

Moderne Sklaverei und Arbeitsausbeutung Herausforderungen und Lösungsansätze für deutsche Unternehmen



Global Compact
Netzwerk Deutschland



IMPRESSUM

Der Global Compact und das Deutsche Global Compact Netzwerk

Der UN Global Compact wurde im Jahre 2000 von den Vereinten Nationen als strategische Initiative und internationale Lern- und Dialogplattform für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen, Unternehmen und Regierungen ins Leben gerufen. Zusammen mit seinen Partnern prägt der Global Compact seither auf internationaler Ebene die Diskussion über Nachhaltigkeitsziele und die Entwicklung von Strategien und Instrumenten für deren Umsetzung in Unternehmen. Als Lern- und Dialogplattform entfaltet der Global Compact seine Aktivitäten über Formate wie Webinare, Workshops, Coachings sowie Konferenzen und Fachgespräche. In den nationalen Netzwerken, die viele dieser Veranstaltungen organisieren und durchführen, können Unternehmen selbst Nachhaltigkeits-themen einbringen und den Dialog aktiv mitgestalten. Das Deutsche Global Compact Netzwerk ist eines der weltweit aktivsten Netzwerke und hat mittlerweile mehr als 470 Teilnehmer.



Global Compact
Netzwerk Deutschland

Herausgeber

Deutsches Global Compact Netzwerk
www.globalcompact.de

Projektleitung

Philipp Bleckmann | Deutsches Global Compact Netzwerk

Konzeption und Redaktion des Originaltextes

Laura Curtze (Leitautorin), Christoph Kühn und Steve Gibbons | Ergon Associates
www.ergonassociates.net

Ergon

Titelfoto

Martin Fennem, Unsplash

Gestaltung und Satz

Katrin Straßburger, Eva Hofmann | www.w4gestaltung.de

Papier

100 % Recyclingpapier, FSC-zertifiziert

Copyright

Deutsches Global Compact Netzwerk

November 2018

Im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Durchgeführt von:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**Moderne Sklaverei
und Arbeitsausbeutung
Herausforderungen und
Lösungsansätze für
deutsche Unternehmen**

ÜBER DIESE STUDIE

Bulgarische Erntehelfer in Großbritannien, denen nach Eintreffen die Pässe von ihrem Arbeitgeber abgenommen werden und durch Unterzeichnen eines Vertrages, den sie nicht verstehen, in ein Arbeitsverhältnis einwilligen, in dem sie nicht einmal die Hälfte des geltenden Mindestlohns erhalten. Arbeiterinnen in einer Textilfabrik in Indien, die unbezahlt Extraschichten ableisten müssen, auch an Ruhetagen, oder sie verlieren ihren Job und damit die Lebensgrundlage ihrer Familie. Junge Männer aus Bangladesch, die sich Tausende Dollar für die Vermittlung eines Jobs auf einer Baustelle in Singapur geliehen haben und deren Familien von den Geldgebern bedroht werden, nachdem die Lohn- und somit auch die Kreditrückzahlungen ausblieben.

Diese Beispiele zeigen: Situationen unfreiwilliger und ausbeuterischer Arbeit können überall vorkommen. Das ist nichts Neues. Was allerdings neu ist, sind die Mittel des Zwangs, das Profil der Täter, und auch das der Opfer. An dieser Stelle setzt die vorliegende Studie an: Moderne Sklaven liegen nicht in Ketten, sie sind nicht das Eigentum ihres Arbeitgebers. Viele erhalten Lohn, sind oftmals sogar sozialversichert. Aber sie gelangen durch Täuschung oder Nötigung in eine Situation, in der ihnen unter Androhung von Strafe oder Gewalt Arbeit abverlangt wird und aus der sie sich nicht einfach so wieder befreien können. Immer häufiger sind es wirtschaftliche Not und die Suche nach besseren Einkommensmöglichkeiten, die Menschen in die Arme und in die Abhängigkeit skrupelloser Vermittler und Arbeitgeber treiben.

Die spezifischen, in dieser Studie beleuchteten Risiken moderner Sklaverei sind dabei von Land zu Land und von Branche zu Branche unterschiedlich. Generell besteht vor allem dort ein erhöhtes Risiko, wo wirtschaftliche, soziale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen Menschen verwundbar gegenüber Ausbeutung machen. Die Erfahrung zeigt außerdem, dass ein besonders hohes Risiko moderner Sklaverei und Ausbeutung in arbeitsintensiven, niedrigqualifizierten Aktivitäten besteht, in denen Arbeitskräfte schnell und einfach ausgewechselt werden können.

Diese Studie geht der Frage auf den Grund, was moderne Sklaverei eigentlich ist, wie sie entsteht, warum das Thema auch für deutsche Unternehmen von Bedeutung ist und was Unternehmen tun können, um Risiken moderner Sklaverei und Arbeitsausbeutung im Zusammenhang mit ihren eigenen Aktivitäten und Lieferketten wirksam zu bekämpfen. Insofern richtet sie sich an interessierte Akteure aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft, die sich auf praktische Weise mit diesen Fragestellungen auseinandersetzen möchten.

Die Studie gliedert sich in vier Kapitel:

- Im **ersten Kapitel** werden grundlegende Fragen zum Thema moderne Sklaverei beantwortet und auf die Bedeutung der Thematik für deutsche Unternehmen eingegangen.
- Das **zweite Kapitel** beschäftigt sich mit der Prävalenz von Risiken moderner Sklaverei in der Praxis. Dabei werden Risiken in vier Schwerpunktsektoren (Automobilbranche, Hotelgewerbe, Lebensmittelbranche und Textilindustrie) besonders in den Blick genommen.
- Das **dritte Kapitel** widmet sich Fragen der Umsetzung und erörtert praktische Handlungsansätze für Unternehmen zum Aufbau effektiver Sorgfaltspflichtenprozesse.
- Im **vierten Kapitel** werden Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis im Rahmen von vier Fallstudien vertieft.

An verschiedenen Stellen wird auf weiterführende Informationen, praktische Beispiele und Tools verwiesen. Diese sind wie folgt gekennzeichnet:

WEITERLESEN	Weiterführende Informationen und Berichte
VERSTEHEN	Beispiele aus der Praxis
LOSLEGEN	Hinweise auf praktische Tools und Brancheninitiativen

Haftungsausschluss

Diese Studie wurde mit größter Sorgfalt basierend auf öffentlich zugänglichen Quellen erstellt. Herausgeber und Autoren übernehmen dabei keine Gewähr für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben und keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Internetseiten. Jegliche Haftung für Verluste, Schäden oder sonstige Beeinträchtigungen, die direkt oder indirekt aus der Verwendung dieser Studie entstehen, wird ausgeschlossen. Die in dieser Publikation beschriebenen Fallbeispiele stellen keine Bewertung oder Anerkennung der Gesamtpformance der jeweiligen Unternehmen im Bereich moderne Sklaverei dar. Kartographische Darstellungen beinhalten keine völkerrechtliche Anerkennung von Grenzen und Gebieten.

INHALT

Über diese Studie	4
Kapitel 1	
Was ist moderne Sklaverei?	8
Wie geraten Menschen in eine Situation moderner Sklaverei?	12
Relevanz für deutsche Unternehmen	14
Richtig und wichtig – warum sich Unternehmen mit moderner Sklaverei auseinandersetzen sollten	17
Kapitel 2	
Wie verbreitet ist moderne Sklaverei?	20
Welche Risiken gibt es in Deutschland?	20
Welche Risiken moderner Sklaverei bestehen in anderen Regionen?	23
Welche Risiken bestehen in einzelnen Branchen?	28
Kapitel 3	
Wie können Unternehmen mit Risiken moderner Sklaverei umgehen?	42
Verantwortung definieren	42
Risiken ermitteln	43
Prioritäten setzen und Maßnahmen planen	49
Zugang zu Abhilfe schaffen	53
Bericht erstatten	55
Kapitel 4	
Fallstudien	56
Marshalls	56
MEININGER Hotels	61
Princes Group	64
PUMA	68
Anlagen	
Anlage 1: Ausgewählte Gesetze mit Bezug zum Thema moderne Sklaverei	72
Anlage 2: Checkliste für Grundsatzserklärungen zum Thema moderne Sklaverei	74
Anlage 3: Übersicht relevanter Initiativen und Programme	76
Anlage 4: Checkliste für die Berichterstattung zu moderner Sklaverei	80

KAPITEL 1

WAS IST MODERNE SKLAVEREI?

Laut Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gab es im Jahr 2016 weltweit etwa 40,3 Millionen moderner Sklaven. Doch was verbirgt sich eigentlich hinter dieser Zahl?

Moderne Sklaverei ist ein vielschichtiges Phänomen und kann überall auf der Welt passieren. Zu den Betroffenen zählen Frauen, Männer, aber auch Kinder. In einer globalen Wirtschaft und Arbeitswelt sind auch Risiken der Arbeitsausbeutung immer öfter grenzüberschreitender Natur. Die Bekämpfung neuer, zunehmend verbreiteter Formen der Ausbeutung gehört dabei zu den zentralen Herausforderungen nachhaltiger Entwicklung, zu deren Bearbeitung auch Unternehmen einen wichtigen Teil beitragen können.



BOX 1

Die Bekämpfung moderner Sklaverei als Teil der globalen Entwicklungsziele und der 10 Prinzipien

Auch die globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung erkennen moderne Sklaverei als eine wesentliche Herausforderung in der Verwirklichung nachhaltigen, fairen und inklusiven Wirtschaftswachstums an.

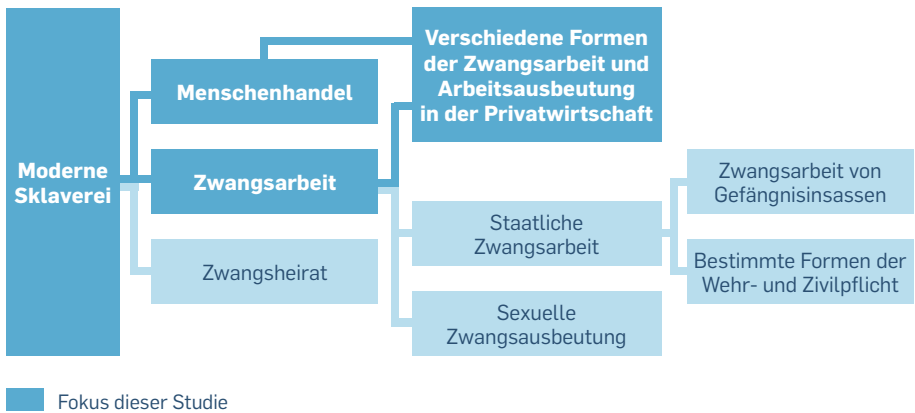
Ziel 8.7 ruft dazu auf, „sofortige und wirksame Maßnahmen [zu] ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicher[zu]stellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.“

Auch die 10 Prinzipien des UN Global Compact decken Zwangsarbeit ab. Prinzip 4 hält Unterzeichner des Global Compact dazu an, für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einzutreten.

Moderne Sklaverei fungiert als Sammelbegriff für verschiedene, schwere Formen der Ausbeutung (siehe Abbildung 1). All diesen Formen ist gemein, dass den Opfern ein Teil ihrer Freiheit durch Täuschung, Zwang oder Nötigung genommen wird. Eine einheitliche Definition von moderner Sklaverei existiert dabei zwar bislang nicht. Allerdings sind einzelne Formen der modernen Sklaverei in internationalen Abkommen definiert und stellen zudem in den meisten Ländern Straftaten unter nationalem Recht dar.

ABBILDUNG 1

FORMEN MODERNER SKLAVEREI (in Anlehnung an [ILO & Walk Free Foundation, 2017](#))



Moderne Sklaverei kann im Privaten stattfinden, beispielsweise was die freie Wahl des eigenen Partners angeht. In vielen Regionen der Welt stellt Zwangsheirat die am weitesten verbreitete Form moderner Sklaverei dar. Besonders in den Vordergrund gerückt sind in den vergangenen Jahren allerdings neue und zunehmend grenzüberschreitende Formen der Arbeitsausbeutung in der Privatwirtschaft.

Im Kontext der Arbeitsausbeutung in der Privatwirtschaft umfasst moderne Sklaverei insbesondere folgende Phänomene, die in dieser Studie vordergründig behandelt werden:

- **Zwangsarbeit** beschreibt jegliche Arbeit von Personen, in die diese nicht eingewilligt haben und die ihnen unter Androhung oder Anwendung von Strafe abverlangt wird. In Situationen der Zwangsarbeit übt der Täter ein hohes Maß an Kontrolle über das Opfer aus. Vulnerable Personengruppen – wie zum Beispiel von extremer Armut, Flucht, oder gesellschaftlicher Ausgrenzung Betroffene – sind besonders häufig Opfer von Zwangsarbeit.
- Von **Menschenhandel** spricht man im Kontext moderner Sklaverei in Situationen, in denen Personen zum Zweck der Arbeitsausbeutung und unter Anwendung von Täuschung, Zwang oder Nötigung angeworben und vermittelt werden. Dabei ist es unerheblich, ob Betroffene in die Ausbeutung einwilligen oder nicht. Besonderem Risiko ausgesetzt sind beispielsweise Personen, die auf der Suche nach Arbeit von informellen Mittelsmännern in ein anderes Land gelockt werden. Einmal dort angekommen stellen sich die versprochene Stelle und/oder die vereinbarten Konditionen als nicht existent oder deutlich schlechter heraus.
- Eine Person befindet sich in **Schuldknechtschaft**, wenn sie für die Rückzahlung eines Geldwerts zum Arbeiten gezwungen wird. Dabei haben Betroffene keine Kontrolle über die Bedingungen der Rückzahlung; oftmals werden diese vom Geldgeber willkürlich verändert. Schuldknechtschaft tritt besonders dort vermehrt auf, wo Arbeitssuchende für die Vermittlung von Arbeit in einem anderen Land oder einer anderen Region unverhältnismäßig hohe Gebühren bezahlen und diese in der Folge abarbeiten müssen. Oftmals werden daraufhin zusätzliche Kosten für Transport und Unterkunft in Rechnung gestellt, welche die Schuldlast weiter erhöhen.
- Auch manche der **schlimmsten Formen der Kinderarbeit** stellen moderne Sklaverei dar. Dazu zählt jegliche Arbeit von Kindern, die unter Zwang oder Nötigung stattfindet, sowie jeglicher Handel mit Kindern zum Zweck der Arbeitsausbeutung.

Bei alldem sollte nicht vergessen werden, dass moderne Sklaverei ein Extrem auf einem Kontinuum verschieden schwerer Formen der Ausbeutung darstellt. Schlechte Arbeitsbedingungen und -praktiken an sich sind nicht automatisch auch ein Fall moderner Sklaverei. Gleichzeitig können sie aber, gerade in Kombination mit anderen Faktoren, zu Risiken beitragen und in ein ausbeuterisches Arbeitsverhältnis umschlagen. Vorbeugende Maßnahmen können somit auch helfen, ernsthaftere Verstöße zu verhindern.

Die „Pyramide der Ausbeutung“ (Abbildung 2) des Nord-Süd Netzes des DGB-Bildungswerks veranschaulicht die oftmals fließenden und nicht immer trennscharfen Übergänge. Viele der in dieser Studie beschriebenen Fälle befinden sich im Grenzbereich zwischen Situationen der Ausbeutung und der modernen Sklaverei.

ABBILDUNG 2
PYRAMIDE DER AUSBEUTUNG (in Anlehnung an Nord-Süd Netz)



WIE GERATEN MENSCHEN IN EINE SITUATION MODERNER SKLAVEREI?

Menschen können auf verschiedene Weise in Situationen moderner Sklaverei geraten. Die ILO hat diese in elf Indikatoren der Zwangsarbeit zusammengefasst (siehe Tabelle 1). Diese verstehen sich als Anzeichen, die für das Vorhandensein einer Situation der Unfreiwilligkeit und des Zwangs sprechen. Häufig sind Opfer mehr als einem Druckmittel ausgesetzt, die sich zudem gegenseitig verstärken können. Ein/e Arbeitnehmer*in mag beispielsweise durch Drohungen seitens des Arbeitgebers am unkontrollierten Verlassen des Arbeitsplatzes oder Wohnorts gehindert werden. Das Einbehalten von Löhnen oder die angebliche Tilgung von Schulden wiederum kann als Druckmittel genutzt werden, um Beschäftigten ein hohes Maß an Überstunden abzuverlangen.

Dabei ist es wichtig zu verstehen, dass Situationen der Abhängigkeit und Ausbeutung sich nicht in der Art oder Natur der verrichteten Arbeit begründen, sondern in der Beziehung zwischen Arbeitgebern und/oder -vermittlern und Arbeitenden, beziehungsweise zwischen Tätern und Opfern, entstehen. Das Konzept der Verwundbarkeit ist dabei ein Querschnittsthema: Ausbeutung und moderne Sklaverei entstehen insbesondere dort, wo wirtschaftliche, soziale, gesellschaftliche oder persönliche Rahmenbedingungen wie Armut, Ungleichheit, Diskriminierung oder Fremdheit und Entwurzelung Menschen verwundbar gegenüber Ausbeutung machen und diese Verwundbarkeit seitens der Täter entweder im Rahmen der Einstellung, der Anwerbung oder des Arbeitsverhältnisses selbst ausgenutzt wird. Im folgenden Kapitel wird näher darauf eingegangen, welche Faktoren Verwundbarkeit und somit das Vorkommen der in Tabelle 1 beschriebenen Situationen begünstigen können.

TABELLE 1**ELF INDIKATOREN DER ZWANGSARBEIT DER ILO**

Ausnutzung von Verwundbarkeit 1	Menschen, die keine Kenntnisse der Landessprache und der örtlichen Gesetze haben, einer marginalisierten Gruppe angehören, über stark begrenzte Einkommensmöglichkeiten verfügen oder sich sonstig von der Mehrheit der Bevölkerung unterscheiden, sind oftmals besonders anfällig für Zwangsarbeit.
Täuschung 2	Täuschung beschreibt das Nichteinhalten gemachter Versprechungen hinsichtlich Vergütung, Konditionen und Art einer Arbeit. Häufig werden Opfern moderner Sklaverei attraktive Stellen in Aussicht gestellt, die sich später als falsch herausstellen.
Einbehalten von Ausweisdokumenten 3	Das Einbehalten von Ausweisdokumenten durch den Arbeitgeber ist dann problematisch, wenn Arbeitnehmer*innen keine Möglichkeit haben, auf diese zuzugreifen bzw. ihre Herausgabe zu verlangen. Gerade in fremden Ländern sind Menschen ohne gültige Ausweisdokumente oftmals schutzlos.
Einschränkung der Bewegungsfreiheit 4	Ungerechtfertigte Einschränkung der Bewegungsfreiheit von Arbeitnehmern liegt z.B. dann vor, wenn Personen den Arbeitsplatz oder die vom Arbeitgeber gestellte Unterkunft nicht verlassen dürfen und sich dies nicht durch begründete Sicherheitsbedenken o. ä. rechtfertigt.
Einbehalten von Löhnen 5	Das bewusste, teilweise oder vollständige Einbehalten des Lohns ist ein besonders weit verbreiteter Indikator der Zwangsarbeit. Arbeitnehmer*innen können auf diese Weise gezwungen sein, gegen ihren Willen bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben.
Isolation 6	Opfer moderner Sklaverei werden oftmals an abgeschiedenen Orten eingesetzt und untergebracht. Als Isolation zählt auch, wo der Kontakt mit der Außenwelt z.B. durch das Einbehalten von Handys unterbunden wird.
Schuldknechtschaft 7	Unfreiwillige Arbeit ist oftmals durch das Abzahlen einer Schuld bedingt. Dabei sind die Konditionen der Rückzahlung nicht immer klar und werden durch den Arbeit-/ Kreditgeber willkürlich verändert, z.B. durch die Anrechnung horrender Zinsen auf die Schulddlast.
Körperliche und sexuelle Gewalt 8	Opfer moderner Sklaverei, aber auch ihre Angehörigen oder engen Vertrauten können körperlicher Gewalt ausgesetzt sein. Das schließt auch sexuelle Gewalt und Nötigung mit ein.

Unzumutbare Arbeits- und Lebensverhältnisse	Häufig wird Opfern Arbeit unter gefährlichen oder entwürdigenden Bedingungen abverlangt. Auch die Lebenssituation, z. B. in von Arbeitgebern gestellten Unterkünften, ist oft unzumutbar.
Einschüchterungen und Drohungen	Drohungen verstärken Abhängigkeitsverhältnisse. Gedroht wird z. B. mit Gewalt, der Übergabe an die Einwanderungsbehörden oder mit dem Streichen von ‚Privilegien‘, wie die Freiheit, den Arbeitsplatz zu verlassen.
Exzessives Maß an Überstunden	Eine hohe Zahl an Überstunden stellt dann einen Indikator von Zwangsarbeit dar, wenn gesetzliche Limits (regelmäßig) überschritten werden und Arbeitnehmer*innen zur Arbeit genötigt werden.

WEITERLESEN

- Broschüre der ILO zu den [elf Indikatoren der Zwangsarbeit](#)

LOSLEGEN

- Die branchenübergreifende Initiative SEDEX hat die ILO-Indikatoren in [praktische Fragen für Audits übersetzt](#).

