



Finanziert durch den Fonds für die Innere Sicherheit
- Teilbereich Polizei der Europäischen Union

Asociația
PRO REFUGIU.org

CSD
CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY

 CENTRE FOR
EUROPEAN
CONSTITUTIONAL
LAW
THEMISTOKLES AND DIMITRIS TSATSOS FOUNDATION

 CILD | Coalizione Italiana
Libertà e Diritti civili

vij 

Bekämpfung von Menschenhandel

Eine Handreichung für den
Unternehmenskontext

Autor*innen

Silvia Berbec, Vorsitzende der Association Pro Refugiu,
Anwältin der Anwaltskammer Bukarest (Rumänien)

Mirjana Ilcheva, leitende Analystin, Rechtsprogramm, Center
for the Study of Democracy (Bulgarien)

Dimitra Malandraki, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Centre
for European Constitutional Law (Griechenland)

Flaminia Delle Cese, Rechtsberaterin, Italian Coalition for
Civil Liberties and Rights (Italien)

Gennaro Santoro, Rechtsberater, Italian Coalition for Civil
Liberties and Rights (Italien)

Luiza Lupascu, Expertin gegen Menschenhandel, Verein für
Internationale Jugendarbeit, Landesverein Württemberg e.V.
(Deutschland)

Naomi Venzke, Expertin gegen Menschenhandel, Verein für
Internationale Jugendarbeit, Landesverein Württemberg e.V.
(Deutschland)

Christina Hager, Übersetzung ins Deutsche

Die vorliegende Publikation wurde mit der finanziellen Unterstützung des Fonds für die Innere Sicherheit - Teilbereich Polizei der Europäischen Union erstellt. Ihr Inhalt unterliegt ausschließlich der Verantwortung der Autor*innen und spiegelt nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Kommission wider.

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	4
MODUL 1 - Leitfaden – Auswirkungen von Menschenhandel auf die Wirtschaft und Vorschläge für Unternehmen, um dem Phänomen entgegenzuwirken	5
Auswirkungen von Menschenhandel auf die Wirtschaft	6
Vorschläge für Unternehmen, um dem Phänomen entgegenzuwirken	8
MODUL 2 - Trainingsanleitung zur Durchführung von Schulungen in Unternehmen	11
Begrüßung	11
Abfrage des Wissensstandes	11
Gründe, warum Unternehmen und Arbeitnehmer*innen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft ernst nehmen sollten	12
Definition Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft	13
Risikofaktoren	15
Indikatorenliste	16
Fallbearbeitung in Gruppenarbeit	18
Ansprechpartner*innen innerhalb und außerhalb des Unternehmens	19
Schaffung einer verantwortungsbewussten Unternehmenskultur	20
Abschluss	21
Evaluation	22
Allgemeine Empfehlungen zur Durchführung einer Schulung	23
MODUL 3 - Verhaltenskodex (Code of Conduct) für Unternehmen und ihre Mitarbeiter*innen	24
Hintergrund	24
Grundsatzerklärung für das Unternehmen und seine Mitarbeiter*innen	25
Ermittlungsmaßnahmen und Kontrollen innerhalb des Unternehmens	27
Compliance-Maßnahmen von Seiten der Kund*innen, Vertragspartner*innen und Zuliefer*innen	28
MODUL 4 - Sorgfaltspflichten (Due Diligence) von Unternehmen	29
Umfang und Zweck	29
Internationaler gesetzlicher Kontext	31
Was sind Sorgfaltspflichten?	32
Verfahren zur Sorgfaltspflicht	33
Konsequenzen der (Nicht-)Beteiligung an Menschenhandel	36
Schlussfolgerungen	37
MODUL 5 - Anregungen für eine Schulungspräsentation	38
Was ist Menschenhandel? Welche Gründe gibt es für den Fokus auf dieses Verbrechen?	38
Welches sind die häufigsten Formen von Menschenhandel?	38
Bereiche potenzieller Beteiligung an Ausbeutung im Zusammenhang mit Menschenhandel	38
Was können Unternehmen tun, um Menschenhandel zu thematisieren?	39
Warum werden Mitarbeiter*innen geschult?	39
Auslöser für Menschenhandel	40
Welche Maßnahmen können Unternehmen ergreifen, um Menschenhandel zu stoppen?	40
Wer sind die Betroffenen? Wer ist anfällig?	40
Wie können Angestellte eines Unternehmens Betroffene erkennen?	41
Wie können Mitarbeiter*innen bei Verdacht auf Menschenhandel reagieren?	46

EINLEITUNG

Die vorliegende Handreichung wurde im Rahmen des Gemeinschaftsprojekts Netzwerk aus Organisationen, die sich gegen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft einsetzen und betroffenen Wirtschaftssektoren, eine Zusammenarbeit für die Bekämpfung von Menschenhandel (NET - COMBAT - THB - CHAIN) entwickelt. Die Gründung des länderübergreifenden Projekts wurde vom Fonds für die Innere Sicherheit - Teilbereich Polizei der Europäischen Union finanziell unterstützt. Zuständig für die Koordination ist die rumänische Association Pro Refugiu Romania in Zusammenarbeit mit dem Center for the Study of Democracy Bulgaria, dem Center for European Constitutional Law Greece, der Italian Coalition for Civil Liberties and Rights sowie dem Verein für Internationale Jugendarbeit e.V. Deutschland.

In dieser Handreichung findet sich eine Modulsammlung mit hilfreichen Informationen zur Unterstützung verschiedener Wirtschaftsbereiche, um in Kooperation mit weiteren relevanten Akteuren Menschenhandel zu bekämpfen. Täter*innen nutzen oft Unternehmen für ihre eigenen Zwecke aus. Sie machen Gebrauch von geringeren Beförderungskosten, von Anwerbungs-Webseiten im Internet, von der Hotel- und Tourismusindustrie. Ferner werden finanzielle Transfers über private Finanzdienstleister*innen durchgeführt und andere illegale Handlungen vollzogen. Nationale sowie internationale Unternehmen und ihre Mitarbeiter*innen müssen auf die negativen Auswirkungen von Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft sensibilisiert werden und sicherstellen, dass ihre Produkte und Dienstleistungen nicht im Zusammenhang mit Ausbeutung stehen.

Es ist notwendig, dass Wirtschaftsunternehmen ihre Grundsätze überprüfen und Sorge dafür tragen, mögliche Risiken auf lange Sicht zu reduzieren. Auf diese Weise können sie erheblich dazu beitragen, Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft einzudämmen. Akteure im Unternehmenskontext haben ein hohes Potenzial, Menschenhandel zu bekämpfen. Nichtsdestotrotz hat dieses Thema in den letzten Jahren auf der Tagesordnung vieler Unternehmen nicht genug Beachtung gefunden. Eine Veränderung ist hier unerlässlich, damit das Phänomen, das eine Verletzung der elementaren Menschenrechte für die Betroffenen bedeutet, eingedämmt werden kann.

1 MODUL

LEITFADEN – AUSWIRKUNGEN VON MENSCHENHANDEL AUF DIE WIRTSCHAFT UND VORSCHLÄGE FÜR UNTERNEHMEN, UM DEM PHÄNOMEN ENTGEGENZUWIRKEN

Menschenhandel ist ein ruchloses Verbrechen und eine beispiellose Zuwiderhandlung gegen die Menschenrechte sowie die allgemeine öffentliche Ordnung. Diese Straftat zu verhindern und ihr entgegenzuwirken ist einer Reihe von internationalen und europäischen Standards ein wichtiges Anliegen. Dazu gehören unter anderem das Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (Palermo Protokoll), die Konvention des Europarates zur Bekämpfung des Menschenhandels sowie die Richtlinie 2011/36/EU des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer.

Angesichts des weltweiten Menschenhandelsnetzwerkes werden Staaten in verschiedene Kategorien eingeteilt. Zum einen in Herkunftsländer, aus denen die Betroffenen stammen, sowie in Transitländer, die zur Durchreise dienen, und zum anderen in Zielländer, in denen Betroffene schließlich ausgebeutet werden. Diese Kategorien überschneiden sich jedoch oft und die tatsächliche Situation vieler Staaten zeigt sich entsprechend ihrer Lage entlang der Routen, auf denen Menschenhandel geschieht.

Es existieren zwar Richtlinien für die Regelung unterschiedlicher krimineller Formen von Ausbeutung sowie für den Schutz und die Unterstützung Betroffener. Weiterhin gibt es Richtlinien für eine strafrechtliche Unternehmenshaftung im Fall der Beteiligung an Menschenhandel. Dennoch scheinen die Auswirkungen dieses Verbrechens auf die gesamte Wirtschaft und die Möglichkeiten, Unternehmen in seine Bekämpfung mit einzubeziehen, nicht wirklich deutlich zu sein. Dies ungeachtet der Forderungen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Zwangsarbeit und der Kooperationen, Zwangsarbeit einzudämmen (siehe zum Beispiel das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit). Im Glauben, dass die Bekämpfung von Menschenhandel eine Angelegenheit von Strafverfolgungs-, Ermittlungs- und Aufsichtsbehörden sei, halten sich Wirtschaftsakteure möglicherweise von Bemühungen fern, selbst aktiv zu werden. Darüberhinaus können seriöse Unternehmen irrtümlich vermuten, nicht in Nachfrage- oder Lieferketten verwickelt zu sein, solange sie in ihren Wirtschaftsaktivitäten mit den gesetzlichen Forderungen übereinstimmen. Die Komplexität der heutigen Wirtschaftslage schafft jedoch immer mehr indirekte Verbindungen zwischen Vorgängen an den entlegensten Orten der Welt. So können am Ende sogar verlässliche Wirtschaftsakteure durch mehrere Ketten von Subunternehmen und Werkverträgen in das Netz von Menschenhandel und Ausbeutung verwickelt werden.

Dieser Leitfaden beschäftigt sich mit den verschiedenen Auswirkungen von Menschenhandel auf Wirtschaftsbereiche. Gleichzeitig beleuchtet er Wege und Mittel, wie Unternehmen mobilisiert werden können, diesem kriminellen Phänomen entgegenzusteuern. Er stützt sich auf einen Bericht¹, der sich dem Thema Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in der Wirtschaft sowie den

¹ Berbec, S., Stoisavlevici, L., Ilcheva, M., Mousmouti, M., Malandraki, D., Delle Cese, F., Santoro, G., Lupascu, L., Venzke, N. (2019), Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in der Wirtschaft - Risiken durch Nachfragen und Lieferketten

Risiken durch Nachfrage- und Lieferketten widmet. Der Leitfaden baut auf dessen wichtigsten Ergebnissen auf, um Unternehmen einerseits Empfehlungen für Firmenrichtlinien aufzuzeigen. Andererseits, um ihnen praktische Umsetzungsstrategien an die Hand zu geben, wie eine mögliche (in)direkte Verwicklung mit kriminellen Netzwerken vermieden werden kann.

AUSWIRKUNGEN VON MENSCHENHANDEL AUF DIE WIRTSCHAFT

WIRTSCHAFTLICHE UND INSTITUTIONELLE FAKTOREN, BESONDERS ANFÄLLIGE WIRTSCHAFTSBEREICHE

Die wirtschaftlichen Probleme eines Landes sind oft ein signifikanter Faktor für die Tendenz seiner Bevölkerung, von Ausbeutung der Arbeitskraft betroffen zu werden. Entsprechend sind Unternehmen solcher Länder gefährdet, in Netze von Menschenhandel verwickelt zu werden.

Für Herkunftsländer bedeutet dies, dass weitreichende Arbeitslosigkeit, soziale Instabilität und die Vorstellung einer besseren finanziellen Situation in wohlhabenderen Ländern für viele Personen Anreize sind, den Versprechungen von Täter*innen und Vermittler*innen sowie gefälschten Jobangeboten zu folgen. Am Ende landen sie jedoch oft in der Sexindustrie oder in Wirtschaftsbereichen, in denen Schwarzarbeit vorherrscht. Behörden haben hier nur schwer Zugang. Es handelt sich dabei oft um die Landwirtschaft und um das Baugewerbe, wo Arbeiter*innen unter unsicheren und gefährlichen Bedingungen leben und arbeiten, ohne Kenntnis ihrer Rechte oder die Gelegenheit, diese zu verteidigen. Sie sind dort oft unter ständiger Bedrohung oder Missbrauch. Weitere angeführte anfällige Wirtschaftsbereiche sind das Hotelgewerbe, Au-Pair-Tätigkeiten, der Transportbereich sowie andere Dienstleistungen. Die Anfälligkeit dieser Sektoren wird durch Studien in Zielländern bestätigt. Als weitere besonders heikle Wirtschaftsbereiche gelten der Gastronomiesektor, das Baugewerbe, die Landwirtschaft, Reinigungstätigkeiten, Logistikunternehmen und haushaltsnahe Dienstleistungen. In speziellen gemeinschaftlichen Einsätzen der Europol wurden die Landwirtschaft, die Baubranche, die Nahrungsmittelindustrie, der Dienstleistungsbereich, Textilarbeiten, haushaltsnahe Dienstleistungen, das Transportwesen, Autowäschereien, die Abfallwirtschaft, kleine gewerbliche Betriebe, die Gastronomie, Vermittlungsagenturen, Hafendarbeiten und Massagesalons als Wirtschaftssektoren ermittelt, die von Ausbeutung der Arbeitskraft betroffen sind. Ferner wird bekundet, dass die meisten Verdachtsfälle in länderübergreifenden Beschäftigungsverhältnissen vorkommen. Dies geschieht sowohl durch Entsendung von Arbeitskräften als auch durch Vermittlung von Arbeitssuchenden via Personalagenturen. Gemeinsam ist den aufgeführten Bereichen, dass sie nur geringe Fach- und Sprachkenntnisse erfordern, wie Experten betonen. Außerdem ist hier für Betroffene der Zugang zu Unterstützungsorganen und für Aufsichtsbehörden der Zutritt zu Arbeitsstätten erschwert.

Zielländer zeigen ein anderes Spektrum wirtschaftlicher Gegebenheiten, wodurch Unternehmen in die Fänge von Ausbeutung von Arbeitskraft gelockt werden.

Beispielsweise finden es manche Unternehmen im landwirtschaftlichen Bereich rentabel, auf die Ausbeutung von Arbeitskräften zurückzugreifen. Dies erlaubt ihnen geringere finanzielle Ausgaben und die Vermarktung ihrer Produkte zu einem äußerst wettbewerbsfähigen Preis. Berichten zufolge wenden sich Täter*innen außerdem bevorzugt an landwirtschaftliche Betriebe am Rande des finanziellen Bankrotts, denen sie billige Schwarzarbeit anbieten.

Neben der genannten Situation in der Landwirtschaft spielt Kostendruck eine Rolle, wenn manche Zulieferunternehmen Löhne einbehalten oder die Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen missachten. Eine angemessene Kontrolle durch den/die Hauptunternehmer*in würde zuviel Geld und Aufwand kosten. Des Weiteren stehen öffentliche Auftragsverfahren im Verdacht, indirekt zu Ausbeutung der Arbeitskraft beizutragen. Hier gilt oftmals der geringste Preis als Hautkriterium für die Auftragsvergabe.

In Griechenland wurden allerdings Schritte eingeleitet, die Situation saisonaler Arbeiter*innen zu regulieren. So wurden zum Beispiel Maximalkontingente für saisonale Arbeitskräfte eingeführt und/oder Arbeitnehmer*innen mit zeitlich begrenzten Aufenthaltsgenehmigungen versorgt. Diese Maßnahmen sind in Anbetracht der steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften jedoch höchstwahrscheinlich unzureichend. In Italien werden andere Strategien verfolgt. Zum Beispiel wird dort die kostenlose Beförderung landwirtschaftlicher Arbeiter*innen zu ihren Einsatzorten angeboten. Des Weiteren wurden hier Pilotprojekte eingeführt mit dem Ziel der vorübergehenden Nutzung staatseigener Anwesen für die Aufnahme saisonaler Arbeitskräfte. Weitere Maßnahmen in Italien sind die Gründung von Einrichtungen, die über die Versorgung mit Unterkünften informieren, sowie die Förderung von Sprachkursen und beruflichen Weiterbildungen. Die Effektivität dieser Methoden muss jedoch noch im Detail untersucht werden.

DIE ROLLE VON VERMITTLUNGSAGENTUREN

Untersuchungen in sowohl Herkunfts- als auch Zielländern unterstreichen die Rolle, die Vermittlungsagenturen bei der Erleichterung der Reise ins Ausland und somit bei der Ausbeutung spielen. In der Tat können diese Agenturen den Betroffenen bei der Beförderung dienlich sein oder für (gefälschte) Ausweispapiere sorgen. Zwar wurden Strategien entwickelt, um angemessene Zulassungsverfahren sowie öffentliche Register für legale Agenturen einzuführen. Bisher konnten jedoch Täter*innen nicht in ihren illegalen Aktivitäten dadurch gestoppt werden. Es heißt, Agenturen werden als Vermittlungsakteure zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen, die offene (ausbeuterische) Stellen anbieten, benötigt. Dies betrifft insbesondere saisonale Arbeitsstellen, wo Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen nicht unbedingt dieselbe Sprache sprechen. Ausländische Arbeitssuchende neigen eher dazu, sich auf solche dubiosen Agenturen zu verlassen, da sie nicht mit dem gesetzlichen Rahmen des Ziellandes vertraut sind und Sprachbarrieren herrschen. Anwerbungsgebühren, welche Beförderung, Visa-Dokumente und sogar noch weitere Kosten, wie hohe Zinsen, beinhalten, gelten als Katalysatoren, um Betroffene in eine noch labilere Position zu manövrieren.

Eine spezielle Variante der (illegalen) Arbeitsvermittlung ist das italienische Konzept der sogenannten „caporali“. Diese Vermittler*innen haben den Ruf, Arbeitssuchende in unmenschliche Arbeits- und Lebensumstände zu bringen.

In einigen Ländern gibt es zwar positive Beispiele über Vermittlungsagenturen, die es sich zur Aufgabe machen, Unternehmen über die Gefahren von Menschenhandel informieren. Diese sind jedoch immer noch eine Seltenheit.

SUBUNTERNEHMERKETTEN UND ENTSENDUNG VON ARBEITSKRÄFTEN

Die heutigen komplexen länderübergreifenden Wirtschaftsbeziehungen, welche oft die Einbeziehung von Subunternehmen und verschiedene Formen von Entsendung erfordern, bergen das Risiko von Menschenhandel. Es kann vorkommen, dass rechtmäßige Unternehmensstrukturen zu einem Bestandteil dieses Phänomens innerhalb von Nachfrage- oder Lieferketten werden.

Subunternehmerketten stehen im Ruf eine nennenswerte Komponente in der `Vertuschung` von Menschenhandel zu spielen. Außerdem behindern sie Behörden in der Aufdeckung von ausbeuterischen Netzwerken. Angesichts mehrerer Ketten von Subunternehmen ohne eine begrenzte Anzahl beteiligter Mitwirkenden werden Zuständigkeiten verschleiert und Behörden können oft nur das letzte Glied in einer Subunternehmerkette ermitteln. Dabei handelt es sich oft um eine leicht auszuwechselnde Person oder sogar eine Briefkastenfirma.

Auch bei der Entsendung von Arbeitnehmer*innen kann leicht über Arbeits- und Sozialversicherungsbeiträge getäuscht werden. Des Weiteren werden Arbeitnehmerrechte negiert und der Beitrag von Sozialleistungen abgelehnt. Dies geschieht zum Beispiel, indem ein Angestelltenstatus als Scheinselbständigkeit ausgegeben wird oder mehrere Werks- oder Dienstleistungsverträge angefertigt werden.

