

## **Unterrichtung**

durch die Bundesregierung

### **Empfehlung Nr. 205 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2017 betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz**

#### **Stellungnahme der Bundesregierung**

##### **A. Allgemeines**

Die Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz am 16. Juni 2017 angenommen.

Die Empfehlung 205 (siehe Anlage) bietet den Mitgliedstaaten der IAO Leitlinien zu den Maßnahmen, die zur Schaffung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit im Hinblick auf Prävention, Erholung, Frieden und Resilienz in Bezug auf Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen zu treffen sind (Absatz 1).

Deutschland unterstützt die Grundsätze und Ziele der Empfehlung und ist der Auffassung, dass die Förderung der Schaffung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in Krisensituationen zu Frieden und Resilienz weltweit beitragen kann.

##### **B. Besonderes**

###### **I. Geltungsbereich**

Die **Absätze 2 bis 6** legen den Geltungsbereich der Empfehlung fest. Von Bedeutung sind insbesondere die Begriffsdefinitionen. Der Begriff „Katastrophe“ bezieht sich im Sinne der Empfehlung auf eine schwerwiegende Störung der Funktionsfähigkeit einer Gemeinschaft bzw. Gesellschaft infolge gefährlicher Ereignisse, die zu einer oder mehreren der folgenden Konsequenzen führen: menschliche, materielle, wirtschaftliche und ökologische Verluste und Auswirkungen (Absatz 2 a). Der Ausdruck „Resilienz“ wiederum beschreibt die Fähigkeit eines Systems, einer Gemeinschaft oder einer Gesellschaft, den Auswirkungen einer Gefahr zu widerstehen, sie zu verkraften, sich ihnen anzupassen, sie umzuwandeln und sich von ihnen zu erholen (Absatz 2 b). Der Terminus „Krisenreaktion“ steht im Sinne der Empfehlung für Maßnahmen der Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit, die als Reaktion auf Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen getroffen werden (Absatz 3).

Die Empfehlung gilt für alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende sowie für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in allen Sektoren der Wirtschaft, die von Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen betroffen sind (Absatz 4). Ferner gelten die Verweise in dieser Empfehlung auf grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, auf Sicherheit und Gesundheit und auf Arbeitsbedingungen auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an Krisenreaktionen, auch an unmittelbaren Reaktionen, beteiligt sind. Die Verweise auf Menschenrechte und auf Sicherheit und Gesundheit gelten gleichermaßen für Personen, die

im Rahmen von Krisenreaktionen freiwillige Arbeit verrichten (Absatz 5). Allerdings berühren die Bestimmungen dieser Empfehlungen nicht die Rechte und Pflichten der Mitglieder gemäß internationalem Recht, insbesondere dem humanitären Völkerrecht, dem internationalen Flüchtlingsrecht und den internationalen Menschenrechtsnormen (Absatz 6).

## II. Leitgrundsätze

**Absatz 7** enthält Leitgrundsätze, die die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung von Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit als Reaktion auf Krisensituationen und im Hinblick auf Prävention berücksichtigen sollten. Der **Buchstabe a** verlangt die Förderung von voller, produktiver, frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit, um den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen. Deutschland verfügt über zahlreiche Maßnahmen, die Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit fördern. Dies erfolgt sowohl im Inland als auch über technische sowie finanzielle Entwicklungszusammenarbeit im Ausland. Deutschland erkennt dabei die besondere Bedeutung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit an, in dem gezielt in fragilen und Post-Konflikt-Staaten sowie flüchtlingsaufnehmenden Ländern beschäftigungsfördernde Maßnahmen umgesetzt werden.

Nach **Absatz 7 Buchstabe c, d und e** sollten die Mitgliedsstaaten die Bedeutung guter Verwaltungsführung und der Bekämpfung von Korruption und Klientelismus anerkennen, innerstaatliche Gesetze und Politiken achten sowie örtliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Ressourcen einsetzen. Auch soll die Art der Krise und das Ausmaß ihrer Auswirkungen auf die Fähigkeit von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und sonstigen relevanten Einrichtungen, wirksam zu reagieren, erforderlichenfalls mit der notwendigen internationalen Zusammenarbeit und Unterstützung, berücksichtigt werden.

Deutschland setzt sich sowohl national als auch international für die Bekämpfung der Korruption und für gute Regierungsführung ein. Beispielhaft zu nennen ist die Ratifizierung des VN-Übereinkommens gegen Korruption im Jahr 2014. Das Vertragsgesetz zur Ratifizierung zeichnet sich durch einen umfassenden Ansatz aus und enthält nicht nur Regelungen zum Korruptionsstrafrecht, sondern auch zur Korruptionsprävention, zur internationalen Zusammenarbeit sowie zur Rückführung von Vermögenswerten, die durch Korruptionstaten erlangt und dann außer Landes geschafft wurden. Ein anderes Beispiel ist der Einsatz Deutschlands als G20-Präsidentschaft 2017 dafür, dass öffentliche Verwaltungen widerstandsfähiger gegen Korruption gemacht werden sollen. Unter der deutschen G20-Präsidentschaft haben sich die G20 Staats- und Regierungschefs auf hochrangige Grundsätze für korruptionsresistente Verwaltungen geeinigt (sog. „G20 High Level Principles on Organizing against Corruption“). Diese Grundsätze enthalten eine Anleitung für Organisationsstrukturen und -abläufe, die Korruptionsrisiken in der öffentlichen Verwaltung minimieren und Korruptionsvorfälle entdecken helfen.

Laut **Absatz 7 Buchstabe b, f und g** sollten die Mitgliedstaaten die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Menschenrechte sowie relevante internationale Arbeitsnormen fördern und, soweit angebracht und anwendbar, sonstige internationale Instrumente und Dokumente berücksichtigen. Dazu gehört auch, die Gleichstellung der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung zu fördern.

Zu den von der IAO normierten grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit gehören die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Ihre konkrete Ausgestaltung haben diese Grundprinzipien in den acht Kernarbeitsnormen der IAO, die alle von Deutschland ratifiziert wurden.

Grundlage für den Begriff der Nichtdiskriminierung ist das IAO-Übereinkommen 111. Die dortigen Begriffsbestimmungen zur Diskriminierung und zu den Diskriminierungsgründen sind nicht vollständig deckungsgleich mit denen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG, das den Diskriminierungsschutz in Deutschland sicherstellt. So werden anders als im Übereinkommen 111 im AGG die mittelbare Diskriminierung und die (sexuelle) Belästigung ausdrücklich benannt. Gleiches gilt für den Schutz vor Diskriminierung wegen des Alters, der sexuellen Identität und einer Behinderung.

Deutschland setzt zudem die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen mit seinem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020 um. Der NAP enthält die Erwartung der Bundesregierung an alle in Deutschland ansässigen Unternehmen, ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen.

**Absatz 7 Buchstabe h** benennt Einzelpersonen und Gruppen, die besondere Beachtung verdienen, da sie in Krisen besonders verletzlich sind. Laut der Empfehlung gehören hierzu in vielen Fällen Kinder, Jugendliche, Personen, die Minderheiten angehören, indigene und in Stämmen lebende Völker, Menschen mit Behinderungen, Binnenvertriebene, Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge und andere über Grenzen hinweg gewaltsam vertriebene Personen.

Besonders vulnerablen Gruppen wird in Deutschland bereits individuelle Beachtung geschenkt. Für die Zielgruppen Migranten und Geflüchtete unterstützt die Bundesregierung bspw. die Fachstelle „Migrantenökonomie“ (<http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-migrantenoeconomie.html>) im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Hierbei handelt es sich um eine Einrichtung, die Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Verwaltung auf Bundesebene fachlich berät und bei der Qualitätssicherung von fachspezifischen Angeboten und Maßnahmen unterstützt. Dabei bündelt sie v.a. praktische Erfahrungen und wissenschaftliche Expertise.

Mit einem gleichstellungspolitischen Konzept werden Länder und Kommunen beim Schutz und der Integration insbesondere von geflüchteten Frauen und (ihren) Kindern unterstützt. Das Konzept, welches sich dynamisch entwickelt, umfasst Maßnahmen in den vier Handlungsschwerpunkten: Schutz vor Gewalt und Hilfe in Flüchtlingsunterkünften; Information, Beratung und Unterstützung für Geflüchtete; Schutz von schwangeren Geflüchteten; Integration und Aufbau einer eigenständigen Existenzsicherung.

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind eine besonders vulnerable Gruppe, die des Schutzes und der Sorge der Gesellschaft bedürfen.

In Deutschland gewährleistet das Sozialgesetzbuch VIII die dem Kindeswohl entsprechende Unterbringung, Betreuung und Versorgung der Kinder und Jugendlichen. Den Kindern und Jugendlichen wird innerhalb des bestehenden Systems der Freiraum eingeräumt, um zu eigenständigen Persönlichkeiten zu reifen.

Zudem widmet sich das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ insbesondere in den Programmbereichen „Modellprojekte zu ausgewählten Phänomenen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und zur Demokratiestärkung im ländlichen Raum“ sowie „Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft“ denjenigen, die Diskriminierungen und Feindseligkeiten besonders ausgesetzt sind. Mit dem Kabinettschluss des „Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus“ im Sommer 2017 betont Deutschland die Notwendigkeit, sich gesamtstaatlich und fortwährend gegen jegliche Form von rassistischer Diskriminierung zu stellen.

Im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit fördert Deutschland Beschäftigung für Frieden und Resilienz mit besonderem Fokus auf benachteiligte Gruppen. Die Sonderinitiative zur Stabilisierung der Region Nordafrika/Nahost legt einen Schwerpunkt auf die Förderung von Jugendbeschäftigung. Die Beschäftigungsoffensive Nahost widmet sich der Schaffung von kurzfristigen Einkommensmöglichkeiten für Geflüchtete und Binnenvertriebene. Im Sinne der sozialen Kohäsion und Nicht-Diskriminierung stehen alle Maßnahmen jedoch auch den Menschen der aufnehmenden Gemeinden offen.

Des Weiteren berät Deutschland im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit seine Partnerländer bezüglich ihrer Pflichten zur Achtung, zum Schutz und zur Gewährleistung der Menschenrechte auf nationaler Ebene. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Prinzip der Nicht-Diskriminierung und dem Empowerment benachteiligter Personen und Gruppen. Das Menschenrechtskonzept der Bundesregierung (2011) sowie der Leitfaden zur Berücksichtigung von menschenrechtlichen Standards und Prinzipien einschl. Gender, bei der Erstellung von Programmorschlägen der deutschen staatlichen technischen und finanziellen Zusammenarbeit (2013) bilden hierbei die verbindliche, entwicklungspolitische Vorgabe. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit setzt sich in seinen Vorhaben für die Förderung der IAO Kernarbeitsnormen ein.

Nach **Absatz 7 Buchstabe i und j** sollten die Mitgliedstaaten negative, unbeabsichtigte und schädliche Nebenauswirkungen auf Personen, Gemeinschaften, Umwelt und Wirtschaft ermitteln und vermeiden sowie die Notwendigkeit eines gerechten Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft als Mittel für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und sozialen Fortschritt beachten.

Zur Vermeidung von negativen Auswirkungen von Maßnahmen der Beschäftigungsförderung in fragilen Kontexten beachtet die deutsche Entwicklungszusammenarbeit den „Do no harm“-Ansatz: Vor Start eines Vorhabens führt sie Friedens- und Konfliktanalysen durch und später wird ein konfliktsensibles Monitoring der Aktivitäten eingesetzt.

**Absatz 7 Buchstabe k** unterstreicht die Bedeutung des sozialen Dialogs. Der soziale Dialog ist in Deutschland durch das Grundgesetz geschützt. Die Beteiligung der Verbände an Maßnahmen zur Überwindung einer Krise ist wünschenswert.

**Absatz 7 Buchstabe m und n** adressieren die Notwendigkeit internationaler Solidarität, Lasten- und Aufgabenteilung und Zusammenarbeit gemäß internationalem Recht sowie die Notwendigkeit einer engen Koordination und von Synergien zwischen humanitärer und Entwicklungshilfe unter Vermeidung von Doppelarbeit und der Überschneidung von Mandaten.

Deutschland leistet mit dem umfangreichen Engagement der technischen und finanziellen Zusammenarbeit zur Förderung von Beschäftigung einen zentralen Beitrag zur internationalen Lastenteilung. Deutschland erkennt die Last an, die insbesondere von den Arbeitsmärkten flüchtlingsaufnehmender Länder getragen werden, und unterstützt zum Beispiel im Rahmen der Beschäftigungsoffensive Nahost die Partnerregierungen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen. Mit Hilfe des Instruments der Übergangshilfe setzt die deutsche Entwicklungszusammenarbeit einen Fokus auf den Übergang von Nothilfe zu struktureller Entwicklungszusammenarbeit.

### III. Strategische Ansätze

**Absatz 8** empfiehlt den Mitgliedsstaaten, einen abgestuften mehrgleisigen Ansatz zu verfolgen und umfassende Strategien umzusetzen, um den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen. Die Strategien sollten nach **Buchstabe a** die Stabilisierung der Existenzgrundlagen und der Einkommen durch sofortige Sozialschutz- und Beschäftigungsmaßnahmen umfassen.

Die Stabilisierung der Existenzgrundlagen ist in Deutschland verfassungsrechtlich gewährleistet. Das Grundrecht auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums ergibt sich aus dem Gebot zum Schutz der Menschenwürde nach Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG) i. V. m. dem Sozialstaatsprinzip nach Artikel 20 Absatz 1 GG.

Das Sozialstaatsprinzip erteilt dem Gesetzgeber den Auftrag, jedem ein menschenwürdiges Existenzminimum zu sichern, wobei dem Gesetzgeber ein Gestaltungsspielraum bei unausweichlichen Wertungen zukommt, die mit der Höhe des Existenzminimums verbunden sind.

Deutschland unterstützt die Bedeutung schnell wirksamer Maßnahmen zur Stabilisierung der Einkommen auch im Ausland. Mit der Beschäftigungsoffensive Nahost hat Deutschland mit Hilfe des Instruments Cash-for-Work innerhalb kürzester Zeit zehntausende Einkommensmöglichkeiten in den Syrien-Anrainerstaaten geschaffen.

**Absatz 8 Buchstabe b** empfiehlt die Förderung der lokalen wirtschaftlichen Erholung im Hinblick auf Möglichkeiten für Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit und sozioökonomische Wiedereingliederung. Nach **Buchstabe c** sollten zudem der soziale Schutz, die soziale Inklusion, nachhaltige Entwicklung, die Schaffung von nachhaltigen Unternehmen, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, ein gerechter Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und der Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen gefördert werden.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt den Fokus auf eine umfassende Regenerierung lokaler Wirtschaft. Die Bedeutung und Stärkung von kleinen und mittleren Unternehmen für Beschäftigung steht unter anderem im Fokus vieler EZ-Vorhaben und Maßnahmen in den Partnerländern.

