



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

BRANCHENDIALOG
Energiewirtschaft



Faire Arbeits- bedingungen schaffen

Maßnahmenkatalog zur Vermeidung
von Arbeitsausbeutung beim Bau
energiewirtschaftlicher Infrastruktur

Branchendialog Energiewirtschaft

Die Achtung der Menschenrechte ist zentral für eine nachhaltige Energieversorgung. Die deutsche Energiewirtschaft bekennt sich im Sinne der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu ihrer Verantwortung, Menschenrechte zu achten und unternehmerische Sorgfaltspflichten umzusetzen, wo immer sie geschäftlich tätig ist. Aus diesem Grund haben sich Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen, das Deutsche Institut für Menschenrechte sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einem Branchendialog zur Achtung der Menschenrechte entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten der deutschen Energiewirtschaft zusammengeschlossen. Mehr Informationen unter: <https://www.csr-in-deutschland.de>.

Die vorliegende Publikation wurde im Multi-Stakeholder-Format entwickelt und abgestimmt. Sie soll Entscheidungsträger*innen und Verantwortliche für Nachhaltigkeit, Einkauf und Compliance in Unternehmen der deutschen Energiewirtschaft dabei unterstützen, in Zusammenarbeit mit den relevanten Fachabteilungen und unter angemessener Beteiligung der Mitbestimmung wirksame und effiziente Sorgfaltsmaßnahmen für den individuellen betrieblichen Kontext zu entwickeln und einzuführen sowie die Umsetzung zu begleiten.

Die beschriebenen Vorschläge für Maßnahmen eignen sich auch für Unternehmen anderer Branchen, die im Baubereich tätig sind oder diese beauftragen.

Das erwartet Sie beim Lesen der Publikation

► **Kontext und Hintergrund**

Dieses Kapitel fasst Kernaussagen einschlägiger Studien und Berichte zur Situation von Wanderarbeitenden auf europäischen Baustellen zusammen. Diese Informationen können zum Beispiel für die abstrakte Risikobetrachtung und allgemeine Einordnung des Themas in internationale Menschenrechtsdiskurse herangezogen werden.

► **Bau energiewirtschaftlicher Infrastruktur**

Dieses Kapitel unterstreicht die Relevanz des Themas. Anhand ausgewählter Infrastrukturprojekttypen werden beispielhaft risikobehaftete Tätigkeiten aufgeführt. Diese Informationen können zum Beispiel für die Entwicklung eines risikobasierten Ansatzes und die Ableitung angemessener Maßnahmen entsprechend der Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere herangezogen werden.

► **Ziele des Branchendialogs**

Dieses Kapitel beschreibt die gemeinsam gesetzten Ziele und Unterstützungsleistungen des Branchendialogs Energiewirtschaft.

► **Maßnahmenkatalog „Faire Arbeitsbedingungen schaffen“**

Dieses Kapitel beschreibt entlang der vier gemeinsamen Ziele Maßnahmen, die bei der Zielerreichung hilfreich sein können. Für jede Maßnahme gibt es eine Kurzbeschreibung und Hilfestellungen für die Umsetzung.

Glossar

Wanderarbeitende: Als Wanderarbeitende werden im Menschenrechtsdiskurs Personen bezeichnet, die ihren Wohnort zum Zweck der Arbeitsaufnahme in einem anderen Staat verlassen. Dabei müssen weder die Dauer der Tätigkeit noch die Rückkehr ins Herkunftsland bei der Abreise feststehen. Nach der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitenden und ihrer Familienangehörigen wird keine Unterscheidung danach getroffen, welchen Aufenthaltsstatus die Person hat, aus welchem Grund oder in welchem Sektor die Person arbeitet. (Deutsches Institut für Menschenrechte (2024): [Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland, Juli 2023–Juni 2024](#), S. 74 f.)

Formen moderner Sklaverei: Moderne Sklaverei (engl. „modern slavery“) dient als Sammelbegriff für verschiedene, schwere Formen der Arbeitsausbeutung. Hierzu zählen insbesondere Zwangsarbeit, Menschenhandel, Schuldknechtschaft und schlimmste Formen der Kinderarbeit. 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. (UN Global Compact Netzwerk Deutschland (2019): [Moderne Sklaverei und Arbeitsausbeutung](#), S. 9 ff.)

Glossar

Arbeitsausbeutung: Unter Arbeitsausbeutung lassen sich prekäre, ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse beschreiben, die durch Abwesenheit eines angemessenen Lohns, unklare und informelle Arbeitsverhältnisse, unbezahlte Überstunden und übermäßige Arbeitszeiten sowie fehlende soziale Absicherung gekennzeichnet sind. Arbeitsausbeutung findet entlang eines Kontinuums zwischen den Polen „Gute Arbeit“ und „Zwangsarbeit“ statt (► [Folie 10](#)). Gute Arbeit ist laut der ILO gekennzeichnet durch die Freiheit der Beschäftigten, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, abzulehnen oder wieder zu verlassen, über dessen Konditionen (kollektiv) zu verhandeln, durch einen angemessenen Lohn, insgesamt günstige, diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und durch soziale Absicherung. Entsprechend ist Zwangsarbeit definiert als „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ (► [Formen moderner Sklaverei](#)). (Deutsches Institut für Menschenrechte (2024): [Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland, Juli 2023–Juni 2024](#), S. 76 f.; BMAS (2023): [Potenzielle menschenrechtliche Risiken entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten](#), S. 50)

Glossar

Angemessener Lohn: Hiermit ist ein gerechtes Arbeitsentgelt entsprechend dem UN-Sozialpakt und der Definition von „living wage“ der [Internationalen Arbeitsorganisation](#) (ILO) gemeint. Demnach müssen existenzsichernde Löhne Arbeiter*innen und ihren Familien über reguläre Arbeitszeit (also ohne Überstunden) einen würdigen Lebensunterhalt ermöglichen, der die Umstände eines Landes berücksichtigt. Ebenso sind bei der nationalen Festlegung des existenzsichernden Lohns grundlegende ILO-Prinzipien zu befolgen, etwa das Recht auf Kollektivverhandlungen, sozialen Dialog, Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung sowie die Nutzung evidenzbasierter Ansätze. In manchen Kontexten werden die Mindestlohnregelungen und die Tariflöhne diesen Grundvoraussetzungen zur Wahrung wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Menschenrechte nicht gerecht.

Eigenes Bauprojekt: Hiermit sind Bauprojekte jeglicher Art gemeint, für die ein Unternehmen als Auftraggeber auftritt, auch wenn für die Ausführung einzelner Bauleistungen Geschäftspartner und Nachunternehmer verantwortlich sind.

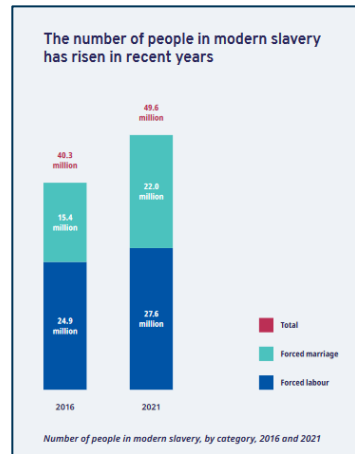
Einfache Tätigkeiten: Hiermit sind Tätigkeiten auf Baustellen gemeint, die sich durch einen hohen Anteil manueller Arbeit und geringen Mechanisierungsgrad auszeichnen. Sie erfordern keine spezialisierten Fachkenntnisse. Häufig gibt es kurzfristigen, zeitlich begrenzten Personalbedarf (siehe Beispiele für ausgewählte Bauprojekttypen ► [Folie 19](#)).

Inhalt

- ▶ Kontext und Hintergrund
- ▶ Bau energiewirtschaftlicher Infrastruktur
- ▶ Ziele des Branchendialogs
- ▶ Maßnahmenkatalog „Faire Arbeitsbedingungen schaffen“
- ▶ Weiterführende Informationen und Ressourcen

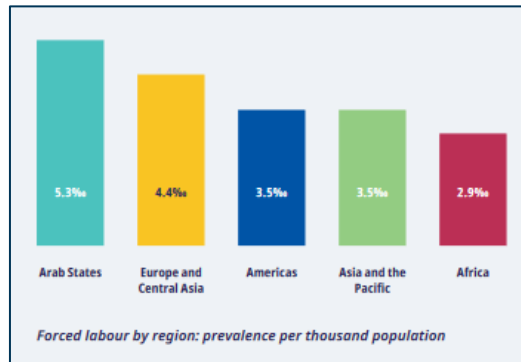
Kontext und Hintergrund

Arbeitsausbeutung und moderne Sklaverei ...



... nehmen zu, ...

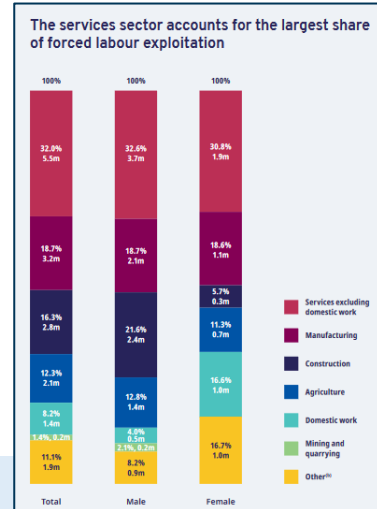
S. 21



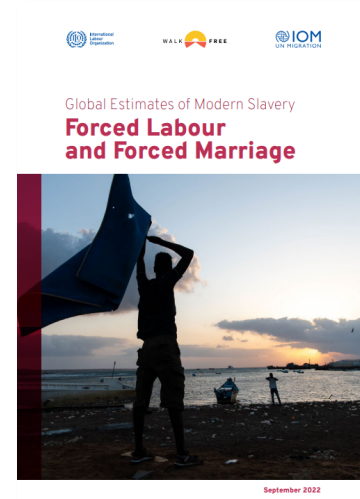
... sind global ...