DIE BEDEUTUNG DES INTERNETS UND DER MODERNER TECHNOLOGIEN

Die Entwicklung moderner Technologien sowie des Internets gelten als Faktoren, welche Täter*innen ihre kriminellen Aktivitäten erleichtern. Diese nutzen Onlinewerbung und -ausschreibungen sowie Webseiten, die verschiedene Dienstleistungen anbieten, beispielsweise sexueller Natur. Ermittlungen zufolge vereinfachen das Internet und mobile Apps in weitreichendem Maße die Anwerbung. Sie verschaffen Täter*innen einen leichten Zugang zu potenziell Betroffenen, ungeachtet ihres Aufenthaltsortes. Die Kommunikation der Täter*innen untereinander als auch mit Betroffenen verläuft einfacher und kostengünstiger. Die durch das digitale Medium erzeugte Distanz erlaubt es den Täter*innen, ihre Mitteilungen besser auf den Bedarf ihrer Kund*innen zuzuschneiden. So können sie anfällige Bevölkerungsgruppen zielgerichtet beeinflussen. Diese haben in der Regel keine Erfahrung mit der Lebens- und Arbeitssituation in einem anderen Land. Das Internet ermöglicht es, Jobangebote von Individuen als Jobangebote eines Unternehmens zu kaschieren oder komplett gefälschte Angebote mit ehrlichen zu vermischen. Hinter diesen verstecken dann Täter*innen ihre kriminellen Absichten. Insofern kann es sein, dass sich Anbieter digitaler Medien in einer Position wiederfinden, die Menschenhandel begünstigt. Zuständigkeiten für die Kontrolle des Inhalts von Stellenanzeigen bleiben weitestgehend ungeklärt.

VORSCHLÄGE FÜR UNTERNEHMEN, UM DEM PHÄNOMEN ENTGEGENZUWIRKEN

VERSTÄRKTE BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMEN UND ÖFFENTLICHKEIT

Sowohl Fachleute als auch Wissenschaftler*innen betonen, dass die intensivierete Bereitstellung und Verbreitung von Informationen der erste wichtige Schritt sind, um Unternehmen und einzelne Personen in die Bekämpfung von Menschenhandel einzubinden und ein Bewusstsein für seine Auswirkungen auf die Wirtschaft zu schaffen.

Webseiten mit Informationen über relevante Institutionen und zulässige Anwerbungsverfahren werden dem Anspruch allerdings nicht gerecht, gegen das Phänomen Menschenhandel vorzugehen. Auch entsprechende Kampagnen mit begrenzter Dauer reichen hierfür nicht aus. Es ist zu empfehlen, dass Arbeitssuchende über angemessene Einstellungsverfahren, Verträge, sowie Rechte und Pflichten in Kenntnis gebracht werden. Weiterhin sollen Unternehmen motiviert werden, unrechtmäßige Arbeitsverhältnisse unter keinen Umständen zu tolerieren.

Firmen müssen mit konkreten Richtlinien versehen werden, wie Schlupflöcher und Missstände entdeckt und verhindert werden können. Dies gilt für ihren eigenen Betrieb sowie für ihre Nachfrage- und Lieferketten. Im Bezug auf Subunternehmer*innen sind vertragliche Verpflichtungen und die Kontrolle der Einhaltung von Mindeststandards empfehlenswert.

Es hat sich gezeigt, dass Arbeitsberater*innen der EU-Kommission, Arbeitssachverständige, Arbeits- und Sozialversicherungsämter, die sowohl im Inland als auch in diplomatischen Vertretungen und Konsulaten agieren, gute Ansprechpartner*innen für Arbeitssuchende sind. Sie informieren über Rechte und Pflichten bei der Aufnahme und Ausübung einer Arbeit fernab der Heimat und bieten Beratungs- sowie Mediationsdienste an. Handelskammern und Arbeitnehmerverbindungen sollten in diese Maßnahmen einbezogen werden. Sie können Personen einerseits im Hinblick auf zulässige Arbeitsbedingungen und andererseits zu Durchsetzungsmöglichkeiten ihrer Rechte beraten.

SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN IM WIRTSCHAFTSBEREICH

Neben der Bereitstellung und Verbreitung von Informationen sind Schulungen und Sensibilisierungskampagnen in Wirtschaftsunternehmen in hohem Maße empfehlenswert. Auf diese Weise erfahren Firmenvertreter*innen vom spezifischen Verbrechen Menschenhandel und können sich ihrer (potenziellen) Beteiligung bewusst werden - selbst wenn die Nachfrage- und Lieferketten nur schwer nachzuverfolgen sind. Sie werden für die Problematik sensibilisiert und somit eher geneigt

sein, effektiver mit institutionellen und nicht-institutionellen Akteuren zu kooperieren. Zum Beispiel können sie Verdachtsfälle von Menschenhandel melden und zu Ermittlungen beitragen.

Zur Zielgruppe der Schulungen zählen die Geschäftsführung, Mitarbeiter*innen im direkten Kundenkontakt, Betriebsräte, Rechts- und Complianceabteilungen sowie Personalfachleute. Schulungshandreichungen könnten von Fachexpert*innen und/oder Gewerkschaften ausgehändigt werden. Es könnten Indikatoren auf Menschenhandel in verschiedenen Kontexten thematisiert sowie Praxisbeispiele aus dem echten Leben und Gerichtsfälle diskutiert werden. In Sensibilisierungskampagnen können Beispiele von Unternehmen aufgezeigt werden, die erfolgreich interne Maßnahmen in der Bekämpfung von Ausbeutung etabliert haben, ohne finanziellen Gewinn einzubüßen. Solche Erfolgsgeschichten können verdeutlichen, dass sich Prävention und Bekämpfung von Menschenhandel auf der einen und finanzielle Erfolge auf der anderen Seite auf lange Sicht nicht ausschließen. Die Schulungseinheiten sollten in bereits existierende Trainingsmodule, wie zum Beispiel betriebliche Ausbildungen oder Management-Seminare integriert werden. So können sie vom Unternehmen entwickelt und fest etabliert werden. Spezielle Schulungsprogramme könnten außerdem für bestimmte anfällige Wirtschaftsbereiche entworfen werden, wie für das Baugewerbe oder die Landwirtschaft.

SORGFALTPFLICHTEN (DUE DILIGENCE) INNERHALB VON LIEFERKETTEN

Sorgfaltspflichten werden zum einen von Wirtschaftsakteuren verlangt, um sicherzustellen, dass Produkte nicht mittels Ausbeutung von Arbeitskraft erzeugt werden. Zum anderen soll dadurch gewährleistet werden, dass das Unternehmen im Falle einer festgestellten Ausbeutung die Behörden informiert und mit ihnen kooperiert. Für die einzelnen Glieder innerhalb von Lieferketten werden regelmäßige Kontrollen empfohlen. Dabei sollte der Fokus auf Erkennung von Menschenhandel zur Ausbeutung der Arbeitskraft sowie auf der Prüfung von Verdachtsfällen liegen. Für ein Unternehmen, das Gebrauch von Lieferketten macht, sollte die Durchführung von Sorgfaltsprüfungen ein Teil der sozialen Unternehmensverantwortung und der ethischen Standards neben weiteren Maßnahmen sein.

Unternehmen könnten in der Tat ihre Aktivitäten zur Bekämpfung von Ausbeutung derart bündeln, dass ein allumfassendes System zur Eindämmung von Menschenhandel erzielt wird. Die folgenden Bausteine tragen dazu bei:

a. Compliance: Kenntnis und Einhaltung der nationalen und internationalen Gesetze im Bezug auf die Bekämpfung von Menschenhandel;

b. Ganzheitlicher Ansatz: Kenntnis und Analyse aller Elemente des komplexen Phänomens Menschenhandel, der Risiken von Ausbeutung innerhalb von Lieferketten eines Unternehmens, sowie des möglichen Gebrauchs von Produkten, Einrichtungen und Dienstleistungen, die durch Ausbeutung erbracht werden;

c. Eindeutige Richtlinien für die Anwerbung: Anwerbungsverfahren, sowohl direkt als auch indirekt, durch Vermittler*innen, sollten auf klaren Grundsätzen basieren;

d. Schulung der Mitarbeiter*innen im jeweiligen wirtschaftlichen Bereich:

Schulungseinheiten sollten in Zusammenarbeit mit Regierungsbehörden, die das erforderliche Fachwissen über das Phänomen Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft besitzen, organisiert werden.

Eine weitere Empfehlung ist die Produktkennzeichnung im Hinblick auf gute Arbeitsstandards, verknüpft mit einer kontinuierlichen, unabhängigen Überwachung von Produktionsprozessen. Diese Maßnahmen sowie weitere Schulungsinitiativen zu ethischen Themen können für Unternehmen ein Anreiz sein, die Vorschriften zu beachten. Gleichzeitig wird ihre Präsenz auf dem Markt gefördert.

AUFBAU STARKER PARTNERSCHAFTEN IN DER BEKÄMPFUNG VON AUSBEUTUNG DER ARBEITSKRAFT

In Ergänzung zum bereits Erwähnten betonen Expert*innen die Relevanz eines Aufbaus starker Partnerschaften zwischen Organisationen, die sich gegen Menschenhandel einsetzen und anderen Partner*innen. Diese könnten in erster Linie aus dem Medienbereich kommen, sowie aus Unternehmensbereichen, die ein erhöhtes Risiko für Menschenhandel tragen, wie das Tourismusgewerbe, das Baugewerbe und die Landwirtschaft. Durch gemeinschaftliche Zusammenarbeit können Handlungsrichtlinien für Fälle von Ausbeutung der Arbeitskraft entwickelt werden, in welchen einzelne Handlungsschritte für das Unternehmen aufgeführt werden. Solche Partnerschaften zu fördern, sollte eine proaktive Verpflichtung des Staates sein.

Schließlich sollte das Ziel der Partnerschaften eine staatlich gelenkte, zentrale Infrastruktur sein, um effektiv gegen Menschenhandel vorzugehen. Es ist zu erwarten, dass eine solche Infrastruktur alle temporären, projektbezogenen Maßnahmen bündelt und die Kooperation zwischen relevanten Organisationen und Unternehmen durch alle Länder hindurch fördert.

DIE ROLLE DES INTERNETS UND DER SOZIALEN NETZWERKE

Wie bereits erwähnt, spielen das Internet und mobile Technologien in der Problematik des Menschenhandels und der Ausbeutung der Arbeitskraft eine beträchtliche Rolle. Ebenso verhält es sich aber auch umgekehrt. Das Internet kann als Instrument genutzt werden, Menschen vor ausbeuterischer Online-Anwerbung zu schützen und Menschenhandel zu verhindern. Behörden sollten mit Internet-, Service- und Social Media-Anbietern etc. im kontinuierlichen Kontakt bleiben und mit diesen zusammenarbeiten.

Internet-Kommunikationsplattformen können für die Verbreitung von Informationen über rechtmäßige Stellenangebote sorgen und vor gefälschten Jobangeboten warnen. Online-Informationendienste von Institutionen und Gewerkschaften können dazu in hohem Maße beitragen.

Anbieter*innen von Stellenmarkt-Webseiten sollten angeregt werden, die Jobangebote mit detaillierten Auskünften über die konkrete Arbeitsstelle zu versehen. Ferner sollten sie Weblinks zu Arbeitsaufsichtsbehörden und anderen Unterstützungsstrukturen einfügen. Der Schutz von persönlichen Daten in sozialen Medien sollte verstärkt werden.

STÄRKUNG DER SELBSTREGULIERUNG VON UNTERNEHMEN UND KOOPERATION MIT ZUSTÄNDIGEN BEHÖRDEN

Mit Hilfe ethischer Richtlinien soll für Vereinbarungen gesorgt werden, dass Unternehmen, insbesondere solche in Zielländern, sich davon fernhalten, Betroffene von Menschenhandel einzustellen. Des weiteren soll verhindert werden, dass sie mit Dienstleister*innen zusammenarbeiten, die im Verdacht stehen, Betroffene auszubeuten. In den Vereinbarungen sollte außerdem festgeschrieben sein, bei Verdacht von Menschenhandel umgehend die zuständigen Behörden zu benachrichtigen. Es sollte eine enge Zusammenarbeit zwischen Strafverfolgungs-, Arbeitsaufsichts- und, im Falle entsendeter Arbeiter*innen, Steuerbehörden, bestehen. Ferner könnten Handlungsanweisungen für Risikounternehmen entwickelt werden.

INTERNATIONALE KOOPERATION UND WIEDEREINGLIEDERUNG BETROFFENER IN DEN ARBEITSMARKT

Vertreter*innen diverser Mitgliedsstaaten sollten untereinander einen Erfahrungsaustausch pflegen. Ferner sollten Strategien entworfen werden, wie Betroffene wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Auf diese Weise können Firmen zum Prozess der Wiedereingliederung beitragen. Sowohl als individuelles Unternehmen als auch durch ihre Vertretungen können sie Betroffene dabei unterstützen, ihre beruflichen Fähigkeiten auszubauen und eine Anstellung in rechtmäßigen Unternehmensstrukturen zu finden.

MODUL

TRAININGSANLEITUNG ZUR DURCHFÜHRUNG VON SCHULUNGEN IN UNTERNEHMEN

Die Eindämmung von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft erfordert das Engagement unterschiedlichster Akteure. Die Wirtschaft spielt dabei eine entscheidende Rolle. Diese Trainingsanleitung richtet sich an Abteilungsleiter*innen und Manager*innen, die innerhalb ihres Unternehmens zu einem stärkeren Bewusstsein des Themas Menschenhandel beitragen wollen. Sie dient als Basis für Schulungen von Mitarbeiter*innen ohne Vorkenntnisse in diesem Bereich.

Die Trainingsanleitung ist aus verschiedenen Modulen zusammengesetzt. Diese bauen aufeinander auf. Einleitend wird der Wissensstand der Teilnehmenden abgefragt. Danach wird aufgezeigt, wie die Eindämmung von Menschenhandel zu einer Profitsteigerung führen kann. Eine Definition von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft wird dargelegt und im folgenden Schritt in Risikofaktoren eingebettet. Danach werden Indikatoren präsentiert, um Anzeichen von Menschenhandel zu identifizieren. Das gewonnene Wissen kann im nächsten Abschnitt an einem Fallbeispiel angewandt werden. In den folgenden Modulen werden Ansprechpartner*innen und Aktionsmöglichkeiten von Unternehmen dargestellt. Abschließend werden Empfehlungen für eine Evaluation und generelle Empfehlungen zur Durchführung einer solchen Schulung gegeben.

1. BEGRÜßUNG

Der/die Schulungsleiter*in begrüßt die Teilnehmenden und schildert den Ablauf der Schulung. Im Anschluss stellen sich die Teilnehmenden vor und die Agenda wird besprochen. Sinnvoll ist es, wenn der/die Geschäftsführer*in oder die Managementebene die Teilnehmenden ebenfalls kurz begrüßt und in die Schulung einführt. Den Teilnehmenden wird vermittelt, dass die Leitung das Thema priorisiert und dies wiederum motiviert die Mitarbeiter*innen.

2. ABFRAGE DES WISSENSSTANDES

ZIEL

Die Abfrage des Wissensstandes gibt einen ersten Überblick zum Informationsstand, den die Teilnehmenden zum Thema Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft haben. Dadurch erfährt der/die Schulungsleiter*in, woran er/sie aufbauen kann. Des Weiteren bietet die Abfrage die Gelegenheit, sich einen ersten Eindruck über die Teilnahme- und Diskussionsbereitschaft der Teilnehmenden zu verschaffen und darüber, ob es unterschiedliche Ansichten zum Thema gibt.

BESCHREIBUNG UND METHODEN:

Der/die Schulungsleiter*in leitet anhand vorbereiteter Fragen ein kurzes Brainstorming ein. Jede/r Teilnehmende soll dabei seine/ihre Ideen und Meinungen wiedergeben. Folgende Fragen können dazu verwendet werden:

- Was glauben Sie: Was ist Arbeitsausbeutung, was ist Menschenhandel?
- Wie können Ihrer Meinung nach Menschen in eine solche Situation geraten?
- Wer ist hauptsächlich davon betroffen?
- Was würden Sie tun, wenn Sie eine solche Situation bei Zulieferbetrieben / Subunternehmen beobachten?

3. GRÜNDE WARUM UNTERNEHMEN UND ARBEITNEHMER*INNEN MENSCHENHANDEL, ZWANGSARBEIT UND AUSBEUTUNG DER ARBEITSKRAFT ERNST NEHMEN SOLLTEN

ZIEL:

Die folgenden Ausführungen verdeutlichen den Teilnehmenden, warum die Schulung und damit die Aufklärung über das Thema gerade innerhalb von Unternehmen und deren Subunternehmen wichtig ist. Außerdem wird dadurch das Leitbild des Unternehmens gestärkt. Ein weiteres Ziel ist es, einer Kultur des Wegschauens entgegenzuwirken.

BESCHREIBUNG:

Langfristige Profitsteigerung

Manche Unternehmen verschaffen sich Wettbewerbsvorteile durch unlautere Methoden wie Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft. Das verzerrt den Wettbewerb und schadet seriösen Unternehmen. Allerdings kann es auch innerhalb seriöser Unternehmen vorkommen, dass ihre Zulieferer, Kooperationspartner*innen oder Subunternehmen unsauber arbeiten. Dadurch tragen auch diese Unternehmen zu Wettbewerbsverzerrung und Benachteiligung seriös agierender Akteure bei.

Nichtsdestotrotz gibt es eine immer größer werdende Anzahl von Unternehmen, die erkennen, dass Fälle von Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft einer langfristigen Profitsteigerung entgegenwirken. Diese Unternehmen entwickeln entsprechende interne Strukturen und Maßnahmen, um Missständen dieser Art vorzubeugen. Wichtig hierbei ist es, auch Subunternehmen und Zulieferer mit einzubeziehen und vorab zu prüfen. Immer mehr Investoren achten nicht mehr allein auf Gewinnmaximierung, sondern auch auf soziale, kulturelle und ökologische Nachhaltigkeit.

Vorteile am Markt

Unternehmen, die sich durch faire Arbeitsbedingungen auszeichnen, sind nicht nur ein attraktiver Arbeitgeber, sie können sich auch am Markt gegenüber Konkurrenten hervorheben und ihre Produkte oder Dienstleistungen besser vertreiben. Die Wettbewerbsfähigkeit wird erhöht und das wiederum kann zu einer langfristigen Profitsteigerung führen. Immer mehr Verbraucher*innen fordern gute Arbeitsstandards und sind bereit, dafür einen höheren Preis zu zahlen. Berichte über menschenunwürdige Produktionsbedingungen führen unweigerlich zu einer Veränderung des Kaufverhaltens von Konsument*innen. Unternehmen, die frühzeitig darauf reagieren und sich gegen Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft einsetzen, können sich das Vertrauen ihrer Kunden sichern und sie so an sich binden.

Image und öffentliche Wahrnehmung

Die öffentliche Wahrnehmung ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Im Zusammenhang mit Menschenhandel oder Ausbeutung der Arbeitskraft in den Medien genannt zu werden, auch wenn es bei einem Subunternehmen stattfand, kann einen sehr starken, negativen Einfluss auf das Unternehmensimage haben, der schwer wieder rückgängig zu machen ist. Das Thema Menschenhandel nimmt innerhalb der Europäischen Union einen immer größeren Stellenwert ein, weshalb auch die Medien verstärkt davon berichten.