RELEVANZ FÜR DEUTSCHE UNTERNEHMEN

Auch für deutsche Unternehmen ist das Thema moderne Sklaverei von Bedeutung. Berührungspunkte gibt es viele – manche näher am Unternehmen, manche weiter entfernt (siehe Abbildung 3 für eine exemplarische Darstellung). Deutsche Firmen können zum Beispiel im Zusammenhang mit ihren Auslandsaktivitäten, internationalen Liefer- und Dienstleistungsketten, sowie durch komplexe Geschäftsbeziehungen und Beteiligungsverhältnisse mit Risiken moderner Sklaverei konfrontiert sein. Doch auch in Deutschland kann es zu Risiken moderner Sklaverei kommen, wie im nächsten Kapitel gezeigt wird. In einigen Branchen bestehen Risiken moderner Sklaverei zudem im Downstream-Bereich der Wertschöpfungskette, also zusammenhängend mit Vertrieb und Nutzung der hergestellten Produkte oder angebotenen Dienstleistungen.

ABBILDUNG 3:

MÖGLICHE BERÜHRUNGSPUNKTE EINES DEUTSCHEN KONZERNS MIT RISIKEN MODERNER SKLAVEREI (exemplarische Darstellung)



Unternehmen sind angehalten, durch effektive Sorgfaltspflichtenprozesse Risiken moderner Sklaverei und Arbeitsausbeutung zu identifizieren und Schritte zu deren Beseitigung oder Abmilderung zu ergreifen. Die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte wird in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten von 2011 näher beschrieben. Dabei ist sie längst nicht mehr nur gesellschaftliche Erwartungshaltung, sondern findet auch zunehmend Eingang in nationale Rahmenwerke und Gesetzgebung. Besonders im europäischen Umfeld hat sich in den letzten Jahren diesbezüglich viel getan, oftmals mit direkter Relevanz für deutsche Unternehmen (siehe Anlage 1). Mit dem Nationalen Aktionsplan (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte werden außerdem die Erwartungen der Bundesregierung an die unternehmerische Verantwortung für die Menschenrechte präzisiert, deren Erfüllung im Rahmen eines derzeit laufenden Monitoringprozesses überprüft wird (siehe Box 2).

WEITERLESEN

- Inoffizielle deutsche Übersetzung der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie das Original in englischer Sprache
- Das UN-Menschenrechts-Hochkommissariat hat eine Interpretationshilfe zur unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte herausgegeben.
- Der Leitfaden „Menschenrechte achten“ vom Deutschen Global Compact Netzwerk, Deutschen Institut für Menschenrechte und twentyfifty ermöglicht einen praktischen Einstieg in die Thematik.

BOX 2

NATIONALER AKTIONSPLAN (NAP) ZUR UMSETZUNG DER UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

Der NAP der Bundesregierung für 2016-2020 soll die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte national umsetzen. Laut NAP erwartet die Bundesregierung von allen deutschen Unternehmen, dass sie ihrer Größe, Branche und Position in der Wertschöpfungskette angemessene Sorgfaltspflichtenprozesse entwickeln und umsetzen.

Diese sollen umfassen:

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenzieller nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte
- Maßnahmen zur Abwendung potentieller negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit
- Berichterstattung
- Beschwerdemechanismen

Ab diesem Jahr (2018) überprüft die Bundesregierung durch ein Monitoringverfahren, ob Unternehmen die im NAP beschriebenen Elemente in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Sollten bis 2020 mehr als 50 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern dies nicht getan haben, behält sich die Bundesregierung vor, weitere Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen zu prüfen.

WEITERLESEN

- Die Infoportale des Auswärtigen Amtes und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie die Fragen und Antworten der Agentur für Wirtschaft und Entwicklung bieten nähere Infos zum NAP.

RICHTIG UND WICHTIG – WARUM SICH UNTERNEHMEN MIT MODERNER SKLAVEREI AUSEINANDERSETZEN SOLLTEN

Niemand sollte unter Androhung von Gewalt zur Arbeit gezwungen werden. Dieses grundlegende Prinzip ist im internationalen wie im nationalen Recht fest verankert und somit auch für privatwirtschaftliche Akteure nicht nur moralisch, sondern auch rechtlich handlungsleitend. Doch auch darüberhinaus gibt es gute Gründe für Unternehmen, sich proaktiv mit Risiken moderner Sklaverei auseinanderzusetzen und Schritte zu deren Beseitigung einzuleiten. Dazu gehören:

- **Reputation schützen:** Ansehen und öffentliche Wahrnehmung sind für jedes Unternehmen wichtig – sei es mit Blick auf mögliche Geschäftspartner, Investoren, Kund*innen, Verbraucher*innen oder weitere Stakeholder. Mit moderner Sklaverei in Verbindung gebracht zu werden, kann äußerst rufschädigend sein – vor allem dann, wenn ein Unternehmen nicht in der Lage ist, einen schlüssigen Ansatz zum Umgang mit solchen Fällen sowie angemessene Sorgfaltspflichtenprozesse zu demonstrieren.

VERSTEHEN

Eine vom [UN Global Compact](#) und [Accenture](#) durchgeführten Studie zur Wahrnehmung von Nachhaltigkeits- und Menschenrechtsthemen durch CEOs in verschiedenen Ländern ergab, dass

- **97 % der Befragten** Nachhaltigkeit als einen wichtigen Faktor für den zukünftigen Erfolg ihres Unternehmens ansehen.
- Für **79 % der Befragten** Markenimage, Vertrauen und Reputation wesentlicher Antrieb für Nachhaltigkeitsmaßnahmen sind.

- **Gesellschaftlichen und Verbrauchererwartungen entgegenkommen:** Wurde Ende des 20. Jahrhunderts die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung im Wirkungskreis eines Unternehmens noch als ein wünschenswerter aber optionaler oder untergeordneter Bestandteil der Firmenpolitik betrachtet, so hat sich diese Ansicht in heutiger Zeit stark verändert. Unternehmen sehen sich vermehrt mit Nachfragen gesellschaftlicher Akteure zu ihrer sozialen Verantwortung konfrontiert. Auch für Verbraucher*innen spielen Nachhaltigkeitsaspekte Umfragen zufolge eine wichtige (und wachsende) Rolle in Konsumentscheidungen.

VERSTEHEN

- Einer von YouGov für die Walk Free Foundation in Brasilien, Großbritannien, Indien und den USA durchgeführten Umfrage zufolge würde die Mehrheit der befragten Verbraucher*innen in allen vier Ländern vom Kauf eines Produktes absehen, sofern dieses von einem Unternehmen hergestellt wird, in dessen Lieferkette es zu moderner Sklaverei kommt. Die Hälfte der Befragten gab außerdem an, dass sie bereit wären, bis zu 10 % mehr für Produkte im Bereich Bekleidung, Elektronik und Lebensmittel zu zahlen, die unter verantwortungsvollen Bedingungen hergestellt wurden.
- Mit Blick auf Deutschland ergab eine forsa-Umfrage aus dem Jahr 2016, dass rund zwei Drittel der befragten Verbraucher beim Kauf von Lebensmitteln neben Umweltverträglichkeit und Regionalität der Produkte auch Wert darauf legen, dass sie unter guten sozialen Bedingungen hergestellt wurden. Arbeitsbedingungen in der Herstellung waren demnach vor allem jüngeren Konsumenten (18-29 Jahre) besonders wichtig. Auch eine großangelegte Studie des Oeko-Tex-Siegels unter Verbraucher*innen von Bekleidung und Heimtextilien ergab ebenfalls, dass insbesondere jüngere Menschen ein verstärktes Bewusstsein für die Umwelt- und Sozialauswirkungen der Textilindustrie haben und diese bei ihren Kaufentscheidungen in Betracht ziehen.

- **Compliance stärken:** Beinahe alle Länder der Welt haben das ILO-Übereinkommen zur Zwangsarbeit ratifiziert und in nationales Recht umgesetzt. Risiken moderner Sklaverei können für Unternehmen somit auch schwerwiegende Compliancerisiken darstellen. Die Einführung effektiver Prozesse zur frühzeitigen Erkennung und Abmilderung von Risiken hilft außerdem, aktuellen und zukünftigen gesetzlichen Anforderungen zu menschenrechtlichen Sorgfalts- und/oder Berichtspflichten (siehe Anlage 1) zu begegnen.
- **Beitrag zu fairem Wettbewerb leisten:** Wirtschaftliche Akteure können beträchtliche Gewinne aus der Duldung strafbarer Praktiken wie moderner Sklaverei schöpfen. Die Internationale Arbeitsorganisation schätzt, dass jährlich rund 43 Milliarden US Dollar an illegalen Profiten aus Zwangsarbeit am Fiskus vorbei erwirtschaftet werden. Das Engagement zur Bekämpfung moderner Sklaverei leistet somit auch einen Beitrag zum fairen Wettbewerb.

- **Produktivität und Loyalität fördern:** Die gesetzeskonforme Rekrutierung von Arbeitnehmenden und die Schaffung eines respektvollen und menschenwürdigen Arbeitsumfelds kann sich positiv auf die langfristige Bindung von Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber sowie auf ihre Motivation, Loyalität und auch Produktivität ausüben. Das gilt für den eigenen Betrieb, ist aber auch Anreiz für Unternehmen, sich für verbesserte Arbeitsbedingungen in ihrer Lieferkette einzusetzen.
- **Erwartungen von Geschäftspartnern erfüllen:** Gerade Firmen im B2B-Bereich kann ein effektiver Ansatz zum Umgang mit Risiken moderner Sklaverei dabei helfen, Erwartungen oder Vergabekriterien von Geschäftspartnern und Kunden zu menschenrechtlichen Aspekten zu erfüllen und sich gegenüber Mitbewerbern hervorzutun. Beide Seiten profitieren von der Schaffung langfristiger Geschäftsbeziehungen, die auf geteilten Werten beruhen.
- **Zugang zu Finanzmitteln sichern:** Viele Investoren sowie private und staatliche Kreditgeber definieren menschenrechtliche Standards, deren Einhaltung die Voraussetzung für den Erhalt von Kapital ist. Die deutsche Bundesregierung verpflichtet sich im NAP zum Beispiel dazu, bei der Vergabe von Exportkreditgarantien zukünftig menschenrechtliche Aspekte intensiver zu prüfen. Im Umkehrschluss bedeutet die Abwesenheit solider Managementsysteme für Anleger*innen ein Risiko.

KAPITEL 2

WIE VERBREITET IST MODERNE SKLAVEREI?

Moderne Sklaverei ist ein komplexes, sich stetig veränderndes Phänomen, das zudem oftmals grenzüberschreitender Natur ist. Prinzipiell können Risiken moderner Sklaverei alle Länder, alle Branchen und somit auch alle Unternehmen betreffen. In den folgenden Abschnitten wird genauer betrachtet, was über Risiken moderner Sklaverei in Deutschland, in verschiedenen Regionen der Welt sowie in einzelnen Branchen bekannt ist.

WELCHE RISIKEN GIBT ES IN DEUTSCHLAND?

Viele Unternehmen betrachten moderne Sklaverei als ein in erster Linie ihre Lieferketten und Auslandsgeschäfte betreffendes Phänomen. Aber auch in Deutschland gibt es Risiken und auch immer wieder bestätigte Fälle moderner Sklaverei.

In seinem Lagebild zu Menschenhandel und Ausbeutung für 2017 weist das Bundeskriminalamt (BKA) auf einen starken Zuwachs der Fallzahlen¹ im Bereich Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung hin. Die überwiegend männlichen Opfer stammten ausnahmslos aus dem Ausland, insbesondere aus Ost- und Südosteuropa. Das stimmt mit den Erkenntnissen einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) überein: Extreme Fälle von Arbeitsausbeutung betreffen in Deutschland beinahe ausschließlich ausländische Staatsbürger*innen, vorwiegend aus Ost- und Südosteuropa. In keinem der vom Expertenteam hinter der Studie identifizierten Fälle extremer Arbeitsausbeutung waren die Opfer deutsche Staatsangehörige.

¹ Die Zahlen des BKA berücksichtigen lediglich abgeschlossene Verfahren.

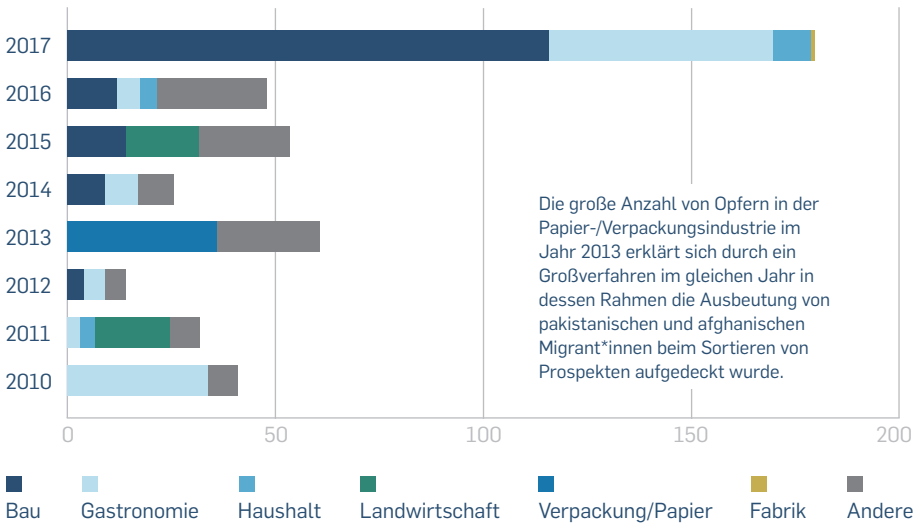
VERSTEHEN

- In einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird der Fall zweier rumänischer Männer beschrieben, denen für die Arbeit in einer deutschen Schlachtfirma 1.800 Euro netto versprochen wurden. Für den ersten Monat Arbeit erhielten die beiden keinen Lohn, laut Arbeitgeber wurde damit ihr Schlafplatz in einer Sammelunterkunft bezahlt. Auch danach lagen die Lohnzahlungen mit 800 bis 900 Euro deutlich unter dem versprochenen Wert. Arbeitsausrüstung wie Sicherheitshandschuhe waren lediglich gegen eine hohe Leihgebühr verfügbar. Während der Arbeit standen sie unter der permanenten Kontrolle eines Vorarbeiters, der darauf achtete, dass niemand ‚aufmuckte‘.
- In einer Stellungnahme zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels geht der DGB auf einen Fall aus Süddeutschland ein. Im Juli 2014 flohen mehrere bosnische Männer vor ihrem Arbeitgeber und verständigten die Polizei. Sie hatten für einen Subunternehmer aus der Abfallwirtschaft gearbeitet und einen Stundenlohn von lediglich 5 Euro erhalten. Nachdem sie sich über den geringen Lohn und ihre Unterbringung in der Fabrik, direkt neben einem Plastikmahlwerk, beschwerten, drohte ihnen der Arbeitgeber damit, sie „liquidieren“ zu lassen.
- Ein Bericht der Friedrich-Ebert-Stiftung greift den Fall eines Limousinenherstellers auf, der Teile der Produktion über Werkverträge an eine polnische Firma ausgelagert hatte. Die polnischen Männer mussten unbezahlt Überstunden ableisten. Auch ihre Bewegungsfreiheit wurde eingeschränkt: An Sonn- und Feiertagen verbot ihnen ihr Arbeitgeber das Verlassen der Produktionshalle, um zu verhindern, dass Anwohnende erfahren, dass auch an diesen Tagen gearbeitet wurde.

Fallzahlen des Bundeskriminalamts suggerieren, dass ein besonderes Risiko moderner Sklaverei in Deutschland in der Baubranche, in der Gastronomie sowie in der Landwirtschaft besteht. Der Bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V. (KOK) weist zusätzlich auf die fleischverarbeitende Industrie sowie das Speditionswesen als Risikobranchen hin. Auch das vom DGB getragene Projekt „Faire Mobilität“, welches Frauen und Männer aus dem Ausland in arbeitsrechtlichen Belangen berät, verzeichnet die meisten Anfragen in der Baubranche, dem Transportwesen, der Gebäudereinigung, der Gastronomie sowie der Landwirtschaft und der Fleischindustrie, wobei sich diese Anfragen nicht zwingend auf Situationen der Ausbeutung beziehen, sondern auch allgemeine arbeitsrechtliche Themen und Nachfragen beinhalten.

ABBILDUNG 4:

BRANCHEN, IN DENEN OPFER VON MENSCHENHANDEL ZUM ZWECK DER ARBEITSAUSBEUTUNG IN DEUTSCHLAND TÄTIG WAREN²



Viele der Betroffenen in Deutschland befinden sich in prekären oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Im Bereich der Landwirtschaft zählen hierzu zum Beispiel saisonale Arbeitskräfte, die für die Erntezeit nach Deutschland kommen. In anderen Branchen sind vermehrt Leiharbeiter*innen, Beschäftigte in Werksverträgen, aus anderen EU-Ländern entsandte Arbeitnehmende und Arbeitskräfte in Scheinselbstständigkeit Risiken ausgesetzt. Komplexe Netzwerke aus Subunternehmen und Unteraufträgen erleichtert es Tätern, arbeitsrechtliche Bestimmungen unentdeckt zu umgehen oder Gesetzeslücken auszunutzen. Zudem macht die Undurchsichtigkeit der Anstellungsverhältnisse es Opfern noch schwerer, ihre Rechte, zumal in einem ihnen fremden Land, zu verstehen und einzufordern.

² Daten stammen aus dem jeweiligen Lagebild des BKA.

WEITERLESEN:

- Das BKA veröffentlicht jährlich ein [Lagebild zu Menschenhandel und Ausbeutung in Deutschland](#).
- Der Bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK) geht in einem [Bericht spezifisch auf Risiken der Arbeitsausbeutung von Frauen in Deutschland](#) ein. Eine [Infobroschüre des KOK fasst wichtige Infos zum Thema Menschenhandel und Arbeitsausbeutung in Deutschland](#) zusammen.
- Der erste Teil einer Studie von BMAS und KOK trägt Erkenntnisse zu [Verbreitung und Ausprägung des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung in Deutschland](#) zusammen. Auch die Friedrich-Ebert-Stiftung beleuchtet in einem [Bericht verschiedene Fälle der Ausbeutung von Arbeitskräften aus dem europäischen Ausland in Deutschland](#).
- Der Europäische Gewerkschaftsbund und die niederländische NGO SOMO haben eine Reihe von [Fallstudien \(u.a. aus Deutschland\) zur Nutzung von Briefkastenfirmen zur Untergrabung von Arbeitnehmerrechten in der EU](#) zusammengestellt.

WELCHE RISIKEN MODERNER SKLAVEREI BESTEHEN IN ANDEREN REGIONEN?

Die genaue Prävalenz moderner Sklaverei in einzelnen Ländern und Regionen der Welt verlässlich zu beziffern, ist aus verschiedenen Gründen nur sehr schwer möglich. Nationale Kriminalstatistiken enthalten in der Regel lediglich jene Fälle, die als solche bestätigt und/oder zur Anzeige gebracht wurden. Zudem variieren die relevanten strafrechtlichen Definitionen von einem Land zum anderen, was die Vergleichbarkeit von Daten erschwert. Dazu kommt, dass moderne Sklaverei meist im Verborgenen stattfindet; Opfern selbst ist oftmals nicht bewusst, dass die Situation, in der sie sich befinden, eine Form der Zwangsarbeit darstellt. Folglich bleiben viele Situationen moderner Sklaverei unentdeckt.

Um Risiken moderner Sklaverei besser zu verstehen, empfiehlt sich der Blick auf kontextabhängige Faktoren, die das Auftreten der [im ersten Kapitel](#) beschriebenen Indikatoren und somit Situationen der Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit begünstigen können. Tabelle 2 enthält eine Auswahl solcher Aspekte, deren Ausprägung in verschiedenen Regionen auf den folgenden Seiten beschrieben wird. Dabei ist zu beachten, dass das Vorhandensein oder die Abwesenheit einer oder mehrerer Risikofaktoren nicht mit dem Vorhandensein oder der Abwesenheit moderner Sklaverei in einem Land beziehungsweise einer Region gleichzusetzen ist.

Vielmehr helfen sie dabei, zu verstehen, welche Faktoren moderne Sklaverei begünstigen können und ermöglichen eine differenziertere Betrachtung der Treiber moderner Sklaverei, die auch für die Entwicklung wirksamer Präventionsstrategien von Bedeutung ist (praktische Hinweise dazu finden sich im dritten Teil dieser Studie und in den Fallbeispielen).

TABELLE 2
GESELLSCHAFTLICHE UND KONTEXTABHÄNGIGE RISIKOFAKTOREN (Auswahl)

Risikofaktoren	Was ist gemeint
Präsenz vulnerabler Gruppen	Manche Arbeitnehmergruppen sind besonders verwundbar gegenüber moderner Sklaverei, oftmals besitzen sie weniger Rechte als andere Arbeitnehmende. Hierzu zählen insbesondere Migrant*innen und (Binnen-)Flüchtlinge, aber auch atypisch Beschäftigte, saisonale Arbeitskräfte und Zeitarbeiter*innen. Häufig fällt es ihnen aufgrund ihrer persönlichen Situation (u.a. keine Kenntnisse der Landessprache, finanzielle Abhängigkeit vom Einkommen, kein soziales Netzwerk) schwerer, ihre Rechte durchzusetzen und Hilfe zu suchen.
Armut und regionale Ungleichheit	Armut und Ungleichheit können Menschen in Abhängigkeitsverhältnisse drängen und sie anfällig für Ausbeutung machen. Ein Mangel an Perspektiven und Verdienstmöglichkeiten in strukturschwachen Regionen kann Menschenhändlern in die Hände spielen, die ihre Opfer mit der Aussicht auf besser bezahlte Anstellung anderswo locken.
Krisen und Konflikte	Krisen (einschließlich wirtschaftlicher Natur) und Konflikte tragen auf verschiedene Weise zu Risiken moderner Sklaverei bei. Die mit Verlust der Existenzgrundlage, Flucht und Vertreibung einhergehende Prekarität macht Betroffene verwundbarer gegenüber Ausbeutung. Durch den Zusammenbruch staatlicher Strukturen besteht zudem nur eingeschränkt Schutz für Betroffene.
Unzureichender rechtlicher Rahmen und Schutz	Ein unzureichender (straf-) rechtlicher Rahmen, der einzelne Formen moderner Sklaverei nicht angemessen abdeckt und/oder fehlende Durchsetzungs- und Strafverfolgungsmechanismen können einen Nährboden für das Auftreten moderner Sklaverei bilden, da sie ein Gefühl der Straffreiheit fördern.
Korruption	Korruption begünstigt Menschenrechtsverletzungen im Allgemeinen. Auch das Risiko von Ausbeutung und moderner Sklaverei wird durch weitverbreitete Korruption und mangelnde Rechtsstaatlichkeit erhöht. Schwache und korrupte Institutionen tragen zu geringer Rechenschaftspflicht bei, die kriminelles Verhalten begünstigt.

