



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

BRANCHENDIALOG
Energiewirtschaft



Aktionspläne bei Hinweisen auf Arbeitsausbeutung

Leitfaden

Inhaltsverzeichnis

Hintergrund	2
Beschreibung und Ziel	3
Hinweise zur Vorgehensweise	3
Szenarien und mögliche Auslöser	4
Wesentliche Prinzipien für die Erarbeitung von Aktionsplänen	5
Exemplarischer Aktionsplan zum Vorgehen bei Hinweisen auf mögliche Arbeitsausbeutung	6
Exemplarischer Aktionsplan zum Vorgehen bei bestätigten Fällen von schwerer Arbeitsausbeutung	8
Impressum	9

Hintergrund

Dieser Leitfaden wurde im Branchendialog Energiewirtschaft entwickelt. Er ist Bestandteil eines Maßnahmenkatalogs, der menschenrechtliche Risiken für Wanderarbeiter*innen beim Bau von energiewirtschaftlicher Infrastruktur adressiert. Der Katalog enthält Vorschläge für 13 Maßnahmen, die durch

die Mitglieder des Branchendialogs pilotiert werden. Insgesamt gehören drei Leitfäden zum Maßnahmenkatalog, die jeweils im Auftrag und engen Austausch mit den Mitgliedern erarbeitet wurden und auf Recherchen und Interviews basieren.

Konzeption und Redaktion:
Gwendolyn Remmert (Sustainable Links) und
Nora Böggemann

Stand: September 2024

Beschreibung und Ziel

Dieser Leitfaden soll Sie dabei unterstützen, interne Ablaufpläne zum Umgang mit bisher unbekannten oder neuen (Risiko-)Situationen und Informationen sowie (konkreten) Fällen von moderner Sklaverei zu entwickeln. Der Ablaufplan bezieht sich sowohl auf Aktivitäten an der konkreten Baustelle als auch auf Prozesse im Unternehmen und in den relevanten Geschäftsbeziehungen. Das *Projektprofil* kann Hinweise darauf geben, wo in Zukunft Aktionspläne besonders relevant sein könnten. Ziel interner Prozessbeschreibungen und Aktionspläne ist es, präventiv Rollen, Verantwortlichkeiten und Schritte durch einen festgelegten Ablauf klar zu definieren. Das ist insbesondere in Krisensituationen relevant, um hier besonnen und i.S. der Betroffenen reagieren zu können. Prozessabläufe sollten aber auch für den Umgang mit (vermeintlich weniger dringlichen) Hinweisen klar geregelt werden. Unbearbeitet können sich solche Fälle zu Krisensituationen entwickeln. Der Schutz und die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten für Betroffene sollten immer

an erste Stelle gestellt werden. Um das Verständnis für die Umsetzung solcher Angebote in der Praxis zu vertiefen, sollten, wo möglich, neben der Erstellung eines Plans zusätzliche Ressourcen oder Fachorganisationen konsultiert werden. Der vorliegende Leitfaden erhebt vor diesem Hintergrund keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Der Leitfaden dient zudem nicht als Rechtsberatung zur Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen. Die notwendigen Schritte zur Einhaltung jeweiliger gesetzlicher Vorgaben zum Umgang mit Fällen von Arbeitsausbeutung müssen durch das Unternehmen geprüft und nachgehalten werden. Der Leitfaden kann als Orientierungshilfe für die Einführung von Prozessen dienen, um bei Fällen von Arbeitsausbeutung vorbereitet zu sein und effektiv im Sinne der Betroffenen handeln zu können. Falls im Unternehmen bereits entsprechende Prozesse existieren, kann der Leitfaden als Hilfestellung dienen, den bestehenden Prozess auf seine Qualität und Wirksamkeit im Sinne der potenziell Betroffenen zu überprüfen.

