsräten Abfindungen vereinbart werden.</p> <p>Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen in die Arbeitslosenversicherung der Arbeitnehmer ein. Die Leistungen, die der Arbeitnehmer erhält, hängen von seinem Verdienst im letzten Monat seiner Beschäftigung ab.</p>
Rentenansprüche (d. h. gibt es in dem Land obligatorische Rentenzahlungen von Arbeitgebern an Arbeitnehmer?)	<p>19,25 % des Gehalts, monatlich zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezahlt.</p> <p>Es gibt auch freiwillige private Rentenversicherungen, zu denen die Arbeitgeber 1,5 – 4 % des Gehalts und die Arbeitnehmer 2 – 5 % beitragen müssen.</p>	<p>Rumänien verfügt über ein komplexes Rentensystem mit Pflichtbeiträgen sowohl für staatliche als auch für private Rentenfonds.</p> <p>Die Arbeitnehmer sind die Hauptbeitragszahler bei diesen Rentensystemen. Die Arbeitgeber zahlen jedoch auch 4 – 8 % in die staatliche Rentenkasse ein, wenn in ihrem Unternehmen schlechte oder riskante Arbeitsbedingungen herrschen.</p>	<p>Obligatorischer Beitrag von 33 % des Bruttolohns, wobei 9 % vom Arbeitnehmer zu zahlen sind.</p>	<p>5 % des Sozialversicherungsbeitrags müssen in eine Rente fließen.</p>		<p>Eine deutsche Rente wird den Arbeitnehmern nicht automatisch gezahlt. Ein Arbeitnehmer muss einen Antrag stellen und Unterlagen vorlegen, um Rente zu erhalten.</p> <p>Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber tragen zur staatlichen Rente bei, indem sie einen Sozialversicherungsbeitrag leisten, der automatisch vom Gehalt des Arbeitnehmers abgezogen wird und den der Arbeitgeber ergänzt. Selbstständige haben keinen Anspruch auf die staatliche Rente und sind auch nicht verpflichtet, Beiträge zu leisten.</p>
Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen am Arbeitsplatz (d. h. gibt es Rechtsvorschriften, die den Arbeitgeber zur Einhaltung bestimmter Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verpflichten?)		<p>Ja, es gibt Rechtsvorschriften, die das Recht auf Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz festlegen.</p>	<p>Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu bewerten und diese Risiken zu beseitigen oder zu minimieren.</p>	<p>Die Arbeitgeber haben diverse Pflichten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, u. a. müssen sie Vorschriften erlassen, Gesundheitskontrollen durchführen, Schulungen durchführen, persönlichen Schutzausrüstungen bereitstellen und sich mit den Arbeitnehmer beraten.</p>	<p>Die Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.</p>	<p>Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Arbeitsschutzgesetz)</p> <p>Die Arbeitgeber haben die allgemeine Pflicht, die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen. Sie müssen prüfen, ob die Maßnahmen wirksam sind, und sie gegebenenfalls an die veränderten Umstände anpassen.</p>
Whistleblowing (d. h. erlaubt das Land den Arbeitnehmern, Fehlverhalten ihres Arbeitgebers gegenüber einer staatlichen oder quasi-staatlichen Stelle offenzulegen, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen?)	<p>Es gibt keine allgemeine Gesetzgebung, die Whistleblowing abdeckt, jedoch gibt es einen gewissen Schutz für Whistleblowing im Finanzsektor.</p>	<p>Im Dezember 2022 trat ein Gesetz in Kraft, das einen allgemeinen Schutz für Whistleblower, einschließlich Anonymität, vorsieht.</p> <p>Dies spiegelt die EU-Hinweisgeberrichtlinie wider, die Whistleblower schützt und regulierte Unternehmen dazu verpflichtet, interne Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten.</p>	<p>Es gibt einen umfassenden Schutz für Whistleblower.</p>	<p>Derzeit gibt es keine Gesetze zum Whistleblowing.</p>	<p>Es gibt nur einen minimalen Schutz für die Meldung von Missständen.</p>	<p>Die Whistleblowing-Gesetzgebung in Deutschland ist im Vergleich zur EU-Richtlinie noch schwach.</p> <p>Nationale Vorschriften zum Schutz von Hinweisgebern gibt es nur für den Finanzdienstleistungssektor und zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.</p>