Gemäß **Absatz 8 Buchstabe d und i** sollten die Mitgliedsstaaten den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen fördern und bei der Planung, Umsetzung und Überwachung von Erholungs- und Resilienzmaßnahmen die aktive Beteiligung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sicherstellen.

Nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes hat jeder das Recht, Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen oder solchen beizutreten. Kollektivverhandlungen können nach deutschem Recht Arbeitgeber selbst oder Arbeitgeberverbände sowie Gewerkschaften führen. Eine Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an Erholungs- und Resilienzmaßnahmen ist grundsätzlich wünschenswert. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen staatlicherseits lediglich zur Mitarbeit aufgefordert werden können.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit fördert gezielt Multi-Akteurs-Partnerschaften und Ansätze des sozialen Dialogs für mehr und bessere Beschäftigung in den Partnerländern, zum Beispiel im Rahmen des Vorhabens „Tunesischer Sozialdialog für Beschäftigung“.

**Absatz 8 Buchstabe e** empfiehlt die Durchführung von Bewertungen der Beschäftigungsauswirkungen von innerstaatlichen Erholungsprogrammen zur Förderung von voller, produktiver, frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle Frauen und Männer, insbesondere für Jugendliche und Menschen mit Behinderungen.

In Deutschland ist Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bereits eine gesetzlich verankerte Daueraufgabe (§ 282 SGB III, § 55 SGB II), die institutionell durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wahrgenommen wird. Aufgabe des IAB ist es, kontinuierliche und langfristige Forschung zur Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung regionaler Differenzierungen und der Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung sowie Forschungen zu den Wirkungen der Leistungen zur Eingliederung und der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts durchzuführen.

Nach **Absatz 8 Buchstabe f** sollten die Mitgliedsstaaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Leitlinien und Unterstützung bereitstellen, damit sie wirksame Maßnahmen ergreifen können, um die Risiken nachteiliger Auswirkungen auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte bei ihren Tätigkeiten oder bei Erzeugnissen, Dienstleistungen oder Tätigkeiten, mit denen sie möglicherweise unmittelbar verbunden sind, zu ermitteln, zu vermeiden und abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie mit diesen Risiken umgehen.

**Absatz 8 Buchstabe g** empfiehlt die Anwendung einer Geschlechterperspektive in allen Bereichen der Krisenprävention und -reaktion. **Buchstabe h** legt die Schaffung wirtschaftlicher, sozialer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf innerstaatlicher Ebene zur Förderung eines dauerhaften und nachhaltigen Friedens und einer dauerhaften und nachhaltigen Entwicklung unter Achtung der Rechte bei der Arbeit nahe.

Die Bundesregierung versteht die Umsetzung der VN-Sicherheitsratsresolution 1325 zu Frauen, Frieden, Sicherheit als Querschnittsaufgabe für die deutsche Außen-, Sicherheits- und Entwicklungspolitik.

Im zweiten nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der Resolution 1325 für den Zeitraum 2017 - 2020 (NAP II 1325) verpflichtet sich die Bundesregierung, die aktive Einbindung von Frauen in allen Phasen der Konfliktprävention, Konfliktbewältigung und Friedenskonsolidierung zu fördern und den Schutz vor sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt zu verbessern. Ziel ist es, die Geschlechterperspektive bei der Prävention von Konflikten, Krisen und Gewalt systematisch einzubeziehen. Die neuen Leitlinien der Bundesregierung „Krisen verhindern, Konflikte bewältigen, Frieden fördern“ (2017) nehmen starken Bezug auf die Resolution 1325: die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in der Krisenprävention und -reaktion wird dabei besonders hervorgehoben.

Nach **Absatz 8 Buchstabe j und k** sollten die Kapazitäten von Regierungen, einschließlich regionaler und kommunaler Behörden, und von Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbänden entwickelt werden sowie Arbeitsmarktinstitutionen, einschließlich Arbeitsvermittlungsdienste, im Hinblick auf Stabilisierung und Erholung aufgebaut oder wiederhergestellt werden.

Soweit angebracht rät **Absatz 8 Buchstabe l** zu Maßnahmen für die sozioökonomische Wiedereingliederung von Personen, die von einer Krise betroffen sind, auch durch Ausbildungsprogramme zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Dies gilt insbesondere für jene, die früher Streitkräften und bewaffneten Gruppen angeschlossen waren.

**Absatz 9** bezieht sich auf mögliche Krisenreaktionen unmittelbar nach einem Konflikt oder einer Katastrophe. In Ergänzung zu den in Absatz 9 im einzelnen aufgeführten Maßnahmen erscheint es wesentlich darauf hinzuweisen, dass als deren Voraussetzung zunächst die Wiederherstellung physischer Sicherheit sowie die Herstellung oder Wiederherstellung rechtsstaatlicher Rahmenbedingungen notwendig sind.

Nach **Buchstaben a** sollten diese gegebenenfalls eine koordinierte und inklusive Bedarfsabschätzung mit einer klaren Geschlechterperspektive umfassen. Laut **Buchstabe c** sollte zudem, nach Möglichkeit durch die Behörden mit Unterstützung der internationalen Gemeinschaft unter Einbindung der Sozialpartner, Hilfe geleistet werden.

**Absatz 9 Buchstabe b** rät zu dringenden Maßnahmen, um Grundbedürfnisse zu befriedigen, Dienste, einschließlich Sozialschutz, zu erbringen, Unterstützung zur Sicherung der Existenzgrundlage zu leisten, sofortige Beschäftigungsmaßnahmen zu ergreifen und Möglichkeiten des Einkommenserwerbs für Bevölkerungsgruppen zu schaffen, die durch die Krise besonders verletzlich geworden sind.

Die bereits vorhandenen Leistungssysteme der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) und der Sozialhilfe (SGB XII) sichern bei Hilfebedürftigkeit das soziokulturelle Existenzminimum auch im Krisenfall durch die Anerkennung von Bedarfen, insbesondere in Form der Regelbedarfe, der Bedarfe für Unterkunft und Heizung sowie von Bedarfen für Kranken- und Pflegeversicherung, sofern die verfügbaren eigenen Mittel hierfür nicht ausreichen. In besonderen Situationen wie etwa einer alleinigen Erziehungsverantwortung werden Mehrbedarfe berücksichtigt. Hinzu können Einmalleistungen, die Absicherung besonderer Bedarfe und Leistungen für Bildung und Teilhabe von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen kommen. Im Rechtskreis SGB II bieten

die Jobcenter neben arbeitsmarktpolitischen Förderleistungen auch sozial-integrative Hilfeleistungen an und unterstützen so umfassend die Arbeitsuche

Unter der Prämisse einer noch funktionierenden Verwaltungsstruktur ist zu gewährleisten, dass zumindest im Bereich des tatsächlichen Wohnortes (Unterstützungswohnsitz) die Sicherung des Existenzminimums weiterhin gewährleistet bleibt. Dazu benötigt es einer Registrierung aller Erwerbstätigen und Personen mit auf Erwerb gerichteter Tätigkeiten, aller Arbeitslosen und aller erwerbsunfähigen Personen einschließlich Kinder. Alle vorhandenen Behördenstrukturen haben dabei eng zusammenzuarbeiten.

**Absatz 9 Buchstabe d** legt die Gewährleistung von sicheren und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung und medizinischer Hilfe, für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die Rettungs- und Sanierungsarbeiten durchführen, nahe.

Wichtigstes Grundlagengesetz des betrieblichen deutschen Arbeitsschutzrechts ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Die Zielbeschreibung des ArbSchG ist weit gefasst: Es geht nicht nur um die Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und die Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, sondern auch um die Förderung von Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Mit dem Begriff der menschengerechten Gestaltung der Arbeit werden auch Arbeitsschutzfaktoren, wie z. B. der Abbau von Unter- oder Überforderung und die Reduzierung psychischer Belastungen erfasst. Der Geltungsbereich des ArbSchG gilt umfassend, d. h. für alle Tätigkeitsbereiche. Unternehmen der Privatwirtschaft werden ebenso erfasst wie Verwaltungen und Betriebe/Einrichtungen der öffentlichen Hand. Auch auf Seiten der Beschäftigten zieht das Gesetz einen weiten Rahmen. Über die klassischen Beschäftigten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinausgehend, gilt es auch für Beamte und Soldaten.

Für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten der Bundeswehr, der Polizei oder den Nachrichtendiensten können gemäß § 20 ArbSchG mit Blick auf die besondere Natur der dort verrichteten Tätigkeiten durch Rechtsverordnungen Abweichungen von den Anforderungen des ArbSchG zugelassen werden. Von dieser Ermächtigung haben das Bundesministerium des Innern (BMI) oder das Bundesministerium der Verteidigung mit Ihren Arbeitsschutzgesetzanwendungsverordnungen (z. B. BMI-ArbSchGANwV) Gebrauch gemacht. Nach diesen Verordnungen sind Abweichungen von den Vorgaben des ArbSchG nur soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern und nur solange wie diese Sachlage gegeben ist, erlaubt. Die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der insbesondere in Katastrophenfällen eingesetzten Beschäftigten regeln in diesen Fällen die jeweiligen Dienstvorschriften unter Berücksichtigung der Ziele des Arbeitsschutzgesetzes; § 5 BMIArbSchGANwV.

Der Arbeitgeber hat gemäß ArbSchG Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr ermöglichen, sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit zu bringen. Den Beschäftigten dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen. Hält die unmittelbare erhebliche Gefahr an, darf der Arbeitgeber die Beschäftigten nur in besonders begründeten Ausnahmefällen auffordern, ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen. Gesetzliche Pflichten der Beschäftigten zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit sowie die Pflichten von Soldaten zu Gehorsam und Landesverteidigung gemäß der §§ 7 und 11 des Soldatengesetzes bleiben unberührt.

Für die Bereitstellung, Benutzung und Unterweisung in Bezug auf **persönliche Schutzausrüstungen** trifft die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-BV) besondere Regelungen. Jedoch benennt die PSA-BV einige Ausnahmen, in denen ihre Vorgaben keine Anwendung finden. Dazu zählen unter anderem auch Sportausrüstungen sowie nicht speziell der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienende Arbeitskleidung und Uniformen, ferner von straßenverkehrsrechtlichen Vorschriften erfasste Schutzausrüstungen für den Straßenverkehr sowie Selbstverteidigungs- und Abschreckungsmittel. Darüber hinaus ist die PSA-BV nicht anwendbar auf Ausrüstungen für Not- und Rettungsdienste, tragbare Geräte zur Feststellung und Signalisierung von Gefahren und Gefahrstoffen sowie auf persönliche Schutzausrüstungen für die Bundeswehr, den Zivil- und Katastrophenschutz, die Polizeien des Bundes und der Länder sowie sonstige Einrichtungen, die der öffentlichen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung dienen. Gleichwohl befreit der Umstand, dass diese Sachverhalte von der PSA-BV ausgenommen sind, die Arbeitgeber nicht von ihren Verpflichtungen nach dem ArbSchG, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Überdies ist gerade der Dienstherr eines Beamten über das öffentlich-rechtliche Fürsorgeprinzip zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes für seine Beamten verpflichtet.

In Umsetzung der Empfehlung zur Bereitstellung **medizinischer Hilfe** verpflichtet das ArbSchG den Arbeitgeber dazu, entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind. Darüber hinaus werden in Bezug auf die arbeitsmedizinische Vorsorge besondere Pflichten des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten im ArbSchG sowie in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) getroffen.

In Deutschland besteht außerdem eine generelle Krankenversicherungspflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese findet auch im Krisenfall Anwendung. Daher haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland auch im Falle einer Krise Anspruch auf medizinische Hilfe.

**Buchstabe e** empfiehlt, wann immer dies erforderlich ist, die Wiederherstellung von staatlichen Einrichtungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen. Eine möglichst rasche Wiederherstellung dieser Einrichtungen ist wünschenswert. Soweit es ihm möglich ist, wird der Staat die Wiederherstellung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie von zivilgesellschaftlichen Organisationen befördern.

#### IV. Schaffung von Beschäftigungs- und Einkommenserwerbsmöglichkeiten

Nach **Absatz 10** sollten die Mitgliedsstaaten im Zuge der Ermöglichung einer Erholung und des Aufbaus von Resilienz eine umfassende und nachhaltige Beschäftigungsstrategie im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, umsetzen, um Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frauen und Männer zu fördern. Nach dem Übereinkommen müssen Mitgliedstaaten volle, menschenwürdige, produktive und frei gewählte Beschäftigung zu einem zentralen Ziel in ihren innerstaatlichen Strategien machen. Deutschland setzt die Anforderungen des Übereinkommens 122 seit der Ratifizierung 1971 erfolgreich um und erstattet regelmäßig über die Entwicklungen Bericht. Für die Gewährleistung des sozialen Schutzes finden vor allem die Bücher des Sozialgesetzbuches (SGB) Anwendung.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt die Empfehlung, Beschäftigung politikfeldübergreifend als Ziel zu verankern. Deutschland berät seine Partnerländer bei der Formulierung und Umsetzung von nationalen Beschäftigungsstrategien zum Beispiel der National Employment Strategy in Sierra Leone.

**Absatz 11** legt nahe, in Beratung mit den maßgebenden Sozialpartnern inklusive Maßnahmen anzunehmen, um volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit sowie Möglichkeiten des Einkommenserwerbs zu fördern. Dazu könnten nach den **Buchstaben a und b** gegebenenfalls beschäftigungsintensive Investitionsstrategien und -programme, einschließlich öffentlicher Beschäftigungsprogramme, und lokale Initiativen für wirtschaftliche Erholung und Entwicklung mit einem besonderen Schwerpunkt auf Existenzgrundlagen sowohl in ländlichen als auch in städtischen Gebieten gehören. In Deutschland gibt es für alle hilfebedürftigen Personen - unabhängig davon, ob sie erwerbsfähig oder erwerbstätig sind - ein grundsätzlich umfassendes System zur Sicherung des menschenwürdigen Existenzminimums.