Rechtliche Folgen

Die Verwicklung in Fälle von Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Ausbeutung der Arbeitskraft kann rechtliche Folgen haben. Zum einen kann es strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, zum anderen drohen zivilrechtliche Klagen. Durch ein angemessenes Risikomanagement kann dem vorgebeugt werden.

Ethische und soziale Verantwortung

Unternehmen haben eine ethische und soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Sie tragen die Pflicht, sicher zu stellen, dass die Produktion oder Dienstleistung nicht auf Menschenhandel oder Ausbeutung der Arbeitskraft basiert. Deshalb müssen im eigenen Betrieb Maßnahmen getroffen werden, um Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft zu verhindern. Darüber hinaus besteht die Verantwortung auch im Umgang mit Geschäftspartner*innen, wie Subunternehmen. Werden die Arbeitsbedingungen dort ignoriert, wird indirekt der Menschenhandel gefördert und die eigene Mitverantwortung wächst.

METHODE:

Die dargelegten Ansätze kann der/die Schulungsleiter*in den Teilnehmenden vortragen oder als Dialog mit den Anwesenden gestalten. Falls einige der genannten Argumente sich mit dem Unternehmensleitbild verknüpfen lassen, kann darauf verwiesen werden. Es kann etwa ein Zusammenhang mit gewissen Firmenwerten oder der Unternehmensvision hergestellt werden.

4. DEFINITION MENSCHENHANDEL, ZWANGSARBEIT UND AUSBEUTUNG DER ARBEITSKRAFT

ZEIL:

Dieses Modul gibt eine allgemeine Definition der Straftatbestände. Die Vorstellung der Gesetze soll die Bedeutung des Themas und die Brisanz möglicher rechtlicher Konsequenzen hervorheben. So soll es die Verantwortlichen dazu zu bringen, dem Thema Menschenhandel einen höheren Stellenwert einzuräumen.

BESCHREIBUNG:

Die Definitionen von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft werden anhand der gesetzlichen Grundlagen dargestellt. Außerdem wird auf die Haftung von Geschäftsführer*innen und Unternehmen sowie der Generalunternehmerhaftung eingegangen:

- Ausbeutung der Arbeitskraft § 233 StGB
- Zwangsarbeit § 232b StGB
- Menschenhandel § 232 StGB
- Haftung für ausbeuterische Verhältnisse:
 - Geschäftsführer*in § 130 OWiG
 - Unternehmen § 30 OWiG
- Generalunternehmerhaftung:
 - für Mindestlohn § 21 MiLoG
 - im Baugewerbe für Sozialabgaben § 28e Abs. 3a-4 SGB IV

Die Straftatbestände Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft bestehen in dieser Form seit 2016.

Im Unternehmenskontext ist vor allem der Tatbestand der Ausbeutung der Arbeitskraft nach § 233 StGB relevant. Demnach wird bestraft, wer aus der Arbeitskraft von Betroffenen von Menschenhandel Profit zieht. Geschäftsführer*innen und andere Privatpersonen können strafrechtlich verfolgt

werden, wenn sie Personen unter Ausnutzung einer Zwangslage in ausbeuterischen Verhältnissen anstellen.

Eine Zwangslage kann sich u.a. aus prekären wirtschaftlichen Verhältnissen, fehlenden Sprachkenntnissen oder hoher persönlicher Abhängigkeit vom/von der Täter*in ergeben.

Ein ausbeuterisches Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn ein auffälliges Missverhältnis zu gleichen oder ähnlichen Beschäftigungen besteht, z.B. wenn weniger als die Hälfte des Mindest- bzw. Tariflohns gezahlt wird. Auch die Vermietung von Wohn- oder Geschäftsräumen kann in diesem Zusammenhang zu einer Strafbarkeit nach § 233 Abs. 5 StGB führen. Straferhöhend wirkt es sich aus, wenn die Betroffenen ihrer Freiheit beraubt werden (§ 233a StGB).

Darüber hinaus ist **Zwangsarbeit** nach § 232b StGB unter Strafe gestellt. Hier wird eine Person dazu gebracht, sich in eine Ausbeutungssituation zu begeben oder dort zu verweilen. Dabei wird der Wille der Person beeinflusst, bspw. durch Täuschung oder Einschüchterung aus einer Autoritätsstellung heraus.

Menschenhandel nach § 232 StGB besteht aus drei Elementen. Dies ist zum einen die Handlung vor der eigentlichen Ausbeutung, wie die Anwerbung einer Person für eine ausbeuterische Arbeitsstelle oder ihre Beförderung dorthin. Zum zweiten ist dies die Ausnutzung einer Zwangslage der Betroffenen, die bspw. aus einer prekären wirtschaftlichen Lage entstehen kann. Das dritte Element ist der Zweck der Aktivitäten, nämlich der Ausbeutung, in diesem Fall eine ausbeuterische Beschäftigung. Auch hier zeigt sich der Missstand in Arbeitsbedingungen, die gravierend schlechter sind als in einem vergleichbaren Verhältnis. Dabei können an der Ausbeutung auch andere Täter*innen beteiligt sein.

Die ernstzunehmenden Konsequenzen dieser Straftaten reichen von einer Geldstrafe bis zu einer zehnjährigen Freiheitsstrafe. Daneben kann die Verurteilung des/der Geschäftsführer(s)*in zu einem Ausschluss des Unternehmens von öffentlichen Vergabeverfahren nach § 123 Abs. 1 Nr. 10 GWB führen.

Geschäftsführer*innen können belangt werden, wenn in ihrem Unternehmen eine der oben genannten Straftaten begangen werden und diese zu verhindern gewesen wären (§ 130 OWiG). Fehlen adäquate interne Strukturen, um Straftaten solcher Art zu erkennen und zu verhindern, haftet der/die Geschäftsführer*in. Auch das Unternehmen selbst kann in diesem Zusammenhang mit einer Geldbuße belegt werden (§ 30 OWiG).

Daneben ist die **Generalunternehmerhaftung** für den Mindestlohn hervorzuheben (§ 21 MiLoG). Die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohnes bleibt bestehen, wenn in erheblichen Maße Subunternehmen beauftragt wurden. In der Baubranche ist diese Haftung noch ausgeweitet auf Sozialversicherungsbeiträge nach § 28e Abs. 3a-4 SGB IV.

Der Gesetzesentwurf zur Bekämpfung von Missständen am Arbeitsmarkt, illegaler Beschäftigung sowie von Kindergeld- und Sozialleistungsmissbrauch² erteilt neben der Polizei auch der Finanzkontrolle Schwarzarbeit das Mandat zur Verfolgung der genannten Straftaten. Der Entwurf wurde im April 2019 vom Bundesrat genehmigt.³

METHODE:

Als Einführung in die Straftatbestände kann ein visuelles Medium wie zum Beispiel ein Kurzfilm oder eine Kurzreportage sinnvoll sein. Dadurch können die Ausbeutungssituationen verständlicher erklärt werden. Inhaltlich sollte der Kurzfilm/die Reportage die Problematik innerhalb des jeweiligen Landes darstellen und auf die Situation der Betroffenen eingehen. Im Anschluss kann mit den Teilnehmenden erarbeitet werden, welche Merkmale von Ausbeutung oder Zwang sie erkennen

2 Bundestagsdrucksache 19/8691, einsehbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/086/1908691.pdf>

3 Bundestagsdrucksache 19/9768, einsehbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/097/1909768.pdf>

konnten. Im Anschluss daran können die Straftatbestände dargestellt werden (z.B. mit Hilfe eines Arbeitsblattes, das alle Paragrafen und Tatbestände aufführt) und auf die Situationen im Film angewandt werden. Die Servicestelle für Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel kann für die Bereitstellung eines geeigneten Kurzfilms kontaktiert werden (<http://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de>).

5. RISIKOFAKTOREN

ZIEL:

Dieses Modul dient zur Sensibilisierung für Faktoren, die auf eine Ausbeutung hindeuten können. Es soll die Teilnehmenden motivieren, in diesen Fällen genauer hinzusehen und ggfs. Maßnahmen einzuleiten oder einzufordern, die das Risiko von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung verringern.

BESCHREIBUNG:

In diesem Modul werden Risikofaktoren für Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft dargestellt. Festzuhalten ist, dass nicht jedes Vorliegen solcher Faktoren automatisch den Rückschluss auf Menschenhandel oder Ausbeutung der Arbeitskraft zulässt. Vielmehr sollen sie als Risikofaktoren verstanden werden, die potentiell zu Ausbeutungssituationen führen können.

- Wirtschaftliche Notlage
- Wanderarbeiter*innen bzw. mobil Beschäftigte
- Schwarzarbeit
- Intransparenz in Arbeitsverträgen
- Undurchsichtige Subunternehmen- und Werkvertragsketten
- Arbeitnehmerüberlassung und -entsendung
- Fehlende Selbstidentifikation der Betroffenen
- Unverhältnismäßig geringer Preis und auffallend kurze Lieferzeiten
- Risikobranchen

Eine Anfälligkeit für Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft kann sich aus einer **wirtschaftlichen Notlage** ergeben. Personen, die in ihrem Herkunftsland kaum Verdienstmöglichkeiten haben, aber Bedürfnisse der Familie decken, medizinische Versorgung oder auch Schulden bezahlen müssen, stehen unter sehr hohem Druck, irgendeine Form von Arbeit und Einkommen zu finden. Dies kann ausgenutzt werden, indem ihnen Arbeit angeboten wird, in der sie ausgebeutet werden. Aus der Not heraus verbleiben die Betroffenen oftmals einige Zeit in der Ausbeutung. Sie hoffen, wenigstens doch etwas Geld zu verdienen.

Ein Großteil der Betroffenen sind **Wanderarbeiter*innen bzw. mobil Beschäftigte**. Dies sind Personen, die für eine Arbeitsstelle ihr Herkunftsland verlassen und für die Zeit der Dienstleistung im Ausland leben und arbeiten. Nach Ende der Beschäftigung kehren sie entweder nach Hause zurück oder ziehen dorthin weiter, wo sie eine neue Beschäftigung gefunden haben oder sich erhoffen. Nicht selten machen sie dabei von Vermittlungsagenturen Gebrauch, die unverhältnismäßig hohe Gebühren verlangen, sodass der neue Job schon mit Verschuldung begonnen wird. Insbesondere fehlende Kenntnisse der Sprache und der Arbeitnehmerrechte im Arbeitsland erhöhen die Gefährdung für eine Ausbeutung, da sich die Betroffenen viel schwerer wehren können als Einheimische. Verschärft wird diese Situation dadurch, dass sie im Ausland wenig soziale Kontakte haben und Unterstützungsstrukturen wie Beratungsstellen oder Gewerkschaften nicht kennen.

Auch **Schwarzarbeit** kann ein Anhaltspunkt für Ausbeutung sein. Denn ohne Arbeitsvertrag und ohne offizielle Anmeldung können Arbeitnehmerrechte leicht untergraben werden. Zwar haben Beschäftigte in Schwarzarbeit dieselben Rechte wie andere Arbeitnehmer*innen, jedoch wissen

dies die Betroffenen meist nicht. Außerdem sind ihre Ansprüche schwerer nachzuweisen und sie machen sich durch die Schwarzarbeit evtl. selbst strafbar. Deshalb sind die Betroffenen oft davon abgeneigt, Hilfe zu suchen.

Intransparenz in Arbeitsverträgen stellt einen Risikofaktor für Ausbeutung dar, etwa dann, wenn die konkreten Arbeitsaufgaben und die Höhe der Entlohnung ungenannt bleiben. Werden Arbeitsverträge nicht ausgehändigt, oder liegen sie nicht in der Sprache des Beschäftigten vor, erhöht das die Rechtsunsicherheit der Betroffenen und im gleichen Zuge das Potential zum Missbrauch. Außerdem werden Befristungen immer wieder dazu genutzt, um Beschäftigte einzuschüchtern.

Besonders **undurchsichtige Subunternehmen- oder Werkvertragsketten** bergen ein hohes Risiko für Ausbeutung. Verstöße gegen Arbeitsrechte können schwer überprüft werden, da Verantwortlichkeiten unklar sind und leicht verschleiert werden können. Auch die Betroffenen selbst wissen nicht, wer ihr*e Chef*in ist. Wenn Aufträge mehrfach weitergegeben werden, kann der/die ursprüngliche Auftraggeber*in kaum noch nachverfolgen, wie die Aufträge ausgeführt werden.

Auch die **Arbeitnehmerüberlassung und -entsendung** birgt Risiken für Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft. Hier wird z.B. mit den erforderlichen Bescheinigungen (z.B. A1-Bescheinigung zur Entsendung) betrogen. Vor allem grenzüberschreitende Kontrollen sind schwierig, da sie eine Zusammenarbeit zwischen Behörden unterschiedlicher Staaten erfordern, die häufig kompliziert und langwierig ist.

Eine Schwierigkeit bei der Frage, ob eine Menschenhandelssituation besteht, liegt in der fehlenden **Selbstidentifikation von Betroffenen** als Opfer von Menschenhandel. Oft halten sie die Anwerber*innen oder Vermittler*innen fälschlich für Unterstützer*innen, hoffen auf eine Verbesserung der Bedingungen, sehen keine Alternativen und wagen es nicht, ohne Verdienst nach Hause zurückzukehren. Auch Abhängigkeiten von und Verpflichtungen gegenüber Täter*innen können dazu führen, dass die Betroffenen die Ausbeutung nicht wahrnehmen oder wahrnehmen wollen und in unwürdigen Arbeitsbedingungen verbleiben.

Ein weiterer Hinweis auf mögliche Missstände kann ein **unverhältnismäßig geringer Preis** eines Produktes oder einer Dienstleistung sowie **auffallend kurze Lieferzeiten** sein. Nicht selten werden auf Kosten des Personals Einsparungen gemacht. Zum Beispiel wird Schwarzarbeit verlangt, Arbeitszeiten massiv verlängert und keine Urlaubsansprüche gewährt. Bei einer Erkrankung bekommen die Betroffenen in den meisten Fällen eine Kündigung anstatt der ihnen zustehenden Lohnfortzahlung.

Grundsätzlich kann in jeder Branche Menschenhandel und Ausbeutung stattfinden, es gibt jedoch besonders anfällige Bereiche. In der Regel sind vor allem Arbeitsverhältnisse betroffen, in denen Personal mit geringen Deutschkenntnissen und wenig fachlichen Qualifikationen eingesetzt werden kann. Die Arbeitnehmer*innen können schnell ersetzt werden. **Risikobranchen** sind insbesondere Transport- und Logistikbranche, Reinigungsgewerbe, Baubranche, Hotellerie und Gastronomie, haushaltsnahe Dienstleistungen und häusliche Betreuung, Pflege und Landwirtschaft.

6. INDIKATORENLISTE

ZIEL:

Die Indikatorenliste dient als Hilfsmittel, um einschätzen zu können, ob ein Fall von Menschenhandel oder Ausbeutung der Arbeitskraft vorliegt. Sie soll dabei unterstützen, die genannten Situationen im Arbeitsalltag zu erkennen und gegebenenfalls entsprechend zu reagieren.

BESCHREIBUNG:

Im folgenden Modul werden Indikatoren beschrieben, die auf Fälle von Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft hinweisen. Nicht für sich alleine, jedoch im Zusammenspiel mehrerer

Indikatoren lassen sich Rückschlüsse auf Straftatbestände ziehen. Folgende Indikatoren werden aufgeführt:

- Anwerbung unter Täuschung oder Ausnutzung einer Hilflosigkeit
- Verschuldung
- Kontrolle über das Privatleben
- Gewaltanwendung, Einschüchterungen und/oder Drohungen
- Isolation und Einschränkung der Bewegungsfreiheit
- Einbehaltung von Löhnen
- Exzessive Überstunden
- Verweigern von Ruhetagen, Pausen oder Urlaub
- Gesundheits- und/oder sicherheitsgefährdende Arbeitsumgebung
- Unwürdige Unterbringung

Ein erster Indikator für Menschenhandel ist die Anwerbung unter **Täuschung oder Ausnutzung einer Hilflosigkeit**. Dabei werden häufig die wahren Arbeitsbedingungen verschleiert, wie etwa die Lohnhöhe, Art und Weise der Arbeit oder die verlangte Arbeitszeit. Die Ausnutzung von Hilflosigkeit liegt z.B. vor, wenn sich die arbeitsuchende Person in einer wirtschaftlichen Notlage befindet und nur noch wenig Handlungsspielraum hat. Dadurch sieht die Person sich gezwungen, das Arbeitsangebot anzunehmen oder es später nicht mehr zu verlassen, da sie sich die Rückkehr ins Herkunftsland nicht leisten kann.

Ein weiterer Indikator für Menschenhandel ist die **Verschuldung** durch unverhältnismäßige Kosten für Vermittlung, Transport oder andere Gebühren. Die Höhe der Kosten sind nicht nachvollziehbar und die Rückzahlungsmodalitäten undurchsichtig. Auch durch unangemessen hohe Forderungen für die Unterkunft oder für Strafgebühren, die durch den/die Arbeitgeber*in auferlegt werden, können stetig wachsende Schulden entstehen.

Darüber hinaus ist **Kontrolle über das Privatleben** der Beschäftigten durch Arbeitgeber*innen ein Hinweis auf Menschenhandel. Beispielsweise wird kein oder nur ein überwachter Zugang zu Telefon oder Internet gewährt. Auch die dauerhafte Abnahme der Ausweisdokumente fällt in diese Kategorie. Außerdem führt der fehlende Zugriff auf Bargeld oder die Einkaufsmöglichkeiten in ausschließlich betriebseigenen Geschäften zu ungunstigen Abhängigkeiten von Arbeitgeber*innen.

Ein weiteres Anzeichen von Menschenhandel ist **Gewaltanwendung**. Meistens wird jedoch auf offensichtliche Gewalt verzichtet und es werden subtilere Formen wie **Einschüchterungen und Drohungen** eingesetzt. Die Drohungen können gegen die Betroffenen selbst oder ihre Familien im Herkunftsland gerichtet sein. Inhaltlich wird z.B. behauptet, die Beschäftigten kämen auf eine schwarze Liste und könnten niemals mehr eine Arbeit im Land finden, wenn sie sich nicht fügen. Andere Drohungen beinhalten, dass Angehörige, besonders Kinder, zu Schaden kommen. Um die Verhältnisse geheim zu halten, werden den Beschäftigten Antworten vorgegeben, die sie im Fall von Kontrollen zu geben haben.

Isolation und Einschränkung der Bewegungsfreiheit können Indikatoren für sowohl Menschenhandel als auch Ausbeutung der Arbeitskraft sein. So werden z.B. Verbote ausgesprochen, den Wohn- oder Arbeitsplatz zu verlassen oder ins Herkunftsland zurückzukehren. Da oft die Unterbringung mit der Arbeitsstelle verknüpft ist, droht bei Arbeitsplatzverlust auch der Wegfall der Unterkunft, und umgekehrt droht bei Auszug aus der Unterkunft der Verlust der Arbeitsstelle. Können Beschäftigte ihre Unterkunft nicht frei wählen, kann das als Einschränkung der persönlichen Freiheit gewertet werden. Auch Versuche von Arbeitgeber*innen, soziale Kontakte, bspw. zu Arbeitskolleg*innen, zu unterbinden, sind Anzeichen für Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft.