S. 24

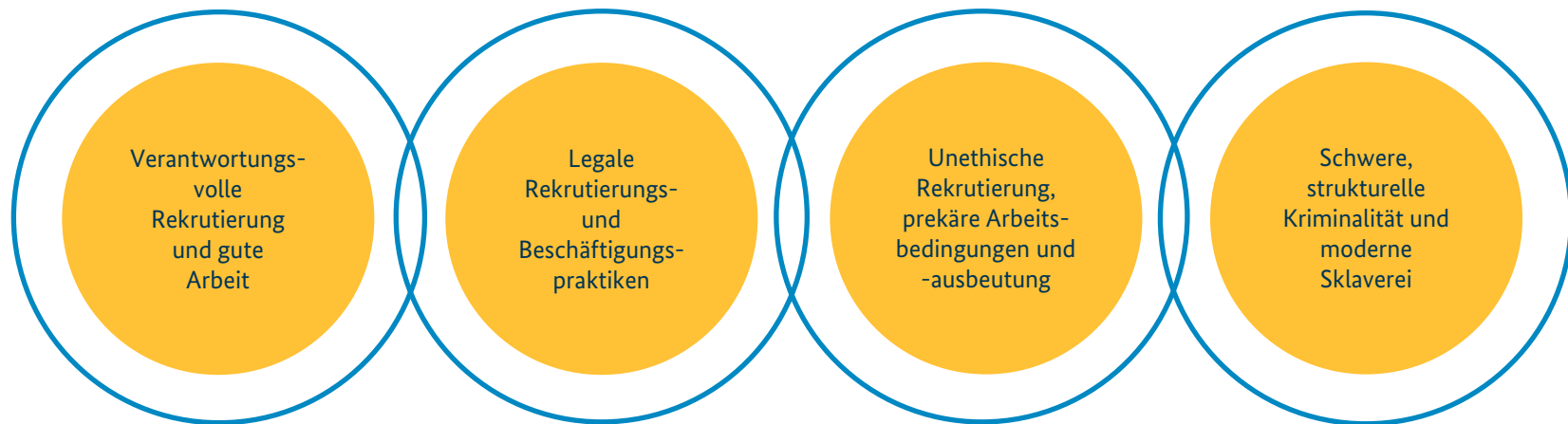
... und in vielen Sektoren relevant.



S. 31



Arbeitsausbeutung findet innerhalb eines Kontinuums statt



Vermehrte und verstärkte Präsenz von Faktoren/Indikatoren für Arbeitsausbeutung



Die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel hat eine [Indikatoren-Checkliste](#) zur Erkennung von Ausbeutung entwickelt. Auch die [ILO](#) hat Indikatoren für Zwangsarbeit entwickelt. **Quellen:** Christ, K. L. et al. 2022, [Stronger Together](#) 2023, [FLEX](#) 2024

Wie sieht die Situation in Deutschland und Europa aus?

- Für **Europa** schätzt die [ILO](#) die **Gesamtzahl der von Zwangsarbeit Betroffenen** für das Jahr 2018 auf **1,3 Millionen**.
- Um ein Vielfaches höher dürfte die **Zahl der Menschen in prekären oder ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen** sein, auch wenn es hierzu keine statistische Erfassung gibt.
- **Auch in Deutschland gibt es prekäre, ausbeuterische und erzwungene Beschäftigungsverhältnisse**, von denen insbesondere ausländische Arbeitnehmende betroffen sind ([Monitor Menschenhandel 2024](#)).



Quelle: [Nationaler Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit](#)

Welche Branchen scheinen besonders betroffen?

- In der Beratungsarbeit von Faire Mobilität, dem Beratungsnetzwerk des deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), kommen die meisten Anfragen etwa zu Entgelt, Kündigung und Krankengeld aus der **Logistik**, dem **Baugewerbe** und der **Gebäudereinigung**.
- Die **Berichterstattungsstelle Menschenhandel** des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR) führt an, dass die **meisten Ermittlungsverfahren** zu Arbeitsausbeutung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) im **Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe** sowie im **Baugewerbe** durchgeführt wurden. Auf letzteres entfielen knapp 25 % aller Ermittlungsverfahren ([Monitor Menschenhandel 2024](#)).

Beratungsanfragen nach Branchen „Faire Mobilität 2024“

Branche	Anzahl	Anteil
Lager / Logistik	1.332	16,2%
Baugewerbe	1.010	12,3%
Gebäudereinigung	844	10,2%
Internationaler Straßentransport / LKW-Fahrende	830	10,1%
Kurier und Paketdienste	459	5,6%
Gastronomie	424	5,1%
Metall / Elektro	409	5,0%
Fleischindustrie	285	3,5%
Gesundheitswesen / Stationäre Pflege	255	3,1%
Häusliche Betreuung	237	2,9%
Automobilzuliefererindustrie	162	2,0%
Gartenbau / Landwirtschaft	156	1,9%
Andere	561	6,8%
keine Angabe	1.272	15,4%
Mehrfachnennungen möglich		N = 8.236

Quelle: [DGB „Faire Mobilität“](#)

Wie sieht die Situation im Baugewerbe aus?

„Bereits seit Jahren werden **immer wieder Fälle bekannt**, in denen **Wanderarbeitende auf dem Bau** ihren **Lohn nicht** oder nur teilweise **ausgezahlt bekommen**. Zudem werden sie häufig informell beschäftigt und unterhalb ihres Qualifizierungsniveaus eingestuft und dadurch zu gering entlohnt. Selbst wenn sich Betroffene gerichtlich wehren, gehen sie oft leer aus, da sie aufgrund der verschiedenen Unterauftragsverhältnisse meist nicht direkt gegen den Bauherrn oder Generalunternehmer vorgehen können. Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass sich **mittlerweile Netzwerke und Strukturen systematischer Ausbeutung von Wanderarbeitenden etabliert haben**.“ – Menschenrechtsbericht, S. 84



Quelle: [DIMR](#)

Zu prekären Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitenden im Baugewerbe gehören ...

- ... das **Vorenthalten eines angemessenen Lohns** bzw. Unterwanderung des Mindestlohns durch falsche Angaben zur geleisteten Arbeitszeit und hohe Lohnabzüge für Unterkunftskosten
- ... keine Lohnzahlungen unter **Ausnutzung des erschwerten Zugangs zu Recht** (Kosten, Sprachbarriere, befristete Aufenthalte, fehlende Arbeitsverträge und Interessensvertretung, keine Lohnabrechnungen)
- ... keine Anmeldung bei den Sozialkassen und somit **erschwerter Zugang zum Gesundheitssystem** sowie Verweigerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im UN-Sozialpakt sind die Arbeitsrechte festgelegt.



Quelle: PECO-Institut

Einblicke aus der Praxis:

„Die werden für 180 Stunden bezahlt. 60 Stunden im Monat arbeiten die kostenlos. Warum ist das möglich? Weil Entsendefirmen ihre Netzwerke in Rumänien haben und die Leute hier hinholen, die gar keine Ahnung über Deutschland haben. Die bringen die Leute hier in eigenen Unterkünften unter. Die leben abgeschottet, oft in Gewerbegebieten, in alten Lagerhäusern, was auch immer ungenutzt ist. Und die Leute haben gar keine Ahnung. Die glauben wirklich, dass sieben Euro acht Euro der übliche Lohn ist in Deutschland.“ (Interview PECO-Institut, 10/2022)

„Die haben Arbeitsverträge nicht bekommen, die haben keine Lohnunterlagen bekommen, um zu sehen von welcher Firma sie bezahlt worden sind. Das wären tatsächlich Hinweise auf die Tätigkeit auf der Baustelle.“
(Interview PECO-Institut, 10/2022)

„Wenn ein Unfall passiert, wird es schnell gehandhabt. ‚Ach, die Kosten sind in Deutschland enorm hoch, lohnt sich doch gar nicht für dich. Komm schnell, fahr nach Serbien wieder zurück, fahr nach Kroatien.‘ Und er fährt tatsächlich wieder zurück. Dann bleibt er ein Krüppel für sein restliches Leben. Die Armut ist vorprogrammiert.“
(Interview EVW, 9/2022)



Bau energiewirtschaftlicher Infrastruktur

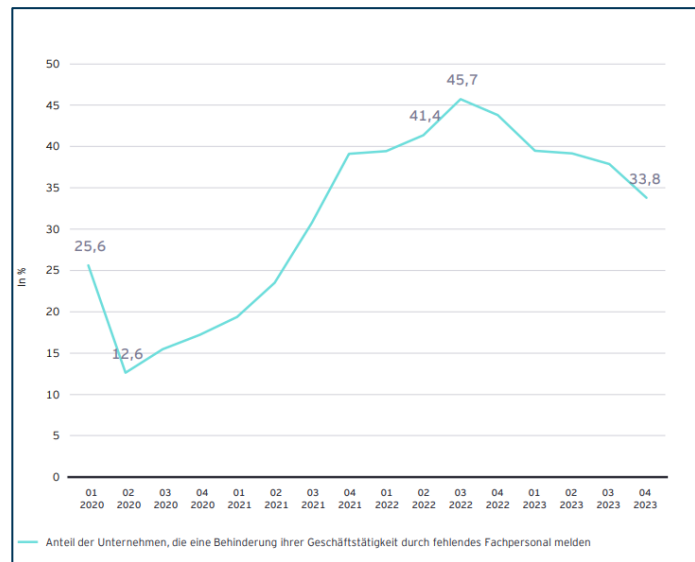
Für die Energiewende muss die deutsche Energiewirtschaft bis 2030 ...

- ... Bauleistungen für u. a. Energieerzeugungsanlagen, Transport- und Verteilnetze für Strom und Gas sowie Speicher und Wärmenetze mit einem **Gesamtinvestitionsvolumen von über 720 Milliarden Euro** (Stand 2023) in Auftrag geben.
- ... 134 GW Leistung **Photovoltaik**, 54 GW Leistung **Windenergie** an Land, 22 GW Leistung Windenergie auf See und 10 GW **Elektrolysekapazität** sowie 7.600 km **Stromübertragungsnetze**, 500.000 km **Stromverteilnetze** und ca. 4.700 km Neubauleitung für das **Wasserstoff-Kernnetz** (bis 2032) bauen.