	Polen	Rumänien	Italien	Bulgarien	Moldawien	Deutschland	
Sonstiges	<p>Wenn ein Arbeitgeber die Beschäftigungsbedingungen in einer Weise ändern will, die zu einer Verschlechterung des Arbeitsentgelts oder der Arbeitsbedingungen führt, muss er dies (wie bei einer Kündigung) ankündigen und mit einem triftigen geschäftlichen Grund belegen.</p> <p>Bessere Mindestbedingungen als die oben genannten können in einem Tarifvertrag für den Arbeitgeber oder die Branche enthalten sein.</p>	<p>Administrative und rechtliche Hindernisse:</p> <p>Rumänien hat einen komplizierten und schwer zugänglichen Qualifikationsrahmen, der ausschließlich auf der formalen Bildung basiert. Um eine Stelle zu bekommen, für die ein bestimmtes formales Bildungsniveau erforderlich ist, müssen Arbeitssuchende Unterlagen vorlegen, die belegen, dass sie das erforderliche Niveau erreicht haben.</p> <p>Ohne die entsprechenden Papiere müssen Flüchtlinge ihre Qualifikationen in ihrem Aufnahmeland oft noch einmal nachholen, was zeitaufwändig ist und lediglich einen administrativen Zweck erfüllt.</p> <p>Von den Arbeitnehmern wird verlangt, dass sie Rumänisch sprechen und lesen können, auch wenn dies für die Arbeit an sich nicht erforderlich ist, da vorgeschriebene Formalitäten wie Brandschutz- und Sicherheitsunterweisungen am Arbeitsplatz auf Rumänisch erfolgen. Solche gesetzgeberischen Hürden könnten überwunden werden, wenn bei der Ausarbeitung von Gesetzen alle von derartigen Bestimmungen Betroffenen berücksichtigt werden. So könnten die Rechtsvorschriften beispielsweise vorsehen, dass die einschlägigen Sicherheitsdokumente in die Sprache des Arbeitnehmers übersetzt werden.</p> <p>Nach rumänischem Recht dürfen Ärzte aus Ländern außerhalb der EU, der Schweiz oder des Europäischen Wirtschaftsraums nicht praktizieren (selbst wenn sie ihr Medizinstudium in Rumänien absolviert haben), es sei denn, sie heiraten einen rumänischen Staatsbürger oder erhalten ein Daueraufenthaltsrecht.</p>	<p>Wenn ein Arbeitnehmer aus irgendeinem Grund entlassen wird, hat er Anspruch auf eine Abfindung (sein Jahresgehalt geteilt durch 13,5).</p>			<p>Arbeitnehmer, die länger als ein Jahr für einen Arbeitgeber gearbeitet haben, haben Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 1 Woche Gehalt pro Beschäftigungsjahr.</p>	

Anhang II: Glossar

Anwerbegebühren: Gebühren oder Kosten, die von Arbeitssuchenden während des Anwerbeverfahrens gezahlt werden, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Von Arbeitnehmern sollten niemals Gebühren oder ähnliche Kosten für ihre Rekrutierung verlangt werden.

Arbeitsmigrant: Eine Person, die zum Arbeiten in einen anderen Teil ihres Landes oder über internationale Grenzen hinweg migriert. Diese Migration kann saisonal, zirkulär, vorübergehend oder dauerhaft sein.

Arbeitsmigrant ohne Papiere: Eine Person, die in einem Land arbeitet, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzt, ohne im Besitz des erforderlichen Visums zu sein.

Asylbewerber: Jemand, der in einem anderen Land als seinem Heimatland einen Asylantrag wegen Verfolgung gestellt hat.

Binnenflüchtling: Jemand, der aufgrund von Konflikten, Gewalt, Menschenrechtsverletzungen oder Natur- oder von Menschen verursachten Katastrophen gezwungen ist, zu fliehen oder seine Heimat zu verlassen, und der keine internationale Grenze überschritten hat.

Flüchtling: Jemand, der aufgrund von Konflikten, Gewalt, Menschenrechtsverletzungen oder Katastrophen (Naturkatastrophen oder von Menschen verursachten Katastrophen) gezwungen ist, zu fliehen oder seine Heimat zu verlassen.

Flüchtling/Asylbewerber: Jemand, dem gemäß der Flüchtlingskonvention der Vereinten Nationen von 1951 aufgrund von Verfolgung Asyl gewährt wurde.