WEITERLESEN

- Die Methodik des [Global Slavery Index](#) der Walk Free Foundation enthält Hintergrundinformationen zum zugrundeliegenden Vulnerability-Assessment.
- Die NGO Verité geht in ihrem [Bericht zu Menschenhandelsrisiken in ausgewählten Lieferketten](#) auch auf Risikofaktoren auf Landesebene ein.
- Die ILO hat begleitend zu ihren Global Estimates of Forced Labour eine Reihe von [Regionalberichten](#) veröffentlicht.

LOSLEGEN

- Das [Counter-Trafficking Data Collaborative](#) ist eine Initiative der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und trägt im Rahmen eines interaktiven Data-Tools nationale Statistiken zu Menschenhandel und Ausbeutung zusammen.
- Die [Knowledge Plattform „Delta 8.7“](#) der Allianz 8.7 hat zum Ziel, bestehende Informationen und nationale Statistiken zur Bedeutung und Ausprägung einzelner Ursachen moderner Sklaverei zu bündeln und Stakeholdern zur Verfügung zu stellen.

ABBILDUNG 4

AUSGEWÄHLTE RISIKEN MODERNER SKLAVEREI IN VERSCHIEDENEN REGIONEN

Europa



Wichtige Risikofaktoren

- Präsenz vulnerabler Gruppen
- Armut und regionale Ungleichheit
- Krisen und Konflikte (in angrenzenden Regionen)

In Europa sind vorwiegend Frauen und Männer von moderner Sklaverei betroffen, die auf der Suche nach Anstellung und besseren Einkommensmöglichkeiten in ein anderes Land reisen und in der Folge Opfer von Ausbeutung werden. Dabei umfassen die Täter sowohl Arbeitsvermittler, die falsche Versprechungen machen und hohe Gebühren für die Vermittlung in Rechnung stellen, als auch Arbeitgeber selbst, die z. B. Löhne nicht vollständig auszahlen, Arbeitnehmer*innen nicht sozial versichern und horrenden Mieten für Unterbringung in heruntergekommenen Unterkünften verlangen.

Europaweit gehören die Landwirtschaft, die Baubranche sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe zu den Risikobranchen mit Blick auf schwere Formen der Arbeitsausbeutung. In Großbritannien wurde zudem eine Reihe von Fällen moderner Sklaverei in Autowaschanlagen und Schönheitssalons registriert. Die Fallzahlen aus Großbritannien zeigen außerdem, dass zu den Opfern immer wieder auch britische Staatsbürger*innen zählen, die aufgrund psychologischer Erkrankungen oder persönlicher Umstände (wie Obdachlosigkeit) stärker verwundbar gegenüber Ausbeutung sind.

Afrika und Naher Osten



Wichtige Risikofaktoren

- Präsenz vulnerabler Gruppen
- Armut und regionale Ungleichheit
- Unzureichender rechtlicher Rahmen und Schutz
- Krisen und Konflikte

In Nordafrika und dem Nahen Osten sind insbesondere Flüchtlinge Risiken der Zwangsarbeit ausgesetzt. Besondere Risiken bestehen zum Beispiel hinsichtlich der Ausbeutung von Migrant*innen aus Ländern südlich der Sahara auf Baustellen in nordafrikanischen Ländern wie Algerien oder Libyen. In Ländern wie dem Libanon und der Türkei wurden in den vergangenen Jahren Fälle der Ausbeutung von Flüchtlingen aus Syrien, aber auch aus dem Irak und Afghanistan, publik. In Ländern südlich der Sahara bestehen Risiken von Zwangsarbeit (einschließlich Zwangsarbeit von Kindern) vor allem in der Landwirtschaft.

Ein besonderes Risiko moderner Sklaverei besteht in den Golfstaaten, in denen der größte Teil der Beschäftigten aus dem Ausland kommt. Im sogenannten Kafala-System kann ein Arbeitsverhältnis in der Regel nicht ohne Einwilligung des Arbeitgebers beendet werden, auch die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer*innen ist oftmals eingeschränkt. Verlässt der/die Arbeitnehmer*in den Arbeitgeber trotzdem, verliert er/sie sein Aufenthaltsrecht und macht sich unter Umständen strafbar. Insbesondere in der Baubranche kommt es in Ländern des Golfs immer wieder zu Fällen von Arbeitsausbeutung von Arbeitskräften aus Asien.

Amerika



Wichtige Risikofaktoren

- Präsenz vulnerabler Gruppen
- Armut und regionale Ungleichheit
- Korruption

Wie in anderen Regionen tragen auch in den amerikanischen Staaten regionale Ungleichheit und Armut zu Risiken moderner Sklaverei bei, denen in wachsender Zahl (Binnen-) Migrant*innen ausgesetzt sind. Hinzu kommt die strukturelle Benachteiligung einzelner Gruppen: So sind in vielen latein-amerikanischen Staaten Angehörige indigener Bevölkerungsgruppen besonders häufig unter den Opfern von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung.

In den USA betreffen Fälle moderner Sklaverei und Ausbeutung in der Privatwirtschaft in erster Linie Frauen und Männer aus dem Ausland, die aus ärmeren Regionen und auf der Suche nach besseren Einkommensmöglichkeiten nach Nordamerika kommen. Dazu gehört die Ausbeutung von Migrant*innen aus Lateinamerika in der Tabakproduktion oder bei der Ernte von Tomaten, Erdbeeren und Orangen.

Asien



Wichtige Risikofaktoren

- Präsenz vulnerabler Gruppen
- Armut und regionale Ungleichheit
- Unzureichender rechtlicher Rahmen und Schutz

Die Ausprägung ebenso wie die Ursachen von Risiken moderner Sklaverei sind in Asien von Region zu Region unterschiedlich. In Indien beispielsweise trägt strukturelle Diskriminierung gegen untere Kasten und indigene Bevölkerungsgruppen dazu bei, dass Angehörige dieser Gruppen besonders großen Risiken moderner Sklaverei ausgesetzt sind. In der Herstellung von Ziegeln sind oft ganze Familien in Situationen der Ausbeutung gefangen, die zudem von Generation zu Generation weitergegeben werden. Doch auch neuere Formen der Schuldknechtschaft treten in Asien auf. Diese betreffen vor allem vulnerable Frauen und Männer aus Süd- und Südostasien, die auf der Suche nach Arbeit in strukturstärkeren Regionen (innerhalb, aber auch außerhalb des Kontinents) hohe Summen an (oftmals informelle) Mittelsmännern und Arbeitgeber entrichten und in der Folge in eine Situation der Ausbeutung und Abhängigkeit geraten.

Besonderes Augenmerk wurde in vergangenen Jahren auf die Fischerei gerichtet, wo aus Ländern wie Thailand immer wieder von sklavereiähnlichen Zuständen und schwerer Ausbeutung von Frauen und Männern aus Myanmar, Kambodscha oder Laos auf Fischtrawlern berichtet wird.

Australien und Ozeanien



Wichtige Risikofaktoren

- Präsenz vulnerabler Gruppen
- Armut und regionale Ungleichheit

In Australien sind Risiken der Ausbeutung in der Privatwirtschaft vor allem im Zusammenhang mit niedrigqualifizierten Tätigkeiten in der Landwirtschaft berichtet worden. Auch in der Baubranche bestehen erhöhte Risiken moderner Sklaverei. Betroffen sind in erster Linie Frauen und Männer aus dem Ausland, die Opfer von betrügerischen Arbeitgebern und/oder -vermittlern wurden.

WELCHE RISIKEN BESTEHEN IN EINZELNEN BRANCHEN?

Grundsätzlich gilt: Keine Branche ist immun gegen Ausbeutung. Gleichzeitig lässt sich regional, aber auch überregional beobachten, dass manche Wirtschaftszweige stärker von Risiken moderner Sklaverei betroffen sind. Dazu gehört zum Beispiel die Baubranche, die gerade in Europa oder auch den arabischen Staaten zu den Hochrisikosektoren gehört. Auch im Zusammenhang mit dem Abbau von einzelnen mineralischen Rohstoffen und Metallen, die beispielsweise in Autos und Handys verbaut werden, oder in der Forstwirtschaft gibt es immer wieder Berichte menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen und schwerer Ausbeutung. Besonders in den Fokus gerückt sind in den vergangenen Jahren zudem die Arbeitsbedingungen und Risiken moderner Sklaverei in der globalen Textilindustrie, der Lebensmittelbranche und dem Hotelgewerbe.

Die Ursachen dafür sind vielfältig. Allerdings lassen sich auch mit Blick auf einzelne Branchen eine Reihe von Faktoren identifizieren, die das Auftreten der im ersten Teil vorgestellten Indikatoren (und damit das Risiko moderner Sklaverei) in einzelnen Wirtschaftszweigen begünstigen können – vor allem dort, wo sie in Wechselwirkung mit anderen kontextabhängigen Faktoren zu einer größeren Verwundbarkeit potenzieller Opfer beitragen. Eine Auswahl dieser Faktoren wird in Tabelle 3 erläutert und in den folgenden Abschnitten mit Blick auf die Automobilindustrie, das Hotelgewerbe, die Lebensmittelbranche und die Textilindustrie vertieft.

TABELLE 3**BRANCHENBEZOGENE RISIKOFAKTOREN** (Auswahl)

Risikofaktor	Was ist gemeint
Abgeschiedene und/oder schwer zugängliche Arbeitsplätze	Formen der Arbeitsausbeutung können sich leichter ausbreiten, wo eine Überwachung des Arbeitsplatzes durch Dritte schwerfällt. Dies kann z. B. aufgrund der Weiträumigkeit oder Abgeschiedenheit eines Arbeitsplatzes der Fall sein. Solche Faktoren erhöhen zudem die Kontrolle des Arbeitgebers über die Bewegungen der Arbeitnehmenden.
Saisonal oder sonstig fluktuierender Arbeitskräftebedarf	Arbeitsausbeutung, vor allem von Arbeitsmigrant*innen, findet sich besonders häufig in Wirtschaftszweigen, die durch einen saisonal oder anderweitig stark fluktuierenden Arbeitskräftebedarf gekennzeichnet sind, der durch den lokalen Arbeitsmarkt nicht ausreichend bedient wird.
Niedriges Qualifikations- und Lohnniveau	Die meisten Fälle moderner Sklaverei betreffen arbeitsintensive Aktivitäten im Niedriglohnsektor, die nur geringe oder keine vorherige Qualifikation erfordern und in denen geringe Einstiegsbarrieren eine leichte Austauschbarkeit von Arbeitnehmenden begünstigen. Dabei ist das eigentliche (Aus-) Bildungsniveau der Opfer unerheblich.
Weitverzweigte Lieferketten und Unterauftragsvergabe	Eine hohe Komplexität in der Lieferkette, bestehend aus einer Vielzahl an Lieferanten und Unterauftragsnehmern, kann zu höheren Risiken moderner Sklaverei führen, da die Überwachung der Einhaltung von Arbeitsstandards erschwert wird. Auch die in manchen Branchen weitverbreitete Nutzung von (informellen) Arbeitsvermittlern kann Risiken fördern.
Bekannte Fälle von moderner Sklaverei und Zwangsarbeit	Das Risiko moderner Sklaverei ist für gewöhnlich in jenen Sektoren und Ländern erhöht, in denen Fälle von Zwangsarbeit in der Vergangenheit bereits festgestellt wurden.



BOX 3

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT MÖGLICHER RISIKOFAKTOREN UND RISIKEN MODERNER SKLAVEREI IN DER AUTOMOBILBRANCHE

Risikofaktoren	Betrifft in erster Linie...	
	... die eigenen Aktivitäten	... zentrale Lieferketten
Abgeschiedene und/oder schwer zugängliche Arbeitsplätze		
Saisonal oder sonstig fluktuierender Arbeitskräftebedarf		
Niedriges Qualifikations- und Lohnniveau		
Weitverzweigte Lieferketten und Unterauftragsvergabe		
Bekannte Fälle von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei		

Lieferketten und Rohstoffe	Montage	Vertrieb
Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • Beim Abbau von Rohstoffen (insbes. Metalle, Minerale) • Bei der Weiterverarbeitung von Rohstoffen (z. B. Leder- und Textilherstellung, Stahlproduktion) 	Risiken moderner Sklaverei sind aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades vergleichsweise unwahrscheinlich	Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • In Autowäschereien

Angegliederte Dienstleistungen

Risiken moderner Sklaverei können bestehen

- Im Bereich Logistik und Transport sowohl innerhalb der Lieferkette als auch im Vertrieb
- Im Zusammenhang mit Dienstleistungen wie Gebäudereinigung

Autos sind hochkomplexe Produkte mit weitgefächerten Lieferketten. Nicht selten haben Automobilhersteller mehrere Tausend direkte Zulieferer, die sich mit jeder vorgelagerten Produktionsstufe multiplizieren. Die Lieferkette der Automobilbranche umfasst Leicht- und Schwerindustrie, verschiedenste Zweige der Chemiebranche, Elektroindustrie, Leder- und Textilindustrie sowie in vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette zudem landwirtschaftliche Aktivitäten (z. B. Rinderhaltung für die Herstellung von Leder) sowie Bergbau (zum Abbau von mineralischen und metallischen Rohstoffen).

Dabei kann es an verschiedenen Stellen zu Risiken moderner Sklaverei kommen, gleichzeitig erschwert die Komplexität der Lieferkette eine effektive Kontrolle. In den vergangenen Jahren besonders in den Fokus gerückt sind Rohstoffe wie Lithium oder Kobalt, die für elektronische Komponenten und Batterien benötigt werden und für die auch zukünftig eine große Nachfrage aus der Automobilindustrie zu erwarten ist. Obschon die wichtigsten Risiken moderner Sklaverei in der Automobilindustrie die Lieferkette und den Abbau bzw. die Herstellung von Rohstoffen betreffen, kann es auch an anderer Stelle zu Missständen kommen. Wie in anderen Branchen auch gehören dazu zum Beispiel Dienstleistungen wie Transport, Logistik, oder Gebäudereinigung (siehe Box 3).

VERSTEHEN

- Beinahe ein Drittel der globalen Kobaltexporte entfiel 2016 auf die Demokratische Republik Kongo. Geschätzte 20% werden dort in ungesicherten Tunneln abgebaut, ganze Familien sind abhängig von den Einkünften aus dem Kleinbergbau. Recherchen von Amnesty International legen nahe, dass dabei auch Kinderarbeit weit verbreitet ist, teilweise unter Androhung oder Anwendung von Gewalt.
- Andere bekannte Risiken bestehen zum Beispiel mit Blick auf Leder: Jüngst machte zum Beispiel die Zeitung The Guardian auf die systematische und sklavereiähnliche Ausbeutung von Angehörigen einer indigenen Bevölkerungsgruppe in der Rinderhaltung in der abgelegenen Chaco-Region in Paraguay aufmerksam. Das so produzierte Leder soll über eine Reihe von Exporteuren auch in die Lieferketten deutscher Autobauer und ihrer Zulieferer gelangt sein.
- Recherchen von Reuters in Japan ergaben, dass Asylbewerber*innen aus Myanmar, Pakistan, Nepal, der Türkei oder Indien und ausländische Arbeitnehmende aus Ländern wie den Philippinen oder Vietnam bei Automobilzulieferern zu Überstunden gezwungen und teils deutlich unterhalb des geltenden Mindestlohns bezahlt wurden. Anderen wurde bis zu einem Drittel ihres Gehalts von Arbeitsvermittlern abgenommen.
- Vereinzelt kann es auch im Vertrieb zu Risiken kommen. In Großbritannien wurden zum Beispiel zahlreiche Fälle bekannt, in denen Männer aus Rumänien in Autowaschanlagen zur Arbeit gezwungen wurden. Diese Waschservices wurden auch von Autohäusern und offiziellen Vertriebspartnern namhafter Marken für die Reinigung ihrer Fahrzeuge genutzt.

WEITERLESEN

- Misereor und Brot für die Welt beleuchten in der [Studie „Vom Erz zum Auto“](#) Menschenrechts- und Umweltrisiken entlang ausgewählter Rohstofflieferketten.
- Eine neue Studie der Drive Sustainability Initiative [bewertet und vergleicht Nachhaltigkeitsrisiken in einer Reihe zentraler Rohstofflieferketten](#) und zeigt Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf.
- Eine [Studie des BMZ](#) untersucht menschenrechtliche Risiken im Zusammenhang mit dem Import verschiedener, für die Automobilbranche relevanter Rohstoffe.

LOSLEGEN (siehe auch [drittes Kapitel](#))

- Die [Drive Sustainability Initiative](#) hat u.a. einen [Fragebogen zur Selbsteinschätzung](#) für Zulieferer entwickelt und analysiert im Rahmen des [Raw Materials Observatory](#) Nachhaltigkeitsrisiken und Strategien zu deren Bewältigung mit Blick auf einzelne Rohstoffe.
- Mitgliedern der [Automotive Industry Action Group](#) stehen zahlreiche Ressourcen und webbasierte Tools zum Thema nachhaltige Lieferketten zur Verfügung.
- Die [Responsible Minerals Initiative](#) bietet eine Reihe [praktischer Tools](#) zur Ermittlung und Überwachung von menschenrechtlichen und Compliance-Risiken in mineralischen Lieferketten.
- Die 2016 gegründete [Responsible Cobalt Initiative](#) fördert die Kooperation von Upstream und Downstream-Akteuren und setzt sich u.a. für die Umsetzung der OECD-Leitlinien in der Kobaltlieferkette ein.
- Im Rahmen der [Responsible Mica Initiative](#) arbeiten verschiedene Stakeholder daran, Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit der Mica-Produktion in Indien zu verbessern.



BOX 4

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT MÖGLICHER RISIKOFAKTOREN UND RISIKEN MODERNER SKLAVEREI IM HOTELGEWERBE

Risikofaktoren		Betrifft in erster Linie...	
		... die eigenen Aktivitäten	... zentrale Lieferketten
Abgeschiedene und/oder schwer zugängliche Arbeitsplätze			
Saisonal oder sonstig fluktuierender Arbeitskräftebedarf			
Niedriges Qualifikations- und Lohnniveau			
Weitverzweigte Lieferketten und Unterauftragsvergabe			
Bekannte Fälle von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei			

Hotelbau	Hotelbetrieb	Hotelnutzung
Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • Im Zusammenhang mit dem Neubau und der Renovierung von Hotelanlagen 	Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • Im Zusammenhang mit der Beauftragung niedrigqualifizierter Dienstleistungen (insbes. Zimmerservice, Reinigungspersonal, Küchenpersonal) 	Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • Mit Blick auf die Nutzung von Hotels durch Menschenhändler • Im Zusammenhang mit der Ausbeutung von Opfern der Zwangsprostitution in Hotels

Lieferketten

Risiken moderner Sklaverei können bestehen

- Bei der Herstellung von Produkten für die Hotelausstattung (z.B. Einrichtung)
- Bei der Herstellung von Produkten für die Nutzung in Hotels (z.B. Bettwäsche, Handtücher, Lebensmittel)

Das Hotelgewerbe gehört international zu den mit am meisten von Risiken moderner Sklaverei betroffenen Branchen. Dazu tragen verschiedene Faktoren bei. In vielen Regionen der Welt stammt ein großer Teil der Beschäftigten in niedrigqualifizierten und -bezahlten Tätigkeiten wie Zimmerservice oder Reinigung aus dem Ausland und ist somit höheren Risiken im Zusammenhang mit unlauteren Einstellungs- und

Anwerbepraktiken ausgesetzt. Mit der weitverbreiteten Auslagerung dieser Aktivitäten an Subunternehmen und Leiharbeitsfirmen besteht zudem gerade in Europa das Risiko, dass Wettbewerb und Preisdruck auf Kosten der Arbeitnehmenden gehen. Erschwerend kommt hinzu, dass Reinigungs- oder Küchenpersonal wenig sichtbar ist, was die Isolation der Opfer erhöht und es Tätern gleichzeitig erleichtert, Arbeitnehmende unbemerkt auszutauschen. Leichte Austauschbarkeit kann auch als Mittel dienen, Arbeitnehmende unter Druck zu setzen und von Beschwerden über Arbeitsbedingungen abzusehen.

Weitere mögliche Risiken in der Hotelbranche betreffen den Neubau von Hotelanlagen in Ländern, in denen es in der Baubranche vermehrt zu Fällen der Ausbeutung kommt. In der Hotelbranche bestehen Risiken moderner Sklaverei zusätzlich im Zusammenhang mit der Nutzung von Hotels für Zwangsprostitution oder zur Unterbringung von Opfern von Menschenhandel (siehe Box 4).