Quelle: [bdew](#), [EY](#)

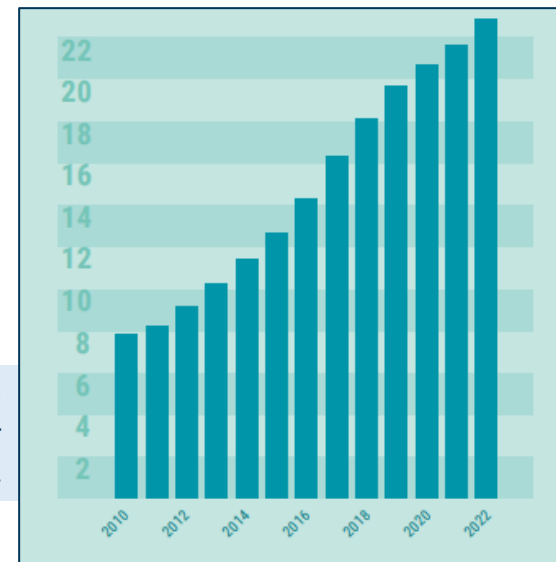
Die Baubranche ist auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen!



Quelle: [bdew](#), [EY](#)

Ein Drittel aller mit der Energiewende befassten Handwerksbetriebe ist durch Arbeitskräftemangel in der Geschäftstätigkeit gehindert.

Ausländische Beschäftigte machen mittlerweile mehr als 20 % aller Beschäftigten im Baugewerbe aus.



Quelle: [PECO-Institut](#)

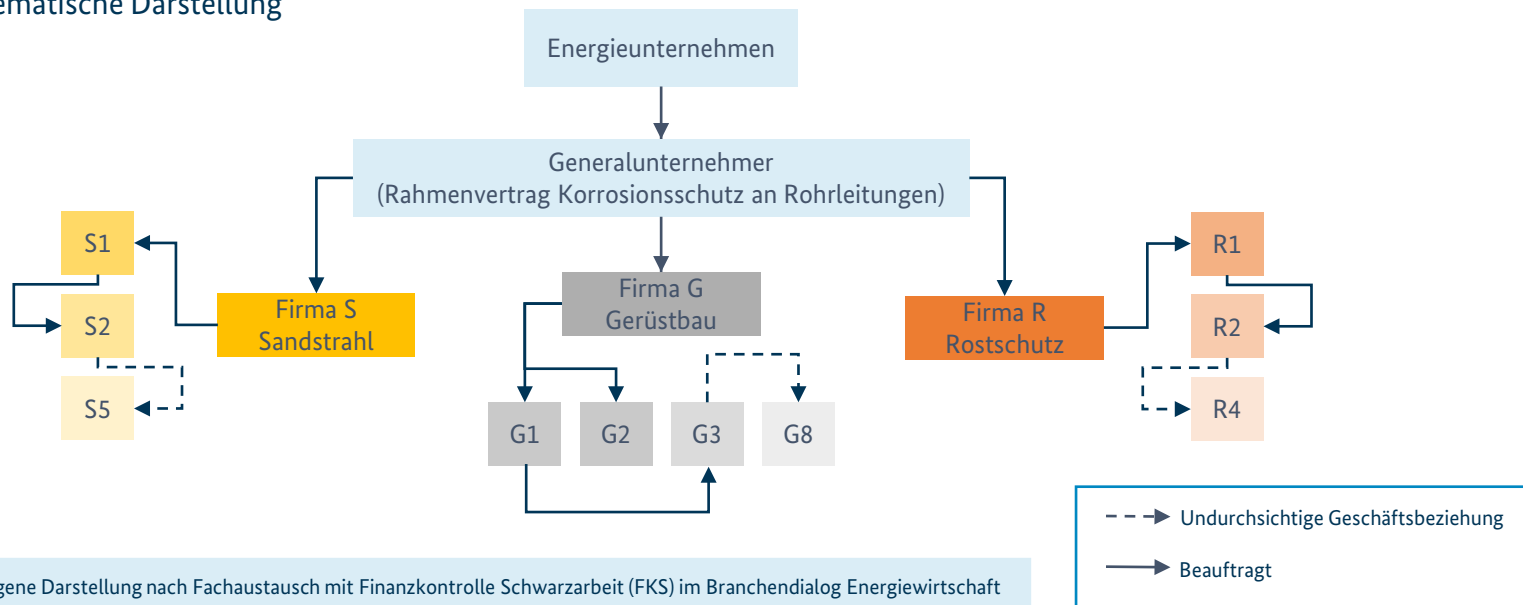
Insbesondere für körperliche Tätigkeiten können Wanderarbeitende zum Einsatz kommen

Beispiele energiewirtschaftlicher Infrastruktur	Beispiele für Arbeitsschritte, die einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz erfordern (nicht abschließende Auflistung)
PV-Freifläche	Montage (Zaun, Unterkonstruktion, Module auflegen), Erd- und Fundamentarbeiten
Netzausbau (z. B. Fernwärme, Stromverteilnetze, Glasfaser)	Einfache Erdarbeiten (Grube ausheben und schließen), Verlegung von Gehwegplatten/Straßenbau, Leitungen verlegen
Windenergie an Land	Baufeldfreimachung, Erdarbeiten, Fundamentbau, Betonarbeiten, Montage, Aufbauarbeiten, Transport
Umbau von Kraftwerken	Rohbau (Eisenflechten, Betonieren, Schalungsbau), Estrich, Fliesenlegen, Sicherheitsdienst

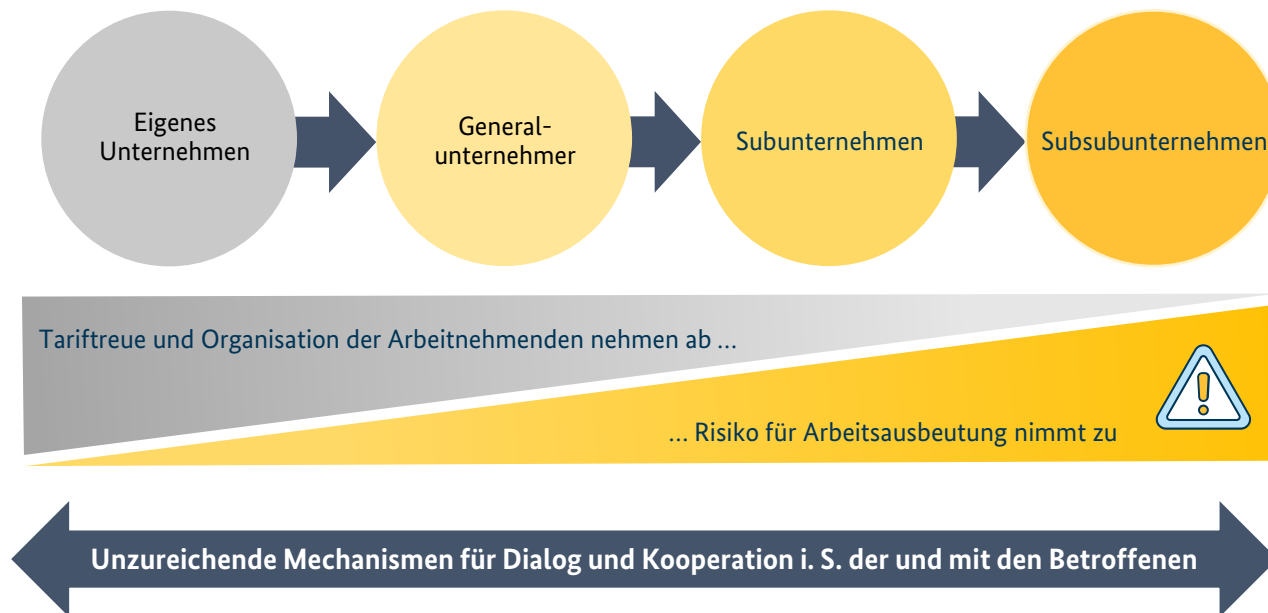
Quelle: vertiefte Risikobetrachtung im Branchendialog Energiewirtschaft

Der Einsatz von Wanderarbeitenden erfolgt häufig in langen Subunternehmerketten

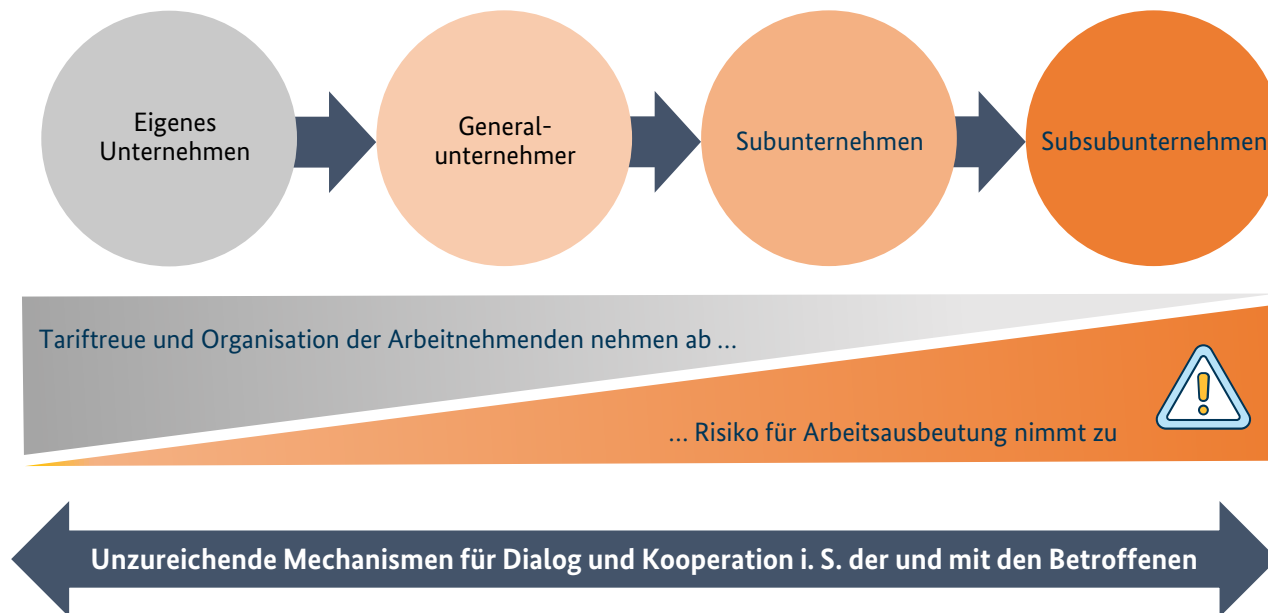
Schematische Darstellung



Geringe Transparenz und unklare Verantwortlichkeiten erhöhen das Risiko



Geringe Tariftreue und geringe Mitbestimmung erhöhen das Risiko



Fallbeispiel:

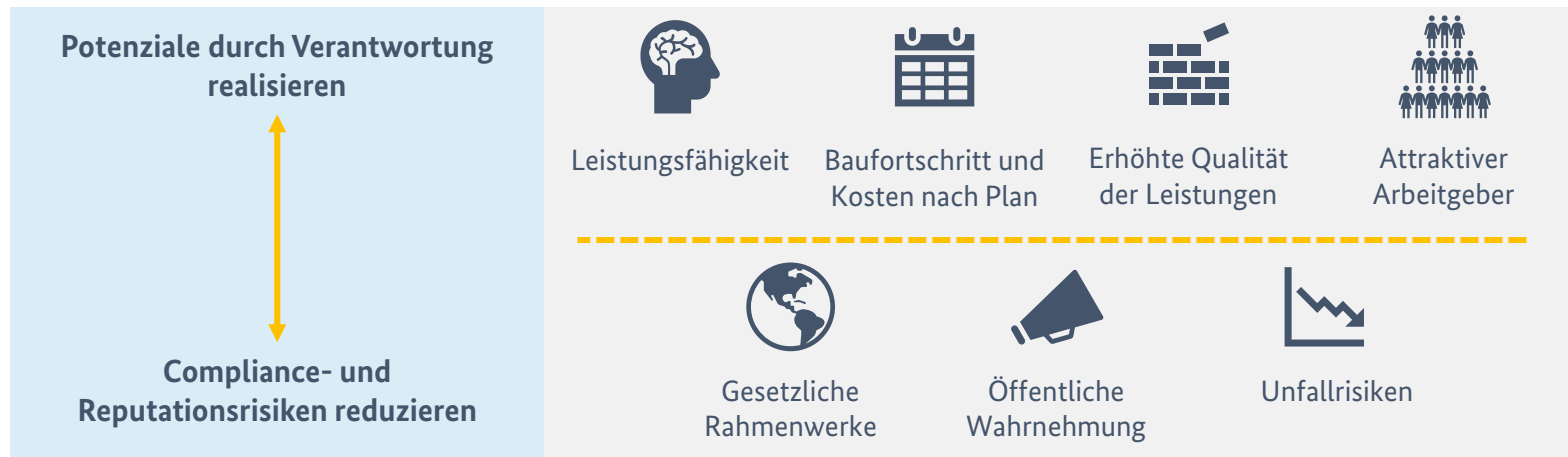
Glasfaserausbau



Quelle: [DGB, „Faire Mobilität“](#)

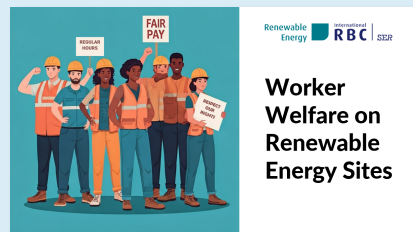
- **Unklare Verantwortlichkeiten** aufgrund langer, intransparenter Subunternehmerketten beim Glasfaserausbau begünstigen Missbrauch und Betrug.
- **Hohe Abhängigkeit** der Beschäftigten von ihren Arbeitgebern, da häufig Unterkunft und Aufenthaltsstatus von diesen abhängig sind.
- Für **Betroffene** ist es sehr **kompliziert**, die verantwortlichen Unternehmen oder die in letzter Instanz haftenden Generalunternehmer ausfindig und ihre **Ansprüche zivilrechtlich geltend zu machen**.

Faire Arbeitsbedingungen im Bau zu schaffen, lohnt sich!



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Worker-Welfare-Präsentation Shell International B.V. im Branchendialog Energiewirtschaft

Auch andere Initiativen in Europa setzen sich faire Arbeitsbedingungen zum Ziel:



Das „[International RBC Agreement for the Renewable Energy Sector](#)“ hat einen Werkzeugkasten mit 20 Instrumenten entwickelt, um Unternehmen, ihre Lieferanten und Geschäftspartner dabei zu unterstützen, Risiken für Wanderarbeitende zu identifizieren, angemessen zu adressieren und negative Auswirkungen zu beheben. Auf europäischer Ebene wurden gemeinsam Stakeholder-Engagement-Formate umgesetzt.



Das Danish Institute for Human Rights hat in einem [gemeinsamen Projekt](#) mit Green Power Denmark, einem Branchenverband, Unternehmen dabei unterstützt, menschenrechtliche Risiken entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette zu verstehen, zu adressieren und zu vermeiden. In einer [Handreichung](#) werden Maßnahmen zur Adressierung negativer Auswirkungen für Wanderarbeitende beim Bau energiewirtschaftlicher Infrastruktur beschrieben.

Ziele des Branchendialogs

Faire Arbeitsbedingungen schaffen



Die Unternehmen des Branchendialogs Energiewirtschaft setzen sich zum Ziel, ...

... die spezifischen
Risiken für
Arbeitsausbeutung in
eigenen Bauprojekten zu
analysieren und **aktiv zu**
adressieren.

... den **Arbeitenden**
eigener Bauprojekte die
Möglichkeiten zu geben,
sich zu ihren Rechten, zu
Beratungs-,
Unterstützungs- und
Mitbestimmungsmöglich-
keiten **zu informieren**.

... Missstände bzw. **Fälle**
von Arbeitsausbeutung
zu erkennen und im Sinne
der Betroffenen
angemessene
Abhilfemaßnahmen zu
ergreifen.

... mit Partnern **in der**
Lieferkette
zusammenzuarbeiten,
um Risiken zu
minimieren, Synergien zu
nutzen und gute Praxis
voranzutreiben.

Basierend auf einer Einschätzung der unternehmensspezifischen Situation leiten die Unternehmen individuelle Prioritäten für Präventions- und Abhilfemaßnahmen entsprechend den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ab. Auf Basis einer regelmäßigen Überprüfung der Wirksamkeit sowie im Austausch mit Betroffenen und legitimen Vertretungsorganisationen werden diese kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei gehen Unternehmen risikobasiert und angemessen vor.

Unterstützung durch den Branchendialog

Die nachfolgend im Detail beschriebenen individuellen und gemeinsamen Maßnahmen wurden im Branchendialog Energiewirtschaft als Orientierungshilfe (► [Kapitel 4](#)) entwickelt und können unter Berücksichtigung des individuellen betrieblichen Kontexts bedarfsspezifisch eingesetzt werden.

Im Branchendialog findet ein aktiver Wissens- und Erfahrungsaustausch zu Herausforderungen und Umsetzungsfragen statt. Interessierte Unternehmen sowie zivilgesellschaftliche und gewerkschaftsnahe Organisationen können sich bei Interesse an einer Zusammenarbeit unter branchendialoge@bmas.bund.de melden.

Der Branchendialog und seine Mitglieder setzen sich entsprechend ihrer Rollen und Ressourcen für die Bekanntmachung und Etablierung ein.

Unternehmen der Energiewirtschaft



Wirtschaftsverbände



Nichtregierungsorganisationen



Deutsches Institut für Menschenrechte



The background of the slide is a solid yellow color with a pattern of small, lighter yellow dots arranged to form a stylized world map. The dots are more densely packed in the areas representing landmasses and more sparse in the areas representing oceans.

Maßnahmenkatalog „Faire Arbeitsbedingungen schaffen“

Hinweise zur Entwicklung und Nutzung des Maßnahmenkatalogs

- ▶ Der vorliegende Maßnahmenkatalog wurde für den Branchendialog Energiewirtschaft mit der Zielsetzung entwickelt, Ansätze zur umfassenden Verbesserung der Risikolage von Wanderarbeitenden im Bau aufzuzeigen.
- ▶ Zur Einbettung der formulierten wirkungs- und praxisorientierten Maßnahmen in den individuellen betrieblichen Kontext bleibt eine individuelle Übersetzungsarbeit erforderlich. Die formulierten Leitfragen zur Umsetzung und die beschriebene, beabsichtigte Wirkung je Maßnahme bieten einen Orientierungsrahmen für diese Arbeit. Wichtig ist hierbei auch, die Verknüpfung der einzelnen Maßnahmen miteinander und Wechselwirkungen untereinander zu berücksichtigen.
- ▶ Die Übersetzungsarbeit sollte mit der Erstellung projektspezifischer Profile mit Risikoinformationen beginnen (Maßnahme 0: Grundlagen schaffen). Hierzu kann auch der Leitfaden „Erstellung von Projektprofilen zur Risikoeinschätzung“ verwendet werden.
- ▶ Für die interne, betriebliche Bewusstseinsbildung steht eine gemeinsam erstellte Schulungsunterlage zur Verfügung.

Ziele zur wirksamen und langfristigen Bekämpfung von Arbeitsausbeutung

Wirksames Risikomanagement im Unternehmen

Ihr Unternehmen kennt die spezifischen Risiken für Arbeitsausbeutung in seinen Projekten und geht diese aktiv an.



Ermächtigung von Arbeitenden

Arbeitende auf Baustellen kennen ihre Rechte und haben die Möglichkeit, sich im Fall von Problemen an Stellen, von denen sie Hilfe bekommen können, zu wenden.

Abhilfe für Betroffene

Misstände bzw. Fälle von Arbeitsausbeutung werden erkannt und im Sinne der Betroffenen adressiert.



Partnerschaftliche Zusammenarbeit

Ihr Unternehmen arbeitet mit Partnern in Markt und Lieferkette zusammen, um Risiken zu minimieren, Synergien zu nutzen und gute Praxis voranzutreiben.