Für die Bundesregierung ist die weitere Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit ein Schwerpunkt der Arbeits- und Sozialpolitik. Mit dem Konzept „Chancen eröffnen - soziale Teilhabe sichern“ vom 5. November 2014 leistet die Bundesregierung dazu einen wichtigen Beitrag. Das Konzept enthält ein breit angelegtes Maßnahmenpaket mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Zielgruppen und Vorgehensweisen

Wichtige Bestandteile des Konzeptes sind die Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen (Netzwerke ABC) sowie zwei Förderprogramme. Ziel der Netzwerke ABC ist es, Langzeitarbeitslosen mit komplexen Problemlagen alle erforderlichen Unterstützungsleistungen gebündelt anzubieten. Mit dem ESF-Bundesprogramm erhalten Langzeitarbeitslose ohne Berufsausbildung umfangreiche Unterstützung bei der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt der Aktivitäten stehen hier eine gezielte Ansprache und Unterstützung von Arbeitgebern durch besondere Betriebsakquisiteure, Arbeitnehmercoaching nach Beschäftigungsaufnahme, arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen und Mobilitätshilfen sowie degressiv gestaltete Lohnkostenzuschüsse. Mit dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ werden besonders arbeitsmarktferne Langzeitleistungsbezieher gefördert, die gesundheitlich beeinträchtigt sind oder die zusammen mit Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben. Ziel ist es, den Menschen durch öffentlich geförderte Beschäftigung soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ihre Chancen auf ungeforderte Beschäftigung zu verbessern.

Im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit kooperiert Deutschland mit internationalen Organisationen wie der IAO im Bereich beschäftigungsintensiver Infrastrukturentwicklung im Libanon und in Jordanien.

Nach **Absatz 11 Buchstabe c und d** sollten die Mitgliedsstaaten ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, einschließlich der Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen sowie von Genossenschaften und anderen sozialwirtschaftlichen Initiativen, mit dem Schwergewicht auf Initiativen zur Erleichterung des Zugangs zu Finanzmitteln, schaffen oder wiederherstellen und nachhaltige Unternehmen unterstützen, um Geschäftskontinuität sicherzustellen, damit das Beschäftigungsniveau aufrechterhalten und gesteigert werden kann. Nach **Buchstabe e** sollte zusätzlich ein gerechter Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft als Mittel für nachhaltiges Wirtschaftswachstum, sozialen Fortschritt und die Schaffung neuer Arbeitsplätze erleichtert werden.

Nach **Buchstabe f** sollten die in der informellen Wirtschaft Tätigen unterstützt werden und der Übergang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Wirtschaftseinheiten in der informellen zur formellen Wirtschaft gefördert werden, wobei die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, berücksichtigt werden sollte. Diese wurde dem Deutschen Bundestag Ende Mai 2017 vorgelegt.

Deutschland verfügt bereits über zahlreiche Maßnahmen, die die informelle Wirtschaft eindämmen bzw. ihr vorbeugen. So steht mit dem Instrument der geringfügig entlohnten Beschäftigung (sog. „Minijob“) ein niedrigschwelliges Angebot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung, um auch geringe Beschäftigungsvolumina im formellen Bereich wahrzunehmen. Beschäftigungen in Privathaushalten erfahren steuer- und sozialversicherungsrechtliche Privilegierungen. Privathaushalte können nach § 35a Absatz 1 des Einkommenssteuergesetzes (EStG) auf Antrag 20 Prozent ihrer Aufwendungen für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse jährlich bis zu einem Höchstbetrag von 510 Euro von der tariflichen Einkommenssteuer abziehen. Zudem bestehen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IV) für die Arbeitgeber ermäßigte Pauschalabgabebeträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung (vgl. § 249b Satz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, § 168 Absatz 1 Nummer 1c des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch) und ein vereinfachtes Meldeverfahren (sog. Haushaltsscheckverfahren – § 28a Absatz 7 SGB IV). Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung leistet Deutschland einen weiteren Beitrag zur Eindämmung und Vorbeugung der informellen Wirtschaft. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Prüfung der Arbeitgeber auf Einhaltung der Melde- und Beitragspflichten (§ 28p SGB IV).

Aufgrund des hohen Anteils informeller Wirtschaft und informeller Beschäftigung in den Partnerländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit (oft über zwei Drittel aller Beschäftigten), werden beschäftigungsfördernde Maßnahmen auch für die informelle Wirtschaft umgesetzt. Ziel in den Partnerländern ist, eine Überführung in die formelle Wirtschaft und formelle Arbeitsverhältnisse, die das Wachstum von Unternehmen und die soziale Absicherung von Arbeitnehmern erlauben.

Nach **Absatz 11 Buchstabe g** wird empfohlen, den öffentlichen Sektor zu unterstützen und sozial, wirtschaftlich und ökologisch verantwortliche öffentlich-private Partnerschaften und andere Mechanismen für Qualifikations- und Kapazitätsentwicklung sowie Beschäftigungsschaffung zu fördern. **Buchstabe h** rät dazu, dass Mitgliedsstaaten Anreize für multinationale Unternehmen zur Zusammenarbeit mit nationalen Unternehmen schaffen, um produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu schaffen und um der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte nachzukommen. In diesem Rahmen sollte die Dreigliedrige Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik berücksichtigt werden.

Die Bundesregierung hat im Dezember 2016 einen Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) verabschiedet. Im NAP wird die Erwartung formuliert, dass alle in Deutschland ansässigen Unternehmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Bei der Definition der Sorgfaltspflicht orientiert sich Deutschland eng an den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, welche auch die Grundlage für die unternehmerischen Sorgfaltspflichten der Dreigliedrigen Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik bilden. In diesem Zusammenhang plant die Bundesregierung auch, den ILO Helpdesk noch stärker zu bewerben. Die Bundesregierung wird die Umsetzung des NAP ab 2018 jährlich überprüfen. Im Koalitionsvertrag vom 12. März 2018 heißt es dazu: „Falls die wirksame und umfassende Überprüfung des NAP 2020 zu dem Ergebnis kommt, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht ausreicht, werden wir national gesetzlich tätig und uns für eine EU-weite Regelung einsetzen.“

Nach **Buchstabe i** sollte gegebenenfalls die Beschäftigung von Personen, die früher Streitkräften und bewaffneten Gruppen angeschlossen waren, erleichtert werden.



**Absatz 12** empfiehlt den Mitgliedern, gegebenenfalls und gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme mit einem Schwerpunkt auf benachteiligte und marginalisierte Gruppen, Bevölkerungsgruppen und Einzelpersonen, die durch eine Krise besonders verletzlich geworden sind, zu entwickeln und anzuwenden. Dazu gehören insbesondere Menschen mit Behinderungen, Binnenvertriebene, Migrantinnen und Migranten und Flüchtlinge.

Um Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz zu unterstützen, ist die berufliche Rehabilitation und die Förderung behinderter Menschen für Deutschland bereits jetzt ein Kernanliegen der Arbeitsmarktpolitik. Zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt steht ein umfangreiches Unterstützungsinstrumentarium zur Verfügung (§ 115 ff. SGB III). Beispielsweise können, bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen, Eingliederungszuschüsse, behindertenspezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, außerbetriebliche Berufsausbildungen, berufliche Weiterbildungen sowie Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen gefördert werden.

Die Gesamtstrategie der Bundesregierung zur Integration von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten umfasst im Wesentlichen die drei Integrationsfelder Sprachvermittlung, Integration in Ausbildung, Arbeit und (Hochschul-)Bildung sowie gesellschaftliche Integration.

Die deutsche Sprache ist dabei der Schlüssel zur Integration. Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, den Menschen, die in Deutschland Schutz finden und über längere Zeit bleiben werden, so schnell wie möglich das Erlernen der deutschen Sprache zu ermöglichen. Je nach individuellen Bedürfnissen und Voraussetzungen werden sie auf diese Weise auf dem Weg in eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme, in Schule, Ausbildung, Studium oder Arbeit unterstützt. Die Maßnahmen bestehen zum einen aus etablierten Grundangeboten - wie dem Integrationskurs als dem grundlegenden Sprach- und Wertevermittlungsangebot -, der berufsbezogenen Deutschsprachförderung sowie dem Instrumentarium des Sozialgesetzbuches Zweites Buch (SGB II) und des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) zur Eingliederung in Ausbildung und Arbeit. Diese Maßnahmen sind gesetzlich geregelt, grundsätzlich flächendeckend vorhanden und teilweise sogar verpflichtend. Zum anderen existieren für zahlreiche Zielgruppen vertiefende oder ergänzende Angebote. Diese Angebote sind in der Regel freiwillig und ergänzen und begleiten die Grundangebote. Damit bilden sie differenzierte Integrationsbedarfe ab und schließen Angebotslücken. Bei der Reaktion auf Krisensituationen sollten sich die Mitgliedsstaaten gemäß **Absatz 13** bemühen, jungen Frauen und Männern Einkommensmöglichkeiten, stabile Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit bereitzustellen. Dies sollte laut **Buchstabe a** insbesondere durch integrierte Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprogramme, die auf die spezifischen Situationen junger Menschen eingehen, die in das Erwerbsleben eintreten, erfolgen.

**Buchstabe b** bezieht sich auf spezifische Jugendbeschäftigungskomponenten in Entwaffnungs-, Demobilisierungs- und Wiedereingliederungsprogrammen, die unter anderem psychosoziale Beratung einschließen, um die Wiedereingliederung in das zivile Leben anzugehen.

Im Falle einer Krise, die eine große Zahl von Binnenvertriebenen zu Folge hat, sollten die Mitglieder nach **Absatz 14 Buchstabe a bis c** die Existenzgrundlagen, Ausbildung und Beschäftigung von Binnenvertriebenen unterstützen. Sie sollten Resilienz aufbauen, die Fähigkeit von Aufnahmegemeinschaften stärken, menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle bereitzustellen. Schließlich sollten sie die freiwillige Rückkehr von Binnenvertriebenen in ihre Herkunftsorte und ihre Wiedereingliederung in die Arbeitsmärkte erleichtern, wenn die Lage es gestattet.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit erkennt die besonderen Herausforderungen durch Binnenvertriebene an und unterstützt Länder bei der Bewältigung durch Maßnahmen der wirtschaftlichen Integration bei der Ziel- und Wiedereingliederung in den Herkunftsregionen, zum Beispiel im Nordirak und in Kolumbien.

## V. Rechte, Gleichheit und Nichtdiskriminierung

Nach **Absatz 15** sollten die Mitgliedsstaaten bei der Reaktion auf Diskriminierung, die auf Konflikte oder Katastrophen zurückzuführen oder dadurch verschlimmert worden ist, und bei der Förderung des Friedens, der Vorbeugung von Krisen, der Ermöglichung einer Erholung und dem Aufbau von Resilienz, verschiedene Maßnahmen ergreifen.

So sollten die Mitgliedsstaaten nach den **Buchstaben a, d und e** die Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne irgendeine Diskriminierung verwirklichen, alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt verhindern und bestrafen, deren Opfer schützen und unterstützen sowie sicherstellen, dass Frauen an den Entscheidungsprozessen im Rahmen der Erholung und des Aufbaus von Resilienz mitwirken können, dass ihren Bedürfnissen

und Interessen in Strategien und Reaktionen Vorrang eingeräumt wird und dass die Menschenrechte von Frauen und Mädchen gefördert und geschützt werden.

In diesem Rahmen sollen das Übereinkommen (Nr. 100) und die Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) und die Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, berücksichtigt werden. Es wird auf die Ausführungen zum Übereinkommen 111 und zum AGG unter Absatz 7 Buchstabe b, f und e verwiesen.

Bezüglich der Verhinderung und Bestrafung von geschlechtsspezifischer Gewalt ist die Empfehlung im deutschen Recht bereits umgesetzt. Deutschland hat für die Erreichung dieser Ziele sowie zur Unterstützung und zum Schutz der Opfer eine Vielzahl von umfassenden gesetzlichen und weiteren Maßnahmen ergriffen, die auch im Fall von Konflikten und Katastrophen zum Tragen kommen. Beispielsweise konnte Deutschland in Jahr 2017 das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt ratifizieren, das am 1. Februar 2018 für Deutschland in Kraft getreten ist.

Im Strafgesetzbuch sind in diesem Zusammenhang insbesondere die §§ 177, 180, 181, 223 bis 227 und 238 relevant. Schutz vor Gewalt bietet zudem das Gesetz zur Verbesserung des zivilrechtlichen Schutzes bei Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz – GewSchG). Nach diesem Gesetz kann das Opfer einer vorsätzlichen und widerrechtlichen Verletzung des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit eine Gewaltschutzanordnung gegen den Täter beantragen (§ 1 Absatz 1 GewSchG). Gleiches gilt unter anderem bei Drohung mit einer solchen Verletzung, bei Eindringen in die Wohnung oder bei einer unzumutbaren Belästigung durch wiederholtes Nachstellen (§ 1 Absatz 2 GewSchG).

Die gesellschaftlich wichtige Aufgabe der Unterstützung von Opferzeugen, die allen Opferzeugen – unabhängig von ihrem Geschlecht - gleichermaßen zustehen, nehmen im Rahmen der föderalen Organisation der Bundesrepublik Deutschland die Länder in eigener Zuständigkeit wahr. Sie engagieren sich durch zahlreiche Maßnahmen, um die Situation von Kriminalitätsopfern zu verbessern und ihnen geeignete Hilfe anbieten zu können. Diese geschieht beispielsweise durch besondere Schulungen für Polizeibeamte und -beamtinnen und Bestellung von Opferschutzbeauftragten bei den Polizeidienststellen, durch die Einrichtung von Zeugenbetreuungsstellen, Unterbringungsmöglichkeiten für misshandelte Frauen, Kinder und Jugendliche, Bereitstellung von Informationsmaterial für Kriminalitätsopfer und finanzielle Unterstützung. In mehreren Ländern sind hierzu besondere Landesstiftungen der Opferhilfe eingerichtet worden. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl unabhängiger bundesweit, regional und lokal agierender Opferhilfeeinrichtungen, die sich beruflich oder ehrenamtlich der Betreuung und Beratung von Opfern von Straftaten widmen. Zahlreiche Hilfeeinrichtungen haben sich auf die Betreuung von Frauen und Kindern spezialisiert, die Opfer von Sexual- oder Gewalttaten geworden sind. Die Opferhilfeeinrichtungen verfügen in der Regel über eine vielfältiges, in der Regel interdisziplinär vernetztes Hilfsangebot.

Schließlich bestehen Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV), nach denen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte darauf zu achten haben, dass die für die Verletzten aus dem Strafverfahren entstehenden Belastungen möglichst geringgehalten und ihre Belange im Strafverfahren berücksichtigt werden. Verletzten ist bei der Vernehmung als Zeuge mit besonderer Einfühlung und Rücksicht zu begegnen, wenn erkennbar ist, dass die Vernehmung für sie mit einer erheblichen psychischen Belastung verbunden ist (Nr. 19a RiStBV). Eine besondere Rücksichtnahmepflicht besteht bei Verletzten von Sexualstraftaten.