VERSTEHEN

- In Deutschland treten laut eines [Berichts der Friedrich-Ebert-Stiftung](#) häufig Fälle in Erscheinung, in denen Subunternehmen für die Reinigung von Hotels Arbeitskräfte aus dem Ausland einstellen, häufig in Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Dabei ist es gängige Praxis, dass der Stundenlohn an eine bestimmte Zahl zu putzender Zimmer gekoppelt wird. Das ist dann problematisch, wenn diese Zahl unrealistisch und das Arbeitspensum in der regulären Arbeitszeit nicht zu schaffen ist. In der Folge arbeiten die Reinigungskräfte teils erhebliche Überstunden – auf eigene Kosten. [Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten](#) schätzt, dass sich allein in Nordrhein-Westfalen rund 80 % der Hotels nicht an die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten halten. Das allein stellt zwar noch keine moderne Sklaverei dar, kann aber das Risiko schwererer Formen der Ausbeutung erhöhen. Auch der [Deutsche Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA](#) hat seine Mitglieder mittlerweile zu größerer Vorsicht bei der Beauftragung von Reinigungsdienstleistern aufgefordert und warnt insbesondere vor ungewöhnlich billigen Anbietern.
- Ein [Bericht der NGO Swedwatch zu den Arbeitsbedingungen in Hotels in Dubai](#) dokumentiert mehrere Fälle von Ausbeutung und moderner Sklaverei von Hotelpersonal aus den Philippinen sowie aus Uganda, Myanmar, Kenia und Pakistan. Einige hatten in der Hoffnung auf ein besseres Einkommen ihre Besitztümer verkauft, um für die Vermittlung einer Stelle zu bezahlen. Vor Ort stellten sich die in Aussicht gestellten Bedingungen allerdings als deutlich schlechter heraus. Viele wurden nach Ankunft in Dubai durch Personalvermittler genötigt, neue Verträge zu unterschreiben. Beinahe allen der im Rahmen der Recherche interviewten Frauen und Männer wurden ihre Pässe von ihrem Arbeitgeber abgenommen.

WEITERLESEN

- Die Shiva Foundation gibt in einer [Infobroschüre](#) eine Übersicht der wichtigsten Ausbeutungsrisiken im Hotelgewerbe sowie Optionen zu deren Bearbeitung.
- Ein [umfangreicher Bericht](#) der US-amerikanischen NGO [Polaris](#) enthält ein Kapitel zu Risiken des Menschenhandels in der Hotelindustrie, das auch über die Grenzen der USA hinaus relevant ist.
- Eine [Studie](#) von Oxfam beleuchtet die Ausbeutung von Zimmerpersonal in Hotels in Kanada, Thailand und der Dominikanischen Republik.

LOSLEGEN (siehe auch [drittes Kapitel](#))

- Der [Roundtable Human Rights in Tourism](#) bringt verschiedene Stakeholder zusammen. Der [Leitfaden „Menschenrechte im Tourismus“](#) und themenspezifische [Handlungsempfehlungen](#) sind auf Deutsch und Englisch erhältlich.
- Das Projekt [Faire Mobilität](#) des DGB stellt [Schulungsmaterial zu Beschäftigung und Rechten von EU-Ausländer*innen](#) in der Hotelbranche bereit.
- Die [Shiva Foundation](#) hat eine ganze Reihe praktischer Tools und Leitfäden zum Thema Menschenhandel und Ausbeutung in und für Hotels entwickelt. Der [Stop Slavery Blueprint](#) und das [begleitende Handbuch für Hotelmanager*innen](#) enthalten praktische Anleitungen.
- Die [Staff Wanted Initiative](#) stellt Leitfäden und Materialien zum Thema verantwortungsvolle Einstellungspraktiken und zur Auswahl verlässlicher Personalvermittler im Hotelgewerbe zur Verfügung.
- Die [International Tourism Partnership](#) hat [freiwillige Richtlinien für den Umgang mit Personalvermittlungsagenturen](#) sowie [Prinzipien zur Bekämpfung von Zwangsarbeit](#) für Hotels entwickelt.
- Das [Stop Slavery Hotel Industry Network](#) sammelt in seinem [Resource Hub](#) hilfreiche Informationen und Tools.



BOX 5

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT MÖGLICHER RISIKOFAKTOREN UND RISIKEN MODERNER SKLAVEREI IN DER LEBENSMITTELBRANCHE

Risikofaktoren		Betrifft in erster Linie...	
		... die eigenen Aktivitäten	... zentrale Lieferketten
Abgeschiedene und/oder schwer zugängliche Arbeitsplätze			
Saisonal oder sonstig fluktuierender Arbeitskräftebedarf			
Niedriges Qualifikations- und Lohnniveau			
Weitverzweigte Lieferketten und Unterauftragsvergabe			
Bekannte Fälle von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei			

Landwirtschaftliche Produktion	Verarbeitung	Einzelhandel
Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • In der Herstellung bestimmter landwirtschaftlicher Erzeugnisse (z. B. Bananen, Kaffee, Kakao, Palmöl, Zuckerrohr, Tomaten, usw.) • In der Fischerei 	Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • Bei der Weiterverarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse (insbes. Fleischverarbeitung, Fischverarbeitung) 	Downstream-Risiken sind vergleichsweise unwahrscheinlich

Angegliederte Dienstleistungen

Risiken moderner Sklaverei können bestehen

- Im Bereich Logistik und Transport sowohl innerhalb der Lieferkette als auch im Einzelhandel
- Im Zusammenhang mit Dienstleistungen wie Gebäudereinigung oder Entsorgung

Die Lebensmittelbranche ist geprägt durch eine hohe Komplexität und Schnelllebigkeit ihrer Lieferketten, wobei z. B. Supermärkte Tausende von Produkten aus allen Teilen der Welt beziehen. Auch Nahrungsmittelhersteller verarbeiten oftmals Produkte von Hunderten Erzeugern in verschiedensten Ländern. Generell tragen verschiedene Faktoren zur Risikobehaftung der Branche bei, die sich jeweils nach Produkt, Fertigungsstufe und Standort unterscheiden. Dazu gehören abgeschiedene

und schwer zugängliche Arbeitsplätze, wie zum Beispiel auf Fischereiflotten oder Plantagen, aber auch die Tatsache, dass nach wie vor ein Großteil der landwirtschaftlichen Arbeit weltweit informeller und damit vergleichsweise ungeschützter Natur ist.

Außerdem sind landwirtschaftliche Wertschöpfungsketten der Lebensmittelbranche in der Regel arbeitsintensiv, bei vergleichsweise niedrigen Lohnniveaus. Global ist die Nutzung informeller Mittler und Netzwerke für die Rekrutierung von Arbeitskräften und ihre Vermittlung oder Ausleihe an Arbeitgeber gerade in der Landwirtschaft besonders verbreitet. Dies ist unter anderem dadurch begründet, dass ein Großteil der Niedriglohnarbeit in der kommerziellen Landwirtschaft saisonaler Natur ist und der punktuell ansteigende Arbeitskräftebedarf die Abhängigkeit von Arbeitsvermittlern verstärkt. Gerade ausländische Arbeiter*innen sind dabei stark von ihrem jeweiligen Vermittler und/oder Arbeitgeber abhängig, was Risiken der Ausbeutung erhöht. Auch prekäre Arbeitsbedingungen und das Zahlen von Stück- anstelle von Stundenlöhnen können ausbeuterische Verhältnisse begünstigen.

VERSTEHEN

- Eine Reportage der ARD deckte schwere arbeitsrechtliche Verstöße in der Herstellung von Carnaubawachs auf, das unter anderem für die Herstellung von Süßwaren, aber auch Motoröl, Schuhputzmittel oder Zahnseide genutzt wird und von einer ausschließlich in einer bestimmten Region Brasiliens wachsenden Palme produziert wird. Arbeiter*innen auf der abgelegenen Plantage erhielten äußerst geringe Löhne, hatten nur eingeschränkten Zugang zu sicherem Trinkwasser und mussten im Freien schlafen.
- Aus Süditalien werden immer wieder Fälle der Ausbeutung von Frauen und Männern aus dem Ausland in der Landwirtschaft bekannt, vor allem in der Tomatenernte. In den vergangenen Jahren zählten auch immer mehr Flüchtlinge aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara zu den Opfern. Arbeitskräfte werden durch Vermittler, sogenannte „Caporali“, als Tagelöhner an Landwirte vermittelt. Die Caporali üben ein hohes Maß an Kontrolle über die Arbeiter*innen aus, ziehen ihnen für Transport und Vermittlung oftmals willkürlich hohe Beträge vom Lohn ab. Was übrig bleibt liegt trotz langer Arbeitszeiten deutlich unterhalb des geltenden Mindestlohns.
- Auch in Spanien gehören saisonale Arbeitskräfte aus dem Ausland zu den besonders verwundbaren Gruppen. Recherchen unter Frauen, die für die Erdbeerernte aus Marokko nach Spanien gekommen sind, ergaben, dass beinahe alle Frauen von ihren Vorgesetzten gedemütigt und eingeschüchtert, in vielen Fällen auch geschlagen wurden. Einige Frauen gaben zudem an, sexuell belästigt oder vergewaltigt worden zu sein. Auch deutsche Supermärkte sollen zu den Abnehmern von Erdbeeren aus der Region gehören.

WEITERLESEN

- Der Commodity Atlas der NGO Verité bietet eine Übersicht von Risiken des Menschenhandels in 43 Rohstofflieferketten, darunter eine Vielzahl landwirtschaftlicher Erzeugnisse.
- Der DGB veranschaulicht in einem Bericht des Projekts Faire Mobilität Risiken der Ausbeutung in der deutschen Fleischindustrie anhand verschiedener Fallbeispiele.
- Eine Oxfam-Studie untersucht die Auswirkungen der Preispolitik von Supermärkten auf die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden in der Landwirtschaft in Südafrika.
- Das Kakao-Barometer des Südwind-Institutes bietet einen Überblick über die derzeitigen Nachhaltigkeitsbestrebungen und -herausforderungen im Kakaosektor.
- Der Know the Chain Benchmark bewertet in einem Ranking die Sorgfaltspflichtenprozesse zum Thema Menschenhandel und Zwangsarbeit großer Unternehmen der Lebensmittelbranche.

LOSLEGEN (siehe auch drittes Kapitel)

- Die Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie stellt Mitgliedern einen neuen Leitfaden zum NAP praktische Handlungs- und Orientierungshilfen zur Verfügung.
- Das Toolkit zum Thema vulnerable Arbeitnehmende in Landwirtschafts- und Lebensmittellieferketten der Ethical Trading Initiative bietet Unternehmen praktische Anleitungen und Instrumente.
- Stronger Together bietet im Bereich „consumer goods“ umfangreiche Tools, Checklisten und Standardformulare für Unternehmen der Lebensmittelbranche zur Ermittlung von und Umgang mit Risiken moderner Sklaverei.
- Zahlreiche Brancheninitiativen und Standards engagieren sich zu Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsthemen in einzelnen Produktbereichen. Dazu gehören z. B. die International Cocoa Initiative, der Roundtable on Sustainable Palmoil, die Juice CSR Platform, die Global Coffee Platform oder das Sustainable Agriculture Network.



BOX 6

SCHEMATISCHE ÜBERSICHT MÖGLICHER RISIKOFAKTOREN UND RISIKEN MODERNER SKLAVEREI IN DER TEXTILINDUSTRIE

Risikofaktoren	Betrifft in erster Linie...	
	... die eigenen Aktivitäten	... zentrale Lieferketten
Abgeschiedene und/oder schwer zugängliche Arbeitsplätze		
Saisonal oder sonstig fluktuierender Arbeitskräftebedarf		
Niedriges Qualifikations- und Lohnniveau		
Weitverzweigte Lieferketten und Unterauftragsvergabe		
Bekannte Fälle von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei		

Rohstoffe	Weiterverarbeitung	Einzelhandel
Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • In der Baumwollproduktion • In der Wollproduktion • In der Lederproduktion (Rinderhaltung) 	Risiken moderner Sklaverei können bestehen <ul style="list-style-type: none"> • In allen nachgelagerten Produktionsstufen (Entkörnen und Spinnen – für Naturfasern; Weben / Stricken; Veredelung; Konfektion; Lederverarbeitung; usw.) 	Downstream-Risiken sind vergleichsweise unwahrscheinlich

Angegliederte Dienstleistungen

Risiken moderner Sklaverei können bestehen

- Im Bereich Logistik und Transport sowohl innerhalb der Lieferkette als auch im Einzelhandel
- Im Zusammenhang mit Dienstleistungen wie Gebäudereinigung

Die Textilbranche ist ein arbeitsintensiver und lukrativer Exportsektor, der vielerorts als wichtiger Entwicklungsmotor fungiert. Gleichzeitig gehört sie weltweit zu den Risikosektoren, was moderne Sklaverei und Arbeitsausbeutung angeht. In verschiedenen Teilen der Liefer- und Wertschöpfungskette lassen sich dabei unterschiedliche Risiken beobachten, deren Ausprägung stark durch den jeweiligen regionalen und Landeskontext beeinflusst wird. Im Baumwollanbau beispielsweise besteht in den Teilen Zentralasiens ein erhöhtes Risiko von Zwangsarbeit

und Kinderzwangsarbeit, in denen der Staat traditionell eine wichtige Rolle in der Baumwollproduktion spielt. Auch in nachgelagerten Produktionsschritten bestehen Risiken moderner Sklaverei, die zum Beispiel in der Bekleidungsindustrie in Süd- und Südostasien sowie im Nahen Osten dokumentiert sind.

Weltweit machen Frauen die große Mehrheit der Belegschaft der Branche aus. Die meisten von ihnen befinden sich in niedrigqualifizierten Positionen, viele haben ihre Heimatregion verlassen, um Anstellung in einer Textil- oder Bekleidungsfabrik zu finden. Dabei werden die Gefahren der Ausbeutung, denen insbesondere Frauen vielerorts aufgrund ihrer gesellschaftlichen Stellung ausgesetzt sind, nicht immer vollständig beleuchtet. Eine von der britischen Regierung in Auftrag gegebene Studie beispielsweise ergab eine große Überschneidung zwischen den Triebfedern moderner Sklaverei und den Hürden für die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen. In vielen Regionen machen Frauen auch deswegen die Mehrheit der niedrigqualifizierten und -bezahlten Textilarbeitskräfte aus, weil ihnen der Zugang zu Bildung und damit zu besseren beruflichen Chancen verwehrt bleibt. Auch Gewalt gegen Frauen trägt gerade in der Textilbranche zu Risiken moderner Sklaverei und Situationen schwerer Ausbeutung bei.

VERSTEHEN

- Interviews des India Committee of the Netherlands mit Angestellten von mehreren Spinnereien im südlichen Indien ergaben, dass Arbeiterinnen teilweise von ihren Arbeitgebern auf dem Fabrikgelände eingesperrt wurden und dieses auch nach Ende ihrer Schicht nicht verlassen durften. Das wöchentliche Arbeitspensum belief sich auf bis zu 60 Stunden, wobei ein bedeutender Teil des Gehalts vom Arbeitgeber bis Vertragsende einbehalten wurde. Auch Drohungen und sexuelle Belästigungen waren den Recherchen zufolge an der Tagesordnung. Das auf diese Weise produzierte Garn ist auch Teil der Lieferkette deutscher Unternehmen.
- Berichte von Arbeitsausbeutung gibt es auch in der europäischen Textilindustrie. In der Ukraine beispielsweise, wo sich infolge von Bürgerkrieg und Inflation die wirtschaftliche Situation erheblich verschlechtert hat, berichtet die Kampagne für Saubere Kleidung von vereinzelten Fällen erzwungener Überstunden, Schikanen und Drohungen gegen Arbeitnehmende in der Bekleidungsindustrie.
- Auf der Liste des US-Arbeitsministeriums der mit Zwangs- oder Kinderarbeit produzierten Produkte wird auch Baumwolle mehrfach genannt. Zwangsarbeit ist dabei vor allem in einigen zentralasiatischen Staaten und insbesondere in Usbekistan ein Problem, wo zur Erntezeit Lehrkräfte, medizinisches Personal und andere Regierungsangestellte zur Arbeit auf den Baumwollfeldern gezwungen werden. Teilweise sind auch Schulkinder betroffen. In den vergangenen Jahren hat sich die Situation verbessert, allerdings hat ein von der ILO durchgeführtes Monitoring auch in der jüngsten Ernte erneut Fälle von unfreiwilliger Arbeit verzeichnet.

WEITERLESEN

- Das Südwind-Institut hat verschiedene Studien zu den Arbeitsbedingungen in der west-indischen Textilindustrie erstellt (u.a. in Entkernungs- und Bekleidungsfabriken).
- Die Kampagne für Saubere Kleidung erörtert in einer Reihe von Länderprofilen die Arbeitsbedingungen in der Textilbranche in verschiedenen europäischen Ländern. Ein ausführlicher Bericht nimmt außerdem die Arbeitsbedingungen in der indischen Textilindustrie unter die Lupe.
- Der Know the Chain Benchmark bewertet in einem Ranking die Sorgfaltspflichtenprozesse zum Thema Menschenhandel und Zwangsarbeit großer Unternehmen der Bekleidungsindustrie.

LOSLEGEN (siehe auch drittes Kapitel)

- Das Bündnis für nachhaltige Textilien setzt sich für die Verbesserung von Sozial- und Umweltstandards in Textillieferketten weltweit ein und bietet teilnehmenden Unternehmen praktische Hilfestellungen und Trainings.
- Die Fair Labour Association und die Fair Wear Foundation sind Zusammenschlüsse von Bekleidungsmarken und -fabriken, die es sich zum Ziel gesetzt haben, durch die Definition und Überprüfung gemeinsamer Standards die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen zu verbessern.
- Die Ethical Trading Initiative hat Arbeitsgruppen u.a. zur Situation syrischer Flüchtlinge in der türkischen Textilindustrie sowie zu den Arbeitsbedingungen von Textilarbeiter*innen in Tamil Nadu.
- Im Rahmen des Better Work Programms fördern die ILO und die International Finance Corporation (IFC) die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Textilfabriken durch regelmäßige Kontrollen und Trainingsprogramme.
- Die Better Cotton Initiative zertifiziert nachhaltig produzierte Baumwolle und ist in verschiedenen baumwollproduzierenden Ländern tätig.

KAPITEL 3

WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN MIT RISIKEN MODERNER SKLAVEREI UMGEHEN?

Die folgenden Abschnitte enthalten praktische Hinweise für Unternehmen zum Umgang mit Risiken moderner Sklaverei. Diese sind gemäß den im NAP formulierten Anforderungen wie folgt gegliedert: **Verantwortung definieren; Risiken ermitteln; Prioritäten setzen und Maßnahmen planen; Zugang zu Abhilfe schaffen; und Bericht erstatten.**

Dabei handelt es sich um eine einführende Darstellung möglicher Handlungsansätze, nicht um eine vollumfängliche Anleitung zur Umsetzung von Sorgfaltsprozessen zu moderner Sklaverei. In jedem Abschnitt wird deswegen auf weiterführende Informationen und Hilfestellungen verwiesen.

VERANTWORTUNG DEFINIEREN

Eine kohärente und robuste Unternehmenspolitik und -strategie zur Bekämpfung moderner Sklaverei ist die Grundlage eines effektiven Risikomanagements. Eine Grundsaterklärung zu moderner Sklaverei bietet die Möglichkeit, Verantwortungsübernahme und Engagement zu demonstrieren. Diese kann in bestehende Unternehmenspolicies, zum Beispiel zum Thema Menschenrechte, integriert werden oder eigenständig entwickelt werden.

Die Checklist in [Anlage 2](#) kann Unternehmen bei der Überprüfung und ggf. Überarbeitung bestehender Rahmenwerke zum Thema moderne Sklaverei unterstützen. Sie berücksichtigt u.a. die im NAP formulierten Anforderungen an unternehmerische Grundsaterklärungen.

VERSTEHEN

- Der Verhaltenskodex der Outdoor-Bekleidungsmarke Patagonia präzisiert sowohl die Geschäftsbeziehungen (z. B. Zulieferer und deren Subunternehmer) als auch die Arten von Arbeitnehmenden (z. B. Angestellte von Zuliefererbetrieben, Leiharbeitende, Arbeitskräfte aus dem Ausland, usw.) auf die sich seine Bestimmungen beziehen. Die allgemeinen Angaben zu Zwangsarbeit werden durch spezifische Standards ergänzt. Dazu zählen z. B. die Migrant Workers Employment Standards and Implementation Guidelines, die detailliertere Anforderungen an Lieferanten definieren und Patagonias Verständnis der besonderen Risiken der Ausbeutung (einschl. moderner Sklaverei), denen Arbeitsmigrant*innen ausgesetzt sein können, näher beschreiben.

LOSLEGEN

- Der Leitfaden „Menschenrechtsstrategien entwickeln“ des UN Global Compact enthält praktische Hinweise und Anleitungen, um Unternehmen bei der Erarbeitung von Grundsatzserklärungen zum Thema Menschenrechte zu unterstützen, die auch mit Blick auf moderne Sklaverei relevant sind.

RISIKEN ERMITTELN

Die Ermittlung von Risiken moderner Sklaverei ist für Unternehmen jeder Branche und Größe eine herausfordernde Aufgabe. Die Übergänge zwischen Situationen der Ausbeutung und Situationen des Zwangs sind nicht immer trennscharf, zudem nicht statisch, sondern fließend. Ein hilfreicher erster Schritt für Unternehmen ist deswegen die Betrachtung verschiedener kontextueller Risikofaktoren mit Blick auf ausgesuchte Lieferketten (Produkte und Dienstleistungen) oder Beschaffungsmärkte. Dies gibt Hinweise darauf, wo mit Risiken moderner Sklaverei gerechnet werden kann, und warum. Auf diese Weise können sich auch kleinere Unternehmen auf vergleichsweise einfache Art und Weise einen ersten Überblick möglicher Risiken verschaffen.