Zu den Indikatoren, die auf Arbeitsverhältnisse hindeuten, die als Ausbeutung der Arbeitskraft einzuordnen sind, gehört das **Einbehalten von Löhnen**, bspw. wenn weniger als 50 % des Mindest- oder Tariflohnes ausgezahlt wird oder der Lohn an Dritte gezahlt wird, die das Geld nicht weiterleiten. Die zu geringe Lohnzahlung kann durch das Führen von doppelten Verträgen verschleiert werden. Dabei wird eine offizielle Version und eine inoffizielle, mit den tatsächlichen, illegalen Arbeitsbedingungen ausgehändigt. Weitere Indikatoren für Ausbeutung der Arbeitskraft sind das Verlangen von **exzessiven Überstunden** und das **Verweigern von Ruhetagen, Pausen oder Urlaub**. Während die Beschäftigten bspw. Lohn für 20 Wochenstunden erhalten, die sie laut Vertrag leisten müssen, werden in der Realität 60 Stunden verlangt. Die Differenz wird unentgeltlich getätigt.

Darüber hinaus ist ein Hinweis für eine Situation von Ausbeutung der Arbeitskraft eine **gesundheits- und/oder sicherheitsgefährdende Arbeitsumgebung**. Dies kann durch fehlende Schutzkleidung, z.B. beim Umgang mit gefährlichen Chemikalien, oder Verletzungen aufgrund von Arbeitsunfällen in Erscheinung treten. Auch die Verweigerung von angemessener medizinischer Versorgung nach einem Arbeitsunfall fällt in diese Kategorie.

Schließlich ist eine **unwürdige Unterbringung** ein weiterer Indikator. Oft werden die Beschäftigten in überfüllten, unhygienischen Unterkünften untergebracht, nicht selten mit mangelnder Strom- und Wasserversorgung, fehlender Heizung und Kochgelegenheit. Hinzu kommt, dass für diese Unterbringungen Wuchermieten verlangt werden.

METHODE:

Eine Liste mit den oben genannten Indikatoren kann den Teilnehmenden ausgehändigt werden. In Dreiergruppen überlegen sie, wie sich diese Merkmale praktisch erkennen lassen, vor allem in ihrer Branche bzw. bei Zulieferer- oder Subunternehmen.

Eine Indikatorenliste liegt der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel vor. Sie ist abrufbar unter folgenden Link: <http://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/wp-content/uploads/2018/material/praxismaterialien/Indikatorenliste.pdf>.

7. FALLBEARBEITUNG IN GRUPPENARBEIT

ZIEL:

Die Darstellung von konkreten Fällen hilft, die Theorie in die Praxis zu bringen und eine Vorstellung von konkreten Ausbeutungssituationen zu bekommen. Dadurch können Situationen, die Ausbeutung begünstigen, und tatsächliche Fälle von Ausbeutung leichter erkannt werden.

BESCHREIBUNG:

Es empfiehlt sich zum einen, Beispielfälle aus der eigenen Branche zu bearbeiten, zum anderen sind Fälle hilfreich, die mit einem Gerichtsurteil einhergehen, da die Teilnehmenden dabei gleichzeitig einen Überblick zum Thema Strafverfolgung bekommen. Material und Beispielfälle finden sich auf den Internetseiten von Nichtregierungsorganisationen und Beratungsstellen, die sich mit dem Thema Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft beschäftigen, zum Beispiel der KOK e.V. - bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel, die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel oder das Deutsche Institut für Menschenrechte.⁴ Je nach Anzahl der Teilnehmenden und Länge der Schulung können ein bis zwei Fälle vorgestellt und in Gruppen diskutiert werden.

METHODE:

Die Fallbeschreibung(en) werden den Teilnehmenden als Kopie ausgehändigt. In einem ersten Schritt sollen sich die Teilnehmenden den Sachverhalt durchlesen und sich anschließend zu zweit oder in größeren Gruppen darüber austauschen, inwiefern hier Ausbeutung oder auch Menschenhandel

⁴ www.kok-gegen-menschenhandel.de; www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de; www.dimr.de.

vorliegen. Eine ausgehändigte Indikatorenliste (siehe Punkt 6) dient als Unterstützung dazu. Folgende Fragen werden diskutiert:

- Welche Merkmale für Menschenhandel oder Arbeitsausbeutung erkennen Sie in dem Fallbeispiel?
 - Welche Merkmale finden sich dabei auf Seiten der Beschäftigten, welche auf Seiten des Unternehmens?
- Haben Sie bereits Erfahrungen mit solchen oder ähnlichen Situationen in Ihrem weiteren Arbeitsumfeld gemacht, etwa bei Zulieferbetrieben oder Subunternehmen ?

Danach werden die Merkmale im Plenum zusammengetragen. Gemeinsam wird erörtert, inwiefern solche Fälle in der eigenen Berufspraxis bekannt sind oder was dazu beiträgt, dass dies im eigenen, weiteren Arbeitsumfeld bisher nicht aufgetreten ist.

FALLBEISPIEL PHILIPPINISCHE LKW-FAHRER

Der Fall der philippinischen LKW-Fahrer wurde im Herbst 2018 in Deutschland bekannt. Ein niederländischer Gewerkschaftler wurde auf 16 philippinische LKW-Fahrer in Nordrhein-Westfalen aufmerksam. Hintergrund waren laufende Ermittlungen in den Niederlanden wegen Menschenhandel gegen eine dänische Transportfirma, die auch in weitere Ausbeutungsfälle in Dänemark involviert war. Die Fahrer in Deutschland erhielten einen Arbeitsvertrag sowie eine Arbeitserlaubnis über eine Transportfirma in Polen. Diese wiederum scheint eine Briefkastenfirma der genannten dänischen Transportfirma zu sein, die sowohl die Fahrer als auch die Zugmaschinen zur Verfügung gestellt haben. Die deutsche Logistikfirma stellte die Anhänger und beauftragte die erwähnte dänische Transportfirma als Subunternehmen. Der Auftraggeber beauftragte wiederum die deutsche Logistikfirma. Somit sind hier neben dem Auftraggeber zwei Subunternehmen und eine angegliederte Briefkastenfirma involviert. Obwohl in Polen angestellt, sind die LKW-Fahrer überwiegend in Deutschland gefahren. Sie sind nach eigenen Angaben drei bis acht Monate durchgehend beschäftigt gewesen, Lenk- und Ruhezeiten wurden nicht eingehalten, sie wohnten über mehrere Monate zu zweit in den Fahrerkabinen, sie erhielten willkürliche Lohnabschläge, die nicht den deutschen Mindestlohnanforderungen gerecht wurden und die sanitären Anlagen auf dem Firmengelände waren nur rudimentär vorhanden. Des Weiteren mussten sie für die Anwerbung und die Beschaffung der nötigen Papiere hohe Summen aufbringen, um als LKW-Fahrer innerhalb der EU beschäftigt werden zu können. Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, Isolation, hervorgerufen auch durch die Verknüpfung von Arbeits- und Lebensort im LKW, und Diskriminierung sind Indikatoren, die auf Menschenhandel, Zwangsarbeit und/oder Ausbeutung der Arbeitskraft hinweisen.⁵

8. ANSPRECHPARTNER*INNEN INNERHALB UND AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS

ZIEL:

Für den Fall, dass Arbeitnehmer*innen Hinweise auf eine Gefährdung für Menschenhandel oder Ausbeutung der Arbeitskraft erkennen, sollten sie wissen, an welche Ansprechpersonen sie sich wenden können. Diese sollten mit dem Unternehmen im Vorfeld abgesprochen sein.

BESCHREIBUNG:

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, an wen sich Personen wenden können, wenn sie einen Verdacht auf Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Ausbeutung der Arbeitskraft haben. Folgende Stellen sind zu empfehlen:

⁵ DGB/Faire Mobilität, Bericht: Philippinische LKW-Fahrer wurden über Monate ausgebeutet, einsehbar unter: <http://www.faire-mobilitaet.de/++co++4cce3c34-e2bb-11e8-8eca-52540088cada>.

Kontakt zu Beratungsstellen:

Es gibt bundesweit verschiedene Beratungsstellen, die auf diese Thematik spezialisiert sind und Betroffene unterstützen. Die Teilnehmenden sollten davon wissen, so dass sie oder andere sich im Bedarfsfall dorthin wenden können. Der/die Schulungsleiter*in sollte eine Liste mit Beratungsstellen in der Umgebung oder aber auch wenn möglich landesweit zur Verfügung stellen.

Ebenfalls möglich ist der Verweis auf Organisationen, die eine Auflistung online bereitstellen. In Deutschland sind u.a. die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel und der bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V. eine gute Anlaufstelle.

Betriebsrat:

Sollte das Unternehmen einen Betriebsrat haben, ist dieser eine mögliche Anlaufstelle. Die Aufgabe des Betriebsrates ist es, die Rechte der Arbeitnehmer*innen zu vertreten und in arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu unterstützen. Sollten die Probleme über die Kompetenzen des Betriebsrates hinausgehen, kann dieser Betroffene an die oben genannten Beratungsstellen weiterverweisen. Betriebsratsmitglieder sollten auch an dieser Schulung teilnehmen, so dass sie informiert sind und gleichzeitig mit den Teilnehmenden ein mögliches Vorgehen in Fällen von Verdacht auf Ausbeutung absprechen können.

Polizei / Finanzkontrolle Schwarzarbeit:

Selbstverständlich kann auch jederzeit die Polizei und / oder die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei einem Verdacht informiert oder zu Rate gezogen werden. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit hat nach dem neuen Gesetzentwurf vom Sommer 2019 den Auftrag und die Hoheit, bei Menschenhandel zu ermitteln.

METHODE:

Die Teilnehmenden können besprechen, welche Ansprechpersonen sie in ihrem Umfeld für geeignet halten. Den Vorschlag sollten sie im Anschluss an die Schulung der Unternehmensleitung unterbreiten.

9. SCHAFFUNG EINER VERANTWORTUNGSBEWUSSTEN UNTERNEHMENSKULTUR

ZIEL:

Die Schulung soll in einen Prozess münden, der sowohl die Beschäftigten als auch die Geschäftsleitung dazu bringt, gemeinsame Schritte zu planen, wie Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft in Unternehmen und im Umfeld (Zulieferer, Entsende-Firmen und Subunternehmen) eingedämmt werden kann.

BESCHREIBUNG:

In diesem Modul werden Vorschläge für die Schaffung einer Unternehmenskultur gemacht, in der Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft eingedämmt bzw. vorgebeugt werden.

- Bewusstsein für gute Arbeitsbedingungen
- Respekt gegenüber externen Beschäftigten
- Verantwortungsvolle Auswahl von Geschäftspartner*innen
- Kooperationen mit Geschäftspartner*innen zur Verbesserung der Arbeitsstandards
- Aufklärung mobil Beschäftigter über ihre Rechte

Zu einem verantwortungsbewusstes Unternehmensklima gehört ein **Bewusstsein für gute Arbeitsbedingungen**. Das Personal auf allen Ebenen sollte als die wichtigste Ressource angesehen und behandelt werden. Dies bezieht sich auch auf Beschäftigte von Zulieferbetrieben, Kooperationspartner*innen oder Subunternehmen. Ausbeutung im eigenen Betrieb oder bei Geschäftspart-

ner*innen darf nicht hingegenommen, sondern als inakzeptabler Zustand erkannt werden, der verändert werden muss.

Auch der **Respekt gegenüber externen Beschäftigten** (aus Werkverträgen, Subunternehmen, Entsendungen oder Überlassungen) ist hervorzuheben. Sie sollten von Beschäftigten als Kolleg*innen wahrgenommen werden.

Bei der **Auswahl von Geschäftspartner*innen**, mit denen z.B. bei Entsendung, Überlassung, Werkverträgen oder in Form von Subunternehmen zusammengearbeitet wird, sollte das Fernhalten von Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft eine hohe Priorität haben. Von Beginn der Geschäftsbeziehungen an sollten klare Richtlinien in diesem Bezug kommuniziert und durch entsprechende Verfahren überprüft werden. Der Preis sollte bei der Auswahl nicht das ausschlaggebende Kriterium sein, denn häufig werden auffallend günstigere Preise gerade aufgrund von Missachtung der Arbeitnehmerrechte erzielt. Die eigenen Einflussmöglichkeiten auf den Markt dürfen nicht unterschätzt werden, da die Nachfrage nach guter Arbeit Dienstleister dazu bringen kann, ihr Verhalten zu verändern.

Auch mit bestehenden Geschäftspartner*innen können **Kooperationen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen** aufgebaut werden. Neue Bedingungen können ausgehandelt werden, die einen stärkeren Fokus auf die Verhinderung von Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft legen. Dafür ist es von essentieller Bedeutung, verlässliche Informationen über die Arbeitsbedingungen des Partnerunternehmens einzuholen, wie Löhne, Unterkunft, Sicherheit am Arbeitsplatz und Transport zu und von der Arbeit. Bezugnehmend auf die soziale und ethische Verantwortung von Unternehmen entlastet Nichtwissen nicht. Durch aktives Einholen von Informationen kann das Risiko, in die möglichen Straftaten des Partnerunternehmens verwickelt zu werden, vermieden werden. Des Weiteren kann angestrebt werden, Lohnzahlungen direkt über das auftraggebende Unternehmen abzuwickeln, um Missbrauch in Subunternehmens-Ketten vorzubeugen.

Wo es möglich ist, sollten besonders **mobil Beschäftigte über ihre Rechte informiert** werden, z.B. über eine angemessene Zeiterfassung. Nur informierte Arbeitnehmer*innen können sich gegen Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft wehren.

METHODE:

Die Vorstellung der beschriebenen Punkte kann an das eigene Unternehmen angepasst werden, bspw. an die eigenen Werte.

Dieser Abschnitt kann auch interaktiv mit den Teilnehmenden erarbeitet werden, z.B. als Reaktion auf die Fallbeispiele. Gemeinsam kann überlegt werden, inwiefern die Unternehmenskultur bereits fördernd ist und was noch fehlt, um einen guten Umgang mit dem Personal zu pflegen.

Es kann zum einen nach schon bestehenden Strukturen im Unternehmen gefragt werden, die Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft eindämmen und wie diese noch weiter ausgebaut werden können. Ein besonderer Fokus sollte hierbei auf dem Umgang mit Geschäftspartner*innen liegen. Zum anderen können Vorschläge für neue Strukturen oder Vorgehensweisen gesammelt werden.

10. ABSCHLUSS

ZIEL:

Der Abschluss der Schulung dient dazu, die wichtigsten Inhalte zusammenzufassen. Außerdem können konkrete Vereinbarungen für weitere Schritte getroffen werden.

BESCHREIBUNG:

Am Ende der Schulung soll eine kurze Zusammenfassung der Erkenntnisse und der wichtigsten Eckpunkte stehen. Ein Abgleich der Meinungen und Ideen der Teilnehmenden am Anfang der Schulung (Modul 2) mit den vorgetragenen Fakten ist sinnvoll. Die Teilnehmenden können benennen,

was sie neu gelernt haben. Schließlich sollen sie sich darauf verständigen, welche Schritte sie in ihrem Unternehmen als nächstes für sinnvoll halten, um Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft entgegen zu wirken. Außerdem sollen sie ermutigt werden, Entschlüsse zu fassen, wie sie individuell beim Vorliegen von Indikatoren reagieren wollen.

METHODE:

Die Schulungsleitung fasst im Rückblick zusammen, was in den verschiedenen Einheiten gelernt und erarbeitet wurde. Die Teilnehmenden geben Rückmeldung, was ihnen wichtig geworden ist. Dies kann in einer freien Austauschrunde geschehen oder in Form von Stichpunkten an einem Whiteboard inhaltlich sortiert festgehalten werden.

Anschließend sollen die Teilnehmenden überlegen, welche nächsten Schritte sie für wichtig erachten, damit im Unternehmen Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft vorgebeugt wird. Dazu können sie in Kleingruppen Vorschläge sammeln. Diese können dann im Plenum vorgetragen und schriftlich festgehalten werden. Danach kann sich geeinigt werden, welche Vorschläge zu priorisieren sind und umgesetzt werden sollen. Zum Abschluss werden konkrete Verantwortliche für die Umsetzung der nächsten Schritte benannt, z.B. wer die Maßnahmen bei der Geschäftsleitung vorstellt.

Ein Ergebnis der Schulung könnte sein, dass ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) oder eine Betriebsanweisung (Standard Operating Procedure) entwickelt wird. Darin können Verpflichtungen benannt werden, die das Unternehmen eingeht, um Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft vorzubeugen und bei Anzeichen nicht wegzuschauen. Auch können die Verpflichtungen konkrete Maßnahmen beinhalten, wie bei konkreten Vorfällen reagiert und die Betroffenen unterstützt werden können.

11. EVALUATION

ZIEL:

Durch das Feedback von Mitarbeiter*innen soll sichtbar werden, wie die Schulung aus ihrer Sicht ankam, was sie hilfreich fanden und was nicht. Dabei kann auch erkannt werden, was die Teilnehmenden gelernt haben. Darüber hinaus hilft eine Evaluation den Teilnehmenden, ihre gewonnenen Erkenntnisse zu reflektieren. Die Ergebnisse können in die Planung nachfolgender Schulungen einfließen.

BESCHREIBUNG:

Am Ende der Schulung kann ein Feedbackbogen verteilt werden. Auch eine mündliche Rückmeldung zu Inhalten, Methoden, Setting und Lernerfolgen ist möglich. Etwa sechs Monate nach der Schulung kann noch einmal abgefragt werden, wie die Schulung nachwirkt, die eigene Wahrnehmung beeinflusst und welche der geplanten Schritte angegangen oder umgesetzt wurden.

METHODE:

Ein Feedbackbogen kann beispielsweise folgendermaßen aussehen:

Beurteilungen auf einer Skala von 1 bis 6 (1: stimme überhaupt nicht zu, 6: stimme voll zu)

- Meine Vorstellungen zu Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft haben sich verändert
- Ich weiß, was sich hinter den Begriffen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft verbirgt
- Durch die Schulung wurde mir klar, dass ich eine Teilverantwortung habe, bei Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft in meinem Umfeld nicht wegzuschauen
- Mir sind Risikofaktoren für Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft bewusst und ich werde versuchen, dieses Risiko in meinen Geschäftsbeziehungen zu verringern

- Ich kann Indikatoren von Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft erkennen
- Der Beispielfall hat mir geholfen, den Sachverhalt besser zu verstehen
- Ich weiß, wer bei Verdacht auf Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft anzusprechen ist
- Ich habe Ideen bekommen, wie ich in meinem Unternehmen ein Bewusstsein für Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft schaffen kann.
- Ich war zufrieden mit dem Klima und der Lehrweise der Schulung
- Folgende Sachverhalte sind mir noch unklar:
- Dieses Thema hätte ich mir noch gewünscht zu besprechen:
- Diese konkreten Schritte plane ich umzusetzen
- Diese Schritte bin ich bereits gegangen, um Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft zu verhindern:
- Diese Unterstützung habe ich noch nötig, um die Inhalte der Schulung anwenden zu können:
- Sonstige Anmerkungen

12. ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN ZUR DURCHFÜHRUNG EINER SCHULUNG

Abschließend werden allgemeine Empfehlungen zur Ausgestaltung und Durchführung von Schulungen zum Thema Menschenhandel, Zwangsarbeit und der Ausbeutung der Arbeitskraft im Unternehmenskontext vorgestellt.