Übersicht Maßnahmen und Ziele

Ziel	Nr.	Maßnahme	
GRUNDLAGE	0	Projektspezifische Profile mit Risikoinformationen erstellen	
	1	Internes Grundagentraining und Bewusstseinsbildung zum Thema durchführen	
WIRKSAMES RISIKO-MANAGEMENT IM UNTERNEHMEN	2	Risiken der Arbeitsausbeutung bei Ausschreibungen und Vertragsgestaltungen berücksichtigen	
	3	Interne Aktionspläne vorbereiten	
	4	Prozess und Bewertungsschema zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten der Geschäftspartner einführen	
ERMÄCHTIGUNG VON ARBEITENDEN	5	Zielgerichtete Informationskampagnen in Bauprojekten umsetzen	
	6	Zusammenarbeit mit repräsentativen Stakeholdern vorbereiten	
ABHILFE FÜR BETROFFENE	7	Wirksame Beschwerdesysteme etablieren	
	8	Kontinuierlich und zielgerichtet die Einhaltung von Arbeitsstandards auf Baustellen nachhalten	
	9	Branchenweite Austauschformate etablieren, um gemeinsame Maßnahmen umzusetzen	
PARTNER-SCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT	10	Formalisierte Austauschformate mit Geschäftspartnern etablieren	
	11	Einen offenen Austausch und Anpassungen hin zu fairen Preisen für Lohnkosten ermöglichen	
	12	Rolle der eigenen Einkaufspraktiken mit Blick auf Auswirkungen auf Geschäftspartner verstehen	



Diese Maßnahmen eignen sich besonders für die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit.



Verfügbare Leitfäden geben weiterführende Informationen für eine schrittweise Umsetzung der Maßnahme.

Maßnahme 0

Grundlage schaffen: Projektprofil

Sie dokumentieren anhand von Leitfragen Informationen, die Aufschluss über die spezifischen Risiken dieser Art von Bauprojekt in diesem spezifischen Kontext geben. Dazu wählen Sie zunächst (für die Pilotierung dieses Prototyps) eine erste machbare Anzahl von Projekten aus, bei denen Sie ein hohes Risiko vermuten (langfristiges Ziel ist es, für all Ihre „Projektarten“ ein Profil zu erstellen). Das Projektprofil betrachtet Risiken der Arbeitsausbeutung holistisch und über die unmittelbaren Zulieferer hinaus. Das Ergebnis hilft, Projekte sowie Hotspots innerhalb von Projekten für verstärkte Sorgfaltsmaßnahmen zu priorisieren, und schafft eine essenzielle Grundlage für die Umsetzung jeglicher weiteren Maßnahmen.



Phase der Umsetzung

Vor Projektbeginn
oder bei bereits
laufenden Projekten



Verbindung zu anderen Maßnahmen

Alle Maßnahmen



Leitfragen zur Umsetzung

- Welche bereits vorhandenen Informationen, z. B. aus unserem Risikomanagement, können bei der Erstellung eines Projektprofils genutzt werden? Welche Wissenslücken bestehen und wie können diese unter Einbeziehung von gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen behoben werden?
- Wie können wir bei der Erstellung von Projektprofilen vorausschauend arbeiten und die Erkenntnisse so dokumentieren, dass wir sie später schlüssig an die Zielgruppe/Entscheidungsträger und für Mitbestimmung im Unternehmen kommunizieren können?
- Welche Erkenntnisse lassen sich aus der Erstellung mehrerer Profile mit Blick auf Risiken für bestimmte Arten von Projekten für uns ableiten? Wie können wir dies ggf. mit anderen Themen/internen Debatten in Bezug auf Geschäfts-/Beschaffungsmodelle verknüpfen? Können wir dies langfristig auch in unserer Geschäftsentwicklung berücksichtigen? Inwiefern müssen wir unsere Kriterien für die Auswahl von Geschäftspartnern projektspezifisch anpassen?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen kennt das jeweilige Risikolevel seiner Projekte sowie besondere Hotspots, insbesondere im Hinblick auf die eingesetzten/zuerwartenden/benötigten Arbeitskräfte, ein spezifisches Projekt und den örtlichen Kontext. Es können zielgerichtet (für priorisierte Projekte/Teile von Projekten) Maßnahmen umgesetzt werden.

Mittelfristig entwickeln sich in Ihrem Unternehmen Kenntnisse zu Risiken bei bestimmten Projektarten oder in bestimmten Kontexten, und dies kann in die Weiterentwicklung/Anpassung von Maßnahmen einfließen.

Maßnahme 1

Internes Grundagentraining und Bewusstseinsbildung zum Thema durchführen

Sie setzen Trainings und weitere zielgerichtete Formate für Bewusstseinsbildung im eigenen Unternehmen um.

- Teil 1 (Kapazitätsaufbau bei federführenden Personen): Personen, die die Umsetzung von Maßnahmen führend begleiten werden (z. B. Menschenrechts-/Nachhaltigkeitsbeauftragte), vertiefen ihr Wissen zu möglichen Handlungsansätzen und verschaffen sich einen Überblick über zentrale Unterstützungsressourcen.
- Teil 2 (Durchführung Grundagentraining): Die Maßnahme richtet sich im Wesentlichen an alle, insbesondere aber an kaufmännische/technische Teams mit tragenden Rollen im Bauprojekt, die sich der Relevanz des Themas noch nicht umfassend bewusst sind und/oder Expertise aufbauen müssen, um zu der Umsetzung/Pilotierung von Maßnahmen beizutragen.



Phase der Umsetzung

Projektunabhängig



Verbindung zu anderen Maßnahmen

Alle Maßnahmen



Leitfragen zur Umsetzung

- Welche Verhaltensänderung wollen wir bei wem durch das Training erreichen? Wo müssen wir bei verschiedenen Teams ansetzen (wie ist das Bewusstsein aktuell)? Wie wollen wir die Wirksamkeit messen?
- Welche bestehenden Formate gibt es, in denen Teile des neuen Trainings gut integriert werden können?
- Welche Expertise benötigen wir (inhouse oder extern), um thematische Trainings zu gestalten und umzusetzen? Wie kann die Zielgruppe in die (Weiter-)Entwicklung der Trainingsmaterialien sinnvoll eingebunden werden?
- Wie können wir den Teilnehmenden der Trainings Möglichkeiten und Anreize bieten, das Gelernte kritisch zu reflektieren, anzuwenden und sich im Laufe der Zeit weiterzuentwickeln?
- Welche weiteren bewusstseinsbildenden Maßnahmen passen zu unserem Unternehmen? Welche Sprache, Einordnung des Themas und Formate wählen wir, so dass Kolleginnen und Kollegen hinhören?



Beabsichtigte Wirkung

Teams mit relevanten Rollen in Bauprojekten in Ihrem Unternehmen sind für die Wichtigkeit des Themas Arbeitsausbeutung sensibilisiert, erlernen Grundlagen zu ihrer Verantwortung und ihren Pflichtaufgaben und können, je nach Rolle, potenzielle Red Flags auf einer Baustelle erkennen.

Maßnahme 2

Risiken der Arbeitsausbeutung bei Ausschreibungen und Vertragsgestaltungen berücksichtigen

Sie berücksichtigen das Risiko der Arbeitsausbeutung bereits bei der Erstellung von Projektausschreibungen und Vergabekriterien sowie bei der Vertragsgestaltung und kommunizieren die Anforderungen mit den Geschäftspartnern.

- Teil 1 (Spezifizierung der Anforderungen): Sie überarbeiten oder erstellen Vertragsanhänge zu Ihren Standardverträgen und spezifizieren darin Anforderungen, die das Risiko von Ausbeutung in der Lieferkette berücksichtigen. Welche Spezifizierungen genau vorgenommen werden und ob/wie viele Variationen es für die Anhänge gibt, hängt vom Geschäftsmodell/Portfolio, der Komplexität der Dienstleistungs-/Lieferketten und den entsprechend unterschiedlichen Risikoprofilen ab. Die Begrenzung von Unterbeauftragungen erweist sich als besonders wirksam im Risikomanagement, ebenso wie Tariftreue und aktive Mitbestimmung der Beschäftigten des Geschäftspartners und der Unterauftragnehmer als Ausschreibungskriterien.
- Teil 2 (Kommunikation der Anforderungen): Sie thematisieren die (neuen) Anforderungen entsprechend mit Ihren Geschäftspartnern. Dies kann vor/während der Entwicklung und/oder bei einer Neueinführung erfolgen. In Fällen, in denen Ihr Geschäftspartner den Vertragsentwurf vorlegt, sollte durch Verhandlungen darauf hingewirkt werden, dass entsprechende Anhänge vereinbart und aufgenommen werden.



Phase der Umsetzung

Vor Projektbeginn/
projektunabhängig



Verbindung zu anderen Maßnahmen

8, 10 und 11



Leitfragen zur Umsetzung

- Welche Expertise zu Risikofaktoren der Arbeitsausbeutung (in für uns typischen Lieferketten) benötigen wir, um sinnvolle Vertragsergänzungen zu entwerfen? Welches weitere Wissen über die Umsetzungsrealität von Sorgfaltspflichten in unseren Lieferketten kann dabei hilfreich sein und wie erhalten wir dieses Wissen? Wie binden wir die eigenen Beschäftigten und die Mitbestimmung mit ein?
- Wie formulieren wir die Vertragsergänzungen so, dass eine gemeinsame und geteilte Verantwortung mit unseren Vertragspartnern deutlich wird?
- Wo liegen dabei die Unterschiede je nach Art unserer Projekte und der Rolle unseres Vertragspartners (v. a. Generalunternehmer versus Baudienstleister)?
- In welche Formate können wir den Dialog zu neuen Anforderungen einbetten und was ist ein geeigneter Zeitpunkt? Welche Herausforderungen und Widerstände sind zu erwarten? Wie sollen Reaktionen von Geschäftspartnern aufgefangen und beantwortet werden?



Beabsichtigte Wirkung

Intern und in der Beziehung zu den Geschäftspartnern besteht Klarheit darüber, welche Verantwortung/ Sorgfaltsaktivitäten (sowie Informationen darüber) Ihr Unternehmen konkret von diesem Partner erwartet, um die zentralen Risiken der Arbeitsausbeutung im Projektkontext zu mitigieren. Über entsprechende Ausschreibungskriterien ist Ihr Unternehmen in der Lage, eine informierte Vorauswahl von möglichen Geschäftspartnern zu treffen.