Tabelle 4 enthält eine Übersicht von Fragen und Informationsquellen, anhand derer die im zweiten Kapitel beschriebenen Risikofaktoren mit Blick auf das eigene Unternehmen bzw. die eigenen Lieferketten überprüft werden können. Für alle in der Tabelle genannten Faktoren stellen außerdem im Betrieb selbst vorhandene Informationen und Kenntnisse sowie der Dialog mit relevanten Stakeholdern (z. B. lokalen NGOs und Gewerkschaften) wichtige Informationsquellen dar.

TABELLE 4

HILFESTELLUNGEN ZUR ANALYSE VON RISIKOFAKTOREN MODERNER SKLAVEREI

Risikofaktor	Was Sie fragen sollten	Wo Sie Informationen finden können
KONTEXTBEZOGENE RISIKOFAKTOREN		
Präsenz vulnerabler Gruppen	Gibt es gesellschaftlich stark marginalisierte und diskriminierte Gruppen (z. B. ethnische oder religiöse Minderheiten)? Gibt es einen hohen Anteil von Migrant*innen, Flüchtlingen oder Binnenvertriebenen in der Bevölkerung?	<ul style="list-style-type: none"> • Länderberichte von Human Rights Watch und Amnesty International • Länderberichte zur Menschenrechtspraxis des US Außenministeriums • Länderprofile des Responsible Sourcing Tools (durch Klicken auf Karte) • Berichte für ausgewählte Länder des Vereins Humanrights.ch
Armut und regionale Ungleichheit	Ist Armut verbreitet? Gibt es stark ausgeprägte regionale Unterschiede?	<ul style="list-style-type: none"> • Länderprofile des UN-Entwicklungsprogramms • Länderprofile des Responsible Sourcing Tools (durch Klicken auf Karte)
Krisen und Konflikte	Gibt es in dem Land und/oder in Nachbarländern bewaffnete Konflikte oder schwere wirtschaftliche Krisen?	<ul style="list-style-type: none"> • Länderinformationen des Auswärtigen Amtes • Konfliktbarometer des Heidelberger Instituts für Internationale Konfliktforschung
Unzureichender arbeitsrechtlicher Rahmen und Schutz	Sind Zwangsarbeit und Menschenhandel verboten? Bestehen effektive Systeme zur Strafverfolgung? Garantiert das Gesetz arbeitsrechtliche (Mindest-) Standards?	<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Bericht des US-Arbeitsministeriums zum Menschenhandel (insbes. „Protection“) • Länderprofile der ILO zur Ratifizierung und Umsetzung internationaler Arbeitsstandards • Global Rights Index des Internationalen Gewerkschaftsbundes (zu Vereinigungsfreiheit und Gewerkschaftsrechten)
Korruption	Ist Korruption weit verbreitet?	<ul style="list-style-type: none"> • Länderinformationen und Corruption Perception Index von Transparency International • Worldwide Governance Indicators der Weltbank

Risikofaktor	Was Sie fragen sollten	Wo Sie Informationen finden können
--------------	------------------------	------------------------------------

BRANCHENBEZOGENE RISIKOFAKTOREN

Abgeschiedene und/oder schwer zugängliche Arbeitsplätze	Sind Arbeitsplätze isoliert oder weit abgelegen?	<ul style="list-style-type: none"> • Commodity Atlas von Verité (für 43 verschiedene Produkte) • Branchenprofile des Responsible Sourcing Tools (durch Auswahl des Produkts / der Branche) • CSR Risiko-Check von MVO und AWE • Branchenbezogene Suche auf der Homepage des Business and Human Rights Resource Centre • Informationen von Brancheninitiativen (s. Anlage 3) • Eigene Informationen und Erkenntnisse
Saisonal oder sonstig fluktuierender Arbeitskräftebedarf	Sind Saison- und Zeitarbeit weit verbreitet?	
Niedriges Qualifikations- und Lohnniveau	Bedarf es technischer Qualifikationen für die Arbeit in diesem Bereich? Ist die Bezahlung vergleichsweise hoch oder niedrig?	
Weitverzweigte Lieferketten und Unterauftragsvergabe	Ist die Vergabe von Unteraufträgen gängig? Werden Arbeitnehmende üblicherweise über Vermittler rekrutiert?	
Bekannte Fälle von moderner Sklaverei und Zwangsarbeit	Gibt es glaubhafte und/oder weitverbreitete Berichte von Zwangsarbeit in der Branche?	

Risikofaktor	Was Sie fragen sollten	Wo Sie Informationen finden können
--------------	------------------------	------------------------------------

GESCHÄFTSPARTNERBEZOGENE RISIKOFAKTOREN

(bei Betrachtung einzelner Zulieferer / Dienstleister)

Bekannte Vorwürfe gegen ein Unternehmen	Gab es in der Vergangenheit bereits Vorwürfe der Ausbeutung gegen diesen Geschäftspartner?	<ul style="list-style-type: none"> Unternehmensbezogene Suche auf der Homepage des Business and Human Rights Resource Centre
Kein plausibler Ansatz zum Umgang mit Risiken	Hat der Geschäftspartner angemessene Managementsysteme zum Umgang mit Risiken moderner Sklaverei?	<ul style="list-style-type: none"> Selbstauskunftsbögen Unter dem Modern Slavery Act gemachte Erklärung (sofern vorhanden – siehe Modern Slavery Registry)
Ungewöhnlich niedrige Angebotspreise	Erscheint das Angebot unnatürlich niedrig?	<ul style="list-style-type: none"> Angebot und Vergleichsangebote

VERSTEHEN

- Marshalls Methode zur Risikoermittlung wurde inhouse entwickelt und nutzt eine große Bandbreite an Informationen zu verschiedenen Risikofaktoren. Dazu gehören z. B. Rechtsstaatlichkeit, Korruption, Diskriminierung und soziale Ungleichheit. In einem ersten Schritt analysiert Marshalls diese Aspekte mit Blick auf verschiedene Beschaffungsmärkte. In einem zweiten Schritt werden Faktoren wie Einkaufsvolumen und -wert miteinbezogen, um die Lieferketten mit dem größten Handlungsbedarf zu identifizieren (siehe Fallstudie im [nächsten Abschnitt](#)).

WEITERLESEN

- Der Bericht „[Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln](#)“ von DGCN, DIMR und [twentyfifty](#) bietet Einblick in die Ansätze zur Risikoermittlung ausgewählter Unternehmen.

Das Vorhandensein eines oder mehrerer dieser Faktoren bedeutet dabei nicht automatisch auch das Vorhandensein eines Risikos moderner Sklaverei. Bei der Analyse der gewonnenen Erkenntnisse sollten Unternehmen deswegen darauf achten, ob einzelne Aspekte in Kombination ein Auftreten moderner Sklaverei wahrscheinlicher machen, und wie genau sich dies auf ihre Lieferketten beziehungsweise Aktivitäten bezieht. In der Folge sollte eine eingehendere Prüfung dort anschließen, wo besonders schwerwiegende Missstände zu erwarten sind, Risiken moderner Sklaverei besonders wichtige Lieferketten oder Geschäftsbereiche betreffen und/oder besonders große Informationslücken bestehen. Mögliche (kombinierbare) Ansätze werden in Box 7 vorgestellt.

BOX 7

HINWEISE UND ANSÄTZE FÜR TIEFERGEHENDE SORGFALTSPRÜFUNGEN ZU MODERNER SKLAVEREI

Eine eingehendere Untersuchung von Risiken kann zum Beispiel erfolgen durch:

- **Assessment vor Ort:** Im Rahmen von Besuchen bei Lieferanten oder Dienstleistern kann überprüft werden, inwieweit Risiken moderner Sklaverei die eigene Lieferkette betreffen. Dabei geht es nicht in erster Linie darum, Opfer von Ausbeutung zu identifizieren, sondern die Kapazitäten des Geschäftspartners zur Einhaltung der vereinbarten Standards zu überprüfen. Risikobasierte Assessments können ad hoc stattfinden, Fragen zu Risikofaktoren und Indikatoren moderner Sklaverei können aber auch in bestehende Auditprogramme integriert werden und somit zum effektiven Monitoring beitragen. Es ist empfehlenswert, hierbei (und insbesondere für die Befragung von Arbeiter*innen) auf lokale Expertise zurückzugreifen.
- **Konsultierung von Stakeholdern:** Ein strukturierter Prozess der Stakeholderkonsultation ist vor allem dann hilfreich, wenn ein Unternehmen den jeweiligen gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Kontext besser verstehen möchte, in dem es zu Risiken moderner Sklaverei kommt bzw. der zu diesen beiträgt. Relevante Stakeholder sollten situationsbezogen identifiziert werden und betroffene Gruppen bzw. deren Vertreter aktiv miteinbeziehen. Beispiele sind lokale NGOs, die sich für den Schutz besonders betroffener Gruppen einsetzen, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretende, staatliche Stellen wie das Arbeitsministerium oder die Arbeitsinspektion, internationale Organisationen wie die ILO oder die IOM, Brancheninitiativen, die zum Thema arbeiten, usw.

VERSTEHEN

- Der Lebensmittelhersteller Princes erfuhr durch einen Audit von hohen Anwerbegebühren, die von bangladeschischen Arbeiter*innen für die Anstellung in Princes Thunfischfabrik in Mauritius bezahlt wurden. Um den damit zusammenhängenden Risiken der Verschuldung gegenüber und Abhängigkeit von Vermittlern auf den Grund zu gehen, unternahm Princes mehrere Reisen nach Bangladesch, in deren Rahmen im Gespräch mit lokalen Akteuren herausgearbeitet wurde, wie der Rekrutierungsprozess typischerweise abläuft und was die Firma tun kann, um Risiken der Ausbeutung effektiv vorzubeugen (mehr Infos im nächsten Abschnitt).
- PUMAs Risikoanalyse ergab, dass gerade mit Blick auf Risiken moderner Sklaverei wichtige „Blind Spots“ in Bereichen wie Logistik und Transport sowie in weit vorgelagerten Stufen der Lieferkette, wie Baumwollanbau und Rinderhaltung, bestehen. Die Herstellung besserer Sichtbarkeit in diesen Bereichen ist ein wichtiger Fokus für die kommenden Jahre (siehe Fallstudie im nächsten Abschnitt).

WEITERLESEN

- Der Leitfaden von SEDEX enthält praktische Anleitungen und Fragen für die Abdeckung der elf ILO-Indikatoren der Zwangsarbeit im Rahmen von Audits.
- Die Walk Free Foundation stellt Unternehmen eine Reihe von Instrumenten zur Umsetzung von Sorgfaltspflichtprozessen zu moderner Sklaverei zur Verfügung. Tool 8 enthält eine Reihe von Fragen, die Arbeiter*innen im Rahmen von Audits gestellt werden können, um Zeichen von Ausbeutung aufzudecken. Einen ähnlichen Fragebogen stellt auch Stronger Together in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Der Leitfaden „Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht“ von DGCN und twentyfifty gibt praktische Anleitungen zur Konzipierung und Umsetzung eines Stakeholderdialogs.

PRIORITÄTEN SETZEN UND MASSNAHMEN PLANEN

Die Möglichkeiten, die einem Unternehmen für die Abmilderung identifizierter Risiken zur Verfügung stehen, unterscheiden sich von Situation zu Situation. Angesichts komplexer, globaler Lieferketten und Aktivitäten sowie der Vielzahl möglicher Risiken stellt sich die Frage, wo Strategien zur Risikominderung ansetzen sollten, um die größtmögliche Wirkung zu entfalten. Bei der Planung von Maßnahmen kann es deshalb hilfreich sein, neben der Schwere identifizierter Risiken auch weitere Kriterien und Potenziale für Hebelwirkungen zu berücksichtigen. Diese umfassen:

- **Bedeutung einzelner Lieferketten:** Ein besonders hohes Einkaufsvolumen und/oder Vertragswert mit einzelnen Zulieferern und Dienstleistern kann Möglichkeiten der Einflussnahme erhöhen. Gleichzeitig kann es im Zusammenhang mit Rohstoffen oder Lieferketten, die für die Prozesse eines Unternehmens von kritischer Bedeutung sind, einfacher sein, intern Ressourcen für den Umgang mit Risiken zu mobilisieren.
- **Nähe zum Unternehmen:** Gerade kleinere Unternehmen, oder Unternehmen, die an der Spitze langer und komplexer Lieferketten stehen, verfügen oftmals über ein geringes Maß an Kontrolle und Einfluss über mögliche Missstände. Hier kann es sinnvoll sein, zunächst oder zusätzlich Bereiche zu priorisieren, die sich vergleichsweise näher am Unternehmen befinden, z. B. Zulieferer und Dienstleister, mit denen das Unternehmen ein direktes Vertragsverhältnis unterhält.

VERSTEHEN

- Der britische Einzelhändler Marks & Spencer hat eine gezielte Analyse von Risiken moderner Sklaverei im Zusammenhang mit dem Management und Betrieb seines Immobilienbestands durchgeführt. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen einer Informationsabfrage an Zulieferer und Dienstleister unter anderem untersucht, wo die in Marks & Spencer-Supermärkten verbaute Einrichtung produziert wird, aber auch welche Risiken im Zusammenhang mit Dienstleistungen wie Gebäudereinigung oder Instandhaltung bestehen.

- **Möglichkeiten der Kooperation:** Durch die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Stakeholdern, zum Beispiel im Rahmen von Brancheninitiativen, können wichtige Hebelwirkungen erzielt werden. [Anlage 3](#) enthält nähere Informationen zu Brancheninitiativen, die sich in den in dieser Studie vordergründig behandelten Wirtschaftszweigen für die Bekämpfung moderner Sklaverei engagieren.
- **Großes öffentliches Interesse:** Ein hohes Maß an öffentlichem Interesse kann helfen, die Bedeutung eines effektiven Risikomanagements intern zu unterstreichen. Auch können sich infolge erhöhter gesellschaftlicher, politischer und medialer Aufmerksamkeit neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Stakeholdern ergeben.

Was für Schritte ein Unternehmen letztlich einleitet, um Risiken von Ausbeutung und moderner Sklaverei vorzubeugen, hängt stark vom jeweiligen Kontext ab; ein allgemeingültiger Ansatz existiert nicht. Tabelle 5 enthält eine Auswahl nützlicher Hinweise und Ansätze. Grundsätzlich sollten Unternehmen bei der Formulierung und Umsetzung von Maßnahmen darauf achten, dass diese in bestehende Prozesse eingebettet werden und dass ihre Wirksamkeit regelmäßig überprüft wird.

TABELLE 5

HINWEISE ZUM UMGANG MIT RISIKEN MODERNER SKLAVEREI (Auswahl)

Einkaufspraktiken stärken

Nehmen Sie Fragen zu arbeitsrechtlicher Compliance und relevanten Managementsystemen in Selbstauskunftsbögen für potenzielle Lieferanten und Dienstleister auf, um eine frühzeitige Einschätzung der Kapazitäten zur Einhaltung von Arbeitsstandards, ebenso wie potenzieller Risiken, zu ermöglichen. Berücksichtigen Sie diese Aspekte bei der Lieferantenbewertung.

Schulen Sie Ihr Einkaufspersonal in diesen Belangen (s.u.) und räumen Sie dem Thema moderne Sklaverei angemessene Bedeutung ein, z. B. indem Sie menschenrechtliche und Nachhaltigkeitsaspekte in Zielvereinbarungen von Verantwortlichen für den Einkauf sowie in Einkaufskennzahlen abbilden.

Definieren Sie klare, verbindliche Standards für Lieferanten und Dienstleister zum Thema moderne Sklaverei. Wo besonders schwerwiegende und/oder relevante Risiken identifiziert wurden, sollten diese gesondert abgebildet werden (z. B. durch klare Standards hinsichtlich der Übernahme von Anwerbegebühren durch den Arbeitgeber).

Nutzen Sie Verträge, um sich das Recht der (unangekündigten) Auditierung vorzubehalten, Ihre Geschäftspartner dazu zu verpflichten, die Erwartungen Ihres Unternehmens an ihre Dienstleister und Zulieferer weiterzugeben und Ihre Sichtbarkeit der Lieferkette zu erhöhen, indem Sie nach (teilweiser) Offenlegung der Lieferkette fragen.

Stellen Sie sicher, dass Ihre Einkaufspraktiken nicht selbst zu Risiken beitragen, z. B. durch unrealistische Lieferzeiten, starken Preisdruck oder unpünktliche Zahlungen. Auch die Verkürzung der Lieferkette (z. B. durch vertikale Integration) kann Ihnen dabei helfen, Risiken moderner Sklaverei besser zu managen.

Intern sensibilisieren

Schulen Sie Ihr Personal. Erklären Sie, was moderne Sklaverei ist, welche Risiken für Ihr Unternehmen bestehen, wie Ihr Unternehmen mit diesen umgeht und was dies für den Arbeitsalltag der jeweiligen Mitarbeiter*innen bedeutet bzw. was ihre Rolle in der Umsetzung von Sorgfaltspflichtenprozessen ist.

Beschränken Sie sich dabei nicht auf Personal der Nachhaltigkeitsabteilung, sondern tragen Sie das Thema in die Breite. Besonders wichtige Funktionen sind z. B. Einkauf, Compliance, Qualitäts- oder Risikomanagement.

Zudem können spezifische Schulungen für Mitarbeiter*innen in einzelnen Regionen bzw. Niederlassungen oder in kundenorientierten Funktionen erforderlich sein. Das ist z. B. dann der Fall, wenn an einem Ihrer Standorte ein besonders hohes Risiko moderner Sklaverei besteht oder wenn Risiken mit der Nutzung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen zusammenhängen, wie beispielsweise in Hotels.

Gemeinsam an Lösungen arbeiten

Fördern Sie einen konstruktiven Dialog mit Ihren Zulieferern und Dienstleistern, in dem auch Herausforderungen ehrlich zur Sprache gebracht werden können. Sollte es bei einem Ihrer Geschäftspartner oder in deren Lieferkette zu Risiken oder Fällen moderner Sklaverei kommen, ist es im Interesse Ihres Unternehmens, frühzeitig davon zu erfahren.

Arbeiten Sie gemeinsam mit Ihren Geschäftspartnern an Lösungen. Wenn Sie z. B. im Rahmen eines Audits Fälle von oder Anzeichen für moderne Sklaverei finden, sollten Sie gemeinsam einen zeitlich abgestuften Maßnahmenplan entwickeln, der klare Angaben zu Verantwortlichkeiten enthält. Die Beendigung des Geschäftsverhältnisses sollten Sie bei wiederholten Verstößen und/oder nachweislichem Mangel an Bereitschaft Ihres Geschäftspartners zur Verbesserung der Situation in Betracht ziehen.

Erläutern Sie Ihren Geschäftspartnern Ihre Anforderungen. Stellen Sie Zulieferern und Dienstleistern Schulungsmaterial zum Thema moderne Sklaverei zur Verfügung oder bieten Sie selbst Schulungen an. Dies kann z. B. im Rahmen von vor-Ort-Besuchen geschehen. Auch Formate wie regelmäßig organisierte Lieferantenkonferenzen o.Ä. bieten einen Rahmen, den Sie hierfür nutzen können.

Suchen Sie den Dialog mit relevanten Stakeholdern und Brancheninitiativen, um gemeinsam an wirksamen Lösungen zu arbeiten, Erfahrungen auszutauschen und nachhaltig Verbesserungen anzuregen.

VERSTEHEN

- Die Hotelgruppe MEININGER hat nach einer ersten Betrachtung der Risiken moderner Sklaverei ihre Einkaufsrichtlinien dahingehend überarbeitet, dass moderne Sklaverei bei der Auswahl von Dienstleistern mit beachtet wird. Der General Counsel des Unternehmens hat im Rahmen einer Road Show einzelne Hotels besucht und Mitarbeiter*innen für moderne Sklaverei sensibilisiert. Mehr dazu im nächsten Abschnitt.
- Die Volkswagen AG unterstreicht die Bedeutung des Einkaufs für das effektive Management von Risiken moderner Sklaverei. So werden alle neuen Einkäufer*innen zu Nachhaltigkeitsthemen (einschließlich moderner Sklaverei und Ausbeutung) und möglichen Risiken informiert und geschult. Dazu gehört auch, sicherzustellen, dass Verantwortliche mit Volkswagens Systemen, Prozessen und Anforderungen vertraut und in der Lage sind, Verstöße an die zuständige Stelle zu melden. Zusätzlich bietet der Konzern seinem Einkaufspersonal separate Trainingsformate zu einzelnen Themen, wie zum Beispiel Risiken im Zusammenhang mit der Beschaffung von Rohstoffen für die Elektromobilität.
- In seinem Fortschrittsbericht an das Textilbündnis weist Tchibo darauf hin, an der Umsetzung eines neuen Monitoringtools zu arbeiten, welches die wirksamen Aspekte einer Auditierung mit einer ersten Beratungsleistung für Verbesserungen in den Fabriken verknüpft. Das bedeutet, dass im Rahmen von Tchibos bestehenden Audit- und Dialogprogrammen durch die Auditor*innen bzw. zusätzliche Expert*innen auch Schulungen zu einzelnen arbeitsrechtlichen Themen angeboten werden.

LOSLEGEN

- Die [Modern Slavery Map](#), zu deren Trägern auch der UN Global Compact gehört, ist ein hilfreiches Tool für Unternehmen, die sich eine Übersicht über Initiativen verschaffen möchten, die in verschiedenen Branchen und Ländern zum Thema moderne Sklaverei arbeiten.
- Die Plattform [Well Made](#) bietet Leitfäden und praktische Hinweise zur Verbesserung von Arbeitsstandards in Textil- und Bekleidungsfabriken für Verantwortliche verschiedener Abteilungen.
- Toolkits zur Bekämpfung moderner Sklaverei in globalen Lieferketten von [Stronger Together](#) und der [Walk Free Foundation](#) enthalten eine Reihe praktischer Hilfestellungen. Stronger Together hat außerdem einen praktischen Leitfaden spezifisch zum [Umgang mit Risiken im Zusammenhang mit Personalvermittlung](#) erstellt.