Da die vorliegende Thematik zum Teil sehr komplex ist, ist eine eintägige Schulung empfehlenswert. Es ist jedoch auch möglich die dargelegten Inhalte verkürzt darzustellen. Expert*innen schlagen vor das Thema in bereits bestehende Schulungsstrukturen von Unternehmen zu integrieren.

Passende Themen wären:

- Risiko- und Compliance Management
- Antikorruption
- Geldwäscheprävention
- Rechtskonformer Einsatz von Nachunternehmen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Qualitätssicherung in der Lieferkette
- Nachhaltigkeit – soziale und ökonomische Säulen der Nachhaltigkeit
- Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility)

Bezüglich der Frage, wer die Schulung durchführen sollte, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- die Managementebene
- ein*e Abteilungsleiter*in,
- Mitarbeiter*innen der Personal- oder Compliance-Abteilung
- externe Expert*innen, beispielsweise von Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel

3 MODUL

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) FÜR UNTERNEHMEN UND IHRE MITARBEITER*INNEN

HINTERGRUND

Bei Menschenhandel und Ausbeutung der Arbeitskraft handelt es sich um ein schlimmes Verbrechen und eine massive Verletzung der Menschenrechte. Die grässliche Straftat kann als eine moderne Form der Sklaverei bezeichnet werden. Sie tritt überall auf der Welt auf und hat auf nahezu jedes Land Einfluss, sei es in der Rolle als Herkunfts-, Transit- oder Zielland oder in der Kombination aus allen drei Kategorien.

Das globale Ausmaß von Menschenhandel ist nur schwer zu erfassen. Grund dafür ist, dass das Verbrechen im Verborgenen stattfindet. Zahlen und Daten sind oft von widersprüchlichen Definitionen abgeleitet oder zu unterschiedlichen Zwecken zusammengetragen worden. Somit stellen sie selten eine verlässliche Vergleichsgrundlage dar. Menschenhandel steht oft in Verbindung mit anderen Formen der Kriminalität. Nach Auskunft der Vereinten Nationen gilt es nach dem Drogenhandel als zweitstärkste Quelle illegaler Einkünfte, von welchen die organisierte Kriminalität profitiert.

Menschenhandel ist ein hochprofitables Geschäft und die Erzeugnisse seiner kriminellen Machenschaften werden in hohem Maße in das weltweite wirtschaftliche und finanzielle System eingebunden. Bei diesem Verbrechen geht es um die Ausbeutung von Menschen, Frauen, Kindern und Männern, als Arbeitskräfte. Es handelt sich um eine Verletzung der Menschenrechte, die von der Gesamtheit der Akteure in der Arbeitswelt mit Einsatz und Nachdruck verhindert und bekämpft werden muss. Das Verbrechen basiert auf Ausbeutung und muss nicht unbedingt an eine Passage über Landesgrenzen hinweg gekoppelt sein.

Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sind gleichermaßen für die Gestaltung und Bewahrung eines Arbeitsumfeldes verantwortlich, das frei von Menschenhandel und Zwangsarbeit ist. Jeder Wirtschaftssektor, jedes Unternehmen hat in all seinen Wirtschaftsaktivitäten die Pflicht, Sorge dafür zu tragen, das Risiko für Menschenhandel und Zwangsarbeit zu verringern. Es ist unerlässlich, mutmaßliche sowie nachgewiesene Fälle zu verhindern, ihnen entgegenzuwirken, sie zu überprüfen und zu melden.

Der Verhaltenskodex basiert auf den Prinzipien, die in der internationalen, europäischen und nationalen Gesetzgebung zur Bekämpfung von Menschenhandel festgeschrieben sind.

Ziel dieses Verhaltenskodex ist es:

- Sicherzustellen, dass Unternehmen Maßnahmen zur Verfügung haben, Vorfälle von Menschenhandel zu verhindern und in einer angemessenen Weise mit ihnen umzugehen;
- Unternehmen vor Vorfällen von Menschenhandel zu schützen;
- Sämtliche Mitarbeiter*innen, Vertreter*innen, Subunternehmer*innen, Lieferant*innen Verkäufer*innen, Partner*innen und alle anderen Akteure, mit welchen die Firma Geschäftsbeziehungen pflegt, die Handlungsschritte zu sensibilisieren, die beim Auftreten von Menschenhandel oder Zwangsarbeit unternommen werden müssen.

Der Kodex betrifft das gesamte Personal eines Unternehmens, sowohl Angestellte als auch Dienstleister*innen, Beauftragte, befristete Angestellte, Leih- und Zeitarbeiter*innen, Aushilfskräfte sowie Freiberufler*innen.

Das Unternehmen sollte seinen Kund*innen, Dienstleister*innen und Vertragspartner*innen nahelegen, sich zu diesen Verhaltensrichtlinien vertraglich zu verpflichten. Eine andere Variante besteht darin, den Kodex als bindende Klausel in alle Geschäftsverträge einzubauen.

Jede/r einzelne Mitarbeiter*in hat die Verantwortung, den Kodex zu lesen, zu verstehen und einzuhalten.

Der Geschäftsleitung obliegt es, zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter*innen, die ihr direkt oder indirekt unterstellt sind, den Verhaltenskodex befolgen und die erforderlichen Schulungen oder Zertifikate absolvieren.

Innerhalb des Unternehmens sollte eine Anlaufstelle eingeführt oder ein/e Beauftragte/r eines jeweiligen Einsatzbereiches ernannt werden, der/die für die Organisation der Schulungen, für die Compliancekontrollen und für weitere Ermittlungsschritte bei gemeldeten Verdachtsfällen von Menschenhandel zuständig ist. Sämtliche Fragen oder Anliegen bezüglich des Kodex sollten an die Rechtsabteilung oder die festgelegte Anlaufstelle, beziehungsweise den/die Spezialbeauftragte/n gerichtet werden.

Mitteilungen über identifizierte oder mutmaßliche Vorfälle von Menschenhandel sollten so weit wie nur möglich vertraulich behandelt werden, wenn der/die Mitarbeiter*in, der/die den Fall meldet, anonym bleiben möchte.

Das Unternehmen sollte unter keinen Umständen Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter*innen tolerieren, die nach bestem Wissen und Gewissen eine Meldung machen oder bei Compliancekontrollen kooperieren. Dies gilt auch für den Fall, dass sich ein gemeldeter Verdacht als unzutreffend erwiesen hat.

Jegliche Missachtung des Verhaltenskodex kann zum Gegenstand eines Disziplinarverfahrens bis einschließlich zur Kündigung hin führen, gemäß des geltenden Rechts. Zuwiderhandlungen gegen geltendes Recht können außerdem die Strafverfolgung verantwortlicher Einzelpersonen zur Folge haben.

GRUNDSATZERKLÄRUNG FÜR DAS UNTERNEHMEN UND SEINE MITARBEITER*INNEN

Die Teilnahme an einer Schulung über den Verhaltenskodex ist für das gesamte Unternehmenspersonal essentiell und kann durch jede/n geeignete/n Träger*in angeboten werden. Ihr Ziel ist es, ein umfassendes Bewusstsein für Menschenhandel sowie seine zahlreichen Erscheinungsformen

zu schaffen und Mitarbeiter*innen über ihre Verpflichtungen hinsichtlich des Kodex zu informieren. Die Basisschulung wird sowohl Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft als auch zur sexuellen Ausbeutung thematisieren. Zusätzlich wird es Schulungen darüber geben, wie ein Unternehmen Initiativen zur Bekämpfung von Menschenhandel konzipieren, ausführen, überwachen und auswerten kann.

Das Unternehmen soll alle Formen von Menschenhandel untersagen. Sämtliche Akteure, die mit einem Unternehmen geschäftlich tätig sind, sollten sich von geschäftlichen Aktionen fernhalten, die Menschenhandel beinhalten. Dazu gehören beispielsweise:

- Eine Beteiligung an jedweder Form von Menschenhandel;
- Der Gebrauch von Zwangsarbeit in der Ausübung jedweder Art von Tätigkeit;
- Die Beschädigung, Verhüllung oder Konfiszierung der Ausweispapiere eines Individuums, wie Einwanderungsdokumente, Pässe oder Führerscheine, unabhängig von der Ausstellungsbehörde oder eine Zugangsverweigerung einer Person zu deren persönlichen Dokumenten;
- Die Verwendung von irreführenden oder arglistigen Methoden bei der Anwerbung oder beim Angebot von Arbeitsstellen/ Arbeitsverträgen. Dabei handelt es sich um Methoden, die es verfehlen, einem/r potenziellen Arbeitnehmer*in die wesentlichen Informationen über den Arbeitsplatz in einer verständlichen Sprache und Form zu vermitteln. Eine weitere betrügerische Praktik während der Anwerbung ist die grundlegende Fehldarstellung von Kernpunkten und Arbeitsbedingungen. Dazu gehören zum Beispiel Lohn und Zusatzleistungen, der Einsatzort, die Lebensbedingungen, die Kosten für Unterbringung und dazugehörige Kosten (falls dies vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wird), jegliche Ausgaben, die der/die Arbeitnehmer*in tragen muss und, falls zutreffend, die gefährvolle Natur der Arbeit;
- Der Gebrauch von Arbeitsvermittler*innen, die nicht die gesetzlichen Voraussetzungen des Landes erfüllen, in welchem die Anwerbung stattfindet;
- Die Forderung von Vermittlungsgebühren von Arbeitssuchenden;
- Wenn gesetzlich oder arbeitsvertraglich eine Rückreise des/der Beschäftigten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgeschrieben ist - diese zu verweigern oder die dafür anfallenden Kosten nicht zu tragen;
- Wenn gesetzlich oder arbeitsvertraglich die Bereitstellung oder Organisation einer Unterbringung festgeschrieben ist, die den Wohn- und Sicherheitsverhältnissen des Gastgeberlandes entspricht - diese nicht zu gewähren;
- Wenn gesetzlich oder arbeitsvertraglich die Bereitstellung eines Arbeitsvertrages, einer Anwerbungsvereinbarung oder eines anderen notwendigen Arbeitsdokumentes in schriftlicher Form festgeschrieben ist diese vorzuenthalten.

Mitarbeiter*innen können sich auf folgende Indikatoren stützen, um **potenziell Betroffene von Menschenhandel zu identifizieren**:

Verhalten und Erscheinungsbild eines/r Betroffenen:

- Die Person zeigt ein beunruhigtes, ängstliches oder unterwürfiges Verhalten;
- Die Person verweist auf eine andere Person, die für sie sprechen soll;
- Die Person zeigt Anzeichen körperlichen und/oder sexuellen Missbrauchs, körperlicher Einschränkung, Freiheitsberaubung oder Folter;
- Die Person scheint verletzt oder mit Nahrung, Trinken, Schlaf, medizinischer Versorgung oder weiteren lebensnotwendigen Dingen unterversorgt zu sein;
- Die Person hat nur wenig oder keinen persönlichen Besitz.

Soziales Verhalten:

- Die Person hat eventuell keine Möglichkeit, Familie oder Freund*innen zu kontaktieren;
- Die Person hat keine Möglichkeit, sich frei zu bewegen;

Arbeitsbedingungen und Aufenthaltsstatus:

- Die Person arbeitet unverhältnismäßig lange (viele Stunden);
- Der Lohn der Person scheint von Dritten einbehalten zu werden oder die Person muss eine bestimmte Summe des eigenen Lohns an andere entrichten;
- Der Person wurde mit Abschiebung gedroht;
- Die Person ist nicht im Besitz von Ausweis- und /oder Reisedokumenten;
- Die Person wurde genötigt, Tätigkeiten durchzuführen, denen sie normalerweise nicht zustimmen würde.

Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, jeglichen Verdachtsfall auf Menschenhandel oder verbotenen Handel mit sexuellen Dienstleistungen, bei dem das Unternehmen beteiligt sein könnte, unverzüglich bei der oben genannten speziellen Anlaufstelle oder dem/der Sonderbeauftragten zu melden. Mitarbeiter*innen wird geraten, die direkte Konfrontation mit mutmaßlichen Täter*innen zu meiden.

Im Falle eines Verdachts von Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Ausbeutung der Arbeitskraft soll sich der/die Mitarbeiter*in unverzüglich an die unternehmenseigene spezielle Anlaufstelle oder den/die Sonderbeauftragten für die Bekämpfung von Menschenhandel wenden.

Mitarbeiter*innen sollten den internen Unternehmensvorschriften, wie zum Beispiel Meldepflichten und Sicherheitsvorschriften, nachkommen.

Mitarbeiter*innen werden außerdem ausdrücklich ermutigt, Vorfälle von Menschenhandel telefonisch bei den nationalen Notfallnummern, wie denjenigen bei Gewaltandrohungen, körperlichen Angriffen, medizinischen Notfällen etc. oder bei der zuständigen Polizeibehörde zu melden. Ist eine Einrichtung, die sich gegen Menschenhandel einsetzt, erreichbar, soll auch diese informiert werden.

ERMITTLUNGSMABNAHMEN UND KONTROLLEN INNERHALB DES UNTERNEHMENS

Das Unternehmen soll Ermittlungen und Kontrollen durchführen, ob die Geschäftstätigkeiten mit dem Verhaltenskodex übereinstimmen. Alle Mitarbeiter*innen sowie Dritte, mit denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, sind verpflichtet, mit internen und externen Auditoren sowie Ermittlungsbeamt*innen bedingungslos und unverzüglich zusammenzuarbeiten. Sie müssen vollständig und wahrheitsgemäß auf deren Fragen und Auskunftsgesuche, gegebenenfalls auch in schriftlicher Form, antworten.

Jegliche Unterlassung von Mitarbeiter*innen, in vollem Umfang zu kooperieren sowie jede Handlung, die eine Ermittlung oder eine Kontrolle behindert, können gemäß des geltenden Rechts ein Disziplinarverfahren, bis hin zu einer Kündigung nach sich ziehen. Zu diesen Handlungen gehören zum Beispiel die Verhüllung oder Zerstörung von Informationen oder Unterlagen sowie Falschaussagen, Fehlinformationen oder das Löschen von Emails und anderen Dokumenten.

COMPLIANCE-MABNAHMEN VON SEITEN DER KUND*INNEN, VETRAGSPARTNER*INNEN UND ZULIEFER*INNEN

Sowohl Kund*innen, Vertragspartner*innen und Zuliefer*innen müssen alle erforderlichen Schritte unternehmen, sicherzustellen, dass keine Form von Menschenhandel innerhalb ihrer Lieferkette oder einem Teil ihrer Geschäftstätigkeiten stattfindet. Sie sind in der Verantwortung, den Verhaltenskodex einzuhalten, entsprechend der nationalen und kommunalen Gesetzgebung.

Kund*innen, Vertragspartner*innen und Zuliefer*innen müssen Nachweise erbringen können, dass

alle Komponenten ihrer Erzeugnisse die vorgeschriebenen Gesetze zur Bekämpfung von Menschenhandel und moderner Sklaverei befolgen. Das Unternehmen kann von Zuliefer*innen oder Vertragspartner*innen jederzeit einen Bericht darüber einfordern, wie Menschenhandel im entsprechenden Betrieb oder in der Lieferkette vermieden oder bekämpft wird.

Die aufgeführten Geschäftspartner*innen haben die Pflicht, dem Partnerunternehmen bei jeglicher Abweichung oder Missachtung des Verhaltenskodex unverzüglich Mitteilung zu machen.

Überschreitet ein/e Geschäftspartner*in die Richtlinien, behält sich das Unternehmen das Recht vor, von der vertragsübertretenden Partei einen Plan zur Verhaltensänderung zu verlangen.

Mit Hilfe eines solchen Plans sollen die einzelnen Schritte festgelegt werden, wie der/die Partner*in die Zuwiderhandlung wieder gutmachen kann. Kann der Plan den Vertragsbruch nicht wieder gutmachen, behält sich das Unternehmen, je nach Schweregrad der Übertretung, das Recht vor, jegliches vertragliche Verhältnis mit dem/der Geschäftspartner*in zu beenden.

Mit der Unterschrift eines maßgeblichen Dokuments stimmt der/die Zuliefer*in oder Vertragspartner*in zu, den Bedingungen des Verhaltenskodex nachzukommen.

4 MODUL

SORGFALTPFLICHTEN (DUE DILIGENCE) VON UNTERNEHMEN

UMFANG UND ZWECK

Durch die immer globaler werdende Wirtschaft ist die Erzeugung von Produkten und Bereitstellung von Dienstleistungen in höchstem Maße fragmentiert. Dies bietet einen idealen Nährboden für Menschenhandel. In diesem Zusammenhang unterliegt nahezu jedes Unternehmen, das eine länderübergreifende Lieferkette hat, dem Risiko, in Menschenhandel verwickelt zu werden¹. Viele Wirtschaftsakteure verstehen sich selbst jedoch als immun gegenüber den aufgeführten Risiken oder sehen keine Dringlichkeit, diese Risikofaktoren in ihrem Betriebsablauf zu thematisieren.²

Unternehmen, die Straftaten im Zusammenhang mit Menschenhandel - auch innerhalb ihrer Lieferkette - begehen, fügen einerseits den Betroffenen langandauernden Schaden zu. Andererseits setzen sie sich damit aber auch selbst hohen Risiken aus.³ Es ist eine unumstößliche Tatsache, dass Unternehmen, besonders im Zuge ihrer Lieferketten, dem Risiko einer Beteiligung an Menschenhandel ausgesetzt sind. Das Hauptrisiko besteht allerdings in den Anwerbungsverfahren. Dies trifft vor allem dort zu, wo Anwerbung in ausbeuterische Verhältnisse weit verbreitet ist. Außerdem passiert dies oft, wo Migrant*innen oder anderweitig anfällige Arbeitssuchende in gering qualifizierte Tätigkeiten innerhalb einer Lieferkette gelockt werden.⁴

Vermittlungsagenturen und Ketten von Subunternehmen können für eine Firma das Risiko erhöhen, Teil eines Menschenhandelsnetzwerkes zu werden. Auf diese Weise können Arbeitsbedingungen verschleiert und es kann leichter auf illegale oder Schwarzarbeit zurückgegriffen werden.⁵ Gleichzeitig ist es möglich, dass ein Unternehmen in Menschenhandel hineingezogen wird, wenn seine Firmengelände, Produkte oder Dienstleistungen von Täter*innen zum Zweck des Menschenhandels genutzt werden (zum Beispiel im Transportbereich, der Tourismusindustrie oder im Hotel- und Gastgewerbe).

Die vielfältigen Möglichkeiten für Täter*innen innerhalb von Lieferketten werden für Kontrolleinrichtungen, wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Investor*innen und andere Organisationen

1 Ein Forschungsprojekt des Ashridge Centre for Business and Sustainability und der Ethical Trading Initiative (mit Fokus auf Einzelhändler*innen und Zuliefer*innen in der Bekleidungsindustrie, der Lebensmittelindustrie, Warenhäuser, Heim- und Gartenarbeit, Getränkeindustrie, Frischwaren sowie dem Gesundheitsbereich und häusliche Pflege) ermittelte, dass bei 71 Prozent der Unternehmen eine Wahrscheinlichkeit des Vorkommens moderner Sklaverei an zumindest einer Stelle innerhalb ihrer Lieferketten besteht. Siehe Deloitte, Addressing human trafficking risks in supply chain, einsehbar unter: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

2 Deloitte, Addressing human trafficking risks in supply chain, einsehbar unter: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

3 Arbeitsministerium der U.S.A., 2018 List of Good produced by child labor or forced labor, S. 35, einsehbar unter: <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf>.