Maßnahme 3

Interne Aktionspläne vorbereiten

Sie bereiten Aktionspläne für den Umgang mit bisher unbekannten oder neuen (Risiko-)Situationen und Fällen von (potenzieller) Arbeitsausbeutung vor, insbesondere in Fällen, in denen Eskalationen erforderlich sein könnten, um Ausbeutung zu vermeiden/zu beenden. Ziel ist es, in diesen Situationen den Informationsfluss und das Verständnis für die Verantwortung im Unternehmen und im Zusammenspiel mit anderen Akteuren zu verbessern, damit im Sinne der Betroffenen gehandelt werden kann. Dies bezieht sich sowohl auf den Ort der Baustelle als auch auf Prozesse im Unternehmen und in Geschäftsbeziehungen. Rollen und Verantwortlichkeiten sind klar zu definieren. Dies schließt auch die Zusammenarbeit mit anderen externen Akteuren ein (z. B. wenn Sie mit kriminellen Verstößen konfrontiert sind oder externe zivilgesellschaftliche Unterstützung benötigen). Sie sollten sich jedoch auf Ihre eigenen Verantwortlichkeiten im Prozess konzentrieren.



Phase der Umsetzung

Projektunabhängig



Verbindung zu anderen Maßnahmen

2, 8 und 10



Leitfragen zur Umsetzung

- Welche konkreten Fälle sind auf der Grundlage unserer prioritären Kontexte/Maßnahmen denkbar und welche Funktionen würden bei der Bearbeitung eine Rolle spielen?
- Wie gestalten wir den internen Informationsfluss über neue Erkenntnisse in Bezug auf Fälle oder risikorelevante Informationen und binden die Mitbestimmung angemessen ein? Wie können bestehende Protokolle, wie z. B. Arbeitsschutz, auf Baustellen angemessen ergänzt werden (so, dass der Schutz der Betroffenen im Mittelpunkt steht)?
- Mit welchen externen Akteuren gibt es möglicherweise relevante Schnittstellen? Welche Informationen benötigen wir in den jeweiligen Szenarien, um die Verantwortlichkeiten besser zu verstehen?
- Bei welchen Aktionsplänen bedarf es lediglich einer Definition und Vorgabe, wo sind erst noch Aushandlungsprozesse, Weiterbildungen oder auch Erprobungen notwendig?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen ist vorbereitet und handlungsfähig, wenn durch die verbesserten Sorgfalts- und Monitoringaktivitäten kritische Informationen eintreffen.

Maßnahme 4

Prozess und Bewertungsschema zur Umsetzung von Sorgfaltspflichten durch Geschäftspartner

Sie verbessern Ihr Lieferantenmanagement, indem Sie einen Überblick über die Managementkapazitäten Ihrer Geschäftspartner/Lieferanten in Bezug auf die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt erhalten.

- Teil 1 (Entwicklung des Bewertungsschemas): Sie entwickeln ein übersichtliches Schema, um mit wenigen Informationen/Indikatoren eine grobe Bewertung vornehmen zu können, wie fortschrittlich Ihre Geschäftspartner in Bezug auf die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt, Mitbestimmung von Beschäftigten und Berücksichtigung von Tariftreue entlang der Nachunternehmerkette sind („Reifegrad“). Dabei geht es um die Fähigkeit des Partners, menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen in seinen Geschäftsprozessen und Lieferbeziehungen wirksam und angemessen zu begegnen.
- Teil 2 (Anleitung im Umgang mit dem Schema): Leiten Sie die Nutzenden im Umgang mit den Informationen an. Dazu gehört, dass die relevanten Funktionen, insbesondere Nachhaltigkeits-/Menschenrechtsbeauftragte, die Informationen aus dem relevanten Austausch in diese Bewertungsmaske einspeisen und die Entscheidungsträger im Lieferantenmanagement/Projektmanagement/Bauüberwachung die Informationen aktiv nutzen.



Phase der Umsetzung

Projektunabhängig



Verbindung zu anderen Maßnahmen

2 und 10



Leitfragen zur Umsetzung

- Wie können wir sicherstellen, dass wir über genügend Expertise verfügen, um die Bewertung aussagekräftig vorzunehmen?
- In welche bestehenden Systeme sollte die Bewertung sinnvoll eingebettet werden und wer muss dabei konsultiert werden?
- Wie können die Informationen effizient eingeholt werden?
- Welche Funktionen sollen die Information nutzen und wie können wir dies unterstützen?



Beabsichtigte Wirkung

Eine zielgerichtete Definition von Maßnahmen auf Basis der vorhandenen Aktivitäten/Kapazitäten des Geschäftspartners ist möglich. Besonders „reife“ Geschäftspartner benötigen z. B. keine Grundlagenschulung, können aber wichtige Partner für ambitionierte bzw. innovative Projekte und Ansätze sein.

Maßnahme 5

Zielgerichtete Informationskampagnen in Bau- projekten umsetzen

Sie beziehen als Auftraggeber auf Ihren Baustellen Stellung und sensibilisieren zielgruppengerecht über Arbeitsrechte, Indikatoren für Ausbeutung und mögliche Anlaufstellen, einschließlich gewerkschaftliche, für Unterstützung oder Meldung von Verstößen. Das richtet sich in erster Linie an (Wander-) Arbeitende, aber auch an weitere Personen, die auf der Baustelle arbeiten.

- Teil 1 (Vorbereitung): Für den Fall, dass Sie (noch) keine konkreteren/passenderen Anlaufstellen oder Beschwerdekanäle gefunden haben, sollten Sie zumindest die einer gewerkschaftlichen und/oder zivilgesellschaftlichen Fachorganisation sowie Kontaktmöglichkeiten zum eigenen Unternehmen nennen. Diese Maßnahme sollte vorab mit anderen externen Akteuren, die eine wichtige Rolle im Baustellenmanagement spielen (z. B. Generalunternehmer, Projektleitung), abgestimmt werden.
- Teil 2 (Umsetzungsmöglichkeiten): Eine Plakatkampagne als Basiselement sollte idealerweise durch weitere Informationsmaßnahmen unterschiedlicher Art mit sozialpartnerschaftlichem Ansatz ergänzt werden (Trainings/Briefings, Online-Kommunikation, Information als Teil von Audits/Baustellenbegehung, Flyer).



Phase der Umsetzung

Projektumsetzung/
branchen-
übergreifend



Verbindung zu anderen Maßnahmen

2, 3, 6 und 8



Leitfragen zur Umsetzung

- Wer sollte die Informationskampagne leiten? Wie können wir mit Geschäftspartnern, Gewerkschaften und externen Beratungsstellen zusammenarbeiten oder deren Angebote ggf. unterstützen?
- Welche Informationen, z. B. über Demographie, Nationalitäten, Sprache, haben wir über die Bedarfe der Zielgruppe, die uns helfen, angemessene Formate zu entwickeln? Wie können externe Beratungsstellen, insbesondere gewerkschaftliche, hier als Wissensträger genutzt werden?
- Wer soll zu den Inhalten und Angeboten der Kampagne geschult bzw. sensibilisiert werden?
- Wie bereiten wir uns und die Anlaufstellen (intern/extern), an die wir verweisen, darauf vor, auf eingehende Fragen und Hinweise angemessen zu reagieren? Wie stellen wir sicher, dass wir über das Verständnis für die Bedarfe verfügen (Fokus: Schutz der Betroffenen) und wir sowie die Anlaufstellen die notwendigen Kapazitäten haben?



Beabsichtigte Wirkung

Arbeitende auf Baustellen und weiteres auf der Baustelle anwesendes Personal wissen, welche Rechte jede Person (unabhängig von ihrem Einwanderungsstatus/Arbeitsverhältnis/Bezug zu Ihrem Unternehmen) hat und an wen sie sich auf Seiten des Auftraggebers, der zuständigen Gewerkschaft und/oder externen Stellen bei Problemen, Fragen und Beschwerden wenden können.

Maßnahme 6

Zusammenarbeit mit repräsentativen Stakeholdern vorbereiten

Sie identifizieren Organisationen mit relevanter Erfahrung in der Unterstützung von Wanderarbeitenden, insbesondere gewerkschaftsnahe, und bringen dieses Wissen in die Beziehung mit dem GP ein.

- Teil 1 (Mapping): Sie verschaffen sich in Risikokontexten möglichst vor Beginn eines Bauprojekts (basierend auf Projektprofil) einen Überblick über Organisationen, insbesondere gewerkschaftsnahe, die relevante Erfahrung mit der Unterstützung von Wanderarbeitenden haben. Dabei handelt es sich um Organisationen, die als legitime Vertretung für die Bedarfe der Zielgruppe im jeweiligen Bauprojekt sprechen und diese unterstützen können.
- Teil 2 (Kontaktaufbau): Sie entscheiden im Austausch mit Geschäftspartnern und auf Grundlage der Rollenverteilung bei der Umsetzung von Maßnahmen, wer den Kontakt zu den Organisationen aufnehmen und eine Beziehung aufbauen soll. Wenn Sie nicht direkt selbst tätig werden, wie könnten Sie unterstützen? Wenn Sie selbst Kontakt aufnehmen, gehen Sie bewusst vor und streben eine faire Zusammenarbeit auf Augenhöhe an, bei der eine gegenseitige Unterstützung und ein gemeinsames Engagement betont wird. Vermieden werden sollten wo möglich einseitige, transaktionelle, kurzfristige Austausche wie Datenabfragen.



Phase der Umsetzung

Vor Projektbeginn
oder bei bereits
laufenden Projekten



Verbindung zu anderen Maßnahmen

3 und 5



Leitfragen zur Umsetzung

- Welche Themen und Prioritäten bilden – im vorliegenden Projekt-/ Risikokontext – den Rahmen für die Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen? Das heißt, was sind in diesem Fall die konkreten Ziele?
- In welchem Verhältnis steht die Maßnahme zur Umsetzung anderer Maßnahmen des Prototyps und kann sie dort zu Fortschritten beitragen?
- Wer hat die notwendigen Fähigkeiten, Erfahrungen und Soft Skills, um Beziehungen zu gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen aufzubauen?
- Falls Ihr Unternehmen diesen Schritt selbst unternimmt: Wie würde eine geeignete Vereinbarung/ein geeigneter Rahmen für die Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen aussehen, die/der auf Vertrauen basiert, dem Zweck angemessen ist, auf Rechten basiert und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ermöglicht? Wie wird die Mitbestimmung eingebunden?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen hat einen Überblick über die Unterstützung, auf die potenziell Betroffene bei möglichen Verstößen gegen das Arbeitsrecht zurückgreifen können, und versteht, wie dies die eigene Umsetzung von Sorgfaltsmaßnahmen und die der verantwortlichen Arbeitgeber/Koordinatoren auf der Baustelle ergänzen kann.