Haushalten mit nur einem Vorstand sollte nach **Buchstabe b** besondere Beachtung geschenkt werden, insbesondere wenn ihnen Kinder, Frauen, Menschen mit Behinderungen oder ältere Menschen vorstehen. Auch sollten gemäß **Buchstabe c** Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass Frauen, die während einer Krise beschäftigt worden sind, nicht gegen ihren Willen ersetzt werden, wenn die männlichen Arbeitskräfte zurückkehren. In Deutschland sind diskriminierende Kündigungen aufgrund des Geschlechts verboten. Ebenso sind sog. Austauschkündigungen, d.h. Kündigungen von Arbeitsverhältnissen ausschließlich mit dem Ziel, die Arbeitsplätze mit einem anderen (männlichen) Arbeitnehmer zu besetzen, regelmäßig rechtsmissbräuchlich und damit unzulässig.

**Absatz 15 Buchstabe f** empfiehlt für Bevölkerungsgruppen, die besonders hart von einer Krise betroffen sind, insbesondere für Personen, die Minderheiten angehören, für indigene und in Stämmen lebende Völker, Binnenvertriebene, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten und Flüchtlinge, Bedingungen der Stabilität und der sozioökonomischen Entwicklung zu schaffen oder wiederherzustellen. Nach **Buchstabe g** sollte zudem sichergestellt werden, dass Personen, die den betreffenden Minderheiten angehören, sowie indigene Völker angehört werden und an Entscheidungsprozessen mitwirken können, vor allem, wenn die von ihnen

bewohnten Gebiete und ihr Umfeld von einer Krise betroffen sind. Es wird auf die Ausführungen zu besonders vulnerablen Gruppen unter Absatz 7 Buchstabe h verwiesen.

**Absatz 15 Buchstabe h** empfiehlt zudem, dass Menschen mit Behinderungen in Beratung mit den Sozialpartnern Möglichkeiten für Rehabilitation, Bildung, berufliche Orientierung, Ausbildung, Umschulung und Beschäftigung geboten werden. Dem Gedanken der Inklusion entsprechend setzt sich die Bundesregierung dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen – wo und wann erforderlich – entsprechend der spezifischen Belange - Möglichkeiten zur Berufsorientierung und Ausbildung erhalten. Laut **Buchstabe i** sollten außerdem die Menschenrechte aller Migrantinnen und Migranten und ihrer Familienangehörigen, die sich in einem Land aufhalten, das von einer Krise betroffen ist, auf der Grundlage der Gleichheit mit denjenigen der einheimischen Bevölkerung geachtet werden. In beiden Fällen sollten die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und sonstige internationale Instrumente und Dokumente, soweit anwendbar, berücksichtigt werden.

In Deutschland verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, durch eine sachfremde Gruppenbildung Arbeitnehmer von bestimmten Leistungen auszuschließen. Unzulässig ist deshalb eine Unterscheidung wegen des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Heimat, der Herkunft, des Glaubens sowie der politischen oder religiösen Anschauungen. Auch darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (Artikel 3 Absatz 3 GG). Ebenso sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Benachteiligungen von Beschäftigten in Beschäftigung und Beruf (§ 2 Absatz 1 AGG) aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten (§ 7 AGG).

Nach deutschem Arbeitsrecht hat der Arbeitgeber daher Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, die Arbeitnehmer sind, genauso zu behandeln wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

**Absatz 16** empfiehlt in Bezug auf Kinderarbeit, die auf Konflikte oder Katastrophen zurückzuführen oder dadurch verschlimmert worden ist, verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung von Kinderarbeit, Programme für die Rehabilitation und Ausbildung von Kindern, die Streitkräften und bewaffneten Gruppen angeschlossen waren, sowie die Bereitstellung von Sozialschutzdiensten. Nach § 5 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) besteht in Deutschland ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind. Darüber hinaus sind keine besonderen Maßnahmen zur Bekämpfung der Kinderarbeit erforderlich.

Im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit unterstützt Deutschland Maßnahmen zur Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu fördern ist Teil des Kinder- und Jugendrechtsaktionsplans (2017). Deutschland war 1992 Mitinitiator des Internationalen Programms zur Abschaffung der Kinderarbeit (International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC) der IAO und unterstützt dies seitdem.

Bei der Bekämpfung von Zwangs- und Pflichtarbeit, die auf Konflikte oder Katastrophen zurückzuführen oder dadurch verschlimmert worden ist, empfiehlt **Absatz 17** Maßnahmen, die zur Verhinderung, Ermittlung und Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit beitragen. In diesem Rahmen sollten das Übereinkommen (Nr. 29), 1930, und dessen Protokoll von 2014, das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und die Empfehlung (Nr. 203) betreffend Zwangsarbeit (ergänzende Maßnahmen), 2014, berücksichtigt werden. Deutschland setzt die Anforderungen des Übereinkommens Nr. 29 seit der Ratifizierung 1956 und des Übereinkommens Nr. 105 seit der Ratifizierung 1959 erfolgreich um. Das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen (Nr. 29), 2014, befindet sich aktuell im Ratifizierungsprozess. Dieser wird voraussichtlich noch im Jahre 2018 abgeschlossen werden.

Deutschland hat das UNTOC-Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels sowie das Europarats-Übereinkommen zur Bekämpfung des Menschenhandels im Jahr 2006 bzw. im Jahr 2012 ratifiziert und setzt diese laufend um. Durch das am 15. Oktober 2016 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch wurde die EU-Richtlinie zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer (2011/36/EU) vollständig in nationales Recht umgesetzt. Die 1997 gegründete Bund-Länder-Arbeitsgruppe Menschenhandel unter Vorsitz des BMFSFJ fungiert als wichtige Plattform für den Austausch und die Koordination der Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels zwischen Bund, Ländern und NGOs. Ihre Aufgaben umfassen den Informationsaustausch über Aktivitäten, die Analyse bestimmter Probleme bei der Bekämpfung des Menschenhandels, die Entwicklung von Richtlinien und, soweit erforderlich, gemeinsam durchgeführte Maßnahmen zur Lösung der erkannten Probleme.

Im Februar 2015 wurde im BMAS eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe speziell zur Bekämpfung von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung gegründet. Neben Vertreter/innen von Bund und Ländern sind unter anderem das BKA, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), die Sozialpartner und verschiedene NGOs beteiligt. Die zentralen Themenfelder umfassen die Beratung und Unterstützung von Betroffenen von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung, Prävention, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit und die strafrechtliche Verfolgung von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Ausbeutung. Außerdem wurde auf Anregung der BL-AG im August 2017 die Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel gegründet, deren zentrales Anliegen die bessere Vernetzung der beteiligten Akteure ist.

## VI. Bildung, Berufsausbildung und Berufsberatung

**Absatz 18 Buchstabe a und b** empfiehlt, dass die Mitgliedsstaaten auf Grundlage der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sicherstellen sollten, dass Bildungsangebote nicht unterbrochen oder möglichst schnell wiederhergestellt werden. Ferner empfiehlt Absatz 18, dass Kinder, einschließlich Binnenvertriebene, Migrantinnen und Migranten und Flüchtlinge, im Einklang mit dem einschlägigen internationalen Recht und ohne Diskriminierung in allen Krisen- und Erholungsstadien Zugang zu kostenloser, öffentlicher Bildung haben. Schließlich empfiehlt er, dass jungen Menschen Programme für eine zweite Chance zur Verfügung stehen, die auf die Hauptbedürfnisse eingehen, welche sich aus einer Unterbrechung ihrer Bildung ergeben, wie etwa im Bundesprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ erfolgreich umgesetzt wird.

Die Schulpflicht in Deutschland gilt für alle Kinder unabhängig von der Staatsangehörigkeit. Bildung wird in den Ländern von Anfang an unabhängig von Aufenthaltsstatus und -dauer organisiert, d. h. Kinder von Asylsuchenden im schulpflichtigen Alter unterliegen in allen Ländern der Schulpflicht. In den meisten Ländern laufen die regulären Maßnahmen zur schulischen Integration an, sobald eine Familie die Erstaufnahmeeinrichtung verlassen hat und einer Kommune zugewiesen wurde. In einzelnen Ländern gibt es auch Angebote zur Beschulung in den Erstaufnahmeeinrichtungen.

Zudem werden in Deutschland aktuell Formen der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen erprobt. Diese können eine durch Krisen unterbrochene Ausbildung ergänzen und für einen Ausbildungsabschluss anerkannt werden. BMBF fördert die Initiative „Valikom“ zu Validierung informell erworbener Kompetenzen. Diese Kompetenzen und Fähigkeiten können perspektivisch in einem Standardverfahren dokumentiert und auf eine Ausbildung angerechnet bzw. anerkannt werden.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt verschiedene Maßnahmen in den Feldern Bildung, Berufsausbildung und Berufsberatung in von Konflikt, Fragilität und Gewalt geprägten Partnerländern. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit legt dabei einen besonderen Fokus auf die Einbindung der Privatwirtschaft zur Gestaltung von nachfrageorientierter Berufsbildung sowie -beratung. Das Globalvorhaben „Lernen für die Rückkehr“ fördert entsprechende Maßnahmen, die auf eine Wiedereingliederung in die Arbeitsmärkte der Herkunftsländer ausgerichtet sind.

Je nach Gegebenheit sollten Mitgliedsstaaten nach **Absatz 19** bei der Verhinderung von und der Reaktion auf Krisensituationen verschiedene Maßnahmen treffen. In diesem Rahmen rät **Buchstabe a** zu einem innerstaatlichen Bildungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- und Berufsberatungsprogramm, das in Beratung mit den Bildungseinrichtungen und den Sozialpartnern und unter Einbindung der einschlägigen Akteure den Qualifikationsbedarf im Hinblick auf Erholung und Wiederaufbau bewertet und darauf reagiert. Die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland enthält ein flexibles Förderangebot, mit denen die Agenturen für Arbeit und Jobcenter bereits nach geltendem Recht bei festgestellten beruflichen Weiterbildungsbedarfen passgenaue Qualifizierungen und notwendige Umschulungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern können.

Deutschland verfügt u. a. mit dem dualen Ausbildungssystem über gute Möglichkeiten zur Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Die duale Ausbildung verzahnt Theorie und Praxis und zeichnet sich durch hohe Übernahmequoten in Beschäftigung aus. Ergänzend bietet die Arbeitsverwaltung jungen Menschen in verschiedenen Phasen Hilfe an:

- schon während der Schulzeit finden Berufsberatung und -orientierung sowie die Ausbildungsvermittlung statt
- in Übergangsphasen stehen geeignete Maßnahmen bereit, um die Chancen auf einen Übergang in Ausbildung zu verbessern (Einstiegsqualifizierung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)
- auch während der Ausbildung sind unterstützende Hilfen möglich (Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen).

**Absatz 19 Buchstabe b** legt die Anpassung der Lehrpläne und die Schulung der Lehr- und Ausbildungskräfte zur Förderung einer friedlichen Koexistenz für Friedensschaffung und Resilienz und von Katastrophenrisiko-aufklärung, -minderung, -bewusstsein und -management im Hinblick auf Erholung, Wiederaufbau und Resilienz nahe.

Menschenrechtserziehung und Bildung zur Förderung von Toleranz und demokratischem Bürgersinn sind in der Schulgesetzgebung der einzelnen Länder verankert. Alle Länder betrachten die Achtung der Menschenwürde und der im Grundgesetz niedergelegten Werte als wesentlichen Auftrag für die Schulbildung. Auch in der ersten Phase der Lehrerbildung wird diesem Thema besonderes Augenmerk zuteil.

Laut **Absatz 19 Buchstabe c** sollten die Mitgliedsstaaten die Bildungs-, Ausbildungs- und Umschulungsangebote auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene koordinieren und es Personen, deren Bildung und Ausbildung unterbrochen worden sind, ermöglichen, ihre Bildung und Ausbildung zu beginnen oder wiederaufzunehmen und abzuschließen. In Bezug auf Hochschulzugang und Hochschulzulassung für Studienbewerber, die fluchtbedingt den Nachweis der im Heimatland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung nicht erbringen können, hat die KMK 2015 eine Empfehlung verabschiedet, die ein dreistufiges Validierungsverfahren eröffnet.

Nach **Buchstabe d** sollten die Ausbildungs- und Umschulungsprogramme auch erweitert und angepasst werden, um den Bedürfnissen aller gerecht zu werden, deren Beschäftigung unterbrochen worden ist. Die dualen Ausbildungsangebote sind im BBiG geregelt. Sie sind ständiger Aktualisierung unterworfen (Ordnungsverfahren). Zudem sollten Mitgliedsstaaten nach **Buchstabe e** vor allem der Ausbildung von betroffenen Bevölkerungsgruppen, auch in ländlichen Gebieten und in der informellen Wirtschaft, besondere Beachtung schenken.

Die Unterstützungsprogramme des Bundes sind bereits heute in Teilen auf besondere Gruppen mit Förderbedarf und/oder Marktbenachteiligung ausgerichtet.

Auf Grundlage der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sollten die Mitglieder gemäß **Absatz 20** sicherstellen, dass Frauen und Mädchen Zugang zu allen Bildungs- und Ausbildungsprogrammen haben, die im Hinblick auf Erholung und Resilienz entwickelt worden sind.

Frauen und Mädchen haben in Deutschland Zugang zu allen Bildungs- und Ausbildungsprogrammen. Damit diese von ihnen auch tatsächlich in Anspruch genommen werden, gibt es eine Reihe von Maßnahmen wie z. B. den *Girls' Day*, *Komm mach MINT* oder die *Initiative Klischeefrei – Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees*.

## VII. Sozialschutz

Bei der Reaktion auf Krisensituationen sollten die Mitgliedsstaaten nach **Absatz 21** Personen, die ihre Beschäftigung oder Existenzgrundlage durch die Krise verloren haben, eine grundlegende Einkommenssicherung gewährleisten, umfassende Systeme der sozialen Sicherheit und sonstige Sozialschutzmechanismen entwickeln, wiederherstellen oder verbessern und einen effektiven Zugang zu wesentlichen Gesundheitsversorgungs- und anderen grundlegenden Sozialdiensten sicherstellen, insbesondere für Bevölkerungsgruppen und Einzelpersonen, die durch die Krise besonders verletztlich geworden sind.