4 Institut für Menschenrechte und Wirtschaft, Corporate Liability for forced Labour and Human Trafficking, Oktober 2016, S. 6, einsehbar unter: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>

5 Dänisches Zentrum zur Bekämpfung von Menschenhandel, dänische Sozialbehörde, Managing the risk of Hidden forced Labour, einsehbar unter: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines_risk_management_en.pdf.

zunehmend alarmierend. Ihre Sorge gilt einer Vielzahl von Branchen, insbesondere denjenigen, die mit weltwirtschaftlichen und sehr komplexen Lieferketten verknüpft sind. Für die weltweite Eindämmung von Menschenhandel ist es unerlässlich, dass sich Unternehmen der Problematik bewusst werden und aktiv eine mögliche Mitwirkung an dem Phänomen vermeiden und unterbinden. Alle Unternehmen, ungeachtet ihrer Größe oder ihres Standortes, sind aufgerufen, die gesamte Bandbreite der international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, einschließlich derer mit Bezug zu Menschenhandel.⁶

In vielen Ländern gibt es mehr und mehr Gesetze bezüglich des privaten Wirtschaftsbereichs, durch welche die Maßnahmen zur Erhaltung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Menschenhandel von einem rein freiwilligen Bestreben zu einer verpflichtenden Vorgabe hin umlenkt werden.⁷ Zu den neuen Auflagen gehört unter anderem für Unternehmen die Verpflichtung, Verfahren zur Sorgfaltspflicht zu entwerfen, die der Thematik Menschenhandel gerecht werden. Des Weiteren sollen sie Richtlinien und Strategien zur Bekämpfung von Menschenhandel erarbeiten und effektiv umsetzen. Ein dritter Punkt ist die Entwicklung von Evaluationsmethoden, um die Problematik des Menschenhandels jenseits des bloßen „Abhakens einer Checkliste“ zu erfassen. So wird die Überprüfung von Unternehmen durch Interessengruppen (stakeholder) und NGOs weniger erforderlich.⁸ Unternehmen können unter Umständen für eine Nichtbefolgung der Maßnahmen zur Bekämpfung von Menschenhandel direkt haftbar gemacht werden. Des Weiteren haben sie die Verpflichtung, über die Risiken von Menschenhandel in ihren Lieferketten zu berichten.

Einige Rechtssysteme verlangen von Unternehmen spezifische Schritte für die Überwachung der Anwerbung. Weiterhin müssen sie gewährleisten, dass Arbeitnehmerrechte gewahrt werden. Andere fordern von Wirtschaftsakteuren mehr Transparenz, wie eine Informations- und Offenlegungspflicht. Rechtsvorschriften im Hinblick auf die Straftat Menschenhandel variieren je nach Rechtssystem. In einigen Rechtssystemen bezieht sich die Rechtsprechung nur auf natürliche Personen, in anderen werden bestimmte Taten von Unternehmen im Zusammenhang mit Menschenhandel (oder ihre Entsprechungen) durch die nationale Gesetzgebung verboten. Nochmals andere Rechtssysteme schreiben vor, dass Unternehmen eine Mitteilungspflicht über erfolgte Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Menschenhandel obliegt. Es muss gesagt werden, dass einige Rechtsvorschriften im Hinblick auf Menschenhandel extraterritoriale Anwendbarkeit finden. Diese betreffen Unternehmen, die international tätig sind und können tiefgreifende Konsequenzen im Bezug auf Lieferketten und Geschäftsbeziehungen nach sich ziehen.⁹

Nichtsdestotrotz sind die Gesetzesvorschriften, die Unternehmen auf das Problem Menschenhandel sensibilisieren und sie für Verstöße zur Verantwortung ziehen sollen, eher bruchstückhaft und ungleichmäßig in den unterschiedlichen Regionen weltweit verteilt. Im privaten Wirtschaftsbereich besteht das Bestreben, Menschenhandel zu verhindern und ihm entgegenzusteuern im Großen und Ganzen nach wie vor auf freiwilliger Basis.¹⁰

Das Verantwortungsbewusstsein für die Einhaltung der Menschenrechte ist trotzdem eine zu erwartende weltweite Verhaltensnorm, die alle Unternehmen betrifft. Daher ist es für Firmen essentiell, alles Nötige zu tun, um Verfahren zur Sorgfaltspflicht in die Tat umzusetzen. So garantieren sie, höchste ethische Standards zu erhalten und bürgen gleichzeitig dafür, nicht in Menschenhandel verwickelt zu sein.

6 Institut für Menschenrechte und Wirtschaft, Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking, Oktober 2016, einsehbar unter: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

7 Dies betrifft Länder wie die U.S.A., das Vereinigte Königreich (U.K.), Frankreich und die Niederlande.

8 Deloitte, Addressing human trafficking risks in supply chain, einsehbar unter: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

9 Institut für Menschenrechte, Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking, Oktober 2016, S. 6, einsehbar unter: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

10 Arbeitsministerium der U.S.A., 2018 List of Goods produced by child labor or forced labor, S. 35, einsehbar unter: <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf>.

Es existieren jedoch nur in manchen Rechtssystemen Gesetze, welche Unternehmen eine aktive Bekämpfung von Menschenhandel vorschreiben. Dennoch sind Unternehmen grundsätzlich in der Pflicht, wirtschaftliche Aktivitäten in Übereinstimmung mit relevanten internationalen sowie regionalen Rechtsinstrumenten auszuführen. Einige internationale Protokolle, Verträge und Konventionen stellen einen globalen Rahmen für das weltweite Bestreben, Menschenhandel zu bekämpfen, zur Verfügung. Menschenhandel ist ein vielschichtiges Verbrechen. Jede einzelne Straftat verletzt dabei eine Mehrzahl von Gesetzen - von Zwangsarbeit bis hin zu Bestechung, Freiheitsberaubung, Korruption und illegaler Einwanderung. Entsprechend umfangreich und weitreichend sind auch die internationalen Rechtsinstrumente, die herangezogen werden können, um Unternehmen von einer Beteiligung an Menschenhandel abzuhalten.

Das umfassendste und wichtigste internationale Rechtsinstrument ist das 2003 in Kraft getretene Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, welches das UN-Übereinkommen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (oft mit dem Namen Palermo-Protokoll bezeichnet) ergänzt.¹¹

Das Protokoll beinhaltet eine vereinbarte und international bindende Definition von Menschenhandel und hat die Grundlage für eine internationale Bewegung zur Bekämpfung dieses Verbrechens gelegt. Das Protokoll bezieht sich zwar nicht ausdrücklich auf die Haftbarkeit von Unternehmen für eine direkte oder indirekte Mitwirkung an Menschenhandel durch Lieferketten. Es beabsichtigt jedoch eine Strafbarkeit für jedwede Aktivität, die Menschenhandel in jeglicher Form fördert oder begünstigt. So ist zum Beispiel eine Sensibilisierung auf die Gefahr des Menschenhandels verpflichtend. Festgeschrieben ist außerdem eine Haftung für jeden, der/die als „Kompliz*in“ im Hinblick auf Straftaten im Zusammenhang mit Menschenhandel fungiert. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind eine Sammlung globaler Leitlinien für Staaten und Unternehmen, um Menschenrechtsverletzungen in Unternehmensstrukturen zu verhüten, zu thematisieren und zu bereinigen.¹² Sie wurden im Jahr 2011 vom UN-Menschenrechtsrat verabschiedet.

Seitdem sind sie in eine Reihe internationaler Instrumente, welche die Unternehmensverantwortung gegenüber Menschenrechtsverletzungen behandeln, eingeflossen. Darin werden Unternehmen bestärkt, zum einen Sorgfaltspflichten einzuhalten, um Verstöße gegen Menschenrechte zu verhindern. Zum anderen werden sie ermutigt, Verantwortung für negative Einflüsse von Aktivitäten zu übernehmen, die im Zusammenhang mit der eigenen Firma stehen.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte spiegeln sich in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen wider. Sie enthalten Empfehlungen von Regierungen an multinationale Unternehmen, die in oder aus Vertragsstaaten operieren. Sie schaffen nicht-bindende Prinzipien und Standards für verantwortungsbewusste Unternehmensführung in einem globalen Kontext, der mit maßgeblichen Gesetzen und international anerkannten Standards übereinstimmt.¹³

Jüngst wurde der Versuch gestartet, ein rechtsverbindliches Instrument zu verabschieden, welches die Aktivitäten transnationaler Firmen und anderer Unternehmen im Hinblick auf die internationalen Menschenrechte regelt. Dabei handelt es sich um den 2018 veröffentlichten „Zero Draft“, einen „ersten Entwurf“ der unbefristeten Arbeitsgruppe des UN-Menschenrechtsrates zu transnationalen Firmen und anderen Unternehmen im Hinblick auf die Menschenrechte (OEIWG).¹⁴ Dieser Entwurf beinhaltet Empfehlungen auf Verfahren zur Sorgfaltspflicht. Staaten müssen durch ihr Rechtssystem gewährleisten, dass alle Wirtschaftsakteure mit transnationalem Charakter in ihren gesamten

11 Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung von Menschenhandel, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, in Ergänzung des UN-Abkommens gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität, verabschiedet und zur Unterzeichnung freigegeben, ratifiziert und bewilligt durch den Beschluss der Generalversammlung 55/25 vom 15.11.2000, einsehbar unter: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>.

12 Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, einsehbar unter: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingPrinciplesBusinesshr_eN.pdf.

13 Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen, einsehbar unter: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Siehe auch Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD Sorgfaltspflichtleitfaden für unternehmerische Verantwortung, einsehbar unter: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

Aktivitäten Sorgfaltspflichten durchführen und effektive Maßnahmen zur Förderung von Compliancevorschriften einführen.

Auf europäischer Ebene knüpft das Europaratabkommen zur Bekämpfung des Menschenhandels an das Palermo Protokoll an und beabsichtigt eine Stärkung der in ihm enthaltenen Schutzmaßnahmen.¹⁵ Im Abkommen heißt es: Jedes Mitglied des Abkommens stellt sicher, dass jede juristische Person - einschließlich eines Unternehmens - für eine Straftat haftbar gemacht werden kann, die von einer natürlichen Person zu deren Vorteil begangen wird. Weiterhin müssen Staaten gewährleisten, dass ein Unternehmen bestraft wird, das von einer Aktivität mit Bezug zu Menschenhandel profitiert, wenn diese von einer Leitungsposition innerhalb der Firma begangen wurde. Dies bedeutet für Unternehmen eine klare Ansage, für Straftaten im Zusammenhang mit Menschenhandel gerichtlich zur Rechenschaft gezogen werden zu können.

Schließlich wurden auf europäischer Ebene Schritte unternommen, Themen mit Bezug zu unternehmerischer Verantwortung im allgemeinen anzustoßen.¹⁶ Das Gesetz der EU verlangt von großen Unternehmen, bestimmte Informationen über ihre Herangehensweise an soziale und umweltbezogene Herausforderungen und deren Lösungsmanagement offenzulegen. Für Investor*innen, Konsument*innen, politische Entscheidungsträger*innen und andere Interessengruppen (stakeholder) ist dies eine Hilfe, die Entwicklung großer Unternehmen über den finanziellen Aspekt hinaus einzuschätzen. Unternehmen werden darüberhinaus auf diese Weise animiert, einen Zugang zu einem verantwortungsbewussten Geschäftsmodell zu finden. Insbesondere Richtlinie 2014/95/ EU schreibt großen Unternehmen vor, Rechenschaftsberichte über die von ihnen eingesetzten Strategien zu sozialer Verantwortung, zum Umgang mit Mitarbeiter*innen und zur Achtung der Menschenrechte zu veröffentlichen.¹⁷

WAS SIND SORGFALTPFLICHTEN (DUE DILIGENCE)?

Unternehmen können zu wirtschaftlichem, ökologischem und sozialem Fortschritt positive Beiträge leisten. Wirtschaftliche Aktivitäten können im Hinblick auf Unternehmensführung, Arbeitnehmer*innen, Menschenrechte, Umwelt, Bestechlichkeit und Konsument*innen aber auch einen negativen Effekt verursachen. Sorgfaltspflichten haben zum Ziel, solche Folgen zu verhindern und ihnen entgegenzuwirken. Sie sollen Unternehmen ermöglichen, eventuelle negative Auswirkungen, die durch sie verursacht werden oder zu denen sie beitragen, proaktiv zu bewältigen.¹⁸ Sorgfaltspflichten bestehen aus dem Prozess, den Unternehmen ausführen sollen, um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen im eigenen Betrieb, in der Lieferkette sowie in anderen Geschäftsbeziehungen zu identifizieren, zu verhindern und zu verringern - sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diese in Angriff nehmen.¹⁹

14 UN-Menschenrechtsrat, rechtsverbindliches Instrument zur Regelung der Aktivitäten transnationaler Konzerne und anderer Unternehmen im Sinne der internationalen Menschenrechte, Zero Draft 16.7.2018, einsehbar unter: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>.

15 Europarat, Europaratabkommen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Europarat Vertragssammlung Nr. 197, einsehbar unter: <https://rm.coe.int/168008371d>.

16 Siehe zum Beispiel Europäische Kommission, Kommunikation der Kommission an das Europaparlament, den Europarat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - Eine erneuerte EU Strategie 2011-14 für soziale Unternehmensverantwortung, COM (2011) 681, einsehbar unter: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0681/_com_com\(2011\)0681_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681/_com_com(2011)0681_en.pdf).

17 Richtlinie 2014/95/EU des Europaparlaments und Europarats vom 22.10.2014, in Ergänzung zu Richtlinie 2013/34/EU hinsichtlich der Veröffentlichung nicht-finanzieller und vielfältiger Informationen in bestimmten Betrieben und Gruppen, einsehbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>.

18 Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, S. 15, einsehbar unter: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

19 Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, S.15, einsehbar unter: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

Die Sorgfaltspflicht im Hinblick auf Menschenrechte - „Menschenrechts-Due Diligence“ - bei Unternehmen umfasst vier Kernkomponenten:

1. Identifikation sowie Analyse tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf Menschenrechte. Diese können vom Unternehmen selbst verursacht werden oder es kann durch Geschäftsaktivitäten an ihnen beteiligt sein. Des Weiteren können solche Auswirkungen durch die Arbeitsvorgänge, die Produkte oder Dienstleistungen der Geschäftspartner*innen, mit denen ein Unternehmen verbunden ist, hervorgerufen werden. Risiken sollen erkannt und entsprechend des geografischen Kontexts, des Wirtschaftssektors und der Geschäftsbeziehungen eingeschätzt werden. Dies betrifft alle Aktivitäten und Bereiche eines Unternehmens, einschließlich der Geschäftszentrale, der Tochtergesellschaften und der Lieferketten.
2. Integration der Ergebnisse der Auswirkungsanalyse in relevante Firmenprozesse und Durchführung angemessener Maßnahmen, je nach betroffenem Firmenbereich.
3. Nachverfolgung der Resultate der angewandten Methoden und Prozesse, um ihre Effektivität abzuschätzen.
4. Offenlegung, wie negativen Auswirkungen entgegengesteuert wird und Veranschaulichung, insbesondere für betroffene Interessengruppen, inwiefern sinnvolle Strategien und Maßnahmen zur Verfügung stehen.²⁰

Hauptzweck der Menschenrechts-Due Diligence ist die Verhinderung negativer Auswirkungen auf Menschen. Es geht nicht in erster Linie um Risiken für Unternehmen. Sorgfaltspflichten sollten zum einen in regelmäßigen Abständen erfolgen und zum anderen entsprechend der sich verändernden wirtschaftlichen Aktivitäten und Abläufe ständig angepasst werden. Für eine effektive Sorgfaltspflicht ist es wichtig, dass das Thema verantwortungsvolle Unternehmensführung in die Geschäftspolitik und in die Verwaltungssysteme einbezogen wird. Das Konzept der Sorgfaltspflicht soll als Bündelung konkreter Maßnahmen verstanden und etabliert werden, um auf der einen Seite Menschenrechtsverletzungen abzuwenden. Auf der anderen Seite aber auch, um Solidarität und Kooperation unter den betroffenen Beteiligten zu fördern. In diesem Sinne sollte die Gestaltung der entsprechenden Verfahren auf inhaltsvoller Zusammenarbeit mit den Betroffenen basieren. Im besonderen sind dies betroffene Akteure, Menschenrechtsverteidiger*innen, Gewerkschaften und Basisorganisationen. Ferner sollten Unternehmen untereinander einen Austausch über die Prinzipien pflegen, die sie auf ihre Lieferketten anwenden. Diese Maßnahmen sollen mittels vertraglicher Vorgaben und Richtlinien erreicht werden, welche die soziale Verantwortung stärken. Außerdem unterstreichen solche Richtlinien das Gebot, Arbeitskräfte vor allem in Übereinstimmung mit den nationalen und internationalen Gesetzen einzusetzen sowie Gerechtigkeit und universelle Anerkennung der Menschenrechte im Arbeitskontext zu wahren.

VERFAHREN ZUR SORGFALTSPFLICHT (DUE DILIGENCE)

Sorgfaltspflichten sollen zwar auf die potenziellen Risiken von Menschenhandel eines Unternehmens zugeschnitten sein und zu seiner individuellen Situation sowie zum Kontext passen. Dennoch können insgesamt einige Grundprinzipien bestimmt werden, wie solche Verfahren zu entwickeln und zu realisieren sind. Sorgfaltspflichten und Unterstützungsmaßnahmen sollten folgende Punkte aufweisen:²¹

²⁰ Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Corporate human rights due diligence - identifying and leveraging emerging practice, einsehbar unter: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>

²¹ Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, S. 21, einsehbar unter: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

1. Verankerung von verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln in die Firmenpolitik und das Management. Dies bedeutet die Ausarbeitung, Verabschiedung und Verbreitung von Strategien über verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. In ihnen wird die Verpflichtung deutlich gemacht, die Prinzipien und Standards zur Bekämpfung von Menschenhandel einzuhalten. Solche Regelwerke sollten nicht nur innerhalb des eigenen Unternehmens geboten sein, sondern auch für die Lieferketten und weitere Geschäftsbeziehungen gelten. Sie können die Form von eigenständigen Leitlinien einnehmen, in übergeordnete Menschenrechtsprinzipien oder die ethischen Grundsätze des Unternehmens eingebettet sein. Um verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Firmenpolitik und Management einzugliedern, sollten die folgenden Schritte unternommen werden:

- Beauftragung von Jurist*innen und Rechtsexpert*innen, Informationen über gerichtliche Zuständigkeiten in Bezug auf Menschenhandel zu sammeln und zu analysieren;
- Bündelung von bereichsübergreifenden Informationen für eine umfassende Analyse, inwieweit die jeweiligen Wirtschaftsbereiche den Risiken von Menschenhandel ausgesetzt sind;
- Einbettung der Thematiken der sozialen Unternehmensverantwortung in die Aufsichtsgremien. Des Weiteren Bestimmung relevanter Leitungsorgane und Abteilungen, welche als erste für die Durchführung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Menschenhandel innerhalb des Unternehmens und/oder der Lieferketten zuständig sind;
- Schulungsangebote für Mitarbeiter*innen über Strategien zur Bekämpfung von Menschenhandel. Ferner Bereitstellung nötiger Ressourcen, die der erforderlichen Sorgfaltspflicht angemessen sind;
- Entwicklung eines Anreizsystems für Arbeitskräfte und Geschäftsbereiche, die den unternehmerischen ethischen Standards nachkommen;
- Erarbeitung neuer, beziehungsweise Umarbeitung oder Anpassung bereits existierender Beschwerdeverfahren, mit Hilfe derer Mitarbeiter*innen auf Probleme und Missstände aufmerksam machen können, die einen Bezug zu Menschenhandel haben (zum Beispiel Arbeitsverhältnisse, Korruption, Unternehmensführung).