Maßnahme 7

Wirksame Beschwerdesysteme etablieren

Sie führen (z. B. im Rahmen des BDE und/oder gemeinsam mit relevanten Mitbewerbern, führenden Generalunternehmern oder anderen Branchenakteuren) eine Reihe von Schulungen und Workshops zu den Themen „menschenrechtliche Beschwerdesysteme, Abhilfe und Wiedergutmachung“ durch.

- Teil 1 (Wissensaufbau): Im Rahmen der Trainings setzen Sie sich kritisch mit verschiedenen Ebenen von Beschwerdesystemen auseinander und damit, was die Effektivitätskriterien der UN-Leitprinzipien in der Praxis bedeuten. Ziel ist es, ein Verständnis für gute Praxis und die Rolle verschiedener Beschwerdemechanismen bei der Schaffung von Abhilfe/Wiedergutmachung zu entwickeln.
- Teil 2 (Gap-Analyse): Darauf aufbauend wird in interaktiven Workshops eine Gap-Analyse der aktuellen Systeme durchgeführt. Gemeinsam mit relevanten Branchenakteuren, einschließlich Gewerkschaften, verschaffen Sie sich einen Überblick darüber, wo und inwiefern der Zugang zu Abhilfe für vulnerable Gruppen eingeschränkt ist. Dies ist auf Länder- oder regionaler Ebene denkbar.



Phase der Umsetzung

Projektunabhängig/
branchen-
übergreifend



Verbindung zu anderen Maßnahmen

2 und 9



Leitfragen zur Umsetzung

- Wie können wir als Unternehmen diesen ersten Schritt in Richtung wirksamer Abhilfe mit anderen Programmen/Strategien verknüpfen (LkSG-Compliance, Nachhaltigkeitsstrategie, Code of Conduct etc.)? Wie kann die Arbeit intern kommuniziert werden? Was ist das langfristige Ziel?
- Welche Entwicklungsfelder/Bedarfe sehen wir, basierend auf der Gap-Analyse, für existierende Beschwerdesysteme? Welche Lücken, zum Beispiel mit Blick auf Zugänglichkeit, müssen auf Basis unseres wachsenden Risikoverständnisses geschlossen werden?
- Wer sind relevante Branchenakteure, unter anderem gewerkschaftliche, die in die Workshop-Formate einbezogen werden sollten? Wie kann mit den identifizierten Organisationen zusammengearbeitet werden?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen besitzt ein branchenweites Grundverständnis dafür, was wirksame Beschwerdesysteme sind und wie sie in Verbindung zu wirksamer Abhilfe stehen. Darüber hinaus liegt ein regionen-, branchen- oder lieferkettenspezifischer Überblick zu bestehenden Systemen und ihren Schwachstellen in Bezug auf die Effektivität für Wanderarbeitende und die Einbindung ihrer legitimen Vertretung sowie von Gewerkschaften vor.

Maßnahme 8

Kontinuierlich und zielgerichtet die Einhaltung von Arbeitsstandards auf Baustellen nachhalten

Sie entwerfen Standardprozesse, legen Verantwortlichkeiten fest, informieren die Mitbestimmung hierüber und bieten, wo nötig, zusätzliches Training zu folgenden Komponenten an, damit ...

- Teil 1 (Monitoring): ... Ihr eigenes Personal auf Baustellen risikobasiert Präsenz zeigt und Anzeichen der Arbeitsausbeutung erkennen kann („spot the signs“). Sie wählen je nach Baustellenkontext und Projektprofil einen geeigneten Ansatz (Audits, Beobachtungen, informelle Gespräche, formellere Interviews, Dokumentenprüfungen/Datenabgleiche, Gespräche mit Anwohnenden/Besuchenden der Baustelle).
- Teil 2 (Unterstützung): ... Personal mit Baustellenpräsenz in Risikoprojekten/Verdachtsfällen gezielt auf weitere interne oder externe Unterstützung zurückgreifen kann, um mit den potenziell Betroffenen (oder deren rechtmäßiger Vertretung) angemessen zu kommunizieren und die vermuteten Arbeitsrechtsverletzungen zu untersuchen.
- Teil 3 (Auswertung): ... in ausgewählten Hochrisikoprojekten systematisch und regelmäßig Erfahrungen von Arbeitenden abgefragt und ausgewertet werden können. Dazu muss u. a. im Vorfeld sorgfältig definiert werden, welcher Mehrwert dadurch geschaffen wird, welche Risiken für die Zielgruppe bestehen und wie die Informationen später in deren Sinne genutzt werden sollen.



Phase der Umsetzung

Projektumsetzung



Verbindung zu anderen Maßnahmen

3, 5, 6 und 10



Leitfragen zur Umsetzung

- Geben unsere Projektprofile zusammen mit den Erkenntnissen aus dem Austausch mit unseren Partnern ausreichend Aufschluss darüber, wo wir verstärkt präsent sein sollten? Welches sind diese Hotspots (Aktivitäten, Zeitpunkte etc.)?
- Geben uns die gewählten Methoden ausreichende und plausible Informationen über die tatsächliche Situation der Arbeitenden auf der Baustelle und deren Arbeitsalltag? Welche Informationskanäle können mithilfe der Mitbestimmung geschaffen werden?
- Welche Formate eignen sich für welchen Ort und wie müssen aufwändigere Aktivitäten ggf. vorbereitet/koordiniert werden?
- Was müssen wir noch tun, um auf neue Informationen und mögliche Fälle vorbereitet zu sein?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen kann (im Verbund mit kompetenten Partnerinnen und Partnern) Risiken und potenzielle Fälle identifizieren und gefährden dabei weder die Sicherheit von Arbeitenden noch die Beziehung zu Ihren Geschäftspartnern/legitimen Akteuren auf der Baustelle. Das Wissen wird genutzt, um das unternehmenseigene Risikomanagement kontinuierlich zu verbessern.

Maßnahme 9

Branchenweite Austauschformate etablieren, um gemeinsame Maßnahmen umzusetzen

Sie identifizieren Überschneidungen bei den eingesetzten Unternehmen in der Branche und etablieren Austauschformate, um Kooperationspotenziale zu diskutieren und zu fördern.

- Teil 1 (Partner identifizieren): Sie verschaffen sich innerhalb des BDE durch ein geeignetes, wettbewerbskonformes Verfahren einen Überblick über die Überschneidungen bei den eingesetzten Generalunternehmern. Ziel ist es, zu verstehen, mit welchen Unternehmen viele Mitgliedsunternehmen intensiv (häufig, regelmäßig, in großem Umfang etc.) zusammenarbeiten, d. h. eine große Schnittmenge besteht und die Einflussmöglichkeiten gemeinsam erhöht werden können.
- Teil 2 (Austauschformate etablieren): Sie etablieren ein oder mehrere Formate mit einer Auswahl relevanter Generalunternehmer, um die Arbeit des Branchendialogs vorzustellen und konkrete Kooperationspotenziale zu diskutieren. Bei der Organisation und Durchführung der Formate ist darauf zu achten, dass ein Rahmen geschaffen wird, der Verstöße gegen wettbewerbsrechtliche Vorgaben verhindert und einen vertrauensvollen Austausch ermöglicht. Wesentliche Ziele der Formate sollten sein, voneinander zu lernen und zu einer effektiven Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen zu kommen, die auf dem aufbauen, was bereits etabliert ist.



Phase der Umsetzung

Branchen-
übergreifend



Verbindung zu anderen Maßnahmen

4 und 10



Leitfragen zur Umsetzung

- Wer hat in unserem Unternehmen den notwendigen Überblick über projektübergreifende Einkaufsdaten?
- Welche konkreten Bedarfe und Maßnahmen haben wir priorisiert, die wir gemeinsam mit Industriepartnern entlang der Lieferkette aktiv angehen wollen? Wo sollten wir versuchen, unsere Einflussmöglichkeiten zu erhöhen, um identifizierte Risiken wirksam zu adressieren?
- Welche Austauschformate (ggf. auch außerhalb des BDE) und guten Beziehungen gibt es bereits, auf die wir aufbauen können?
- Welche externe Unterstützung/Moderation benötigen wir?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen hat gemeinsam mit anderen Akteuren ein tieferes Verständnis der Problematik, der Ursachen und der möglichen Lösungen. Ebenso ist klarer, welche Rolle Ihr Unternehmen selbst (als Dienstleistungsnehmer) im Gegensatz zu den (direkt verantwortlichen) Arbeitgebern der Wanderarbeitenden, deren Lieferanten sowie anderen, z. B. staatlichen Akteuren, spielen kann.

Sie verstehen, wie Generalunternehmer ihre Sorgfaltspflichten bereits umsetzen und welche Initiativen es ggf. bereits gibt.

Maßnahme 10

Formalisierte Austauschformate mit Geschäftspartnern etablieren

Sie schaffen durch die Definition von Prozessen und Verantwortlichkeiten einen Rahmen, in dem Sie proaktiv und partnerschaftlich mit Ihrem GP an bekannten Risiken arbeiten und die Umsetzung der Maßnahmen nachhalten. Ein solches Format kann auch für bereits laufende Projekte initiiert werden.