In Deutschland gibt es für alle hilfebedürftigen Personen - unabhängig davon, ob sie erwerbsfähig oder erwerbstätig sind - ein grundsätzlich umfassendes System zur Sicherung des menschenwürdigen Existenzminimums. In Deutschland hat jedermann die Möglichkeit, des Zugangs zu einem System der Gesundheitsversorgung. In der Regel geschieht dies durch die Aufnahme einer Beschäftigung, die zu einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führt. Daneben besteht die Möglichkeit einer Auffangversicherung entweder in der privaten oder der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Zivile Alarmplanung als Teil der Konzeption Zivile Verteidigung befindet sich derzeit in einem intensiven Überarbeitungsprozess im Zusammenspiel von Bund und Ländern. Die Gesundheitsversorgung und mit ihr der Themenkomplex der Einsatzbereitschaft der Gesundheitseinrichtungen in Gänze stellt ein zentrales Aufgabenfeld der Gesamtkonzeption dar.

Demgegenüber fällt der Katastrophenschutz in die Zuständigkeit der Länder. Die Zuständigkeiten, rechtlichen Grundlagen und Verpflichtungen zur Vorbereitung auf Schadensereignisse mit einer Vielzahl Verletzter oder Erkrankter, Großeinsatzlagen oder Katastrophen ergeben sich aus den einschlägigen Landesgesetzen und deren Zusammenwirken.

Um Krisen zu verhindern, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen, wird den Mitgliedsstaaten in **Absatz 22** geraten, Basisniveaus für Sozialschutz einzurichten, wieder einzurichten oder aufrechtzuerhalten. Deutschland setzt die Anforderungen des im Absatz 22 erwähnten Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale

Sicherheit (Mindestnormen), 1952, seit der Ratifizierung 1958 erfolgreich um und erstattet regelmäßig über die Entwicklungen Bericht.

### VIII. Arbeitsrecht, Arbeitsverwaltung und Arbeitsmarktinformation

**Absatz 23** bezieht sich auf eine Reihe von Maßnahmen bezüglich Arbeitsrecht, Arbeitsverwaltung und Arbeitsmarktinformation im Zuge der Erholung von Krisensituationen, die in Beratung mit den maßgebenden Sozialpartnern umgesetzt werden sollten. Nach **Absatz 23 Buchstabe a, c und d** sollten die Mitgliedsstaaten die arbeitsrechtlichen Vorschriften je nach Bedarf überprüfen, einführen, wiedereinführen oder verstärken, das System der Arbeitsverwaltung, einschließlich der Arbeitsaufsicht, und andere zuständige Institutionen, das System der Kollektivverhandlungen und Gesamtarbeitsverträge und Systeme für die Erhebung und Analyse von Arbeitsmarktinformationen je nach Bedarf einrichten, wiedereinrichten oder verstärken.

In Deutschland ist es generell Aufgabe des Gesetzgebers, jegliche wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen im Blick zu haben und ggfs. im Dialog mit politischen und sozialen Akteuren notwendige Anpassungen vorzunehmen, dies gilt besonders auch in Krisensituationen. Soweit die Empfehlung vorsieht, dass die Mitglieder dabei die Kernarbeitsnormen der IAO sowie die anwendbaren internationalen Arbeitsnormen berücksichtigen sollen, wird darauf hingewiesen, dass Deutschland alle acht Übereinkommen der IAO ratifiziert hat, welche die Kernarbeitsnormen der IAO bilden.

Auch besteht in Deutschland mit der Bundesagentur für Arbeit eine rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Sie ist für die Durchführung der Aufgaben nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch zuständig. Dies umfasst insbesondere die Beratung, die Vermittlung und Qualifizierung.

In der Vermittlungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind zahlreiche Bewerberdatensätze und Stellenangebote vorhanden. Zudem existieren umfangreiche Systeme für die Erhebung und Analyse von Arbeitsmarktinformationen, die eine Vielzahl von Personenmerkmalen beinhalten und in Anpassung an gesellschaftliche und technische Entwicklungen fortdauernd verbessert werden.

Zudem sollten die Mitgliedstaaten laut **Absatz 23 Buchstabe b** sicherstellen, dass die Arbeitsgesetze die Schaffung von produktiven, frei gewählten Beschäftigungs- und menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten unterstützen.

In Deutschland formuliert z. B. das Dritte Buch Sozialgesetzbuch das Ziel, dass die Arbeitsförderung zwar dazu beiträgt, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen, gleichzeitig jedoch unterwertiger Beschäftigung entgegenwirken soll.

Die **Buchstaben e und f** empfehlen den Mitgliedstaaten öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste einzurichten oder zu stärken und private Arbeitsvermittler zu regulieren. Die Bundesregierung hat im Jahre 2005 eine Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 181 über private Arbeitsvermittler abgelehnt. Die aktuelle Rechtslage ist mit den Bestimmungen des Übereinkommens (Bewilligungs- und Zulassungssystem für private Arbeitsvermittler, Gebühren) nicht vereinbar. Die Ratifikationshindernisse bestehen auch heute noch fort. Dem Schutzbedürfnis der Arbeitssuchenden wird durch Regelungen im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) jedoch Rechnung getragen, die sie vor der Ausnutzung persönlicher und wirtschaftlicher Notlagen sowie ihrer Unerfahrenheit schützen sollen.

Gemäß **Buchstabe g** sollen Synergien zwischen allen Arbeitsmarktakteuren gefördert werden, um aus den gegebenen Beschäftigungsmöglichkeiten größtmöglichen Nutzen zu ziehen. In Deutschland wird es z. B. in der Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung praktiziert, dass Entscheidungen von institutionsweiter Bedeutung von einer Selbstverwaltung getroffen werden, die mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmerverbänden sowie der öffentlichen Hand besetzt ist. Diese Gremien gibt es sowohl auf bundesweiter wie auch lokaler Ebene.

### IX. Sozialer Dialog und die Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

**Absatz 24** hebt die Bedeutung des Frauen und Männer einbeziehenden sozialen Dialoges hervor, um die in dieser Empfehlung vorgesehenen Maßnahmen zu entwickeln oder zu fördern. Gegebenenfalls ist zudem eine enge Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft erforderlich. Der soziale Dialog ist in Deutschland durch das Grundgesetz geschützt. Die Beteiligung der Verbände an Maßnahmen zur Überwindung einer Krise ist wünschenswert.

**Absatz 25** wiederum empfiehlt den Mitgliedern, die entscheidende Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei Krisenreaktionen anzuerkennen und zusätzlich nachhaltige Unternehmen zu unterstützen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die besonders von der Krise betroffen sind, zu helfen.

Siehe hierzu die Ausführungen zu Absatz 24. Die deutsche Rechtsordnung sieht eine Vielzahl von Maßnahmen vor, die zum Ziel hat, sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einer Krise betroffen sind, zu unterstützen.

## X. Von Krisensituationen betroffene Migrantinnen und Migranten

Da Migrantinnen und Migranten, insbesondere Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, die durch eine Krise besonders verletzlich geworden sind, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte, wird in **Absatz 26** empfohlen, dass die Mitglieder gemäß dem innerstaatlichen Recht und dem anwendbaren internationalen Recht verschiedene Maßnahmen treffen sollten. Nach den **Buchstaben a und b** sollten diese unter anderem die Ziele verfolgen, Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich des Menschenhandels, zu beseitigen und je nach Umständen die Inklusion von Migrantinnen und Migranten in Aufnahmegesellschaften durch den Zugang zu den Arbeitsmärkten, einschließlich Unternehmertum und Möglichkeiten des Einkommenserwerbs, sowie durch menschenwürdige Arbeit zu fördern.

Drittstaatsangehörige bedürfen für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland grundsätzlich einen Aufenthaltstitel. Sie dürfen eine Erwerbstätigkeit nur ausüben, wenn der Aufenthaltstitel sie dazu berechtigt. Bestimmte Aufenthaltstitel berechtigen bereits durch Gesetz zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit, z.B. Aufenthaltstitel zum Zweck des Familiennachzugs sowie Aufenthaltstitel von Asylberechtigten, anerkannten Flüchtlingen oder subsidiär Schutzberechtigten. Bei anderen Aufenthalten kann die Ausländerbehörde die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlauben. Außerdem können Drittstaatsangehörige unter bestimmten Voraussetzungen einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung oder der selbstständigen Tätigkeit erhalten.

Wenn Migrantinnen und Migranten sowie Neuzugewanderte Zugang zum Arbeitsmarkt haben, unterstützt sie z. B. die Fachstelle „Migrantenökonomie“ ([www.netzwerk-iq.de/fachstelle-migrantenoeconomie.html](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-migrantenoeconomie.html)) des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ im Auftrag der Bundesregierung bei ihren ersten Schritten in die Selbständigkeit. Die Fachstelle ist eine Einrichtung, die Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Verwaltung auf Bundesebene fachlich berät und bei der Qualitätssicherung von fachspezifischen Angeboten und Maßnahmen unterstützt. Dabei bündelt sie v. a. praktische Erfahrungen und wissenschaftliche Expertise.

Die Fachstelle bietet auch migrantenspezifische Tools für diese Zielgruppe an, wie z. B. das mehrsprachige Dossier zu Begriffen aus der Gründungsunterstützung, ein Gründungsseminar für Migrantinnen und Migranten sowie weitere migrationsspezifische Instrumente für die Gründung und Konsolidierung von Unternehmen sowie die Unternehmensnachfolge. Weitere Informationen in 10 Sprachen finden sich unter [www.wir-gruenden-in-deutschland.de](http://www.wir-gruenden-in-deutschland.de).

Bezüglich der Maßnahmen zur Beseitigung des Menschenhandels wird auf die Ausführungen zu Absatz 17 verwiesen.

Nach **Buchstabe c** sollten sich die Mitgliedsstaaten darum bemühen, die Arbeitnehmerrechte und ein sicheres Umfeld für Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, einschließlich derjenigen in prekärer Beschäftigung, derjenigen, die jung sind und derjenigen mit Behinderungen, in allen Sektoren zu gewährleisten.

In Deutschland verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, durch eine sachfremde Gruppenbildung Arbeitnehmer von bestimmten arbeitsrechtlichen Leistungen auszuschließen. Diesbezüglich genießen Arbeitsmigrantinnen und Migranten den gleichen Schutz wie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch können sich Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in der Bundesrepublik Deutschland wegen der Durchsetzung ihrer Arbeitnehmerrechte an die Arbeitsgerichte wenden. Dies gilt ohne Unterscheidungen nach dem Sektor, der Beschäftigung oder deren Art, dem Lebensalter oder einer eventuellen Behinderung.

Für den Arbeitsschutz gilt Folgendes: Im deutschen Recht dient grundlegend das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Zur Reichweite des Begriffs der insoweit geschützten „Beschäftigten“ wird auf die Ausführungen unter Absatz 9 Buchstabe d verwiesen. In Bezug auf Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten trifft das ArbSchG keine Ausnahmeregelungen.

**Absatz 26 Buchstabe d** legt nahe, Arbeitsmigrantinnen, Arbeitsmigranten und ihre Familien gegebenenfalls bei der Gestaltung von arbeitspolitischen Maßnahmen und Programmen, die sich mit Reaktionen auf Konflikte und Katastrophen befassen, gebührend zu berücksichtigen.

Seit 2015 haben mehr als 1,3 Millionen Menschen Asyl in Deutschland beantragt. Viele von ihnen kamen aus Krisen- und Konfliktregionen. Deutschland hat hierauf u. a. mit umfassenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Rechtsänderungen reagiert.

Die Verbesserung der Sprachkenntnisse und Qualifikationen der Zuwanderinnen und Zuwanderer ist dabei das erklärte Ziel der Bundesregierung, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen. Zu diesem Zweck gibt es unterschiedliche Maßnahmen, Programme und Regelinstrumente.

Der Integrationskurs stellt die zentrale staatliche Maßnahme zum Spracherwerb für Zuwanderinnen und Zuwanderer dar und bietet ein diversifiziertes und auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmtes Kursangebot. Integrationskurse bestehen aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs. Mit dem Sprachkurs soll das Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) vermittelt werden.

Zur Kompetenzfeststellung wurden Maßnahmen wie z. B. „MySkills“ (Erfassung non-formaler Kompetenzen), „KompAS“ (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb: Kombination von Spracherwerb durch die Integrationskurse mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten) und „Perspektive für Flüchtlinge (PerF)“ (Kombination von Berufsorientierung und praktischer Erfahrungen im Betrieb, um an den deutschen Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt heranzuführen, Erfassung berufsfachlicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Vermittlung bzw. Erweiterung von berufsfachlichen Sprachkenntnissen) entwickelt.

Die berufsbezogene Deutschsprachförderung, ist am 1. Juni 2016 mit der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (Deutschförderverordnung – DeuFöV) in Kraft getreten. Damit hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine aus Bundesmitteln finanzierte berufsbezogene Deutschsprachförderung als Regelinstrument eingeführt. Sie baut auf dem Integrationskurs auf und dient mithilfe eines modularisierten Systems dem Spracherwerb ab dem Niveau B1 bis zum Sprachniveau C2 nach dem GER für Sprachen. Neben den Basismodulen werden Spezialmodule für einzelne Berufsgruppen im Zusammenhang mit Verfahren zur Berufsankennung oder für den Zugang zu einzelnen Berufen konzipiert. Durch die Module kann der individuelle Sprachförderbedarf besser berücksichtigt und der Spracherwerb mit einer Berufsausbildung, einer Beschäftigung oder mit Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II und Maßnahmen nach dem SGB III kombiniert werden.

Mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird seit 2005 an der Zielsetzung gearbeitet, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Im Januar 2015 wurde das Programm um den Schwerpunkt „ESF-Qualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ erweitert. Die Weiterentwicklung der Anerkennungsberatungsstellen, Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes sowie interkulturelle Qualifizierung/Diversity Management der Arbeitsmarktakteure und kleinen und mittleren Unternehmen bilden die Schwerpunkte der Förderphase 2015 bis 2018. Das Förderprogramm steht offen für Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete (statusunabhängig) sowie Absolventen mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss.

Mit dem Kooperationsmodell „Step by Step in die betriebliche Ausbildung“ werden junge Flüchtlinge in den Blick genommen. Das Modell fördert den systematischen Erwerb der deutschen Sprache, eine praxisbezogene berufliche Orientierung und eine zeitnah beginnende duale Berufsausbildung. Es baut auf der erfolgreichen Teilnahme am Integrationskurs auf, kann aber auch früher beginnen. Es ist grundsätzlich für alle Wirtschaftszweige geeignet. Kooperationspartner sind Arbeitgeber, Gewerkschaften, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Bundesagentur für Arbeit.

Auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung zwischen der Bundesagentur für Arbeit, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks wurde die Initiative „Wege in die Ausbildung für Flüchtlinge“ ins Leben gerufen. In dieser Initiative folgt auf die Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“ (PerjuF-H) die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte „Berufsorientierung für Flüchtlinge“. Für die Absolventen der Förderung sollen in 70 Prozent der Fälle betriebliche Ausbildungsplätze oder Beschäftigungsmöglichkeiten gefunden werden.