Herkunftsland: Das Land, in dem ein Arbeitsmigrant geboren wurde oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte, bevor er migrierte.

Moderne Sklaverei: Wenn eine Person von anderen zu deren persönlichen oder kommerziellen Vorteil ausgenutzt wird. Ob sie nun betrogen, genötigt oder gezwungen werden: Sie verlieren ihre Freiheit. Hierzu gehören unter anderem Menschenhandel, Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft.

Schuldknechtschaft: Wenn eine Person gezwungen ist, zu arbeiten, um eine Schuld zu begleichen.

Transitland: Ein Land, durch das ein Migrant reist, um sein Ziel zu erreichen und das nicht sein Herkunfts- oder Abreiseland ist.

Menschenrechts-Due Diligence: Insbesondere in Gebieten mit hohem Risiko, einschließlich von Konflikten betroffener Gebiete, sollten Unternehmen eine verschärfte Version der Menschenrechts-Due Diligence durchführen, und zwar nicht nur hinsichtlich ihrer tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte, sondern auch hinsichtlich ihrer tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen auf Konflikte. Sie steht in einem angemessenen Verhältnis zum Risiko, ist komplexer und auf den jeweiligen Kontext abgestimmt.

Wertschöpfungskette: Eine Wertschöpfungskette besteht aus allen miteinander verbundenen Aktivitäten, die zur Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen erforderlich sind, von der Rohstoffgewinnung bis zum Verkauf an die Verbraucher. Die Wertschöpfungskette eines Unternehmens umfasst alle Unternehmen, mit denen es eine direkte oder indirekte Geschäftsbeziehung unterhält und die entweder (a) Produkte oder Dienstleistungen liefern, die zu den eigenen Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens beitragen, oder (b) Produkte oder Dienstleistungen von dem Unternehmen beziehen.²⁴

Zielland: Das Land, in dem ein Migrant arbeitet und sich vorübergehend oder dauerhaft aufhält und das nicht sein Herkunftsland ist.

Anhang III: Organisationen, die bei der Erstellung dieses Leitfadens konsultiert wurden