Hinweise zur Vorgehensweise

Oft bewegen sich Hinweise auf Verstöße im Graubereich zwischen unethischem Verhalten und schweren Fällen von moderner Sklaverei. Dies zu identifizieren und aufzuschlüsseln, kann für Unternehmen eine herausfordernde Aufgabe sein. Gerade wenn der Verdacht besteht, dass Menschenleben in Gefahr sind oder durch Gewalt bedroht werden, sollte immer in Betracht gezogen werden, eine Organisation hinzuzuziehen, die im Sinne der Opfer Unterstützung und Beratung anbieten kann.¹ Unüberlegte Maßnahmen können andernfalls beispielsweise dazu führen, dass Personen noch tiefer in Abhängigkeiten geraten, rechtliche Ansprüche auf Löhne verlieren oder Familien in den entsprechenden Heimatländern bedroht oder erpresst werden.

Es bietet sich an, dass Sie sich bei der Entwicklung zunächst ein Vorgehen auf Basis des *Projektprofils* für einen ganz konkreten Projektkontext überlegen und entwickeln. Mittel- und langfristig können dann, auf Basis von Lernerfahrungen, allgemeinere und standardisierte Prozesse (für Projektarten und unternehmensweit) etabliert werden. Die Entwicklung von Aktionsplänen sollte hauptverantwortlich von Personen durchgeführt werden, die über Expertise zu menschenrechtlichen Risiken und unternehmerischen Sorgfaltspflichten sowie den besonderen Risiken für Betroffene im Falle von Arbeitsausbeutung und moderner Sklaverei verfügen.

¹ Die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel bietet für Deutschland bundeslandspezifische Informationen zu Strukturen und Initiativen gegen Zwangsarbeit und Arbeitsausbeutung und Unterstützung von Betroffenen an: <https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/bundesland-uebersicht/>.

Szenarien und mögliche Auslöser

Beispielhafter, schematischer Überblick über Szenarien, die als Auslöser für interne Aktionspläne gesehen werden können:

Szenario	Indirekte Hinweise auf mögliche Arbeitsausbeutung	Direkte Hinweise auf Arbeitsausbeutung	Bestätigte Fälle von Arbeitsausbeutung
Beispiele für Auslöser	• Erkannter Vertragsbruch durch direkten Geschäftspartner/Generalunternehmer (z. B. unautorisierte Unterauftragsvergabe) • Ungeplante Projektveränderung, die sich signifikant auf den Arbeitskräftebedarf auswirkt • Starke/nicht vorhergesehene Projektverzögerungen und Zeitdruck auf (andere) Lieferanten (z. B. signifikante Liefer- oder Bauverzögerungen) • Medienberichte über konkrete Fälle, die mit Ihrem Bauprojekt starke Übereinstimmungen haben (z. B. über einen Auftragnehmer, der auch auf Ihrer Baustelle tätig ist)	• Erkannter Vertragsbruch durch Geschäftspartner/Baudienstleister (z. B. Falschangaben zu Herkunft/Anstellungsverhältnis von Arbeitskräften)/Null-Toleranz-Fälle • Beschwerden/Aussagen durch Arbeiter*innen selbst oder deren legitime Vertretungen wie z. B. (lokal anwesende) Zivilgesellschaft, Gewerkschaft • Konkreter Hinweis/Beobachtung durch andere anwesende Personen auf Baustellen („spot the signs“) • Beobachtungen während Baustellenbesuchen, (Sub-)Lieferantenaudits • Ergebnisse aus der Risikoanalyse • Ergebnisse aus Medienscreenings <i>Die Hinweise können über verschiedene Kanäle und mehr oder weniger direkt zu Ihnen gelangen.</i>	• Erkannte Verstöße (z. B. Feststellung von Situationen/Indikatoren für Zwangsarbeit und/oder Menschenhandel durch Behörden, kriminelle Handlungen) • Information über bestätigte Beschwerden/Hinweise (d. h. eine externe Untersuchung hat bereits stattgefunden, wenn Sie informiert werden, z. B. im Rahmen eines Beschwerde-mechanismus in der Lieferkette)