Unternehmen sollten außerdem ihren Zuliefer*innen gegenüber klare Erwartungen formulieren, dass Maßnahmen zur Bekämpfung von Menschenhandel innerhalb der Lieferkette ausgeführt werden. Die Festlegung klar definierter Forderungen verpflichtet Zuliefer*innen, den Strategien gegen Menschenhandel nachzukommen, bestimmte Informationen offen darzulegen, bei Dokumentation zu unterstützen sowie dem Unternehmen Prüfrechte zu gestatten. Die folgenden Aspekte sollten bei der Einplanung solcher Forderungen beachtet werden:

- Es sollten Methoden entworfen werden, eine breitere und tiefere Transparenz in Lieferketten und Geschäftsbeziehungen mit Zuliefer*innen herzustellen;
- Es sollten spezielle Mechanismen für Zuliefer*innen eingeführt werden, wie Verhaltenskodizes und regelmäßige Kontrollen sowie Rechenschaftslegungen;
- Es sollten vertragliche Verpflichtungen festgelegt werden, welche das Recht des Unternehmens auf Durchführung von Kontrollen bei Zuliefer*innen und/oder die Beendigung der Geschäftsbeziehung bei Zuwiderhandlungen beinhalten.

2. Identifizierung von tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen in Betrieben, Lieferketten und Geschäftsbeziehungen

Unternehmen sollten Maßnahmen ergreifen, die zu einem erhöhten Bewusstsein über die negativen Effekte führen, welche durch direkte oder indirekte Verwicklung in Menschenhandel entstehen können, wie zum Beispiel durch Lieferketten. Zu diesem Zweck sollten die zuständigen Abteilungen Daten zusammentragen, um die Risiken einer Missachtung der Menschenrechtsstandards abzuschätzen und angemessen mit diesen Risiken umzugehen.

Maßgebliche Schritte zur Erreichung dieses Ziels sind:

- Durchführung einer umfassenden Vorprüfung für das gesamte Unternehmen, inklusive Geschäftspartner*innen und Lieferketten, um herauszufinden, in welchen Bereichen die größten Risiken für eine Verstrickung in Menschenhandel liegen. Bestimmte bereichsspezifische, geografische, produktbezogene und unternehmensspezifische Risikofaktoren sollten dabei mit einbezogen werden. Diese Analyse ermöglicht es, den am stärksten behafteten Risikobereichen für weitere Folgeuntersuchungen zunächst Priorität einzuräumen.
- Durchführung einer tiefgreifenden Analyse der tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten. Dadurch soll herausgefunden werden, ob das Unternehmen: die Auswirkung verursacht hat (oder verursachen würde); oder zu der Auswirkung beigetragen hat (oder beitragen würde); oder ob die negative Auswirkung direkt an seine Arbeitsabläufe, Produkte oder Dienstleistungen über eine Geschäftsbeziehung gekoppelt ist (oder sein würde).
- Priorisierung der größten Risikofaktoren und negativen Auswirkungen nach Schweregrad und Auftrittswahrscheinlichkeit, entsprechend der oben genannten Analyseverfahren. So kann eine Grundlage für ein Handeln von Seiten des Unternehmens geschaffen werden.

3. Beseitigung, Verhinderung oder Abschwächung negativer Auswirkungen

Wird entdeckt, dass bestimmte Geschäftspraktiken negative Effekte hinsichtlich der Problematik Menschenhandel verursachen oder dazu beitragen, muss das Unternehmen diese unterbrechen oder beenden. Ebenso gilt dies für Aktivitäten, die im ernstesten Verdacht stehen, negative Auswirkungen hervorzurufen oder daran beteiligt zu sein. Im selben Zug sollte das Unternehmen spontane Pläne entwickeln und implementieren, um mögliche negative Effekte zu verhindern und zu verringern.

Ist ein Risiko für negative Auswirkungen innerhalb einer Geschäftsbeziehung ermittelt worden, können geeignete Reaktionen des Unternehmens unterschiedlich aussehen. Die Geschäftsbeziehung kann unter der Voraussetzung aufrechterhalten werden, dass risikomindernde Maßnahmen unternommen werden. Ebenso kann die Beziehung zeitweilig ausgesetzt werden, während risikomindernde Maßnahmen nachhaltig umgesetzt werden. Das Unternehmen kann die Geschäftsbeziehung aber auch komplett auflösen. Mögliche soziale oder wirtschaftliche negative Auswirkungen, die eine Beendigung des Geschäftsverhältnisses nach sich ziehen können, sollten in einer solchen Entscheidung berücksichtigt werden.

4. Nachverfolgung der Umsetzung der Gegenmaßnahmen und ihrer Resultate

Unternehmen sollten an einer stetigen Verifizierung und Evaluation ihrer Gegenmaßnahmen arbeiten, um ihre Umsetzung und Wirksamkeit nachverfolgen zu können. Des Weiteren sollten sie sich auf die in dieser Praxis erlernten Maßnahmen stützen, um ihre Sorgfaltspflichten in Zukunft weiter auszubauen und zu verbessern.

5. Berichterstattung über getroffene Maßnahmen gegen negative Auswirkungen

Unternehmen sollten Informationen über ihre Verfahren zur Sorgfaltspflicht nach außen kommunizieren. Ebenso sollten sie die Ergebnisse ihrer Untersuchungen und Gegenmaßnahmen zu nega-

tiven Auswirkungen auf Menschenrechte veröffentlichen. Im Hinblick auf Geschäftsgeheimnisse und/oder Wettbewerbs-, beziehungsweise Sicherheitsaspekte sollten angemessene Methoden zur Veröffentlichung gewählt werden. Informationen mit Bezug zu Sorgfaltspflichten sollten in einer leicht zugänglichen und angemessenen Weise veröffentlicht werden.

Das bedeutet zum Beispiel, sie auf der Webseite des Unternehmens und/oder auf dem Firmengelände in der jeweiligen Landessprache zugänglich zu machen. Die offengelegten Auskünfte sind insbesondere für betroffene oder potenziell betroffene Anspruchsinhaber*innen von Bedeutung. Deshalb sollten Unternehmen darauf vorbereitet sein, sich mit diesen sowohl zeitnah als auch in kulturell angemessener Weise zu verständigen.

6. Ermöglichung einer angemessenen Entschädigung

Stellt das Unternehmen fest, dass es tatsächliche negative Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen hat, so sollte darauf reagiert werden, indem es für eine Wiedergutmachung sorgt oder sich daran beteiligt. Im besonderen sollten Unternehmen sowohl mit gerichtlichen als auch außergerichtlichen Beschwerdemechanismen kooperieren, mittels derer betroffene Interessengruppen (stakeholder) und Anspruchsinhaber*innen Klagen einreichen können.

KONSEQUENZEN DER (NICHT-) BETEILIGUNG AN MENSCHENHANDEL

Viele Unternehmen könnten den Einsatz, ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen, möglicherweise als mühselig empfinden. Dennoch spielt dieser Einsatz für die Entwicklung der Kompetenzen innerhalb des Unternehmens sowie für sein Ansehen und seinen Erfolg eine tragende Rolle.

Gerät ein Unternehmen in das Netz von Vorfällen, die mit Menschenhandel in Zusammenhang stehen, können vielfältige negative Auswirkungen die Folge sein: Sie können Unregelmäßigkeiten in der Lieferkette bewirken, was eine Verringerung der Produktivität und unvorhergesehene Liefer Schwierigkeiten auslösen kann. Weitere negative Konsequenzen erstrecken sich über finanzielle Strafen, rechtliche sowie Complianceprobleme, Reputationsverluste, Imageschäden, einer verminderten Nachfrage bei Verbraucher*innen bis hin zu einem Mangel an Motivation bei Mitarbeiter*innen.

Das Risiko einer Rufschädigung ist ein derzeit allgegenwärtiges Thema²², sei es durch firmeninterne Faktoren oder durch die Lieferkette ausgelöst. Sowohl gegenüber Kund*innen als auch gegenüber Investor*innen kann das Ansehen eines Unternehmens stark beeinträchtigt werden, wenn dieses - direkt oder indirekt - in Vorfälle mit einbezogen wird, welche Verletzungen der Menschenrechte betreffen. Dies schließt auch Menschenhandel mit ein.²³ Wenn ein Unternehmen mit Menschenhandel assoziiert wird, kann dies zu schwächerer Nachfrage und Umsatzeinbußen führen. Das Verantwortungsbewusstsein eines Unternehmens für Menschenrechte übt einen Einfluss auf das Kaufverhalten von Kund*innen aus. Des weiteren nehmen Investor*innen zusehends den negativen Effekt von Risiken für Menschenhandel und allgemeinen Menschenrechtsverletzungen wahr. Diese Aspekte fließen in ihre Investmententscheidungen und Managementprozesse ein.²⁴ Aus diesem Grund weisen Unternehmen, die Sorgfaltspflichten ausführen und durch eine gute Kommunikation nach außen für eine höhere Transparenz sowie für klare Informationen über Auswirkungen auf

22 Global-Compact-Initiative zur Bekämpfung von Menschenhandel der Vereinten Nationen, Human Trafficking and Business: good practice to prevent and combat human trafficking, einsehbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/wcms_142722.pdf. Siehe auch Institut für Menschenrechte und Wirtschaft, Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking, Oktober 2016, S. 5, einsehbar unter: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-force-labour-and-human-trafficking>.

23 Forbes, Christopher P. Skroupa, The Large Impact Of Human Rights Infractions: `Corporate Risks Are At An All-Time High`, 7. März 2018, einsehbar unter: <https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea>.

24 Institut für Menschenrechte und Wirtschaft, Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking, Oktober 2016, S. 9, einsehbar unter: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

Menschenrechte sorgen, für Investor*innen einen Vorteil auf. Sie erlauben es ihnen, potenzielle Geschäftsrisiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen besser einzuschätzen. Allgemein gesagt, hat eine verantwortungsbewusste Herangehensweise an Menschenrechtsthemen, wozu auch die Verhütung von Menschenhandel gehört, mehrere positive Konsequenzen. Zum einen kann sie die Belastbarkeit von Lieferketten erhöhen. Zum anderen hilft sie, die Regelkonformität im Hinblick auf nennenswerte Vorschriften und Verpflichtungen zu gewährleisten. Zu guter Letzt bewirkt eine solche positive Herangehensweise eine Verbesserung des Markenwertes sowie der Reputation eines Unternehmens - sowohl unter Kund*innen, Geschäftspartner*innen und Mitarbeiter*innen als auch in örtlichen Gemeinden.

SCHLUSSFOLGERUNG

Bedauerlicherweise gibt es keinen Wirtschaftszweig, der vollkommen immun gegen die Verwicklung in Menschenhandel durch seine Lieferkette ist. Es kann vorkommen, dass dieses Phänomen von vielen Unternehmen unwissentlich begünstigt wird. Ein Grund kann die unbeabsichtigte Zusammenarbeit mit kriminellen Organisationen sein, die sich hinter einem undurchsichtigen Schleier von Firmen verstecken, deren Tochterunternehmen wiederum die Arbeitskraft von Betroffenen von Menschenhandel ausnutzen.

Themen wie Menschenhandel und moderne Sklaverei aufzugreifen, stellt Unternehmen vor große Herausforderungen. Nichtsdestotrotz verlangen sie nach einer hohen Priorisierung. Unternehmen müssen Analysemethoden einsetzen, die aussagekräftige Daten und leistungsfähige Technologien enthalten. Mit ihrer Hilfe erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Zuliefer*innen ihre geschäftlichen Aktivitäten auf transparente sowie ethisch verantwortungsvolle Weise durchführen. Gleichzeitig werden finanzielle und rufschädigende Risiken für das Unternehmen minimiert.²⁵

Auf weltweiter Ebene gibt es zunehmend Erwartungen gegenüber Unternehmen, sich im Bezug auf die Problematik Menschenhandel innerhalb von Lieferketten verantwortungsbewusst zu zeigen. Es ist für Unternehmen unerlässlich, verfügbare Maßnahmen zu nutzen, bei Gemeinschaftsinitiativen mitzuwirken und für eine effektive Rechtsprechung und -durchsetzung einzustehen. Kurz - alles zu tun, um jeglicher Verwicklung in Aktivitäten, die im Zusammenhang mit Menschenhandel stehen können, entgegenzuwirken.²⁶

²⁵ Forbes, Christopher P. Skroupa, The Large Impact Of Human Rights Infractions: `Corporate Risks Are At An All-Time High`, 7. März 2018, einsehbar unter: <https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea>.

²⁶ Institut für Menschenrechte und Wirtschaft, Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking, Oktober 2016, S.54, einsehbar unter: <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

5 MODUL

Anregungen für eine Schulungspräsentation

WAS IST MENSCHENHANDEL? WELCHE GRÜNDE GIBT ES FÜR DEN FOKUS AUF DIESES VERBRECHEN?

Menschenhandel ist eine Form moderner Sklaverei und kann viele Gesichter haben. Diese reichen von Zwangsprostitution bis zu Zwangsarbeit unter Androhung von Abschiebung oder körperlicher Gewalt. Millionen Männer, Frauen und Kinder sind weltweit davon betroffen und werden ihrer grundlegenden Freiheitsrechte beraubt.

Menschenhandel unterscheidet sich von Menschenschmuggel. Er basiert auf Ausbeutung und erfordert nicht unbedingt die Passage von Ländergrenzen.

Menschenhandel ist moralisch inakzeptabel.

Menschenhandel ist eine kriminelle Tat und wird gemäß der Gesetzgebung eines jeden Landes mit Freiheitsentzug bestraft.

WELCHES SIND DIE HÄUFIGSTEN FORMEN VON MENSCHENHANDEL?

Sexuelle Ausbeutung: Bei der sexuellen Ausbeutung werden Betroffene durch Manipulation oder Nötigung dazu gebracht, sexuelle Handlungen auszuführen, aus denen Dritte einen kommerziellen Nutzen ziehen. Sexuelle Ausbeutung ist nicht das gleiche wie Prostitution.

Zwangsarbeit: Bei Zwangsarbeit werden Betroffene dazu gezwungen, gegen keine oder eine nur sehr geringe Bezahlung Arbeit zu verrichten. Dies geschieht oft in der Produktion oder dem Anbau von Waren, die andere Leute tagtäglich benutzen und konsumieren.

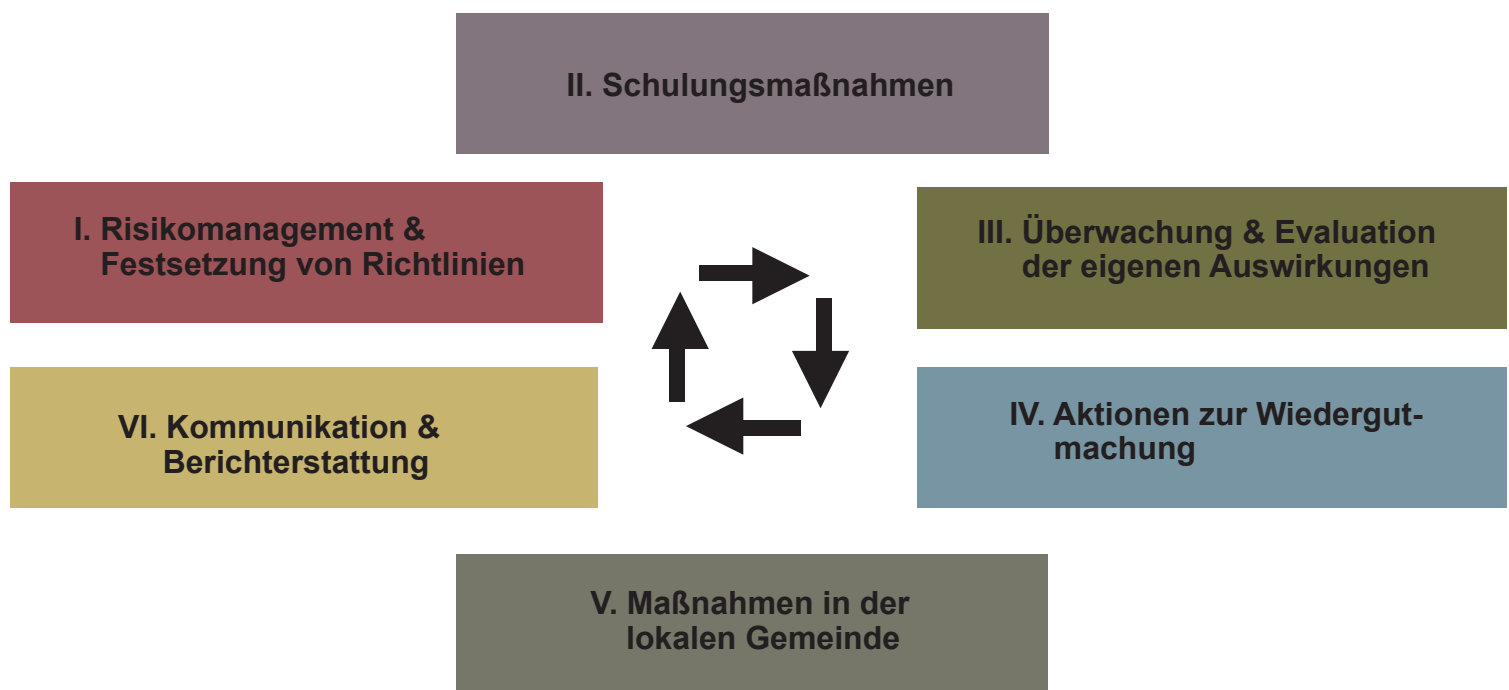
BEREICHE POTENZIELLER BETEILIGUNG AN AUSBEUTUNG IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENHANDEL

Gewissenhafte Unternehmen können auf hauptsächlich drei Arten in das Phänomen Menschenhandel verwickelt werden (auch auf indirekte Weise):

- Durch die Verwendung von Produkten, Einrichtungen oder Dienstleistungen des Unternehmens, welche in den Prozess des Menschenhandels eingebunden werden (Täter*innen können zum Beispiel Fluggesellschaften oder Reedereien zur Beförderung Betroffener nutzen; Täter*innen können Einrichtungen des Tourismus- und Gastgewerbes, wie zum Beispiel Hotels oder Urlaubsanlagen, benutzen, in denen Betroffene untergebracht und zur Verrichtung gewerblicher sexueller Dienstleistungen gezwungen werden).

- Durch die Ausbeutung der Arbeitskraft innerhalb der Lieferkette eines Unternehmens (zum Beispiel durch den Einsatz von Zwangsarbeit bei Zuliefer*innen oder Subunternehmer*innen eines bestimmten Unternehmens).
- Durch den Einsatz von Arbeitskräften, welche durch Dritte (inländisch sowie grenzüberschreitend) zur Verfügung gestellt werden, über die das Unternehmen nur begrenzt Information und Kontrolle hat.