Auch das „Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung („Kommit“) hat die Kombination von Sprache, Arbeit und Qualifizierung zum Ziel. Diese Maßnahme unterstützt den „work first“-Ansatz der Bundesagentur für Arbeit. Mit ihr werden die über 25-jährigen Flüchtlinge in den Blick genommen. Das von



der Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund entwickelte bundesweite, skalierbare Modell fördert die berufliche und soziale Integration von Personen mit Fluchthintergrund durch die Verzahnung von beruflicher Tätigkeit, Spracherwerb und Einstieg in abschlussorientierte Weiterbildung.

Gemäß **Buchstabe e** sollten zudem Maßnahmen getroffen werden, um die freiwillige Rückkehr von Migrantinnen und Migranten und ihren Familien unter Bedingungen der Sicherheit und Würde zu erleichtern.

**Absatz 27** empfiehlt, dass die Mitglieder Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fördern sollten. Zudem sollten sie dazu beitragen, dass Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten durch die einschlägigen innerstaatlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften erfasst werden. Insbesondere sollten Migrantinnen und Migranten nach **Buchstabe a** über ihre Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutzmaßnahmen aufgeklärt werden, indem sie unter anderem über die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die bei Verstößen verfügbaren Abhilfemaßnahmen in einer ihnen verständlichen Sprache informiert werden.

Seit 2011 unterstützt die Bundesregierung mit dem Beratungs- und Informationsprojekt „Faire Mobilität - Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ die wachsende Arbeitskräftemobilität von Unionsbürgern nach Deutschland mit Beratungs- und Informationsangeboten zu den arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Das Informations- und Beratungsangebot von „Faire Mobilität“ wird kostenlos bereitgestellt und richtet sich an mobile Arbeitskräfte aus der EU, insbesondere solche aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, um ihnen zu gerechten Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen zu verhelfen. Kern des Projektes ist die arbeits- und sozialrechtliche Information und Erstberatung in der jeweiligen Muttersprache in Beratungsstellen in sieben Ballungszentren (Berlin, Frankfurt a.M., München, Stuttgart, Dortmund, Kiel, Oldenburg und Mannheim). Im Jahr 2016 wurden im Rahmen des Projektes über 6.000 Personen beraten. Die Beratungsgegenstände betreffen schwerpunktmäßig Fragestellungen zum Arbeitsverhältnis, die meisten haben einen Bezug zur Entlohnung.

Zur Förderung und Unterstützung der EU-Migrantinnen und Migranten und in Umsetzung der Richtlinie 2014/54/EU hat die Bundesregierung im Mai 2016 die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer im Arbeitsstab der Integrationsbeauftragten des Bundes ins Leben gerufen. Sie hat zum Ziel, Zuwanderer aus der EU und ihre Familienangehörigen bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu unterstützen. Die Bereitstellung von rechtlichen und sonstigen Informationen auf der Website zu Arbeit und Leben in Deutschland erfolgt in bislang zehn Amtssprachen der EU (DE, BUL, EN, ES, FR, GR, IT, KRO, PL und RUM). Die auf der Website verfügbare Beratungsstellensuche mit über 2.000 Beratungsstellen soll dazu beitragen, dass Zuwanderer in ihrer Region gezielt eine passende – auch unter Berücksichtigung sprachlicher Belange – Beratung bekommen können. Die Gleichbehandlungsstelle beantwortet auch direkt Fragen über das website-basierte Kontaktformular.

Das von der Gleichbehandlungsstelle geförderte Modellprojekt „Migrationsberatung 4.0“ erprobt die interaktive Beratung von Zuwanderern aus Polen, Rumänien und Bulgarien in den sozialen Netzwerken in der jeweiligen Muttersprache. Das Projekt soll Methoden aufzeigen, wie Migrantinnen und Migranten mit Hilfe sozialer Medien bestmöglich über ihre Rechte informiert und beraten werden können

Für den Arbeitsschutz gilt Folgendes: Das ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Dies umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind.

Eine konkrete Regelung zu Unterweisungen über die im Arbeitsschutz einschlägige Vorschriftenlage ist in § 4 Absatz 2 der DGUV Vorschrift 1 (Unfallverhütungsvorschrift – Grundsätze der Prävention) niedergelegt, wonach der Unternehmer den Versicherten die für ihren Arbeitsbereich oder für ihre Tätigkeit relevanten Inhalte der geltenden Unfallverhütungsvorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger sowie des einschlägigen staatlichen Vorschriften- und Regelwerks „in verständlicher Weise“ zu vermitteln hat.

Laut **Absatz 27 Buchstabe c** wird zur Annahme von Maßnahmen und der Ermöglichung von Kampagnen unter aktiver Einbindung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft geraten, die Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz bekämpfen und die positiven Beiträge von Migrantinnen und Migranten herausstellen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ arbeitet seit 2005 an dem Ziel, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern. Damit die Integration in den Ar-

beitsmarkt – und in die Gesellschaft – gelingen kann, müssen auch Zugangsbarrieren abgebaut und Teilhabechancen verbessert werden. IQ Teilprojekte informieren, beraten und schulen deshalb Arbeitsmarktakteure zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen, zur interkulturellen Öffnung und zum Abbau von Diskriminierungen. Bei den angesprochenen Arbeitsmarktakteuren handelt sich dabei insbesondere um die Arbeitsverwaltung (Jobcenter und Agenturen für Arbeit), kleine und mittlere Unternehmen, Arbeitsgeberverbände, Arbeitnehmervertretungen sowie Kommunen. Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung unterstützt und begleitet das Förderprogramm IQ in diesem Bereich bundesweit fachlich sowie konzeptionell. Sie fördert die Kommunikation und Vernetzung an den Schnittstellen von Praxis, Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit.

Das Förderprogramm IQ kooperiert eng mit der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Charta der Vielfalt will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranbringen. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Auf die Migration von Geflüchteten nach Deutschland reagierte das Förderprogramm IQ mit der Schaffung eines arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsangebots „Faire Integration“ speziell für diese Zielgruppe (seit 2018). In jedem Bundesland bietet ein IQ Teilprojekt Informationsangebote für Geflüchtete zu den arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt an, um sie auf diese Weise vor Benachteiligung und Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt schützen.

Darüber hinaus regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Diskriminierungsverbot für alle Bereiche der Beschäftigung (z. B. Zugang zur Erwerbstätigkeit, Vertragsgestaltung, beruflichen Ausbildung, beruflicher Aufstieg, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervereinigung, Gewerkschaft oder Berufsvereinigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die Rechte nach dem AGG gelten – ohne Ausnahme – für alle Beschäftigten. Eine benachteiligte Person kann Ansprüche auf Beseitigung, Unterlassung, Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend machen.

Im Programmbereich „Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt“ des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ wird in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ein Unterstützungsnetz zur Demokratieförderung und Radikalisierungsprävention geknüpft, um Demokratie- und Menschenfeindlichkeit am Arbeitsplatz entgegenzutreten.

Die Bundesregierung unterstützt des Weiteren die „Charta der Vielfalt“, eine Initiative zur Förderung von Vielfalt und Diversität in Arbeitswelt und Unternehmen.

Nach den **Buchstaben b und d** sollte die Mitwirkung von Migrantinnen und Migranten in repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ermöglicht werden und die Sozialpartner sowie gegebenenfalls andere in Frage kommende zivilgesellschaftliche Organisationen bezüglich der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten angehört und hinzugezogen werden.

Nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes steht jedermann das Recht zu, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Dieses Recht ist für alle Berufe gewährleistet. Damit steht dieses Recht auch Migrantinnen und Migranten zu.

Die deutsche Rechtsordnung sieht keine Beschränkungen für repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Hinblick auf die Vertretung von Belangen von Migrantinnen und Migranten vor.

## **XI. Flüchtlinge und Rückkehrer**

### **Zugang von Flüchtlingen zu den Arbeitsmärkten**

Nach **Absatz 28** hängen die Maßnahmen, die die Mitgliedsstaaten unter diesem Kapitel im Fall eines Flüchtlingszustroms treffen sollten, sowohl von den nationalen und regionalen Gegebenheiten, wobei das anwendbare internationale Recht, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die innerstaatliche Gesetzgebung berücksichtigt werden sollten, als auch von den Schwierigkeiten und Zwängen der Mitgliedsstaaten bezüglich ihrer Ressourcen und ihrer Fähigkeit, wirksam zu reagieren, wobei die von den maßgebenden Sozialpartnern kommunizierten Bedürfnisse und Prioritäten berücksichtigt werden sollten, ab.

Laut **Absatz 29** sollten die Mitgliedsstaaten die entscheidende Bedeutung einer gerechten Lasten- und Aufgabenverteilung anerkennen. Sie sollten daher die internationale Zusammenarbeit und Solidarität verstärken, um berechenbare, nachhaltige und ausreichende humanitäre und Entwicklungshilfe zur Unterstützung der am we-

nigsten entwickelten Länder und der Entwicklungsländer, die in großer Zahl Flüchtlinge aufnehmen, bereitzustellen, auch hinsichtlich der Bewältigung der Auswirkungen auf ihre Arbeitsmärkte und der Sicherstellung ihrer weiteren Entwicklung.

Im Jahr 2017 hat das BMZ für die Minderung von Fluchtursachen in (potenziellen) Herkunftsländern, die Stabilisierung von Aufnahmeeregionen durch Unterstützung von Flüchtlingen, Binnenvertriebenen und aufnehmende Gemeinden sowie die (Re-)Integration von Flüchtlingen und Binnenvertriebenen in ihren Herkunftsregionen rd. 3,5 Mrd. Euro bereitgestellt. Die Umsetzung erfolgt durch eine Kombination verschiedener entwicklungspolitischer Instrumente – bilaterale technische (TZ) und finanzielle Zusammenarbeit (FZ), Trust-Funds, Übergangshilfe, Sonderinitiative „Fluchtursachen bekämpfen, Flüchtlinge (re)integrieren“ – und über die Finanzierung einer Anzahl von Partnern – nichtstaatliche Akteure (zur Konfliktprävention und Förderung, Konfliktbearbeitung), politische Stiftungen, Kirchen, VN-Organisationen. Darüber hinaus fördert das BMZ Partnerschaften von Kommunen in Deutschland und Hauptaufnahmeländern von Flüchtlingen.

**Absatz 30 Buchstabe a** rät den Mitgliedsstaaten dazu, je nach den Umständen Maßnahmen zu ergreifen, um Eigenständigkeit zu fördern, indem, ohne Diskriminierung zwischen ihnen, der Zugang von Flüchtlingen zu Möglichkeiten der Existenzsicherung und zu Arbeitsmärkten erweitert wird, in einer Weise, die die Aufnahmegemeinschaft unterstützt.

Integration in den Arbeitsmarkt und somit Zugang zur eigenständigen Existenzsicherung ist eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige gesellschaftliche Integration. Daher ermöglicht die Bundesregierung Geflüchteten unter bestimmten individuellen Voraussetzungen einen schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt (s. a. Ausführungen unter Absatz 33 Buchstabe a).

Nach **Buchstabe b** sollten die Mitgliedsstaaten zudem je nach den Umständen Maßnahmen ergreifen, um eine innerstaatliche Politik und innerstaatliche Aktionspläne unter Beteiligung der für Beschäftigung und Arbeit zuständigen Behörden und in Absprache mit den Sozialpartnern aufzustellen, die den Schutz von Flüchtlingen am Arbeitsmarkt sicherstellen, auch bezüglich des Zugangs zu menschenwürdiger Arbeit und zu Existenzmöglichkeiten.

Die Ressorts begeben dem Bedarf an Transparenz und einer engen Koordinierung und haben sich auf eine weitere Verzahnung innerhalb der Interministeriellen Arbeitsgruppe „Integration und Sprachförderung von Flüchtlingen“ unter gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums des Innern, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration verständigt. Die Interministerielle Arbeitsgruppe tritt quartalsweise zusammen.

Um dem gesteigerten Koordinierungsbedarf in Integrationsfragen auch zwischen Bund und Ländern zielgerichtet zu begegnen, initiiert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge regelmäßige Bund-Länder-Treffen zur Integration, die quartalsweise unter Einbindung der betroffenen Bundesministerien sowie der Bundesagentur für Arbeit und der kommunalen Spitzenverbände stattfinden.

Dem Abstimmungsbedarf von Bund, Bundesagentur für Arbeit, Ländern, Wirtschaft und Sozialpartnern wird auch im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung Rechnung getragen.

Die Mitgliedsstaaten sollten gemäß **Absatz 31** zuverlässige Informationen zur Bewertung der Auswirkungen von Flüchtlingen auf die Arbeitsmärkte und die Bedürfnisse der vorhandenen Erwerbstätigen und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusammentragen.

Die Bundesregierung hat die wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung verschiedener Maßnahmen erheblich intensiviert. Diese sind unter mehreren Gesichtspunkten von besonderer Bedeutung. Neben einer auch in laufenden Programmen und Maßnahmen gegebenen Möglichkeit der Nachsteuerung aufgrund neu gewonnener Erkenntnisse, wird auch die Nachhaltigkeit der Maßnahmen sichergestellt und die Abstimmung zwischen den Programmen und Projekten auf Basis wissenschaftlicher, empirisch gesicherter Erkenntnisse ermöglicht.

Nach **Absatz 32** sollten die Mitglieder die Resilienz der Aufnahmegemeinschaften aufbauen und ihre Fähigkeiten stärken, indem sie in die lokale Wirtschaft investieren und volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit und die Qualifikationsentwicklung der örtlichen Bevölkerung fördern.

Aus- und Fortbildungsprogramme sowie Beschäftigungsmöglichkeiten stellen für Menschen die Grundlage für Eigenständigkeit und (Re-)Integration dar, bieten ihnen Perspektiven und fördern den sozialen Zusammenhalt. Das BMZ stützt z.B. Ausbildungszentren in Afghanistan aus und fördert dort und in vielen weiteren Partnerländern die duale Ausbildung. Durch bilaterale staatliche Vorhaben sind seit 2010 mehr als 1,3 Millionen Menschen in der MENA-Region in Arbeit gekommen. Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive Nahost erhielten 2017 mehr als 85.000 Menschen Beschäftigung.

**Absatz 33** empfiehlt, dass die Mitglieder im Einklang mit den in den Teilen IV, VI und VII gebotenen Leitlinien Flüchtlinge je nach den Umständen in die Maßnahmen einbeziehen, die in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Ausbildung und zu den Arbeitsmärkten getroffen werden.