ADPARE, Rumänien

Animus Association, Bulgarien

Arbeit und Leben, Deutschland

ASOS

Ban Ying, Deutschland

Business & Human Rights Resource Centre

eLiberare, Rumänien

Faire Integration, Deutschland

Homo Faber, Polen

KOK, Deutschland

La Strada International

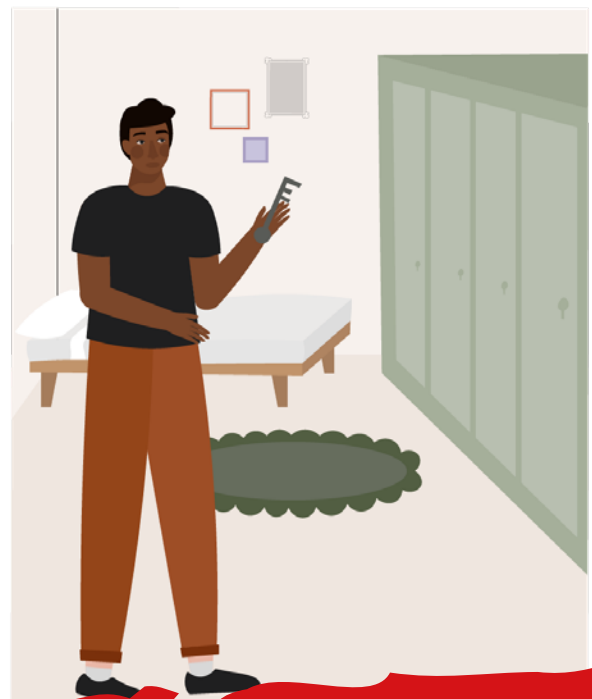
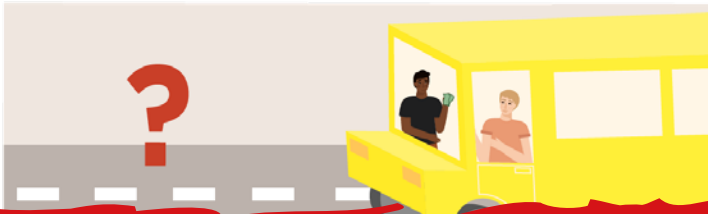
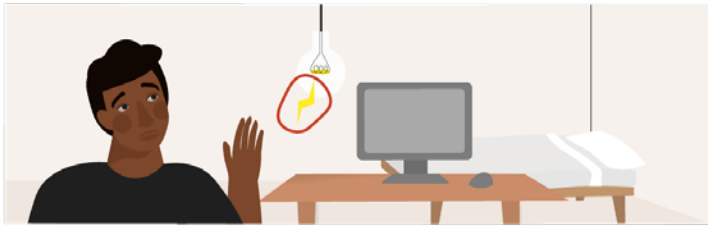
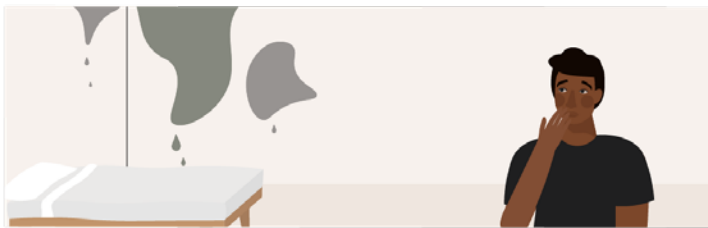
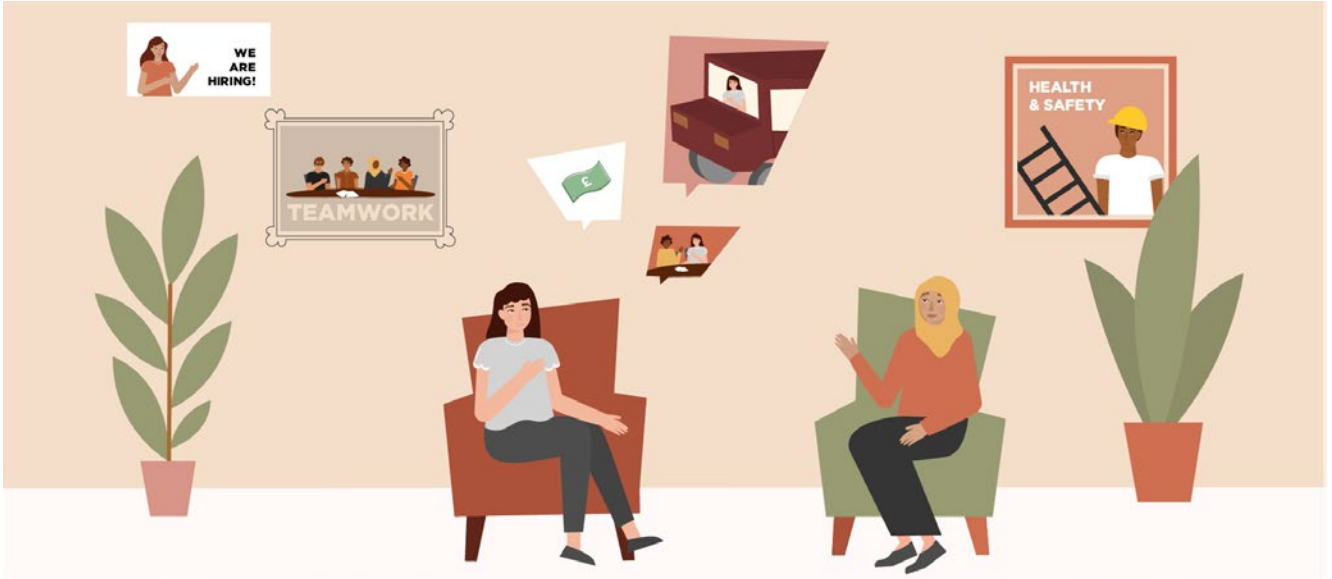
Nationale Arbeitsagentur, Moldawien

On the Road, Italien

Polish Institute for Human Rights and Business

Tatiana Fomina, La Strada Moldawien





Anti-Slavery International
Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove Road
London SW9 9TL
United Kingdom

La Strada International
Postbus 15865
1001NJ
Amsterdam
The Netherlands

+44 (0)20 7501 8920
info@antislavery.org
antislavery.org

+31 20 688 14 14
info@lastradainternational.org
lastradainternational.org

UK Registered Charity 1049160
 Company limited by guarantee 3079904
 Registered in England and Wales