ZUGANG ZU ABHILFE SCHAFFEN

Moderne Sklaverei stellt einen massiven Eingriff in die Rechte und die Privatsphäre der betroffenen Personen dar. Dem Schutz der Opfer kommt deswegen eine besonders wichtige Rolle zu. Sollten Unternehmen Opfer moderner Sklaverei identifizieren, sei es durch Beschwerdeverfahren oder z. B. im Rahmen von vor-Ort-Besuchen, sollten sie dies umgehend an die staatlichen Stellen kommunizieren, die für die Befreiung der Opfer und die Strafverfolgung der Täter zuständig sind. In Kontexten, in denen Risiken der Zwangsarbeit vom Staat selbst ausgehen, sollte mit Hilfs- und Opferschutzorganisationen zusammengearbeitet werden.

Noch stärker als für andere menschenrechtliche Belange stehen Beschwerde-mechanismen im Zusammenhang mit moderner Sklaverei vor der Herausforderung, dass Opfer oftmals von der Außenwelt abgeschnitten sind und sich aus Angst vor ihrem Arbeitgeber oder anderen Gründen keine Hilfe suchen. Die Rolle unternehmerischer Beschwerdemechanismen besteht deswegen insbesondere darin, Missstände frühzeitig zu erkennen und zu beheben, bevor sie in schwerwiegendere Verstöße und Situationen der Ausbeutung umschlagen. Meistens betreffen solche Situationen nicht (in erster Linie) die eigenen Aktivitäten, sondern Liefer- und Dienstleistungsketten. Vereinzelt haben Unternehmen deshalb den Geltungsbereich ihrer Beschwerdeverfahren deswegen auf ihre Lieferkette ausgeweitet. Dazu gehören [Adidas](#), der Agrarkonzern [Wilmar International](#) und die britische

Einzelhandelskette Marks & Spencer. Auch Brancheninitiativen wie die Fair Labour Association, die Fair Wear Foundation oder der Roundtable on Sustainable Palm Oil bieten Beschwerdemechanismen, die Arbeitnehmenden in der Lieferkette teilnehmender Unternehmen offenstehen. Allerdings ist zu beachten, dass gerade für Betroffene lokale Verfahren oftmals die wirksamste und am einfachsten zugängliche Option darstellen. Ein wichtiger Beitrag, den Unternehmen zur Schaffung effektiver Beschwerdemechanismen leisten können, liegt daher auch in der Formulierung entsprechender Anforderungen an ihre Zulieferer und Dienstleister.

VERSTEHEN

- Apple verbietet seinen Zulieferern seit 2015 das Erheben jeglicher, von Arbeitnehmenden zu entrichtender Einstellungsgebühren. Zuvor waren Zulieferer verpflichtet, all jene Gebühren zurückzuzahlen, die ein Monatsgehalt überschritten. Seit 2008 wurden Rückzahlungen in mehr als 35.000 Fällen getätigt, die sich auf insgesamt mehr als 30 Millionen US Dollar belaufen.
- Gemeinsam mit der NGO City Hearts hat die britische Supermarktkette Co-op ein Programm zur Wiedereingliederung und Unterstützung von Opfern moderner Sklaverei in Großbritannien gegründet. Als Teil von „Bright Future“ bietet Co-op den Opfern im Rahmen vierwöchiger Praktika die Möglichkeit, Einblicke in verschiedene Abteilungen des Unternehmens zu erlangen. Am Ende des Praktikums besteht die Möglichkeit einer Weiteranstellung. Während des gesamten Prozesses arbeitet Co-op eng mit Opferschutz- und Unterstützungsorganisationen zusammen.

WEITERLESEN

- Ein Issues Paper der Ethical Trading Initiative diskutiert verschiedene Optionen zur Bereitstellung von Beschwerdemechanismen in der Lieferkette.

LOSLEGEN

- Der Leitfaden zum Beschwerdemanagement des DGCN enthält praktische Anleitungen für Unternehmen, die Verfahren zum Umgang mit menschenrechtsbezogenen Beschwerden entwickeln möchten.
- Das Kapitel zu Beschwerdemechanismen des Fair Hiring Toolkit von Verité bietet Handlungsempfehlungen und Tools für Zulieferer.
- Das MOC-A Tool von CSR Europe enthält Kriterien zur Bewertung der Effektivität von Beschwerdemechanismen.

BERICHT ERSTATTEN

Die Berichterstattung gegenüber Öffentlichkeit und Stakeholdern ist ein wesentlicher Bestandteil der Mitgliedschaft im UN Global Compact und auch eine der zentralen Anforderungen des NAP an Unternehmen. Dabei erwarten weder Zivilgesellschaft, noch Politik, Investoren oder Anleger*innen, dass Unternehmen Probleme moderner Sklaverei im Alleingang „lösen“. Vielmehr sollte unternehmerische Berichterstattung zu moderner Sklaverei Sorgfaltspflichtenprozesse beschreiben und dabei auch Herausforderungen transparent machen.

Die Checkliste in [Anlage 4](#) gibt eine Übersicht hinsichtlich möglicher Berichtsinhalte in Anlehnung an die Empfehlungen der britischen Regierung für unter dem Modern Slavery Act abgegebene Unternehmenserklärungen. Dabei können Unternehmen eigenständig zum Umgang mit Risiken moderner Sklaverei berichten oder die Berichterstattung in andere Formate, wie Nachhaltigkeits- oder Menschenrechtsberichte, integrieren.

WEITERLESEN

- Das [Modern Slavery Registry](#) des Business and Human Rights Resource Centre ist eine filterbare Datenbank der unter dem UK Modern Slavery Act abgegebenen Erklärungen.
- Das [Business and Human Rights Resource Centre](#) hat eine Sammlung von Good Practice Beispielen der Berichterstattung zusammengestellt.
- Ein [Bericht von Ergon Associates](#) analysiert Fortschritte und Herausforderungen der Berichterstattung zu moderner Sklaverei und enthält eine Reihe von Good Practice Beispielen.

LOSLEGEN

- Die britische Regierung hat eine [Interpretationshilfe zu den Anforderungen des Modern Slavery Acts](#) veröffentlicht, die ebenfalls auf weiterführende Ressourcen verweist.
- Die [Core Coalition](#) gibt in ihrem Leitfaden praktische Hinweise zur Berichterstattung zum Thema moderne Sklaverei.
- Das [Slavery and Trafficking Risk Template](#) der Social Responsibility Alliance ist ein Excel-Tool, das Unternehmen dabei hilft, für die Berichterstattung relevante Informationen zu sammeln und zu organisieren.

KAPITEL 4

FALLSTUDIEN

MARSHALLS

Name

Elland, Großbritannien

Hauptsitz

Mehr als 2.500

Mitarbeiter*innen

Baumaterial

Branche

Wichtigste Risiken:

- Ausbeutung von Arbeiter*innen bei der Herstellung von Naturstein
- Zwangsarbeit von Gefängnisinsassen
- Risiken schlechter Arbeitsbedingungen im Bausektor in Großbritannien

Zentrale Maßnahmen

- Etablieren langfristiger Beziehungen mit ausgewählten Zuliefererbetrieben
- Aufbau von Kapazitäten gemeinsam mit Zulieferern
- Durchführen regelmäßiger Kontrollen und Besuche bei Lieferanten in Hochrisikogebieten
- Zusammenarbeit mit lokalen NGOs
- Schulung von Personal in der Erkennung von Anzeichen moderner Sklaverei

Hintergrund und Kontext

Marshalls ist der führende Hersteller von Landschaftsbaumaterial in Großbritannien, der den Bausektor, öffentliche Auftraggeber ebenso wie Privathaushalte und den Einzelhandel mit Naturstein- und Betonprodukten versorgt. Das Unternehmen betreibt mehrere Werke, Steinbrüche und Vertriebszentren in Großbritannien, zudem verfügt Marshalls über eine Niederlassung in Belgien. Marshalls umfassende Lieferkette gliedert sich in Zulieferer von Rohstoffen (wie Naturstein) und einzelner Komponenten (wie beispielsweise Zement, Aggregate oder Sand), sowie Dienstleister (wie Reinigungsfirmen), Versorgungsbetriebe und Hersteller von Produkten für den Eigenverbrauch. Die wichtigsten Beschaffungsmärkte für Naturstein und weitere Rohstoffe umfassen Indien, China und Vietnam, sowie, in geringerem Maße, Brasilien und die Türkei.

Als Unterzeichner des UN Global Compact nehmen unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit für Marshalls einen hohen Stellenwert ein. Dazu zählt auch das Bekenntnis zur Achtung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, welches in Marshalls Menschenrechts-Policy und dem dazugehörigen Leitfaden festgeschrieben ist.

Risiken ermitteln und bewerten

Marshalls führt bereits seit 2005 regelmäßig eine Bewertung ethischer und sozialer Risiken durch, die im Zusammenhang mit seinen wichtigsten Lieferketten bestehen. In den vergangenen Jahren wurde sich besonders darauf konzentriert, Risiken moderner Sklaverei in einigen von Marshalls wichtigsten Beschaffungsmärkten besser zu verstehen. „Grundsätzlich bestehen Risiken moderner Sklaverei in allen Lieferketten“, erklärt Chris Harrop, Group Marketing and Sustainability Director. „Die Herausforderung besteht darin, zu entscheiden, auf welche Bereiche man sich in der Bearbeitung dieser Risiken konzentriert.“ Um die wichtigsten Risiken zu ermitteln, nutzt das Unternehmen eine große Bandbreite an öffentlich verfügbaren Informationen – wie zum Beispiel Indikatoren zu Rechtsstaatlichkeit und Governance, Schätzungen zur Verbreitung von Korruption, Informationen zu sozialen Ungleichheiten und Diskriminierung oder auch zu staatlichen Anstrengungen im Kampf gegen Menschenhandel. Denn: All diese Faktoren können Risiken moderner Sklaverei in einem bestimmten Beschaffungsmarkt begünstigen. Unter Berücksichtigung von Einkaufsvolumen und -wert stellten sich besonders Lieferketten in Indien, China und Vietnam als Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf heraus.

Marshalls Methodik zur Risikoermittlung wurde inhouse entwickelt. Für Chris Harrop besteht einer der wesentlichen Vorteile im damit einhergehenden Gefühl von Ownership: „Die Tatsache, dass sich dieses Verfahren wie unser eigenes Produkt anfühlt, und nicht wie etwas, dass uns sozusagen aufgezwungen wird, fördert die Akzeptanz in den verschiedenen Abteilungen. Und außerdem war das Feld der menschenrechtlichen Risikoanalyse einfach noch nicht so weit entwickelt, als wir damit begonnen haben, uns mit solchen Fragen zu befassen.“

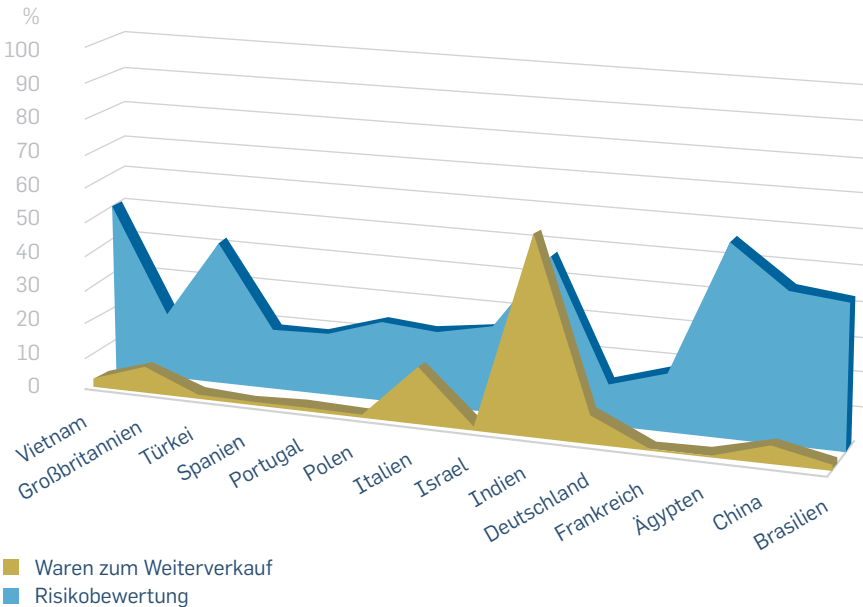
Maßnahmen planen und umsetzen

Transparenz in der Lieferkette und die Entwicklung enger und langfristiger Lieferantenbeziehungen sind wichtige Pfeiler von Marshalls Ansatz zum Umgang mit Risiken im Bereich moderne Sklaverei und Ausbeutung. Tatsächlich war es der Besuch einiger Sandsteinbrüche im indischen Rajasthan, bei dem Chris Harrop selbst Zeuge von Kinderarbeit und miserablen Arbeitsbedingungen wurde. Das war 2005.

ABBILDUNG 6

RISIKEN MODERNER SKLAVEREI UND BESCHAFFUNGSVOLUMEN NACH LAND

(aus Marshalls Bericht zu moderner Sklaverei)



Seitdem hat Marshalls sich eingehend mit der Thematik befasst, Stakeholder konsultiert, Erfahrungen anderer Branchen studiert, die eigene Lieferkette neu organisiert und vereinfacht. Vor allem aber hat das Unternehmen die Kapazitäten seiner indischen Sandsteinlieferanten gestärkt, um auf diese Weise die Ursachen der vorgefundenen Missstände zu beseitigen. 2009 brachte Marshalls mit „Fairstone India“ das erste verantwortungsvoll produzierte Sandsteinsortiment auf den Markt. Mittlerweile wurde das Programm auf Sandsteinlieferketten in China und Vietnam ausgeweitet. In Vietnam setzt Marshalls auf eine enge Zusammenarbeit mit einer stark begrenzten Anzahl an Partnern, um sicherzustellen, dass keine Zwangsarbeit von Sträflingen für die Herstellung von Marshalls Produkten zum Einsatz kommt.

In Hochrisikoländern beschäftigt Marshalls heute Auditor*innen in Vollzeit, die Lieferanten anhand der zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie des Base Code der britischen Ethical Trading Initiative bewerten. Auch regelmäßige,

unangekündigte Besuche vor Ort gehören zu ihren Aufgaben. „Nicht jeder dieser Besuche entspricht immer auch einem vollständigen Audit“, erläutert Chris Harrop. Doch helfen die mehrmals jährlich erfolgenden Besichtigungen der Standorte dem Unternehmen dabei, ein hohes Maß an Sichtbarkeit und Kontrolle aufrechtzuerhalten. Das wiederum, so Harrop „hilft uns dabei, unsere Lieferanten und Geschäftspartner daran zu erinnern, was wir von ihnen erwarten.“ In Indien arbeitet Marshalls außerdem mit der NGO Hope for Justice, die sich dem Kampf gegen die Sklaverei verschrieben hat, und einer Reihe lokaler zivilgesellschaftlicher Akteure zusammen, um durch Beobachtungen und kontinuierliches Monitoring ein fundierteres Verständnis der Menschenrechtslage entlang seiner Lieferketten zu erlangen.

Gleichzeitig ist Marshalls sich der Tatsache bewusst, dass die Risiken im Zusammenhang mit moderner Sklaverei sich nicht auf internationale Lieferketten beschränken, sondern auch in Großbritannien – und gerade im Baugewerbe – von Bedeutung sind. Gemeinsam mit Hope for Justice hat Marshalls alle Beschäftigten zum Thema moderne Sklaverei geschult. Besonderer Wert wurde auf die Erkennung von Anzeichen moderner Sklaverei gelegt. Chris Harrop erklärt warum: „Fahrer, die unsere Produkte anliefern, kommen beispielsweise oft sehr früh am Morgen an den Baustellen an, also zu einem Zeitpunkt, zu dem fragwürdige Beschäftigungspraktiken erfahrungsgemäß am ehesten auftreten, weil dann nur wenige Leute vor Ort sind.“ Im Rahmen der Schulungen geht es auch um das Verhalten in Situationen, in denen man es mit mutmaßlichen Opfern moderner Sklaverei zu tun hat. In verschiedenen Unternehmensbereichen wurden außerdem Antisklaverei-Botschafter ernannt, die Maßnahmen koordinieren und das Bewusstsein für moderne Sklaverei weiter schärfen, beispielsweise für Monteure von Marshalls-Produkten. Das Unternehmen organisiert auch Veranstaltungen für den Informations- und Erfahrungsaustausch zum Thema mit Downstream-Akteuren wie Architekten und Bauunternehmern.

Ausblick

Marshalls Erfahrung zeigt, wie wichtig es ist, ein tiefergehendes Verständnis der zugrundeliegenden Ursachen von Risiken moderner Sklaverei in einem bestimmten Landes-, kulturellen und sozioökonomischen Kontext zu entwickeln. „Dazu müssen Sie mit den Akteuren vor Ort zusammenarbeiten“, betont Harrop. „Besonders wichtig ist es, hier die richtige Sprache zu finden, um Probleme in einer kulturell angemessenen Form diskutieren zu können.“ Auch die Kooperationen mit weiteren Partnern – auf regionaler und internationaler Ebene – ist für die Bewältigung von

Herausforderungen wesentlich, die ein einzelner Akteur allein nicht meistern kann. Harrop ist stolz darauf, dass Nachhaltigkeit, sowohl in sozialer Hinsicht, als auch was den Umweltschutz anbelangt, Teil der DNA von Marshalls geworden ist. Neben dem Nutzen für die eigene Reputation verweist er auch auf wachsende Forderungen und zunehmendes Bewusstsein seitens der Kunden: „Unsere Produkte kauft man sich nicht besonders häufig, aber wenn, dann sind das relativ hohe Ausgaben. Deswegen informieren sich die Leute oft etwas gründlicher, auch in Bezug auf ethische und die Nachhaltigkeit betreffende Fragen.“ Grundlegend, so Harrop, geht es aber „nicht um den Business Case. Sondern in erster Linie darum, dass bei Marshalls 2.500 Frauen und Männer arbeiten, die moderne Sklaverei ausnahmslos für moralisch verwerflich halten.“

WEITERLESEN

- Marshalls [Bericht zu moderner Sklaverei](#) und [Modern Slavery Act Erklärung](#) für 2018
- Marshalls [Code of Conduct](#), [Leitfaden zum Thema Menschenrechte](#) und [Menschenrechts-Policy](#)
- Marshalls Bericht zum [Engagement des Unternehmens in Indien](#)

MEININGER Hotels

Name

Berlin, Deutschland

Hauptsitz

Rund 650

Mitarbeiter*innen

Hoteltgewerbe

Branche

Wichtigste Risiken:

- Arbeitsbedingungen in ausgegliederten Aktivitäten wie Reinigung
- Risiken moderner Sklaverei beim Bau von Hotels und in Lieferketten (Lebensmittel, Einrichtung)

Zentrale Maßnahmen

- Gründung eines Projektteams, das Maßnahmen zum Thema moderne Sklaverei koordiniert
- Überarbeitung interner Richtlinien und des Beschaffungsprozesses
- Sensibilisierungs- und Schulungsprogramm für Hotelpersonal

Hintergrund und Kontext

Seit der Eröffnung des ersten Hotels auf der gleichnamigen Meininger Straße in Berlin im Jahr 1999 hat sich die MEININGER-Gruppe stark gewandelt. Heute betreibt sie 26 Hotels in mehr als 15 europäischen Städten, seit 2010 hat sich die Zimmerzahl mehr als verdreifacht. Die Eröffnung des ersten MEININGER-Hotels in den USA wurde gerade bestätigt. Die im Jahr 2010 von der britischen Reisegruppe Holidaybreak übernommenen MEININGER-Hotels sind Hybride, die den Service und Komfort eines Hotels mit Ausstattungsmerkmalen von Hostels, wie zum Beispiel Gemeinschaftsküchen, verbinden. Zu den Gästen gehören Schulklassen und Familien ebenso wie Geschäftsreisende.

„Wir haben rund 150 Head Office-Mitarbeiter*innen in London und Berlin“, erklärt Clare Gates, Group HR Director. „Diese verteilen sich auf zentralisierte Funktionen wie Finanzen, Vertrieb, Einkauf und Personalwesen.“ Weitere 500 Beschäftigte in ganz Europa sind für den Betrieb der Hotels verantwortlich – je nach Größe des Hotels von 15 bis zu 30 oder 40 pro Haus. MEININGER-Personal kümmert sich um Rezeption, Küche, einfache Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben sowie den allgemeinen Betrieb der Hotels. Reinigung sowie andere Dienste, wie zum Beispiel spezifischere Wartungsaufgaben, werden an Dienstleister ausgelagert.

Risiken ermitteln und bewerten

MEININGER ist bewusst, dass als Teil des Gastgewerbes ein tragfähiger Ansatz zum Umgang mit moderner Sklaverei wichtig ist, zumal das Unternehmen weiterhin wächst. Zu diesem Zweck hat die Gruppe eine erste Bewertung der Risiken moderner Sklaverei unternommen und arbeitet derzeit an der Entwicklung strukturierterer

Sorgfaltspflichtenprozesse. Im vergangenen Jahr hat die MEININGER-Gruppe zudem ihren ersten Bericht unter dem Modern Slavery Act veröffentlicht.