- Teil 1 (interne Vorbereitung des Austauschs): Basierend auf dem Projektprofil und dem (vermuteten) Reifegrad des Geschäftspartners definieren Sie konkrete Erwartungen an den Geschäftspartner bei der Umsetzung von Sorgfaltspflichten, legen interne Verantwortlichkeiten und Aktivitäten für das Nachhalten der Erwartungen fest und definieren einen Prozess für unkooperatives Verhalten.
- Teil 2 (Dialog zum Auftakt der Zusammenarbeit): Sie beginnen einen Dialog über das Risiko der Arbeitsausbeutung, teilen die wesentlichen Erkenntnisse des Projektprofils und schlagen entsprechende Maßnahmen vor bzw. erläutern, wie Sie die Anforderungen nachhalten werden.
- Teil 3 (regelmäßiger Dialog): Sie nutzen die Austauschformate regelmäßig während der Zusammenarbeit, um Entwicklungen und Herausforderungen auch in Kombination mit anderen Projekttreffen zu besprechen, und halten Vereinbarungen entsprechend ein.
- Teil 4 (Projektabschluss und kontinuierliches Lernen): Sie holen Feedback des Partners zum Prozess ein. Ebenso führen Sie eine interne Evaluierung durch, ob das Austauschformat mit dem Partner erfolgreich war bzw. welche Verbesserungen umgesetzt werden sollten.



Phase der Umsetzung

Projektbeginn/
projektunabhängig



Verbindung zu anderen Maßnahmen

2, 4, 8 und 12



Leitfragen zur Umsetzung

- Welche internen Stakeholder sollten wir in den Dialog mit Geschäftspartnern einbeziehen und auf welche bestehenden Prozesse des Einkaufs-/Lieferantenmanagements und des Projektmanagements bauen wir auf (um Ineffizienzen und Informationsverluste zu vermeiden)?
- Sind die internen Stakeholder bereits ausreichend über die Risikofaktoren für Arbeitsausbeutung in diesem Projekt informiert? Was können wir von unseren Geschäftspartnern über deren Risikobewusstsein und Maßnahmen lernen?
- Wie dokumentieren wir den gesamten Prozess transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar?
- Sind wir in der Lage, auf konkrete Fälle zu reagieren? Wie können Informationen des Geschäftspartners ggf. unabhängig verifiziert werden?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen und Ihre Geschäftspartner haben ein gemeinsames Verständnis der bestehenden Risiken und wissen, welche Sorgfaltsmaßnahmen umgesetzt und wie Risiken mitigiert werden. Es ist geklärt, welchen Beitrag Ihr Unternehmen selbst leisten kann, um den Partner bei der Umsetzung zu unterstützen und seine Verpflichtungen nachzuhalten.

Maßnahme 11

Einen offenen Austausch und Anpassungen hin zu fairen Preisen für Lohnkosten ermöglichen

Sie entwickeln einen Rahmen für eine Lohnkostenkalkulation in den Angeboten der Bieter im Hinblick auf eine faire Entlohnung auf der Baustelle und integrieren dies in Ihren Beschaffungsprozess.

- Teil 1 (Erarbeitung eines Rahmens): Sie entwickeln ein angemessenes Vorgehen zur Befragung von Bietern zur Kalkulation der Lohnkosten, auch in Bezug auf die auf der Baustelle eingesetzten Subunternehmer, in ihren Angeboten. Ziel des Vorgehens ist es, die eingehenden Angebote auf ihre Machbarkeit hinsichtlich der Zahlung einer fairen Entlohnung für alle Arbeitenden auf der Baustelle zu überprüfen. Was faire Entlohnung bedeutet, muss im Einzelfall auf einem Spektrum zwischen Mindestlohn, ortsüblichem Tariflohn und existenzsicherndem Lohn spezifiziert werden und hängt u. a. vom Länderkontext ab.
- Teil 2 (Integration in den Beschaffungsprozess): Sie klären intern mit Ihren kaufmännischen Funktionen, wie im Vergabeprozess Kosten/Preisangebote neu gebenchmarkt/evaluiert werden können. Wenn es für Ihr Unternehmen sinnvoll ist, entwickeln Sie dazu eine Strategie und eine Roadmap, um die schrittweise Umsetzung zu begleiten.



Phase der Umsetzung

Vor Projektbeginn
sowie branchenweit/
projektunabhängig



Verbindung zu anderen Maßnahmen

2 und 12



Leitfragen zur Umsetzung

- Wer verfügt intern über die Expertise, den tatsächlichen Umfang (Personalaufwand) bestimmter Leistungen zu beurteilen?
- Wie müssen unsere Beschaffungsprozesse angepasst werden, um entsprechende Preiskalkulationen zu berücksichtigen?
- Wie können wir die Erkenntnisse aus der Preiskalkulation dokumentieren und regelmäßig mit Marktdaten abgleichen?
- Was ist ein machbares Vorgehen (inkl. Zeitpunkt) für den Dialog mit Geschäftspartnern? Wie kommunizieren wir (z. B. zu eigenen Annahmen, Verbindung zur Menschenrechtsarbeit und Verbesserung der eigenen Beschaffungspraktiken)?



Beabsichtigte Wirkung

Es besteht Bewusstsein und Transparenz zwischen Ihrem Unternehmen, seinen Gremien der Mitbestimmung und seinen Geschäftspartnern dazu, wie groß die Lücken zur Zahlung fairer Löhne sind und wo Schwierigkeiten liegen, Arbeitskosten zu kalkulieren und einzupreisen. Erste Schritte sind getan, um diese Lücken punktuell zu schließen und entsprechende Ziele zu formulieren. Ideen sind entstanden, welche (sozialpartnerschaftlichen) Austauschformate und Maßnahmen hierzu (branchenweit) weiterhin notwendig sind und was eine Strategie zu fairer Bepreisung umfassen muss.

Maßnahme 12

Rolle der eigenen Einkaufspraktiken mit Blick auf Auswirkungen auf Geschäftspartner verstehen

Einkaufspraktiken können der effektiven Prävention bestimmter Risiken im Weg stehen. Hierzu gehören widersprüchliche interne Anreize ebenso wie die tatsächliche Beschaffungspraxis und das Management der Beziehungen zu den Geschäftspartnern.

- Teil 1 (Umfrage zum Zusammenhang zwischen den eigenen Einkaufspraktiken und der Umsetzbarkeit der gestellten Sorgfaltsanforderungen): Im ersten Schritt holen Sie Feedback von Geschäftspartnern und deren Beschäftigtenvertretungen ein, um zu verstehen, inwiefern Ihre eigenen Beschaffungsstrukturen und -praktiken diese in ihren Möglichkeiten beeinflussen, gute Arbeitsbedingungen bei ihren eigenen Mitarbeitenden sowie in der Unterauftragsvergabe sicherzustellen.
- Teil 2 (Auswertung und Verbesserung): Sie werten dieses Feedback aus, diskutieren es intern mit Entscheidungsträgern für Mitbestimmung und evaluieren intern sowie gemeinsam mit den Geschäftspartnern Optionen für Verbesserungen. Dort, wo die Analyse auf strukturelle Herausforderungen der Branche hinweist (z. B. stark regulierte Vergabeverfahren, gemeinsam genutzte Standards) oder Sie als einzelnes Unternehmen Preisnehmer sind, entwickeln Sie erste Ideen für kollaborative Schritte in der Branche.



Phase der Umsetzung

Projektunabhängig



Verbindung zu anderen Maßnahmen

9, 10 und 11



Leitfragen zur Umsetzung

- Welche internen Stakeholder sollten an einem Umfrageprozess beteiligt sein? Welchen technischen Rahmen benötigt es?
- Wie können sich kritische Einkaufspraktiken in unserem Sektor zeigen? Wie und in welchen Phasen einer Geschäftsbeziehung?
- Was sollten Sie vorbereiten, um die nachher gewonnenen Erkenntnisse tatsächlich auszuwerten und intern an entsprechende Entscheidungstragende zu kommunizieren?



Beabsichtigte Wirkung

Ihr Unternehmen versteht die Rolle seiner eigenen Einkaufspraktiken in Bezug auf die Auswirkungen auf die Personalbeschaffung bei Geschäftspartnern und passt seine Einkaufspraktiken bzw. Beschaffungsstrategie entsprechend an.

Dort, wo komplexere (Markt-) Zusammenhänge einer Anpassung im Wege stehen, haben Sie ein Verständnis der Faktoren und unternehmen erste Schritte in Richtung eines koordinierten und möglichst sozialpartnerschaftlichen Vorgehens mit relevanten Partnern (anderen einkaufenden Unternehmen).



Weiterführende Informationen und Ressourcen

Weiterführende Informationen und Ressourcen



SERVICE
STELLE

gegen

Arbeitsausbeutung
Zwangsarbeit &
Menschenhandel

Die [Servicestelle](#) trägt dazu bei, Kooperationsstrukturen gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel deutschlandweit auf- und auszubauen und somit Kompetenzen innerhalb der zuständigen Stellen zu stärken. An zentraler Stelle steht hierbei die Bewusstseins-schaffung und die Vermittlung von Kenntnissen.



DGB fair

[Faire Mobilität](#) ist das Beratungsnetzwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) mit 12 Standorten bundesweit. Es informiert, berät und unterstützt Beschäftigte aus mittel- und osteuropäischen Ländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei der Durchsetzung gerechter Löhne und fairer Arbeitsbedingungen.

Weiterführende Informationen und Ressourcen



**stronger
together**

Responsible recruitment | Fair work | Free from exploitation

stronger together bietet Unternehmen praktische Schulungen, Ressourcen und Kooperationsprogramme an, um für faire Arbeitsbedingungen ohne Ausbeutung einzutreten. Das [Stronger Together Construction and Property Programme](#) hat u. a. eine Reihe frei verfügbarer Tools zum Download entwickelt.



WWW
**CONSTRUCTION
WORKERS**
EU



Die [Plattform ist ein europaweites Unterstützungsangebot](#) der European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW). Schwerpunkt ist die Bereitstellung von Informationen zu Löhnen, Arbeitsbedingungen und Rechten für Bauarbeiter*innen in 36 Ländern, die Vermittlung und Unterstützung von Betroffenen sowie die Förderung von gewerkschaftlicher Vernetzung.

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

Stand: Oktober 2025

Redaktion: Daniel Baumert
(GIZ/Geschäftsstelle Branchendialoge),
basierend auf Vorarbeiten von Gwendolyn
Remmert (Sustainable Links) und Nora
Böggemann
Gestaltung: Scholz & Friends Reputation

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