Entwickeln sich möglicherweise zu

Wesentliche Prinzipien für die Erarbeitung von Aktionsplänen

Unabhängig vom jeweiligen Auslöser sollten jegliche Aktionspläne gewisse Informationen enthalten, welche im Rahmen der Entwicklung besprochen werden sollten. Hierzu gehören u.a.:

- Formulieren Sie Prinzipien/Schritte zum Schutz von Betroffenen und stellen Sie sicher, dass sie verstanden und im Aktionsplan priorisiert werden. Grundsätzlich geht es darum, dass bei Interventionen keine zusätzlichen Schäden oder Rechtsverletzungen verursacht werden. Konkrete Elemente hiervon sind z. B. Datenschutz, Anonymität, Einverständnis, Trauma-sensible Vorgehensweisen, Schutz vor Vergeltung und anderen negativen unbeabsichtigten Folgewirkungen wie Abschiebung, Verlust von Arbeitsplatz oder Unterkunft etc., Verweise auf Beratungsstellen/Unterstützungsangeboten.
- Prüfen Sie im Einzelfall, inwieweit Ihr Unternehmen in der Lage und ggf. gesetzlich verpflichtet ist, Abhilfe für Betroffene zu leisten. Dazu kann auch die Unterstützung von Abhilfemaßnahmen Dritter gehören. Es sollten klare Verantwortlichkeiten und Abläufe festgelegt sein, um – je nach eigenem Verursachungsbeitrag – selbst Abhilfemaßnahmen einleiten, mit Geschäftspartnern dazu kooperieren oder Einflussmöglichkeiten nutzen/erhöhen zu können.
- Evaluieren Sie, welche Prozesse und Protokolle im Unternehmen bereits bestehen und wie Sie daran anknüpfen könnten, z. B. in Bezug auf Unfälle auf Baustellen, Vertragsbrüche, negative Medienberichte.
- Erarbeiten Sie intern im Rahmen des jeweiligen Aktionsplans
 - einen individuellen Prozessablauf bzw. Entscheidungsbaum,
 - interne verbindliche Zeitabläufe
 - sowie einen Rahmen für Dokumentation und Informationsflüsse (intern und extern).
- Entscheiden Sie, wo Verantwortlichkeiten definiert werden müssen und wo Personen zu möglichen neuen Rollen und Aufgaben (z. B. in der Fallermittlung) geschult werden müssen.
- Entscheiden Sie, wie und in welchem Format die Wirksamkeit von Aktionsplänen regelmäßig überprüft werden soll.

Exemplarischer Aktionsplan zum Vorgehen bei Hinweisen auf mögliche Arbeitsausbeutung

In den seltensten Fällen erhalten Unternehmen direkte Belege für konkrete Fälle von Arbeitsausbeutung bei ihren Geschäftspartnern. Daher ist es von hoher Bedeutung, bereits bei ersten Anzeichen bzw. indirekten Hinweisen über einen entsprechenden Handlungsplan zu verfügen, um Risiken frühzeitig einschätzen und entsprechend reagieren zu können. Die folgenden Prozesse können als Orientierung für die Erstellung eines Aktionsplans bei indirekten Hinweisen dienen:



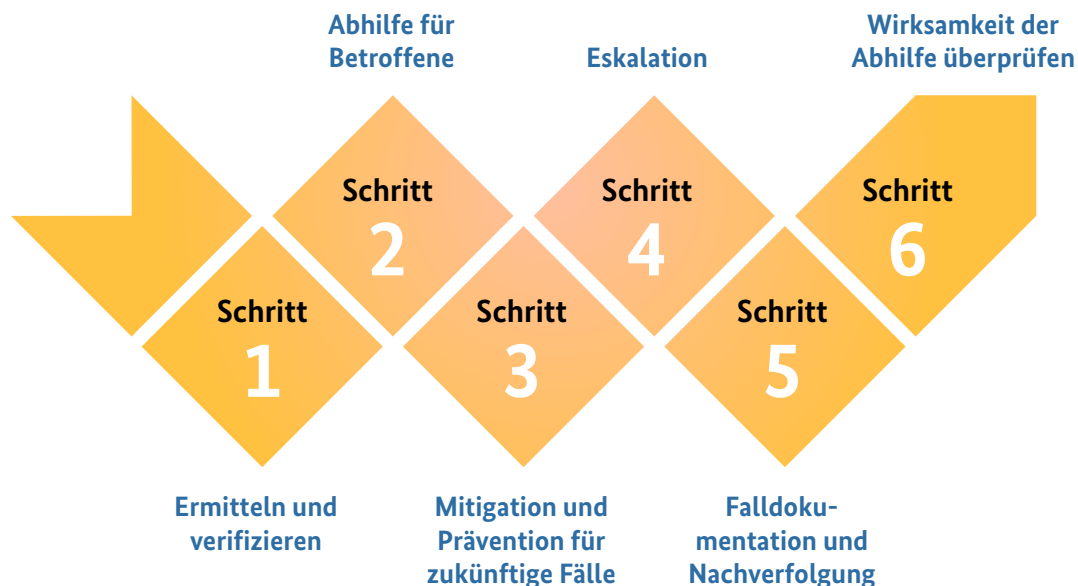
- **Ersten Überblick verschaffen und Wissenslücken definieren:** Wie oben in der Übersicht möglicher Szenarien dargestellt, können indirekte Hinweise sehr unterschiedlicher Natur sein. Sie können sich z. B. aus operativen Veränderungen im Bauprojekt ergeben, aber auch aus Medienberichten über Arbeitsausbeutung in ähnlichen Kontexten. Bei indirekten Hinweisen auf Arbeitsausbeutung bei einem Ge-

schäftspartner empfiehlt es sich daher, zunächst die Art und Quelle der Hinweise zu evaluieren. Dies bildet die Entscheidungsgrundlage für die Vorgehensweise bei weiteren Nachforschungen zur Einschätzung der Risikosituation. Sammeln Sie die verfügbaren Informationen, um sich einen ersten Überblick zu verschaffen, und bewerten Sie, was zur Prüfung der Hinweise erforderlich ist.