Um einen besseren Überblick potenzieller Risiken zu erhalten, hat das Unternehmen ein Screening seiner Aktivitäten durchgeführt. Unter der Leitung von MEININGERS General Counsel und Risk Consultant wurde allen Tätigkeiten und Rollen, die in den Bau und Betrieb der Hotels involviert sind, eine Risikokennzahl von 1 (niedriges Risiko) bis 5 (hohes Risiko) zugeteilt. Dabei stellte sich heraus, dass die potenziell größten Risiken der Ausbeutung die Arbeitsbedingungen von Reinigungspersonal, im Hotelbau sowie in Lieferketten für Hoteleinrichtung und Lebensmittel betreffen. Geringere Risiken wurden für Aufgaben identifiziert, die von MEININGERS eigenem Personal verantwortet werden.

Maßnahmen planen und umsetzen

Da die wichtigsten Risiken moderner Sklaverei mit Lieferketten, Hotelbau oder Gebäudereinigung in erster Linie ausgegliederte beziehungsweise vorgelagerte Bereiche betreffen, hat MEININGER eine neue Einkaufsrichtlinie eingeführt, die auch eine verbesserte Abdeckung von Menschenrechtsaspekten in Verträgen und Lieferantenscreenings zum Ziel hat. „Natürlich haben wir noch einen langen Weg vor uns. Aber wir werden schon deutlich besser darin, Zulieferern die richtigen Fragen zu stellen“, sagt Clare Gates. Die neue Richtlinie deckt auch moderne Sklaverei ab und das Unternehmen fordert, wo vorhanden, die Modern Slavery Erklärung neuer Lieferanten ein. Bestehende Verträge werden überprüft, um auf die ebenfalls neu entwickelte Unternehmenspolicy zu Sklaverei und Menschenhandel zu verweisen.

„Im Vergleich können wir gewissermaßen noch als KMU betrachtet werden, sodass unsere Hebelwirkung in der Praxis oft begrenzt ist“, erklärt Clare Gates. Aber MEININGER hofft, mit weiterem Wachstum auch seine Reichweite zu erhöhen, beispielsweise bei der Beschaffung von standardisierten Ausstattungsgartikeln wie bestimmten Möbeln oder Bettwaren. Was die Vergabe von Reinigungsdienstleistungen betrifft, versucht MEININGER, für alle Hotels in einem Land mit dem gleichen Anbieter zusammenzuarbeiten, um ein höheres Maß an Kontrolle und Sichtbarkeit zu gewährleisten.

Neben der Überarbeitung des Einkaufsprozesses konzentriert sich MEININGER auch auf die Sensibilisierung seiner Mitarbeiter. Der Verhaltenskodex der Gruppe verbietet die Beteiligung an Aktivitäten, die moderne Sklaverei fördern. „Es ist ziemlich leicht, eine solche Richtlinie zu schreiben“, erklärt Clare Gates.

„Das Wichtige ist, sie zu kommunizieren und in die Organisation einzubetten. Die Menschen müssen verstehen, was diese Richtlinien für sie bedeuten und wie sie sich auf ihre tägliche Arbeit beziehen.“ Deswegen hat MEININGER damit begonnen, allen Mitarbeiter*innen relevante Informationen zur Verfügung zu stellen. Dies geschieht im Zuge der Einführung eines neuen unternehmensweiten Compliance-Management-Systems und wird von Boris Jaster, MEININGERS General Counsel geleitet. Im Rahmen einer „Roadshow“ von Hotel zu Hotel wird für die Verantwortung jedes einzelnen Hauses und jedes einzelnen Teammitglieds in der Umsetzung des neuen Verhaltenskodex sensibilisiert und auch erklärt, an wen das Personal sich wenden kann, wenn das Gefühl entsteht, dass etwas nicht in Ordnung ist. MEININGERS Leitungsebene wurde im Rahmen eines Workshops über die Anforderungen des Modern Slavery Acts informiert. Die Gruppe überlegt außerdem, Lieferanten und anderen interessierten Parteien einen Teil der Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen, um ihnen zu helfen, Risiken moderner Sklaverei besser zu verstehen und zu bearbeiten.

Ausblick

Mit der Ausweitung von MEININGERS Aktivitäten und der Erschließung neuer Standorte können auch mögliche neue oder veränderte Risiken moderner Sklaverei einhergehen, was einen wohlgedachten Ansatz zum Risikomanagement erforderlich machen kann. Gleichzeitig hat das starke Wachstum, das das Unternehmen auch heute noch erlebt, auch dabei geholfen, moderne Sklaverei intern zu thematisieren, da es mit Veränderungen der Unternehmensstruktur und der Entwicklung neuer Geschäftsfunktionen und -prozesse einherging: „Das Unternehmen hat sich in den letzten Jahren recht stark gewandelt“, erklärt Clare Gates. „Eine neue Geschäftsführung wurde eingestellt, ein General Counsel ernannt, der Einkauf neu organisiert, eine Risikofunktion geschaffen und ein Compliance-Management-System entwickelt. Das alles hat, unter anderem, dazu beigetragen, dass Fragen der sozialen Verantwortung zu einem wichtigen Punkt unserer Arbeit wurden.“ Im Laufe des kommenden Jahres plant MEININGER, seine neuen Richtlinien und Systeme weiter einzubetten und das Bewusstsein von Geschäftspartnern und Lieferanten hinsichtlich der sich daraus ergebenden Erwartungen zu schärfen. „Wir müssen noch viel lernen“, sagt Clare Gates. „Aber wir haben jetzt eine Größe, bei der ich denke, dass wir etwas bewirken können.“

WEITERLESEN

- MEININGERS [Modern Slavery Act Erklärung für 2018](#)

PRINCES GROUP

Name

Liverpool, UK

Hauptsitz

Weltweit mehr als 7.000

Mitarbeiter*innen

Lebensmittel

Branche

Wichtigste Risiken:

- Problematische Praktiken bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen
- Hohe Anwerbegebühren

Zentrale Maßnahmen

- Einbindung von Arbeitnehmenden und Stakeholdern in Entsende- und Zielländern
- Etablierung einer langfristigen Beziehung mit einer einzigen, geprüften Vermittlungsagentur
- Treffen mit Jobkandidaten im Heimatland um bereits vor der Ausreise Vertrag und Arbeitsbedingungen zu erläutern
- Kein Erheben von Anwerbegebühren

Hintergrund und Kontext

Gegründet im Jahr 1880 als Fischimportunternehmen hat sich die Princes Group zu einem der größten europäischen Lebensmittel- und Getränkelieferanten für den Einzelhandel entwickelt. Heute umfasst die Princes-Produktgruppe eine große Bandbreite an Eigenmarken und reicht von Obst- und Gemüsekonserven, über Thunfisch, Softdrinks, Pasta und Tomatensoßen bis hin zu Speiseöl. Von seinem Hauptsitz im britischen Liverpool aus betreibt das Unternehmen ein Netzwerk an Fertigungsstätten in Großbritannien, eine Tomatenfabrik in Italien, zwei als Joint-Venture betriebene Thunfischverarbeitungsanlagen in Mauritius sowie Speiseöl-Herstellungswerke in Polen. In Deutschland können Kund*innen Tomaten- und Obstkonserven, Hülsenfrüchte und Öl aus dem Princes-Sortiment in den Supermärkten finden.

Hinter der breiten Produktpalette von Princes steht eine komplexe Lieferkette, deren erste Ebene (Tier 1) allein rund 2.500 Lieferanten umfasst. Die Thunfischlieferkette zum Beispiel ist geographisch sehr weit gefächert und Princes-Werke in Mauritius verarbeiten neben Thunfisch aus Mauritius auch Fisch aus zahlreichen anderen Regionen. Nichtsdestotrotz verfügt das Unternehmen nach Auskunft von Paul Williams, Group Ethical Trading Manager, über eine große Sichtbarkeit in der Thunfischlieferkette. Seiner Ansicht nach „ist das zum Teil der Geschichte des Unternehmens und seiner Reputation in der Fischereibranche geschuldet, aber auch durch unsere seit 2009 bestehende Mitgliedschaft und unser Engagement in der International Seafood Sustainability Foundation bedingt.“

Eine 2016 von Princes entwickelte Risikomatrix ermöglicht dem Unternehmen die Identifizierung und Priorisierung von Risiken im Bereich Menschenrechte und moderne Sklaverei in Bezug auf die eigenen Aktivitäten und Lieferketten und hilft bei der Entwicklung von Gegenmaßnahmen. Die Matrix wird regelmäßig aktualisiert und stützt sich unter anderem auf Auditreports, unternehmenseigenes Wissen und externe Quellen, um die Beurteilung von Menschenrechtsrisiken mit Blick auf verschiedene Rohstoffe, Branchen und Länder zu unterstützen. Auf diese Weise konnte Princes interne Ethical Steering Group eine Reihe von „Hot Spots“ identifizieren, die eine eingehendere Sorgfaltsprüfung erfordern, um Risiken moderner Sklaverei angemessen abzubilden und effektiv abzumildern. „Im globalen Vergleich sind wir in vielen Warenkategorien ein relativ kleiner Akteur. Daher haben wir, was das Ergreifen von Maßnahmen anbelangt, unsere Bemühungen auf die Bereiche konzentriert, in denen unser Einfluss am größten ist und wir am meisten Wirkung erzielen können“, erklärt Paul Williams.

Risiken ermitteln und bewerten

Ein Beispiel dafür ist Mauritius. Princes betreibt in dem Land zwei Anlagen zur Thunfischverarbeitung, die beide gemäß dem SA8000-Standard zertifiziert sind. „In der Tat sind wir ursprünglich durch die Audits auf Probleme im Zusammenhang mit hohen Einstellungsgebühren aufmerksam geworden, die von Mitarbeiter*innen aus Bangladesch und Indien verlangt wurden“, erläutert Paul Williams. „Mauritius verfügt als Inselstaat nur über eine begrenzte Zahl von Arbeitskräften. Fachkräfte sind knapp, gleichzeitig gibt es eine hohe Nachfrage aus der Tourismusbranche, welche hier mit der Industrie konkurriert.“ Infolgedessen setzt sich die industrielle Belegschaft zum größten Teil aus Arbeitsmigrant*innen zusammen, vor allem aus Asien. Dabei können Risiken moderner Sklaverei dort entstehen, wo sich Job-suchende gegenüber Vermittlern oder Mittelsmännern verschulden, die sie für den Erhalt einer Arbeitsstelle oder die Einreisearrangements nach Mauritius bezahlen.

Princes Nachforschungen ergaben, dass einigen Arbeitnehmenden aus Bangladesch bis zu 1.500 US Dollar für die Vermittlung eines Jobs in Mauritius in Rechnung gestellt wurden. Um den genauen Ablauf des Einstellungsprozesses besser zu verstehen und Informationen aus erster Hand zu erlangen, organisierte das Unternehmen mehrere Reisen nach Bangladesch und suchte vor Ort den Austausch mit Arbeitssuchenden. „Das hat uns gezeigt, dass die wichtigsten Herausforderungen oftmals mit der Aufklärung der Arbeitnehmer*innen und den ihnen zugänglichen Informationen zusammenhängen. Viele finden es vollkommen normal, jemanden für einen Arbeitsplatz bezahlen zu müssen“, erzählt Williams und betont: „Es ist

wichtig, solche Dinge und auch den kulturellen Kontext, in dem sie stattfinden, wirklich zu verstehen.“

Maßnahmen planen und umsetzen

Um die genannten Herausforderungen zu bewältigen, setzt Princes nunmehr auf einen umfangreichen Auswahl- und Einstellungsprozess, welcher der eigentlichen Arbeitsaufnahme vorausgeht. Das Unternehmen arbeitet mit einer einzigen Personalvermittlungsagentur in Bangladesch zusammen, die potenzielle Kandidaten für die Arbeit in Mauritius identifiziert, wobei alle Einstellungsentscheidungen aber von Princes selbst getroffen werden. Um Vorstellungsgespräche mit Bewerbern zu führen und über deren Einstellung zu entscheiden, reist der Personaldirektor von Princes mauritischen Betrieben mehrmals jährlich nach Bangladesch. Erfolgreiche Bewerber*innen nehmen noch in ihrem Heimatland und vor Vertragsabschluss an einem Informationstreffen teil. Dieses dient dem Ziel, ihnen den Arbeitsvertrag und die Arbeitsbedingungen zu erläutern, wo erforderlich in Anwesenheit eines Dolmetschers. Zugleich bietet das Treffen den Männern und Frauen auch die Gelegenheit, Fragen über Arbeit und Leben in Mauritius zu stellen. Häufig sind ehemalige Mitarbeitende bei diesen Meetings anwesend und können aus erster Hand von ihren Erfahrungen berichten. Dabei ist es auch schon vorgekommen, dass Kandidaten feststellten, dass die Arbeit in einer Thunfischfabrik, fern der Heimat und ihrer Familien, nicht das Richtige für sie ist, und sich gegen den Job entscheiden. Princes trägt zudem alle mit dem Einstellungsverfahren verbundenen Kosten, zahlt für Übersiedlung nach und medizinische Versorgung in Mauritius.

Ausblick

Der Einsatz von Princes für einen fairen und transparenten Einstellungsprozess zahlt sich aus. Das hohe Maß an Engagement bereits vor Vertragsabschluss liegt nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer*innen, sondern gibt auch Princes die Gewissheit, dass sich die Dinge positiv entwickeln. „Der Wichtigste ist, dass die Leute bei Princes in Mauritius arbeiten möchten“, bestätigt Paul Williams. „Das führt zu geringerer Fluktuation, was wiederum bedeutet, dass weniger Geld für die Schulung einer großen Zahl neuer Beschäftigter ausgegeben werden muss.“ Und während zahlreiche Branchen und Unternehmen in Mauritius über hohe Fehlzeiten als eines der größten Produktivitätsprobleme klagen, liegt der Wert für Princes bei gerade einmal 7%. Gespräche mit Mitarbeitenden zeigen, dass diese die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes schätzen und stolz darauf sind, bei Princes zu arbeiten. Diese positive Reputation erleichtert dem Unternehmen wiederum die Suche nach neuen Arbeitskräften in Bangladesch und besonders solchen, die bereit sind, einen längerfristigen Vertrag zu unterschreiben.

Princes hat damit begonnen, seine Erkenntnisse mit anderen Stakeholdern zu teilen, die sich gegen Risiken moderner Sklaverei und für faire Einstellungspraktiken in Mauritius engagieren möchten. Dazu gehören beispielsweise die Ethical Trading Initiative oder die ILO, aber auch die mauritische Regierung und Gewerkschaften. Letztlich, so die Hoffnung von Paul Williams, wird auch „die Anerkennung durch die Verbraucher den Wert von Nachhaltigkeit und ethisch verantwortungsvollen Praktiken zeigen und bestätigen, dass diese einen wirklichen Wettbewerbsvorteil in unserem Geschäft darstellen.“

WEITERLESEN

- Princes [Modern Slavery Act Erklärung für 2018](#) und [Ethical Trade and Human Rights Policy](#)
- Fallstudie des [Interfaith Centre on Corporate Responsibility](#) zu Princes Engagement in Mauritius
- [Interview](#) der Social Accountability International mit Princes Tuna Mauritius

PUMA

Name

Herzogenaurach, Deutschland

Hauptsitz

Weltweit rund 13.000

Mitarbeiter*innen

Bekleidung / Sportartikel

Branche

Wichtigste Risiken

- Problematische Praktiken bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen
- Hohe Anwerbegebühren

Zentrale Maßnahmen

- Einbindung von Arbeitnehmenden und Stakeholdern in Entsende- und Zielländern
- Etablierung einer langfristigen Beziehung mit einer einzigen, geprüften Vermittlungsagentur
- Treffen mit Jobkandidaten im Heimatland um bereits vor der Ausreise Vertrag und Arbeitsbedingungen zu erläutern
- Kein Erheben von Anwerbegebühren

Hintergrund und Kontext

Schon seit 1993 verbietet PUMAs Verhaltenskodex jegliche Formen der Zwangsarbeit, seit 2006 ist der Konzern Teilnehmer des UN Global Compact. Die Verankerung von Menschenrechten an eigenen Standorten und bei Lieferanten ist außerdem eines von zehn strategischen Nachhaltigkeitszielen, die sich PUMA bis 2020 gesetzt hat. Dazu gehört auch das Engagement gegen moderne Sklaverei und Arbeitsausbeutung. Zu diesem Zweck wurde von PUMA in den letzten Jahren eine umfangreiche Erfassung menschenrechtlicher Risiken durchgeführt und identifizierte Risiken systematisch bearbeitet.

Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der Lieferkette, die PUMA in folgende Stufen unterteilt: Tier 1 liefert das versandfertige Produkt, Tier 2 verantwortet ausgelagerte Prozesse (wie z. B. Drucken), Tier 3-Lieferanten stellen Stoffe und Komponenten wie Schuhsohlen oder Reißverschlüsse her und Tier 4 deckt die Herstellung von Rohstoffen wie z. B. Baumwolle ab. Asien ist PUMAs wichtigster Beschaffungsmarkt, die meisten von PUMAs rund 140 Kernlieferanten sitzen in China und Vietnam.

Risiken ermitteln und bewerten

Eine 2017 durchgeführte Risikoanalyse hat gezeigt, dass Risiken moderner Sklaverei und Arbeitsausbeutung insbesondere vorgelagerte Stufen der Lieferkette mit oftmals geringer Sichtbarkeit betreffen. Hierzu zählen zum Beispiel der Baumwollanbau oder die Rinderhaltung für die Herstellung von Leder. Blind Spots wurden aber auch mit Blick auf externe Dienstleister, beispielsweise im Bereich Logistik, Transport und Sicherheit, in Deutschland und international, festgestellt. Ein wichtiges Ziel von PUMA in den kommenden Jahren ist es deswegen, gerade in diesen Bereichen verstärkt Transparenz herzustellen.

Auch die Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigrant*innen in einzelnen Produktionsstufen wurden gerade mit Blick auf Risiken moderner Sklaverei als mögliches Handlungsfeld identifiziert. „Hier haben wir dann damit begonnen, uns zu fragen, wo in unserer Lieferkette denn überhaupt Arbeitsmigrant*innen beschäftigt werden, und was die jeweiligen Herausforderungen sind“, erklärt Karol Trejo, die bei PUMA das Thema Corporate Sustainability mitverantwortet. Auf diese Weise wurde eine begrenzte Anzahl von Zulieferbetrieben in verschiedenen Ländern identifiziert, mit denen in der Folge vertiefend zu Fragestellungen in diesem Bereich gearbeitet werden kann.

Maßnahmen planen und umsetzen

Ein Audit zur Einhaltung von PUMAs Verhaltenskodex ist für alle direkten Zulieferer zwingend, auch die größten Lieferanten von Material und Komponenten sind mittlerweile durch Social-Compliance-Audits mit abgedeckt. Zwangsarbeit fällt dabei unter die sogenannten Zero-Tolerance-Issues, die eine Zusammenarbeit mit PUMA unmöglich machen. Das heißt: Kommt es bei einem Zulieferer nachweislich zu Fällen von Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei, führt dies zu einer Suspendierung des Vertragsverhältnisses, sofern die Missstände nicht sofort behoben werden. Zu den verbotenen Praktiken zählen das Einbehalten von Ausweisdokumenten, die Einschränkung der Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen, das Einfordern von Gebühren für die Einstellung oder auch unrechtmäßige Lohnabzüge. Ergebnisse der Social-Compliance-Audits werden regelmäßig analysiert und in PUMAs menschenrechtliche Risikoanalyse eingespeist. Zudem berichtet der Konzern im Rahmen seiner jährlichen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichterstattung über Anzahl und Ergebnisse der Audits. Gleichzeitig ist man sich bei PUMA aber auch bewusst, dass Audits allein nicht die positiven Veränderungen erzielen, auf die es der Konzern abgesehen hat.

Deshalb legt PUMA großen Wert auf die Zusammenarbeit mit Partnern und Brancheninitiativen, gerade im Zusammenhang mit landes- oder kontextspezifischen Risiken moderner Sklaverei. „Brancheninitiativen und der Austausch mit Peers sind enorm wichtig, um Probleme besser zu verstehen und gemeinsam Hebelwirkungen zu erzielen“, so Trejo. Im Bereich Baumwollanbau arbeitet PUMA beispielsweise mit der Better Cotton Initiative (BCI) zusammen, deren Standard jegliche Formen der Zwangsarbeit verbietet. So stammte im Jahr 2017 bereits 40% aller von PUMA verwendeten Baumwolle von der BCI. Auch für die kommenden Jahre hat sich PUMA hier ambitionierte Ziele gesetzt: Bis 2020 soll der Anteil von BCI Baumwolle auf 90% gesteigert werden.

Um Risiken möglicher Ausbeutung von Frauen und Männern aus Südasien in der Textilindustrie in Mauritius zu begegnen, beteiligt sich PUMA aktiv an einem von Asos begründeten Multi-Stakeholder-Dialog, in dem sowohl Marken, Gewerkschaften, internationale Organisationen wie auch staatliche Akteure vertreten sind und gemeinsam an Lösungen arbeiten. In der Türkei kooperiert PUMA mit der Fair Labor Association, dem UN-Flüchtlingshilfswerk und dem türkischen Arbeitsministerium, um Risiken der Ausbeutung syrischer Flüchtlinge in der Baumwollproduktion zu identifizieren und zu reduzieren. Als Teil dieser Partnerschaft wurde unter anderem eine Reihe von Workshops für PUMAs türkische Zulieferbetriebe organisiert.

Ein besonderer Fokus liegt zudem auf dem Kapazitätsaufbau für Lieferanten, welcher laut Karol Trejo nicht zuletzt auch eine Frage der Ressourceneffizienz ist: „Anstatt den gleichen Betrieb 25 Mal zu auditieren können wir so nach zwei oder drei Audits auf Programme umstellen, die gezielt bei der Behebung identifizierter Probleme unterstützen.“ So plant PUMA unter anderem, Zuliefererbetriebe darin zu unterstützen, Sorgfaltsprüfungen der eigenen Lieferkette durchzuführen und somit ebenfalls zu einer besseren Sichtbarkeit und Abdeckung der in der Risikoanalyse identifizierten Blind Spots beizutragen.