Insbesondere sollten die Mitgliedsstaaten laut **Buchstabe a** den Zugang von Flüchtlingen zur Fach- und Berufsausbildung fördern, speziell durch Programme der IAO und der einschlägigen Akteure, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und sie zu einer weiteren Umschulung zu befähigen, wobei eine mögliche freiwillige Rückführung berücksichtigt werden sollte. Die Länder haben schulpflichtige Geflüchtete ab 16 Jahren überwiegend in Klassen an berufsbildenden Schulen aufgenommen und entsprechend ihrer Zuständigkeit die Angebote für schulpflichtige Geflüchtete, zum Teil auch über das Ende der Schulpflicht hinaus, unter erheblichem Ressourceneinsatz ausgeweitet (vgl. [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2016/2016\\_10\\_06-Bericht-Integration.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Bericht-Integration.pdf)).

Flüchtlinge mit Arbeitsmarktzugang können im Rahmen der Arbeitsförderung bei Notwendigkeit eine Anpassungsqualifizierung oder Umschulung gefördert erhalten.

Anerkannte Flüchtlinge haben einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt; solange über ihren Antrag noch nicht entschieden wurde, können Schutzsuchende unter bestimmten Voraussetzungen nach drei Monaten Aufenthalt eine Beschäftigung aufnehmen.

Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung werden von der Arbeitsverwaltung angeboten. Grundsätzlich gilt, dass Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen alle Instrumente der Ausbildungsförderung nach den SGB II und SGB III offenstehen. Ferner wurde die Ausbildungsförderung befristet bis 2018 für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive und für Geduldete mit unterschiedlichen Wartezeiten je nach Förderinstrument geöffnet.

**Buchstabe b** rät dazu, ihren Zugang zu formellen Arbeitsmöglichkeiten, Programmen für die Schaffung von Einkommen und zum Unternehmertum zu fördern, indem gegebenenfalls Berufsausbildung und Berufsberatung, Hilfe bei der Stellenvermittlung und Zugang zu Arbeitsgenehmigungen geboten werden, um so einer Informalisierung der Arbeitsmärkte in den Aufnahmegemeinschaften vorzubeugen.

Bezüglich Berufsausbildung und Berufsberatung wird auf die Ausführungen unter Buchstabe a verwiesen.

Nach **Buchstabe c** sollten die Mitgliedsstaaten die Anerkennung, Zertifizierung, Akkreditierung und den Einsatz der Fertigkeiten und Qualifikationen von Flüchtlingen durch geeignete Mechanismen erleichtern und Zugang zu maßgeschneiderten Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, einschließlich eines intensiven Sprachunterrichts, bieten.

Die Verbesserung der Sprachkenntnisse und Qualifikationen, sowie die Anerkennung und Verwertung der Bildungsabschlüsse der Geflüchteten auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist das erklärte Ziel der Bundesregierung, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktbeteiligung und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen. Zu diesem Zweck gibt es unterschiedliche Maßnahmen, Programme und Regelinstrumente.

Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss können diesen auf Gleichwertigkeit mit deutschen Referenzberufen prüfen lassen, unabhängig von Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus oder Stand des Asylverfahrens. Die verschiedenen Informationsangebote wurden in den letzten Jahren um weitere Sprachen u.a. Arabisch und um eine App, die u.a. zur nächsten Beratungsstelle vor Ort führt, erweitert. Bei der Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschluss kann seit jeher auch individuell vorhandene Berufserfahrung berücksichtigt werden. Bei unzureichenden oder fehlenden Unterlagen oder Informationen, wie es bei Flüchtlingen häufig der Fall ist, können bereits erworbene Kompetenzen über sogenannte Qualifikationsanalysen, zum Beispiel mittels Fachgesprächen oder Arbeitsproben, festgestellt und in das Anerkennungsverfahren einbezogen werden.

Das Projekt „MySkills“ der Bundesagentur für Arbeit soll die erkannte Notwendigkeit der Erfassung non-formaler Kompetenzen aufgreifen. Im Rahmen des Projekts werden für 30 Berufe Kompetenzerfassungsverfahren (IT-basiertes, video- und bildgestütztes Testverfahren) zur verbesserten Beratung und Arbeitsmarktintegration von nicht formal qualifizierten Personen einschließlich der Testauswertung und der Ergebnisreports entwickelt. Durch die Testergebnisse sollen auch Nachqualifizierungsbedarfe identifiziert werden.

Bezüglich der berufsbezogenen Deutschsprachförderung sowie der Erweiterung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ um den Schwerpunkt „ESF-Qualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ wird auf die Ausführungen unter Absatz 26 Buchstabe d verwiesen.

Im Hinblick auf Ausbildungsmöglichkeiten wird auf Absatz 33 Buchstabe a verwiesen.

Die Fähigkeiten der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste sollten nach **Buchstabe d** gestärkt werden und die Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistungsanbietern, einschließlich privater Arbeitsvermittler, verbessert werden, um den Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Die Mitglieder sollten nach **Buchstabe e** besondere Anstrengungen unternehmen, um weibliche und junge Flüchtlinge und andere, die sich in einer Situation der Verletzlichkeit befinden, bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen.

Die meisten Maßnahmen setzen niedrigschwellig an, da die Ausgangssituationen insbes. vieler Frauen durch Sprachlosigkeit in Folge von Traumata und fehlenden deutschen Sprachkenntnissen, Überforderung und Unkenntnis des deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystems gekennzeichnet ist. Vor dem Hintergrund solcher Erfahrungen konzentrieren sich einige Projekte zunächst auf die Stabilisierung der Frauen, bevor im nächsten Schritt die Arbeitsmarktintegration angegangen werden kann.

Das gleichstellungspolitische Konzept zum Schutz und zur Integration von geflüchteten Frauen und (ihren) Kindern (s. auch Absatz 7 Buchstabe h) umfasst zur Unterstützung bei der Integration und einer eigenständigen Existenzsicherung für geflüchtete Frauen u.a. die folgenden Maßnahmen:

Das Modellprojekt POINT läuft seit dem 01.03.2017 am Standort Berlin und verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz aus Workshops, Vernetzung, psychologischer/gesundheitlicher Betreuung und Nachbetreuung sowie einer gesicherten Kinderbetreuung während des gesamten Integrationsprozesses. Durch die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern wie dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Bundesagentur für Arbeit, der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, dem Bund deutscher Arbeitgeber, dem Unternehmensverband Berlin-Brandenburg sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund bindet der Projektträger bereits vorhandene Förderangebote zu einem „Gesamtpaket“ zusammen. Das Projektdesign umfasst darüber hinaus verschiedene Elemente:

- *Das Point.Jobcoaching:* Zwei Jobcoaches betreuen die Teilnehmerinnen individuell und entwickeln eine Erwerbsperspektive in Deutschland.
- *Workshops:* In Kleingruppen werden Informationen zu Themen rund um das deutsche Bildungssystem, den Arbeitsmarkt und den Bewerbungsprozess sowie alltagsbezogene Aspekte im gleichstellungspolitischen Kontext vermittelt.
- *Point.Sisters:* Berlinerinnen werden geschult und stehen den Teilnehmerinnen als Alltagsbegleiterinnen zur Verfügung.
- *Austausch, Vernetzung und Wissenstransfer:* Sog. Point.Cafés dienen dem informellen Austausch und der Vernetzung zwischen den Akteuren. Bei Fachveranstaltungen werden Unternehmen über die Chancen und Erfolgsfaktoren bei der Einstellung geflüchteter Frauen informiert.

Im Modellprojekt „Frauen mit Fluchterfahrung gründen“ werden geflüchtete Frauen modellhaft bei der Existenzgründung begleitet und Multiplikator\*innen für die Belange dieser Gründerinnen sensibilisiert. Das Projekt bietet den erforderlichen Unterstützungsbedarf mit unterschiedlichen Methoden, wie z.B. Mentoring und individuellen Trainings. Die Maßnahme wird zudem Erkenntnisse liefern, wie Frauen mit Fluchterfahrung wirkungsvoll bei der Existenzgründung unterstützt werden können.

Laut **Buchstabe f** sollten die Mitgliedsstaaten, soweit angemessen, die Übertragbarkeit von arbeitsbezogenen Leistungsansprüchen sowie den Leistungsansprüchen der sozialen Sicherheit, einschließlich Renten, gemäß den innerstaatlichen Vorschriften der Aufnahmeländer erleichtern.

Nach den Vorschriften über die Rentenzahlung ins Ausland (§§ 317 ff. SGB VI) werden die Renten der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung für alle Berechtigten unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder anderen Kriterien ungekürzt ins Ausland gezahlt. Die Zusammenrechnung in Deutschland zurückgelegter rentenrechtlicher Zeiten mit in anderen Staaten zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten erfolgt aufgrund des Unionsrechts zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit oder aufgrund bilateraler Sozialversicherungsabkommen, soweit solche bestehen.

Die Mitgliedsstaaten sollten, so **Absatz 34**, im Einklang mit den in den Teilen V, VIII und IV gebotenen Leitlinien Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Flüchtlinge in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Erfassung durch die einschlägigen innerstaatlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften fördern. Insbesondere sollten Flüchtlinge laut **Buchstabe a** über ihre Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutzmaßnahmen aufgeklärt werden, indem sie unter anderem über die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern und die bei Verstößen verfügbaren Abhilfemaßnahmen in einer ihnen verständlichen Sprache informiert werden. Im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) wurde im letzten Quartal 2017 ein zunächst bis Ende 2018 befristetes Angebot von Beratungsstellen zur „Fairen Integration für Geflüchtete“ eingerichtet. Ab Beginn 2018 werden in allen Bundesländern Angebote für eine persönliche, schriftliche oder telefonische Beratung für Geflüchtete vorgehalten. Hierbei geht es um allgemeine Informationen zu den Mindeststandards auf dem Arbeitsmarkt und zum deutschen Arbeitsrecht einschließlich Verweisberatungen bei Erfordernis der Durchsetzung von Lohnansprüchen sowie Informationen zu Beratungsstrukturen und zu Qualifizierungs- und Integrationswegen in Deutschland. Parallel dazu werden Schulungsangebote für private Arbeitgeber und KMU zu geltenden Qualitätsstandards auf dem Arbeitsmarkt entwickelt.

Im Hinblick auf den Arbeitsschutz wird auf die Ausführungen unter Absatz 27 Buchstabe a verwiesen.

Nach **Absatz 34 Buchstabe b** sollte die Mitwirkung von Flüchtlingen in repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ermöglicht werden.

Siehe hierzu die Ausführungen zu Absatz 27 Buchstabe b und d.

**Buchstabe c** rät dazu, geeignete Maßnahmen, einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen und Kampagnen, anzunehmen, die Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz zu bekämpfen und die positiven Beiträge von Flüchtlingen herauszustellen, unter aktiver Mitwirkung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft. Es wird auf die Ausführungen zu Absatz 27c verwiesen.

Bezüglich des Zugangs von Flüchtlingen zu den Arbeitsmärkten empfiehlt der **Absatz 35**, dass die Mitgliedsstaaten die Sozialpartner und andere in Frage kommende Akteure anhören und hinzuziehen.

Die Bundesregierung arbeitet bei vielen Programmen und Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten sowie von Geflüchteten eng mit der Wirtschaft bzw. deren Verbänden, auch mit deren finanziellen Beteiligung, sowie mit Gewerkschaften zusammen und stellt dadurch eine hohe Praxisrelevanz sicher. Z.B. sind Wirtschaft und Gewerkschaften neben der Bundesagentur für Arbeit und den Ländern, wichtige Partner bei der Allianz für Aus- und Weiterbildung, die auch Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete als Zielgruppe haben. In der gemeinsamen Allianzzerklärung verständigen sich die Paktpartner gemeinsam darauf, Deutschkurse, schulische und berufliche Bildung zu fördern, um Flüchtlinge für den Ausbildungs- und Arbeitstag vorzubereiten. Dafür sollen vorhandene Potenziale ermittelt und Qualifikationen anerkannt werden. Wenn erforderlich, soll frühzeitig aktive Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden.

Auch sollten die Mitgliedsstaaten nach **Absatz 36** die Aufnahmeländer unter anderem durch Entwicklungshilfe unterstützen, um ihre Fähigkeiten zu stärken und Resilienz aufzubauen, indem sie in örtliche Gemeinwesen investieren.

Im Jahr 2017 hat das BMZ nach vorläufigen Berechnungen rd. 3,5 Mrd. Euro für die Minderung von Fluchtursachen in (potenziellen) Herkunftsländern, die Stabilisierung von Aufnahmegebieten durch Unterstützung von Flüchtlingen, Binnenvertriebenen und aufnehmende Gemeinden sowie die (Re-)integration von Flüchtlingen und Binnenvertriebenen in ihren Herkunftsregionen bereitgestellt. Das BMZ stärkt die Resilienz von vulnerablen Gruppen in fragilen Kontexten insbesondere über Maßnahmen in den Bereichen Ernährungssicherung, Zugang zu sozialen Grunddiensten, Sicherung der Lebensgrundlagen und Diversifizierung der Einkommensquellen (inklusive Landwirtschaft) in Anpassung an den Krisenkontext.

### **Freiwillige Rückführung und Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern**

Bezüglich der Erleichterung der freiwilligen Rückführung von Flüchtlingen unter sicheren und würdigen Bedingungen und der Unterstützung ihrer Wiedereingliederung in die Arbeitsmärkte sollten die Mitgliedsstaaten nach **Absatz 37**, wenn sich die Sicherheitslage im Herkunftsland der Flüchtlinge ausreichend verbessert hat, zusammenarbeiten.

**Absatz 38** empfiehlt den Mitgliedsstaaten, in Zusammenarbeit mit der IAO und anderen relevanten Akteuren, spezifische Programme für Rückkehrerinnen und Rückkehrer zu entwickeln, um ihre Berufsausbildung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierzu muss eine Abstimmung mit bestehenden Programmen erfolgen, um keine Doppelstrukturen aufzubauen, z. B. mit bestehendem BMZ-Berufsbildungs-Portfolio (bilaterale Entwicklungszusammenarbeit) oder dem BMZ-Rückkehrer-Programm „Perspektive Heimat“. Letzteres setzt explizit auf die Öffnung bestehender EZ-Programme, u. a. der beruflichen Bildung, für Rückkehrer und bietet über sog. Migrationsberatungszentren Informationen zu (a.) Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Herkunftsland, (b.) Möglichkeiten der legalen Migration sowie (c.) Gefahren irregulärer Migration an. Die Migrationsberatungszentren richten sich an alle Bürger des betreffenden Landes (Rückkehrer wie auch

die lokale – (noch) nicht migrierte - Bevölkerung). Um Konflikte vor Ort nicht noch zu verschärfen und keine Anreize für irreguläre Migration zu setzen, ist eine (positive wie negative) Diskriminierung von Rückkehrern in Programmen dabei stets zu vermeiden (Do No Harm-Ansatz).