WAS KÖNNEN UNTERNEHMEN TUN, UM MENSCHENHANDEL ZU THEMATISIEREN?



WARUM WERDEN MITARBEITER*INNEN GESCHULT?

Der Schulungsbedarf sowie angemessene Schulungsverfahren für Mitarbeiter*innen können je nach Wirtschaftszweig und Einsatzbereich variieren. Mindestmaßnahmen sollten zum einen Schulungen über sexuelle Ausbeutung und zum anderen über Ausbeutung der Arbeitskraft enthalten. Außerdem sollte Mitarbeiter*innen vermittelt werden, welche Schäden und Risiken solche illegalen Aktivitäten verursachen können. Es kann oft zu Situationen kommen, in welchen Angestellte eines Unternehmens mit potenziell Betroffenen von Menschenhandel in Kontakt kommen.

Durch die Komplexität von Lieferketten sowie einer Vielzahl von Subunternehmen und Zuliefer*innen können für ein Unternehmen hohe Risiken entstehen, einschließlich finanzieller, rechtlicher und rufschädigender Art. Eine verstärkte Beschäftigung mit diesen Themen, einhergehend mit einem Verständnis darüber, wie Täter*innen die Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens ausnutzen können, kann für ein Unternehmen und seine Mitarbeiter*innen hilfreich sein. Auf diese Weise wird das Personal unterstützt, eine aktive Rolle in der Eindämmung von Menschenhandel zu spielen.

AUSLÖSER FÜR MENSCHENHANDEL

Eine wachsende Schere zwischen arm und reich innerhalb von Ländern und weltweit.

Arbeitslosigkeit, ein Mangel an beruflichen Möglichkeiten in bestimmten Regionen.

Fehlende Informationen für potenzielle Migrant*innen über die zu erwartenden Risiken im Falle von illegaler Migration über Ländergrenzen.

Nachfrage am Markt nach billiger Arbeitskraft sowie nach sexuellen Dienstleistungen.

Die ungeschützte Situation ausländischer Arbeitskräfte im Falle eines unklaren Aufenthaltsstatus.

WELCHE MAßNAHMEN KÖNNEN UNTERNEHMEN ERGREIFEN, UM MENSCHENHANDEL ZU STOPPEN?

Die Kenntnis und das Verständnis der Anzeichen von Menschenhandel.

Die Erarbeitung eines Maßnahmenplans für Reaktionen auf Berichte von Menschenhandel innerhalb des betroffenen Wirtschaftssektors.

Die Zusammenarbeit mit Organisationen, die sich gegen Menschenhandel einsetzen, sowie mit Beratungsstellen, die Betroffene in ihren Rechten unterstützen können.

Die Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter*innen mit dem Ziel, die Anzeichen von Menschenhandel besser verstehen, einschätzen und identifizieren zu können.

WER SIND DIE BETROFFENEN? WER IST GEFÄHRDET?

Betroffene von Menschenhandel können jeden Alters, jeder Nationalität und jeden Geschlechts sein. Es kann Männer oder Frauen, Alte oder Junge, Einheimische oder Migrant*innen betreffen, mit oder ohne rechtliche Aufenthaltsgenehmigung.

Gefährdete Bevölkerungsschichten sind oft im Visier von Täter*innen. Dazu gehören zum Beispiel jugendliche Ausreißer*innen sowie auch Betroffene von häuslicher Gewalt, sexuellem Missbrauch, sozialer Diskriminierung oder Kriegsüberlebende.

Täter*innen fokussieren sich auf Betroffene ohne oder mit nur sehr schwachem sozialem Netz. Sie halten zum einen Ausschau nach Personen, die aufgrund ihres illegalen Einwanderungsstatus und ihrer nur beschränkten Sprachkenntnisse in einer schwierigen Lage sind. Zum anderen konzentrieren sie sich auf Personen, die sich durch Umstände wirtschaftlicher Not, politischer Instabilität, durch Naturkatastrophen oder andere Gegebenheiten in einer gefährdeten Position befinden.

ALLGEMEINE INDIKATOREN FÜR POTENZIELL BETROFFENE IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENHANDEL

Verhalten und körperliche Verfassung von Betroffenen:

- Die Person zeigt ein beunruhigtes, ängstliches oder unterwürfiges Verhalten;
- Die Person verweist auf Dritte, die für sie sprechen sollen;
- Die Person zeigt Anzeichen körperlichen und/oder sexuellen Missbrauchs, körperlicher Einschränkung, Freiheitsberaubung oder Folter;
- Die Person scheint verletzt oder mit Nahrung, Trinken, Schlaf, medizinischer Versorgung sowie weiteren lebensnotwendigen Dingen unterversorgt zu sein;
- Die Person hat nur wenig oder keinen persönlichen Besitz.

Soziales Verhalten:

- Die Person hat eventuell keine Möglichkeit, ihre Familie oder Freund*innen zu kontaktieren;
- Die Person hat keine Möglichkeit, sich frei zu bewegen;

Arbeitsbedingungen und Aufenthaltsstatus:

- Die Person muss unverhältnismäßig lange arbeiten;
- Der Lohn der Person scheint von Dritten einbehalten zu werden oder sie muss eine bestimmte Summe des eigenen Lohns an andere entrichten;
- Der Person wurde mit Abschiebung gedroht;
- Die Person ist nicht im Besitz von Ausweis- und/oder Reisedokumenten;
- Die Person wurde genötigt, sexuelle Handlungen auszuführen.

SPEZIFISCHE INDIKATOREN FÜR BETROFFENE VON MENSCHENHANDEL IN BESTIMMTEN WIRTSCHAFTSSEKTOREN

Hotel- und Gastgewerbe

Mitarbeiter*innen im Hotelgewerbe sind oft in der besten Position, potenzielle Anzeichen für Menschenhandel zu erkennen, insbesondere, weil ihre Tätigkeiten einen Einblick in verschiedene Räumlichkeiten zulassen. Möglicherweise haben sie auch einen direkten oder indirekten Kontakt zu sowohl Täter*innen als auch Betroffenen.

- Die Person zeigt Anzeichen von Angst, Unsicherheit, Anspannung, Unterwürfigkeit und/oder Nervosität.
- Die Person zeigt Anzeichen von körperlichem Missbrauch, körperlicher Einschränkung und/oder Freiheitsberaubung.
- Die Person zeigt, dass sie verbal bedroht, emotional missbraucht und/oder in erniedrigender Weise behandelt wird.
- Die Person zeigt Anzeichen von Unterernährung, mangelnder Hygiene, Müdigkeit, Schlafentzug, unbehandelten Krankheiten, Verletzungen und/oder ungewöhnlichem Verhalten.
- Die Person ist in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt oder wird ununterbrochen überwacht.
- Die Person vermeidet Augenkontakt und Interaktion mit Außenstehenden.

- Die Person ist nicht im Besitz von Geld oder Ausweisdokumenten oder kann darüber nicht frei verfügen.
- Die Person scheint zu einem bedeutend älteren männlichen „Freund“ oder einer Gruppe von älteren Männern zu gehören.
- Gruppen von Männern oder Frauen mit identischen Tattoos an ähnlichen Körperstellen. Dies kann auf ein „Brandmarken“ durch Täter*innen hinweisen.
- Hinweise auf Pornografie, exzessiven Genuss von Alkohol oder illegale Drogen in Hotelzimmern.
- Außergewöhnlich lange Aufenthalte mit wenig oder keinem Besitz.

Das Auftreten eines einzelnen Indikators bedeutet nicht unbedingt, dass eine Person ausgebeutet wird. Die Situation muss in ihrer Gesamtheit betrachtet werden und beinhaltet meist mehrere der aufgeführten Indikatoren.

Fluggesellschaften

Die unerlässliche Notwendigkeit der Zusammenschaltung und Vernetzung von Fluggesellschaften bietet soziale und wirtschaftliche Vorteile. Dies kann jedoch von Täter*innen als Mittel zur Beförderung Betroffener missbraucht werden. Flughafen-Mitarbeiter*innen im direkten Kundenkontakt, wie beim Check-In oder den Gates, Security-Mitarbeiter*innen sowie die Kabinenmannschaft können eine wichtige Informationsquelle für Behörden sein, wenn sie in der Lage sind, die Anzeichen von Menschenhandel zu erkennen.

Spezifische Indikatoren für Betroffene von Menschenhandel in Flugzeugen oder auf Flughäfen:

Keine Verfügung über Reise- oder Ausweisdokumente:

- Reisedokumente werden von einem/r mutmaßlichen Täter*/in verwahrt und kontrolliert - jedoch nicht unbedingt für eine zweckmäßige oder sichere Aufbewahrung.
- Die Person beantwortet keine Fragen von Flughafenangestellten über ihre Dokumente und verweist dafür auf den/die mutmaßliche/n Täter*/in oder wartet auf die Erlaubnis, sprechen zu dürfen.

Keine Bewegungsfreiheit oder soziale Interaktion:

- Die Person zeigt Anzeichen von körperlichem Missbrauch.
- Die Person ist möglicherweise ungewöhnlich schweigsam, verschüchtert oder wurde mental zum Schweigen gebracht.
- Die Person wird vom/von der mutmaßlichen Täter*/in dominiert.
- Die Person bewegt sich nicht frei, interagiert nicht mit anderen; möglicherweise wird sie sogar vom/von der mutmaßlichen Täter*/in zu/von den Toilettenräumen begleitet.
- Die Person wird vom/von der mutmaßlichen Täter*/in unterbrochen, wenn sie Fragen vom Flughafenpersonal beantworten möchte.

Fehlende plausible Kenntnis darüber, wie der Zielort erreicht werden soll oder komplett fehlende Kenntnis des Zielortes:

- Die Person hat keine klare Vorstellung darüber, wie der Zielort erreicht werden soll oder die Reiseroute erscheint ungereimt und widersprüchlich.
- Die Person wirkt unsicher und zerstreut über die weiteren Details nach der Ankunft auf dem Flughafen.
- Die Person weiß möglicherweise nicht, wen sie am Ankunftsflughafen treffen wird.
- Die Person ist im Unklaren über Name, Telefonnummer oder Adresse des Reiseziels.

Weitere WARNHINWEISE:

- Brandmarkungen oder Tattoos, insbesondere solche, die Besitzverhältnisse oder Geld anzeigen.
- Prellungen oder Blutergüsse in unterschiedlichen Stadien mit schwarzen, violetten, blauen oder gelben Schattierungen.
- Brandwunden durch Zigaretten oder Stricke, Narben, Schnitte oder andere Zeichen körperlichen Missbrauchs.
- Die Person scheint hilflos, beschämt oder nervös.
- Die Person scheint unterernährt.
- Die Person ist nicht in der Lage, Augenkontakt herzustellen oder hat Angst davor.
- Bei der Person gibt es eine plötzliche Änderung im Aussehen/der Bekleidung, dem Besitz oder dem Verhalten.

Das Auftreten eines einzelnen Indikators bedeutet nicht unbedingt, dass eine Person ausgebeutet wird. Die Situation muss in ihrer Gesamtheit betrachtet werden und beinhaltet meist mehrere der aufgeführten Indikatoren.

Weitere Wirtschaftsbereiche:

Betroffene von Zwangsarbeit sind häufig in den folgenden Wirtschaftszweigen anzutreffen:

- Landwirtschaft
- Nahrungsmittelindustrie
- Dienstleistungsgewerbe
- Baugewerbe
- Fertigungsindustrie

Es gibt eine Reihe von Indikatoren, die auf Menschenhandel und Zwangsarbeit hinweisen. Nicht alle dieser Indikatoren lassen sich auf jeden Fall anwenden und einige von ihnen sind möglicherweise nicht sofort erkennbar.

Es existiert keine genaue Anzahl von Indikatoren, die anzeigen, dass eine Person von Menschenhandel oder Zwangsarbeit betroffen ist.

Ist einer oder sind mehrere Faktoren erkennbar, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass eine Person potenziell betroffen ist. Jeder Fall sollte daher auf individuelle Weise betrachtet und behandelt werden.

Gibt es im Verlauf eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer gefährdeten Person die Vermutung, dass die aufgeführten Indikatoren zutreffen, so sollte Unterstützung für den/die Betroffene/n gesucht werden.

EINSCHRÄNKUNGEN DER PERSÖNLICHEN FREIHEIT

Betroffene können:

- nicht im Besitz ihres Reisepasses oder anderer Reise-, beziehungsweise Ausweisdokumente sein, da diese von jemand anderem verwahrt werden.
- nicht in der Lage sein, die Arbeitsumgebung zu verlassen.

- keine Möglichkeit haben, sich frei zu bewegen.
- Drohungen erhalten, an Behörden ausgeliefert zu werden.
- Sicherheits- und Kontrollmaßnahmen unterworfen sein, um das Firmengelände nicht zu verlassen.
- hinsichtlich der ausgeführten Tätigkeit, der Beförderung und Unterbringung von ihrem/r Arbeitgeber*in abhängig sein, ohne eine andere Wahl zu haben.
- sich nur gemeinsam mit anderen Arbeiter*innen fortbewegen.
- mittels Religion oder „Zauberkult“ gefügig gemacht werden.

Betroffene können:

- einen nur begrenzten Kontakt zu ihren Familien oder anderen Menschen außerhalb ihrer unmittelbaren Umgebung haben.
- keine Möglichkeit haben, mit anderen frei zu kommunizieren.
- genötigt werden, in Geschäften einzukaufen, in die sie normalerweise nicht gehen würden.
- keinen Zugang zu medizinischer Versorgung haben.
- sich in einer Situation von Abhängigkeit befinden.
- Androhungen von Gewalt gegen sie selbst oder gegen ihre Familienmitglieder und nahestehenden Personen unterworfen sein.
- an Orten angetroffen werden oder mit diesen in Verbindung stehen, welche ein hohes Risiko für Ausbeutung aufweisen.
- gefälschte Ausweisdokumente haben.

VERHALTEN

Betroffene können:

- die Landessprache nicht beherrschen.
- sich verhalten, als würden sie Anweisungen von Dritten erhalten.
- anderen erlauben, für sie zu antworten, auch wenn sie direkt angesprochen werden.
- Behörden gegenüber argwöhnisch sein.
- sich weigern, ihren Aufenthaltsstatus preiszugeben.
- Nicht oder nur begrenzt mit anderen Personen am Arbeitsplatz oder in der Unterbringung sozial interagieren.
- vermuten, dass sie gegen ihren freien Willen arbeiten müssen.
- den Arbeitsplatz niemals ohne ihren/e Arbeitgeber*in verlassen.

Betroffene können:

- Angst oder Beklommenheit zeigen.
- das Gefühl haben, die ausbeuterische Situation nicht verlassen zu können.
- auf kriminelle Handlungen zurückgreifen, um sich Nahrung oder Geld für Nahrung zu verschaffen.
- Orte plündern oder in Abfällen stöbern, um Nahrung zu finden.
- zu kriminellen Handlungen gezwungen sein, falls es keine verfügbare Arbeit für sie gibt.
- auf Basis falscher Versprechungen gehandelt haben.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Betroffene können:

- auf der Arbeit unangemessen gekleidet sein, sie könnten zum Beispiel keine erforderliche Schutzkleidung oder bei Kälte keine ausreichend warme Kleidung tragen.
- nicht mit Arbeitskolleg*innen kommunizieren.
- keine Grundkenntnisse oder beruflichen Zertifikate nachweisen.
- vermuten, dass sie ohne Bezahlung arbeiten müssen, um Gefälligkeiten oder Unterkunft zu erhalten.

UNTERBRINGUNG

Betroffene können:

- die Adresse ihrer Unterkunft oder ihrer Arbeitsstätte nicht kennen.
- keine Möglichkeit haben, die Adresse der Unterkunft oder Arbeitsstätte an Freund*innen oder Verwandte weiterzugeben.
- in ärmlichen oder minderwertigen Unterkünften untergebracht sein.
- keine Wahl haben, wo sie wohnen oder mit wem.
- in Gruppen mehrerer Personen am selben Platz leben, wo auch gearbeitet wird und diesen Ort nur unregelmäßig, falls jemals, verlassen.
- in entwürdigenden und unangemessenen Räumlichkeiten leben, wie zum Beispiel in industriellen oder landwirtschaftlichen Gebäuden.

FINANZIELLE UMSTÄNDE

Betroffene können:

- keinen oder nur geringen Lohn erhalten.
- keinen Zugang zu eigenen Ersparnissen haben.
- durch Bestrafungen oder Geldbußen gefügig gemacht werden.
- die Vermutung haben, dass sie unter Schuldknechtschaft stehen.
- die Kosten für den Transfer in das Zielland von Vermittler*innen vorgestreckt bekommen haben, welche sie nach Ankunft mittels Verrichtung von Arbeit oder Dienstleistungen zurückzahlen müssen.
- die Aussage erhalten haben, dass sie Schulden für Beförderung oder Unterkunft zurückzahlen können, wenn sie Arbeit gefunden haben.
- Zahlungspflichten erhalten für Leistungen, die sie nicht wollen oder benötigen.
- gezwungen werden, Bankkonten zu eröffnen.
- gezwungen werden, Dokumente zu unterzeichnen, um Sozialversicherungsleistungen, Kredite oder Darlehen zu erhalten.
- nicht selbst über ihre Bankkarten, oder -dokumente verfügen; diese werden von Dritten verwahrt.
- gezwungen werden, ihren Lohn auf ein anderes Konto als ihr eigenes zu überweisen.

ÄUßERE ERSCHEINUNG

Betroffene können:

- Verletzungen aufweisen, die auf Gewalteinwirkung hindeuten.
- Verletzungen oder körperliche Beeinträchtigungen aufweisen, die für bestimmte Tätigkeiten oder unterdrückende Gewaltmaßnahmen typisch sind.
- Verletzungen aufweisen, die den Anschein der Anwendung von unterdrückenden Gewaltmaßnahmen haben.
- Verletzungen aufweisen, die länger her, unbehandelt oder unerklärbar scheinen.
- jeden Tag die gleiche Kleidung tragen.

WIE KÖNNEN MITARBEITER*INNEN BEI VERDACHT AUF MENSCHENHANDEL REAGIEREN?

Unter keinen Umständen sollte versucht werden, mutmaßliche Täter*innen direkt zu konfrontieren.

Wenn Mitarbeiter*innen Verdacht auf Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Ausbeutung der Arbeitskraft haben, sollten sie dies schnellstmöglich bei der zuständigen Stelle anzeigen.

Mitarbeiter*innen sollten dem Unternehmensprotokoll folgen, zum Beispiel die Geschäftsleitung oder Sicherheitsabteilung informieren.

Mitarbeiter*innen sollten bei den entsprechenden Notfallnummern anrufen - zum Beispiel bei Gewaltandrohungen, körperlichen Angriffen, dem Bedarf medizinischer Versorgung bei Notfällen etc.

Mitarbeiter*innen sollten sich an die zuständigen Organisationen, die sich gegen Menschenhandel einsetzen, wenden.

IMPRESSUM

Layout/graphics Saskia Staible

Print August 2019

Publication Human trafficking and the economic business sectors susceptible to be involved in the demand and supply chain of products and services resulting from victims' exploitation, project Anti-trafficking stakeholders and economic sectors networking, cooperation to combat the business of human trafficking chain (NET-COMBAT-THB CHAIN), 814499 — NET-COMBAT-THB CHAIN — ISFP-2017-AG-THBX