Ausblick

Die größten Herausforderungen sieht Karol Trejo in der Komplexität der Thematik. Laut Trejo muss deutlich innerhalb des Unternehmens kommuniziert, die richtige Sprache gefunden, das Thema für Kolleg*innen aus verschiedenen Bereichen greifbar gemacht und in Bezug zur eigenen Arbeit gesetzt werden. Ein proaktiver und integrierter Ansatz zum Umgang mit Risiken moderner Sklaverei hat dabei für PUMA nicht nur den Vorteil eines effektiven Risikomanagements, sondern kommt auch Verbrauchern entgegen, die zunehmend hohe Ansprüche an die Nachhaltigkeit ihrer Produkte formulieren. „Natürlich entwickeln wir uns immer weiter“, so Trejo. „Insgesamt glaube ich, dass wir auf einem guten Weg sind.“

WEITERLESEN

- PUMAs [Verhaltenskodex](#), [Ethikkodex](#), [strategische Nachhaltigkeitsziele](#) sowie [Social Sustainability Handbook](#) zu Sozialstandards
- PUMAs [Modern Slavery Act Statement](#) für 2017
- PUMAs [Kernzuliefererbetriebe](#) in 2018

ANLAGEN

ANLAGE 1

AUSGEWÄHLTE GESETZE MIT BEZUG ZUM THEMA MODERNE SKLAVEREI³

	UK Modern Slavery Act	Australischer Modern Slavery Act (in Planung)
■ = empfohlen ■ = erforderlich		
Gegenstand	Berichterstattung zu moderner Sklaverei, Menschenhandel	Berichterstattung zu moderner Sklaverei, Menschenhandel
Anwendungsbereich	Unternehmen mit mehr als 36 Mio. Pfund Jahresumsatz, die eine Art von Geschäft in Großbritannien betreiben	Unternehmen mit Sitz in Australien und mehr als 100 Mio. australischer Dollar Jahresumsatz
Deutsche Unternehmen betroffen?	Ja – falls sie o.g. Kriterien erfüllen	Indirekt – ggf. über Beteiligungen oder Tochterfirmen
Inhaltliche Anforderungen		
Unternehmen und Lieferketten	■	■
Relevante Policies	■	■
Risiken und/oder Risikoermittlung	■	■
Maßnahmen zur Risikoabmilderung	■	■
Effektivität ergriffener Maßnahmen	■	■
Prozedurale Anforderungen		
Öffentliche Berichterstattung	■	■
Konsultierung von Stakeholdern		
Verabschiedung auf hoher/höchster Ebene	■	■

³ Konkretisierende Rechtsetzungs- und Umsetzungsakte sind nicht berücksichtigt

Kalifornisches Transparency in Supply Chains Act	Französisches Loi sur le devoir de vigilance	EU Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung
Berichterstattung zu Zwangsarbeit, Menschenhandel	Sorgfaltspflicht (inkl. Aktionsplan) zu Menschenrechten, Umwelt, Gesundheit	Berichterstattung zu Umwelt- und Sozialaspekten, Korruption („comply or explain“ – s.u.)
Einzelhändler und Industrieunternehmen mit mehr als 100 Mio. US Dollar Jahresumsatz, die in Kalifornien ein Geschäft betreiben	Unternehmen mit Sitz in Frankreich und mind. 5.000 Beschäftigten in Frankreich oder mind. 10.000 weltweit	Kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. bzw. Umsatz von mehr als 40 Mio. Euro
Ja – fall sie o.g. Kriterien erfüllen	Indirekt – ggf. über Beteiligungen oder Tochterfirmen	Ja – falls sie o.g. Kriterien erfüllen
		■
		■
■	■	■
■	■	■
	■	■
■	■	■
	■	

ANLAGE 2

CHECKLISTE FÜR GRUNDSATZERKLÄRUNGEN ZUM THEMA MODERNE SKLAVEREI

Frage	Ja	Nein	Teilweise	Warum ist das wichtig?
Welches Risiko birgt moderne Sklaverei für unser Unternehmen?	n/a	n/a	n/a	Ihre Grundsaterklärung sollte relevant mit Blick auf die wichtigsten Risiken moderner Sklaverei Ihres Unternehmens sein. Bei der Erarbeitung hilf es daher, sich zentrale Risiken nochmals zu vergegenwärtigen.
Ist moderne Sklaverei in bestehenden Policies und Richtlinien bereits angemessen abgedeckt?	n/a	n/a	n/a	Die folgenden Aspekte helfen Ihnen, Lücken in bestehenden Rahmenwerken zu identifizieren und zu adressieren (ggf. durch die Erarbeitung einer eigenständigen Erklärung zu moderner Sklaverei).
Besteht ein klarer Bezug zu den Risiken moderner Sklaverei unseres Unternehmens?				Sollte Ihr Unternehmen z. B. wichtige Risiken im Zusammenhang mit der Rekrutierung ausländischer Arbeitnehmer*innen identifiziert haben, sollte dies explizit abgedeckt werden.
Sind alle relevanten Geschäftsbeziehungen abgedeckt (u.a. Kunden, Zulieferer, Subunternehmer, etc.)?				Da sich Risiken moderner Sklaverei besonders oft in Zusammenhang mit den Aktivitäten Dritter bestehen, sollten sich auch Ihre Richtlinien klar auf diese beziehen, sowohl was Ihre Erwartungen an Geschäftspartner betrifft, als auch hinsichtlich der Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung.
NAP: Werden diese intern (Mitarbeiter*innen) und extern (Zulieferer, Subunternehmer, andere Geschäftspartner) kommuniziert?				Eine Grundsaterklärung zum Thema moderne Sklaverei ist ein handlungsrelevantes Dokument, dementsprechend sollten Sie sicherstellen, dass ihre Inhalte den jeweiligen Zielgruppen bekannt sind und von ihnen verstanden werden. Mit Blick auf Ihre Mitarbeiter*innen bedeutet das auch, dass im angemessenen Rahmen Schulungen bereitgestellt werden (s.u.).
NAP: Sind Details zu Verfahren zur Risikoeermittlung und -abmilderung enthalten?				Die Verfahren zur Ermittlung und Abmilderung von Risiken moderner Sklaverei sollten im Rahmen der Grundsaterklärung zumindest grundlegend dargestellt werden. Detailliertere Angaben zu Sorgfaltpflichtprozessen können Sie in internen Anweisungen ausführen.





Frage	Ja	Nein	Teilweise	Warum ist das wichtig?
NAP: Sind Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Policy klar definiert?				Für die effektive Umsetzung einer Policy ist es unerlässlich, dass klare Zuständigkeiten definiert werden. Eine transparente Steuerungsstruktur erhöht auch die Glaubwürdigkeit Ihrer Grundsatzerklärung und Ihres Engagements.
NAP: Haben relevante Mitarbeiter*innen Schulungen erhalten?				Schulungen dienen im Wesentlichen zwei Zielen: Zum einen helfen sie Ihnen, das Bewusstsein für das Thema moderne Sklaverei intern zu schärfen und seine Bedeutung für Ihr Unternehmen zu erklären. Zum anderen erklären sie die sich aus der Grundsatzklärungen ergebenden Anforderungen für Mitarbeiter*innen in relevanten Geschäftsbereichen.
Wurden externe Akteure im Rahmen der Entwicklung konsultiert?				Die Konsultierung externer Stakeholder bei der Entwicklung Ihrer Grundsatzklärung ermöglicht Ihnen die Einbeziehung relevanter Expertise und fördert die Transparenz.
NAP: Wurden sie auf höchster Ebene verabschiedet?				Eine auf höchster Ebene verabschiedete Grundsatzklärung unterstreicht das Bekenntnis Ihres Unternehmens. Der „Tone from the top“ ist außerdem auch mit Blick auf die Umsetzung effektiver Sorgfaltpflichtprozesse wichtig.
NAP: Wie wird sie überprüft? Durch wen? Zu welchen Anlässen?	n/a	n/a	n/a	Grundsatzklärungen sollten Änderungen im Risikoprofil Ihres Unternehmens reflektieren. Überprüfungen können in regelmäßigen Abständen stattfinden oder als Reaktion auf veränderte Umstände, z. B. der Erschließung neuer Geschäftsbereiche und Lieferketten.
NAP: Ist die Grundsatzklärung öffentlich zugänglich?				Ihre Grundsatzklärung sollte interessierten Stakeholdern frei zugänglich sein, z. B. durch Veröffentlichung auf der Homepage Ihres Unternehmens.

ANLAGE 3






ÜBERSICHT RELEVANTER INITIATIVEN UND PROGRAMME





Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht von Brancheninitiativen aus Deutschland und anderen Ländern, die sich entweder explizit mit Fragen der modernen Sklaverei beschäftigen, oder diese im Rahmen ihrer Aktivitäten zum Thema Menschenrechte (MR) und/oder Nachhaltigkeit (NH) mit abdecken.

Weitere Initiativen finden sich (nach Land und Branche filterbar) in der [Modern Slavery Map](#), zu deren Trägern der UN Global Compact gehört.

Branchen-relevanz	Name	Geografischer Fokus		Thematischer Fokus	
		Deutsch-land	Inter-national	Moderne Sklaverei	MR / NH allgemein
	Alliance 8.7: Allianz von Regierungen, internationalen Organisationen, NGOs, privatwirtschaftlichen Akteuren und weiteren Stakeholdern, die sich für die Umsetzung von SDG 8.7 einsetzen.				
	Automotive Industry Action Group: Vereinigung der Automobilindustrie, die sich die Etablierung gemeinsamer Standards (u.a. im Bereich Nachhaltigkeit) zum Ziel gesetzt hat.				
	Better Cotton Initiative: Zertifizierungsprogramm von NGOs und Unternehmen, das sich zum Ziel gesetzt hat, Umwelt- und Sozialbedingungen im Baumwollanbau zu verbessern.				
	Better Work: Von ILO und IFC getragenes Programm, das durch ein Audit- und Trainingsprogramm die Arbeitsbedingungen in Textilfabriken zu verbessern sucht.				

Branchen-relevanz	Name	Geografischer Fokus		Thematischer Fokus	
		Deutsch-land	Inter-national	Moderne Sklaverei	MR / NH allgemein
	<u>Bündnis für nachhaltige Textilien:</u> Initiative bestehend aus Unternehmen, Zivilgesellschaft, Standardorganisationen und Gewerkschaften, die sich für die Verbesserung sozialer und ökologischer Rahmenbedingungen entlang der Textillieferkette einsetzt.				
	<u>Cotton Campaign:</u> Koalition von Menschenrechtsorganisationen und Unternehmen, die sich für ein Ende der staatlich angeordneten Zwangsarbeit in der Baumwollproduktion in Zentralasien einsetzt.				
	<u>Drive Sustainability:</u> Zusammenschluss verschiedener Automobilhersteller mit dem Ziel durch Zusammenarbeit die Automobillieferkette (sozial und ökologisch) nachhaltiger zu gestalten.				
	<u>Ethical Trading Initiative:</u> Initiative von Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs, die sich weltweit für faire Arbeitsbedingungen einsetzen.				
	<u>Fair Labor Association:</u> Gemeinsame Initiative von Universitäten, Zivilgesellschaft und Unternehmen, die sich u.a. durch die Durchführung von Assessments für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards in Textillieferketten engagieren.				
	<u>Fair Wear Foundation:</u> Initiative von NGOs, Gewerkschaften und Verbänden, die u.a. Kontrollen in Zulieferbetrieben durchführt.				

Branchen-relevanz	Name	Geografischer Fokus		Thematischer Fokus	
		Deutsch-land	Inter-national	Moderne Sklaverei	MR / NH allgemein
	<u>International Tourism Partnership:</u> Zusammenschluss führender Hotelgruppen, die sich über das Definieren gemeinsamer Standards und Ansätze für eine bessere Achtung der Menschenrechte einsetzen.				
	<u>ISEAL</u> (und Mitgliedsorganisationen): Verschiedene Mitglieder der ISEAL-Initiative zertifizieren nachhaltig produzierte landwirtschaftliche Erzeugnisse und bieten Plattformen zur Kooperation.				
	<u>Juice CSR Platform:</u> Nachhaltigkeitsinitiative der Fruchtsaftindustrie, in deren Rahmen sich u.a. Hersteller, NGOs, Standardinhaber und der Einzelhandel engagieren.				
	<u>Leadership Group on Responsible Recruitment:</u> Zusammenschluss von Unternehmen, internationalen Organisationen und NGOs, der sich für verantwortungsvollere Einstellungspraktiken ausländischer Arbeiter*innen in internationalen Lieferketten engagiert.				
	<u>Project Issara:</u> NGO, die gemeinsam mit Unternehmen zum Thema Menschenhandel in der Fischerei in Südostasien arbeitet.				

Branchen-relevanz	Name	Geografischer Fokus		Thematischer Fokus	
		Deutsch-land	Inter-national	Moderne Sklaverei	MR / NH allgemein
	Responsible Cobalt Initiative: Neue Initiative von Verbänden und Unternehmen aus verschiedenen Branchen, die sich für einen verantwortungsvolleren Kobaltabbau einsetzt.				
	Responsible Mica Initiative: Gemeinsame Initiative von Chemie- und Kosmetikfirmen, die sich für bessere Arbeitsbedingungen und gegen Kinderarbeit im Abbau von Mica in Indien engagiert.				
	Responsible Minerals Initiative: Initiative die sich für bessere Rückverfolgbarkeit mineralischer Rohstoffe einsetzt.				
	Roundtable Human Rights in Tourism: Initiative, in deren Rahmen Tourismusunternehmen und weitere Stakeholder zur besseren Einhaltung der Menschenrechte im Tourismus arbeiten.				
	Stop Slavery Hotel Industry Network: Plattform, die den Austausch zwischen Hotelbetreibern, weiteren Unternehmen, Personalvermittlern und NGOs in der Bekämpfung moderner Sklaverei in Hotels fördert.				

ANLAGE 4

CHECKLISTE FÜR DIE BERICHTERSTATTUNG ZU MODERNER SKLAVEREI

Die folgende Checkliste bezieht sich insbesondere auf die im Kontext des britischen Modern Slavery Acts empfohlenen Berichtsinhalte.

Inhalte für Einsteiger	<input checked="" type="checkbox"/>	Inhalte für Fortgeschrittene (zusätzlich zu Einsteiger-Inhalten)	<input checked="" type="checkbox"/>
Unternehmen und Lieferketten			
Beschreiben Sie die Struktur Ihres Unternehmens: Wo ist Ihr Hauptsitz? Wo unterhalten Sie Niederlassungen? Gibt es Beteiligungen?		Machen Sie nähere Angaben zur Unternehmensstrategie: Was sind wichtige Wachstumsmärkte und -bereiche für Ihr Unternehmen?	
Machen Sie Angaben zu Jahresumsatz und Mitarbeiterzahl.		Beschreiben Sie Ihre Lieferketten näher: Wie viele Zulieferer haben Sie in verschiedenen Tiers? Bis zu welchem Tier haben Sie Ihre Lieferkette abgebildet? Aus welchen Ländern beziehen Sie welche Rohstoffe / Produkte?	
Beschreiben Sie Geschäftsbereiche und Lieferketten Ihres Unternehmens. Welche Produkte oder Dienstleistungen bieten Sie an? Was sind Ihre wesentlichen Lieferketten und Beschaffungsmärkte?		Gehen Sie auch auf andere Bereiche ein, die mit Blick auf moderne Sklaverei von Bedeutung sein können, z. B. Logistik, Facility Management, etc.	
Relevante Policies und Richtlinien			
Nennen und verlinken Sie relevante Policies, Richtlinien o.Ä.		Beschreiben Sie zusätzlich interne Richtlinien und Anweisungen, die von Bedeutung sind, wie zum Beispiel im Bereich Einkauf oder Personal.	
Beschreiben Sie kurz ihren Inhalt mit Blick auf: Was wird abgedeckt? Was ist der Geltungsbereich?		Beschreiben Sie den Entwicklungsprozess: Wurden Stakeholder beteiligt? Auf welcher Ebene wurden die Policies und Richtlinien verabschiedet? Geben Sie an, wer für die Umsetzung zuständig ist und wie Sie sicherstellen, dass relevante Personen bzw. Gruppen (intern und extern) die Inhalte der Policies kennen und verstehen.	

Inhalte für Einsteiger	<input checked="" type="checkbox"/>	Inhalte für Fortgeschrittene (zusätzlich zu Einsteiger-Inhalten)	<input checked="" type="checkbox"/>
Verfahren zur Risikoermittlung			
Beschreiben Sie grundlegend Ihren Ansatz zur Ermittlung von Risiken moderner Sklaverei: Wie sind Sie vorgegangen? Welche Bereiche wurden abgedeckt?		Führen Sie einzelne Risiken näher aus, z. B. in Form kurzer Fallstudien. Gehen Sie dabei auch näher auf die Faktoren ein, die Risiken erhöhen, z. B.: Wo in Ihrer Lieferkette gibt es besonders vulnerable Personengruppen? Welche Rolle spielen Arbeitsvermittler?	
Nennen Sie die Ergebnisse im Sinne der wichtigsten Risiken je Beschaffungsmarkt, Geschäftsbereich und/oder Produkt.		Beschreiben Sie, wie Sie vorgegangen sind um einzelne Bereiche bzw. Risiken einer eingehenderen Analyse zu unterziehen. Wie haben Sie hier mit Stakeholdern zusammengearbeitet?	
		Geben Sie an, wie Sie vorgegangen sind, um Risiken außerhalb ihrer eigenen Aktivitäten und derer Ihrer direkten Geschäftspartner zu ermitteln, z. B. in weiter vorgelagerten Stufen der Lieferkette (Tier 2, Tier 3, usw.) oder im Downstream-Bereich	
Maßnahmen zur Bekämpfung moderner Sklaverei und Schaffung von Abhilfe			
Fassen Sie zusammen, was Ihr Unternehmen unternommen hat, um Risiken moderner Sklaverei zu bekämpfen. Geben Sie an, auf welche Risiken, Länder, Lieferketten o.Ä. sich diese beziehen.		Beschreiben Sie detailliert, wie Ihr Unternehmen mit Risiken moderner Sklaverei umgeht, z. B. in Form eines Aktionsplans, einschließlich der Angabe von Verantwortlichkeiten. Bereiten Sie einzelne Beispiele anhand von Fallstudien auf.	
		Erklären Sie, wie die verschiedenen Maßnahmen zusammenpassen: Wie fügt sich z. B. Ihr Qualitätsmanagements- oder Auditprogramm ein? Welche Zusammenhänge bestehen mit Aktivitäten zu anderen Menschenrechtsthemen?	
		Beschreiben Sie relevante Beschwerdemechanismen, einschließlich Angaben zu Zielgruppen, Kommunikation und Zugänglichkeit. Erläutern Sie anhand von Beispielen Ihren Ansatz zur Schaffung von Abhilfe.	
		Nutzen Sie den Bericht für einen Ausblick: Was sind Ihre Prioritäten und Ziele für die kommenden Jahre?	

Inhalte für Einsteiger	<input checked="" type="checkbox"/>	Inhalte für Fortgeschrittene (zusätzlich zu Einsteiger-Inhalten)	<input checked="" type="checkbox"/>
Trainings- und Schulungsmaßnahmen			
Geben Sie an, ob Ihr Unternehmen Schulungs- und Trainingsformate zum Thema moderne Sklaverei anbietet.		Führen Sie die verschiedenen Formate näher aus: An wen richten Sie sich? Was wird abgedeckt? Was sind die jeweiligen Ziele? Was waren die Gründe die verschiedenen Schulungen zu entwickeln?	
Nennen Sie die Zahl der durchgeführten Schulungen sowie die Teilnehmerzahl.		Beschreiben Sie außerdem, wie Sie sicherstellen, dass die Schulungen ihren Zweck erfüllen (s.a. nächster Punkt).	
Wirksamkeitskontrolle und Monitoring			
Geben Sie an, ob und wie sie die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen überprüfen: Welche Indikatoren nutzen Sie?		Beschreiben Sie Ihren Ansatz zum Wirksamkeitsmonitoring, einschließlich Angaben zu quantitativen und qualitativen Performance Indikatoren, der sich klar auf die ergriffenen Maßnahmen bezieht.	
		Beschreiben Sie die Entwicklungen und Fortschritte im Jahresvergleich.	
		Gehen Sie darauf ein, wie Sie Ergebnisse nutzen, um Ihre Sorgfaltspflichtenprozesse zu stärken.	
Zusammenarbeit mit Anderen			
Nennen Sie die Brancheninitiativen, an denen Sie teilnehmen, sowie ggf. relevante Siegel und Zertifikate, die Sie führen.		Führen Sie Ihre Zusammenarbeit mit einzelnen Stakeholdern, anderen Unternehmen und Brancheninitiativen näher aus: Zu welchen Themen arbeiten Sie zusammen? In welcher Form und wie oft findet ein Austausch statt? Was ist Ihre Rolle?	
Nennen Sie außerdem andere Stakeholder, mit denen Ihr Unternehmen sich zum Thema moderne Sklaverei austauscht.		Beschreiben Sie den Bezug von Brancheninitiativen, Siegeln und Zertifizierungen zum Thema moderne Sklaverei.	
		Gehen Sie gesondert darauf ein, wie Sie die Perspektive potenziell betroffener Gruppen im Rahmen Ihres Sorgfaltspflichtenprozesses abbilden.	