- **Zuständigkeiten festlegen:** Legen Sie – falls noch nicht vorhanden – interne Verantwortlichkeiten fest, welche Funktionen in welcher Weise den Hinweisen vertieft nachgehen. Dies sollten insbesondere Personen sein, die einen direkten Bezug zum jeweiligen Bauprojekt haben sowie über Kenntnisse zu menschenrechtlichen Risiken und den Erwartungen unternehmerischer Sorgfaltspflichten an das Unternehmen verfügen. Weiterhin sollten vor allem auch Mitarbeiter*innen einbezogen werden, die auf der Baustelle präsent sind, da diese die Situation vor Ort am besten einschätzen können. Weiterhin sollte ein klarer Zeitrahmen für das weitere Vorgehen definiert werden. Identifizieren Sie zudem Ansprechpersonen beim entsprechenden Geschäftspartner, die bei der Aufklärung von besonderer Relevanz sein können.
- **Hinweise prüfen und Dialog suchen:** Stellen Sie vertiefte Nachforschungen an, um zu überprüfen, ob es im Zusammenhang mit dem Bauprojekt konkrete Anhaltspunkte gibt, die Hinweise auf mögliche Arbeitsausbeutung bestätigen oder entkräften. Nutzen Sie, wenn möglich, bereits bestehende Prozesse zur Nachhaltung der Arbeitsstandards auf den Baustellen, wie z. B. das Monitoring durch Ihre auf den Baustellen präsenten Mitarbeiter*innen (Maßnahme 8). Nutzen Sie insbesondere auch bestehende Austauschformate mit Geschäftspartnern (Maßnahme 10), um den Hinweisen im Dialog nachzugehen. Darüber hinaus ist es ggf. sinnvoll, auch externe Stakeholder (z. B. Brancheninitiativen, zivilgesellschaftliche Organisationen) zu konsultieren.
- **Ergebnisse dokumentieren und bewerten:** Alle gewonnenen Erkenntnisse sollten sorgfältig und nachvollziehbar dokumentiert werden, sodass sie als Grundlage für weitere Entscheidungen und Maßnahmen dienen können. Anschließend sollte eine Bewertung der gesammelten Informationen stattfinden, um das tatsächliche Risiko und den Handlungsbedarf einzuschätzen. Falls sich in diesem Zuge die Hinweise zu bestätigten Fällen von schwerer Arbeitsausbeutung entwickeln, sollte eine Eskalation zu einem weitergehenden Aktionsplan erfolgen (siehe Kapitel VI).
- **Mögliche eigene Beiträge prüfen:** Neben der Überprüfung von Hinweisen auf den Baustellen ist es ebenso wichtig zu prüfen, inwieweit die eigenen Unternehmenspraktiken möglicherweise mit den Hinweisen in Verbindung stehen. So können beispielsweise unautorisierte Unterauftragsvergaben bei Geschäftspartnern in direktem Zusammenhang mit unrealistischen Zeitvorgaben für die Umsetzung des Bauprojektes stehen (siehe auch Maßnahme 12).
- **Maßnahmen ableiten:** Auf Basis der Bewertung der Informationen sowie der internen Beiträge sollten angemessene Präventionsmaßnahmen definiert und ein entsprechender Projektplan aufgestellt werden, der z. B. Verantwortlichkeiten, Zeitplanung/Meilensteine sowie Zielsetzung und Wirkungslogik aufzeigt. Maßnahmen können z. B. eine Anpassung des Risikomanagements/der Risikoanalyse oder des Beschwerdemechanismus an die neu identifizierte Risikosituation umfassen.
- **Lernerfahrung dokumentieren und den Plan ggf. anpassen:** Nach der Durchführung des gesamten Prozesses ist es hilfreich, die gewonnenen Erkenntnisse und Lernerfahrungen zu dokumentieren. Auf Basis dieser Reflexion sollte der Aktionsplan überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, um bei zukünftigen Fällen effizienter reagieren zu können.
- **Wirksamkeit der Maßnahmen prüfen:** Sofern Maßnahmen zur Adressierung des festgestellten Risikos ergriffen wurden, sollten diese in regelmäßigen Abständen auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Hierzu sollten klar definierte Indikatoren und Ziele (KPIs), Verantwortlichkeiten und Zeitintervalle festgelegt werden.

Exemplarischer Aktionsplan zum Vorgehen bei bestätigten Fällen von schwerer Arbeitsausbeutung

Die folgende Darstellung ist eine inoffizielle Übersetzung und Zusammenfassung des „Modern Slavery Response & Remedy Framework“, erarbeitet von *Walk Free* und der *Human Rights Resources & Energy Collaborative (HRREC)*². Nicht alle der hier aufgeführten Schritte sind in jedem Fall in gleicher Intensität oder Reihenfolge erforderlich und müssen ggf. auch gleichzeitig abgearbeitet werden.



Quelle: Walk Free, HRREC (S. 12), übersetzt aus dem Englischen durch Sustainable Links

² Verfügbar in Englisch unter: <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2022/07/12132831/Walk-Free-Response-and-Remedy-Framework-1.pdf> Seite 12ff.

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat VI b 3
„CSR – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“,
11017 Berlin
E-Mail: info@csr-in-deutschland.de

Veröffentlichungsdatum: November 2025

Redaktion: Gwendolyn Remmert (Sustainable Links) und Nora Böggemann
Gestaltung: Scholz & Friends Reputation
Satz/Layout: Scholz & Friends Reputation

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer
Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.