Gemäß **Absatz 39** sollten die Mitglieder zusammenarbeiten, auch mit Hilfe der einschlägigen internationalen Organisationen, um die sozioökonomische Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern in ihren Herkunftsländern je nach den Umständen durch Maßnahmen, die in den Teilen IV bis IX aufgeführt werden, so zu unterstützen, dass die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der lokalen Bevölkerung unterstützt wird.

Nach **Absatz 40** sollten die Mitglieder unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Lasten- und Aufgabenteilung die Herkunftsländer unterstützen, um ihre Fähigkeiten zu stärken und Resilienz aufzubauen, indem sie in die örtlichen Gemeinwesen investieren, in die Rückkehrerinnen und Rückkehrer wiederingegliedert werden, und indem sie volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit fördern.

## **XII. Prävention, Folgenminderung und Fürsorge**

**Absatz 41** umfasst Maßnahmen zum Aufbau von Resilienz, um Krisen vorzubeugen, diese abzuschwächen und für sie Vorsorge zu treffen. Dazu gehören die Ermittlung von Risiken und die Evaluierung der Gefährdungen und Schwachstellen des menschlichen, physischen, wirtschaftlichen, ökologischen, institutionellen und sozialen Kapitals. Ferner gehören dazu das Risikomanagement sowie die Verhütung und Minderung nachteiliger Auswirkungen, auch durch Geschäftskontinuitätsmanagement sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.

Diese Maßnahmen gelten insbesondere für Länder, in denen vorhersehbare Konflikt- oder Katastrophenrisiken bestehen und finden daher in Deutschland nur bedingt Anwendung.

## **XIII. Internationale Zusammenarbeit**

Die **Absätze 42 bis 48** beschäftigen sich mit Aspekten der internationalen Zusammenarbeit.

Nach **Absatz 42** sollten die Mitgliedsstaaten im Bereich der Krisenvorsorge und -reaktion die Zusammenarbeit stärken und geeignete Schritte durch bilaterale oder multilaterale Vereinbarungen, unter anderem im Rahmen des Systems der Vereinten Nation oder der internationalen Finanzinstitutionen, unternehmen. Zudem sollten bestehende Vereinbarungen, Institutionen und Mechanismen in vollem Umfang genutzt werden und gegebenenfalls gestärkt werden.

Deutschland unterstützt die Umsetzung des „Sendai Rahmenwerks zur Reduzierung von Katastrophenrisiken 2015-2030“ innerhalb Deutschlands und im Rahmen der humanitären Hilfe und der Entwicklungszusammenarbeit.

Des Weiteren wird in **Absatz 43** empfohlen, dass Krisenreaktionen, einschließlich der Unterstützung durch internationale und regionale Organisationen, Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Unternehmen in den Mittelpunkt stellen sollten.

Der Wiederaufbau von sozialer und produktiver Infrastruktur ist ein Kernthema des deutschen entwicklungspolitischen Engagements im Krisenkontext. Damit werden Grundlagen für ein selbstbestimmtes Leben geschaffen. Auch Bildung und Ausbildung sowie Beschäftigungsförderung sind Schwerpunkte der deutschen Entwicklungszusammenarbeit.

Im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit kooperiert Deutschland mit dem Privatsektor in Deutschland und Partnerländern zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, um verantwortungsvolle Unternehmensführung auch entlang komplexer Lieferketten zu stärken. Darüber hinaus berät Deutschland im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit seine Partnerländer bezüglich ihrer Pflichten zur Achtung, zum Schutz und zur Gewährleistung der Menschenrechte auf nationaler Ebene, unter anderem das Recht auf Arbeit. Deutschland setzt sich zudem für eine möglichst breite Anwendung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Beachtung der Kernarbeitsnormen der IAO ein.

Gemäß den **Absätzen 44 und 47** sollten die Mitgliedsstaaten die internationale Zusammenarbeit stärken, um einerseits Entwicklungshilfe sowie öffentliche und privatwirtschaftliche Investitionen bei der Krisenreaktion im Hinblick auf die Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen, geschäftliche Entwicklung und selbstständige Erwerbstätigkeit zu fördern und um andererseits, auch durch den freiwilligen und systematischen Austausch von Informationen, Wissen, bewährten Praktiken und Technologie, den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen und ihre Folgen zu mildern, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit basiert auf dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Mit der Übergangshilfe des BMZ verfügt die deutsche Bundesregierung über ein Instrument zur Krisenbewältigung, das die Stärkung von Resilienz der von Krisen, Katastrophen und Konflikten betroffenen Bevölkerung zum Ziel hat. Dazu liegt einer der Förderschwerpunkte auf dem Wiederaufbau von sozialer und produktiver Infrastruktur, um Betroffene zu unterstützen, ihre Lebensgrundlagen wiederherzustellen, zu stabilisieren und zu verbessern. Dies umfasst auch temporäre Beschäftigungsmöglichkeiten (Cash for Work), für die die Einhaltung geltender internationaler Standards zu menschenwürdiger Arbeit Voraussetzung ist.

**Absatz 45** empfiehlt die Verstärkung der Zusammenarbeit und der Kohärenz der Krisenreaktionen von internationalen Organisationen im Rahmen ihrer jeweiligen Mandate, wobei die IAO nach **Absatz 46** bei der Unterstützung von Mitgliedern eine führende Rolle spielen sollte, damit die Mitgliedsstaaten auf der Grundlage von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit und soweit angemessen mit dem Schwerpunkt auf Beschäftigungsförderung, Arbeitsmarktintegration oder -zugang, Kapazitätsentwicklung und Aufbau von Institutionen auf Krisen reagieren können.

**Absatz 48** rät dazu, dass gegebenenfalls für eine enge Koordinierung und Komplementarität zwischen Krisenreaktionen gesorgt werden sollte, insbesondere zwischen humanitärer und Entwicklungshilfe, zur Förderung von voller, produktiver, frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Frieden und Resilienz.

Mit der Übergangshilfe des BMZ verfügt die deutsche Bundesregierung seit Jahren über ein Instrument, das die Übergänge von humanitärer Hilfe hin zu Entwicklungszusammenarbeit ermöglicht. Mit der Ausrichtung auf Strukturbildung und Resilienz-Stärkung schafft die Übergangshilfe Grundlagen für nachhaltige Entwicklung.

#### **XIV. Schlussbestimmung**

**Absatz 49** legt fest, dass diese Empfehlung die Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 ersetzt.



## Anlage

## INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

**Empfehlung 205****EMPFEHLUNG BETREFFEND  
BESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT  
FÜR FRIEDEN UND RESILIENZ**

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 2017 zu ihrer 106. Tagung zusammengetreten ist,
- bekräftigt den in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegten Grundsatz, dass der Weltfrieden auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden kann,
- erinnert an die Erklärung von Philadelphia (1944), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998) und die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008),
- berücksichtigt die Notwendigkeit, die Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944, neu zu fassen, um ihren Anwendungsbereich zu erweitern und aktuelle Leitlinien zur Rolle von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit im Zusammenhang mit Prävention, Erholung, Frieden und Resilienz in Bezug auf Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen zu bieten,
- verweist auf die Auswirkungen von Konflikten und Katastrophen auf Armut und Entwicklung, Menschenrechte und Menschenwürde, menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Unternehmen,
- anerkennt die Bedeutung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit, um den Frieden zu fördern, Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen,
- anerkennt, dass die Länder, die Flüchtlinge aufnehmen, sich möglicherweise nicht in Konflikt- und Katastrophensituationen befinden,
- betont die Notwendigkeit, die Achtung aller Menschenrechte und der Rechtsstaatlichkeit sicherzustellen, einschließlich der Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere derjenigen Rechte und Prinzipien, die für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit relevant sind,
- verweist auf die Notwendigkeit anzuerkennen, dass Krisen sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken, und auf die entscheidende Bedeutung

der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Eigenständigkeit von Frauen und Mädchen, um den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen,

anerkennt, dass es wichtig ist, Reaktionen auf Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen durch den sozialen Dialog zu entwickeln in Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und gegebenenfalls mit einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen,

vermerkt, dass es wichtig ist, ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, zu schaffen oder wiederherzustellen, um die Schaffung von Arbeitsplätzen, die wirtschaftliche Erholung und die Entwicklung zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der Entschließung und der Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 96. Tagung (2007) angenommen worden sind,

bekräftigt die Notwendigkeit der Entwicklung und Stärkung von Maßnahmen des Sozialschutzes als Mittel, um Krisen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen,

anerkennt die Rolle von zugänglichen und hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen im Rahmen der Bemühungen um wirtschaftliche Erholung, Entwicklung, Wiederaufbau, Prävention und Resilienz,

unterstreicht die Notwendigkeit von internationaler Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen regionalen und internationalen Organisationen, um gemeinsame und koordinierte Anstrengungen sicherzustellen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 2017, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, bezeichnet wird.

## I. ZIELE UND GELTUNGSBEREICH

1. Diese Empfehlung bietet den Mitgliedern Leitlinien zu den Maßnahmen, die zur Schaffung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit im Hinblick auf Prävention, Erholung, Frieden und Resilienz in Bezug auf Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen zu treffen sind.

2. Im Sinne dieser Empfehlung und auf der Grundlage international vereinbarter Terminologie:

- a) bedeutet der Ausdruck „Katastrophe“ eine schwerwiegende Störung der Funktionsfähigkeit einer Gemeinschaft oder einer Gesellschaft jeglichen Ausmaßes infolge gefährlicher Ereignisse, die im Zusammenspiel mit Bedingungen der

Exposition, Verletzlichkeit und Kapazitäten der Gemeinschaft oder Gesellschaft zu einer oder mehreren der folgenden Konsequenzen führen: menschliche, materielle, wirtschaftliche und ökologische Verluste und Auswirkungen;

- b) bedeutet der Ausdruck „Resilienz“ die Fähigkeit eines Systems, einer Gemeinschaft oder einer Gesellschaft, die Gefahren ausgesetzt sind, den Auswirkungen einer Gefahr zu widerstehen, sie zu verkraften, sich ihnen anzupassen, sie umzuwandeln und sich rechtzeitig und wirksam von ihnen zu erholen, insbesondere indem ihre wesentlichen grundlegenden Strukturen und Funktionen durch Risikomanagement erhalten oder wiederhergestellt werden.

3. Im Sinne dieser Empfehlung bezieht sich der Ausdruck „Krisenreaktion“ auf alle Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit, die als Reaktion auf Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen getroffen werden.

4. Diese Empfehlung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitsuchenden und alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in allen Sektoren der Wirtschaft, die von Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen betroffen sind.

5. Die Verweise in dieser Empfehlung auf grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, auf Sicherheit und Gesundheit und auf Arbeitsbedingungen gelten auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an Krisenreaktionen beteiligt sind, auch an den unmittelbaren Reaktionen. Die Verweise in dieser Empfehlung auf Menschenrechte und auf Sicherheit und Gesundheit gelten gleichermaßen für Personen, die freiwillige Arbeit verrichten und an Krisenreaktionen beteiligt sind.

6. Die Bestimmungen dieser Empfehlung berühren nicht die Rechte und Pflichten der Mitglieder gemäß internationalem Recht, insbesondere dem humanitären Völkerrecht, dem internationalen Flüchtlingsrecht und den internationalen Menschenrechtsnormen.

## II. LEITGRUNDSÄTZE

7. Wenn die Mitglieder Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit als Reaktion auf Krisensituationen infolge von Konflikten und Katastrophen und im Hinblick auf Prävention treffen, sollten sie Folgendes berücksichtigen:

- a) die Förderung von voller, produktiver, frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit, die von entscheidender Bedeutung sind, um den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen;
- b) die Notwendigkeit, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, sonstige Menschenrechte und sonstige relevante internationale Arbeitsnormen zu achten, zu fördern und zu verwirklichen und gegebenenfalls sonstige internationale Instrumente und Dokumente zu berücksichtigen, soweit angebracht und anwendbar;
- c) die Bedeutung guter Verwaltungsführung und der Bekämpfung von Korruption und Klientelismus;

- d) die Notwendigkeit, innerstaatliche Gesetze und Politiken zu achten und örtliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Ressourcen einzusetzen;
- e) die Art der Krise und das Ausmaß ihrer Auswirkungen auf die Fähigkeit von Regierungen, einschließlich regionaler und kommunaler Behörden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und sonstiger innerstaatlicher und relevanter Einrichtungen, wirksam zu reagieren, erforderlichenfalls mit der notwendigen internationalen Zusammenarbeit und Unterstützung;
- f) die Notwendigkeit, Diskriminierung, Vorurteile und Hass aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder aus irgendwelchen anderen Gründen zu bekämpfen;
- g) die Notwendigkeit, die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern ohne irgendeine Diskriminierung zu achten, zu fördern und zu verwirklichen;
- h) die Notwendigkeit, Bevölkerungsgruppen und Einzelpersonen besondere Beachtung zu schenken, die durch die Krise besonders verletztlich geworden sind, insbesondere Kinder, Jugendliche, Personen, die Minderheiten angehören, indigene und in Stämmen lebende Völker, Menschen mit Behinderungen, Binnenvertriebene, Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge und andere über Grenzen hinweg gewaltsam vertriebene Personen;
- i) die Bedeutung der Ermittlung und Überwachung von negativen und unbeabsichtigten Folgen und der Vermeidung von schädlichen Nebenauswirkungen auf Einzelpersonen, Gemeinschaften, die Umwelt und die Wirtschaft;
- j) die Notwendigkeit eines gerechten Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft als Mittel für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und sozialen Fortschritt;
- k) die Bedeutung des sozialen Dialogs;
- l) gegebenenfalls die Bedeutung nationaler Aussöhnung;
- m) die Notwendigkeit internationaler Solidarität, Lasten- und Aufgabenteilung und Zusammenarbeit gemäß dem internationalen Recht;
- n) die Notwendigkeit einer engen Koordinierung und von Synergien zwischen humanitärer und Entwicklungshilfe, auch zur Förderung von voller, produktiver, frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit sowie Möglichkeiten des Einkommenserwerbs, unter Vermeidung von Doppelarbeit und der Überschneidung von Mandaten.

### III. STRATEGISCHE ANSÄTZE

8. Die Mitglieder sollten einen abgestuften mehrgleisigen Ansatz verfolgen und kohärente und umfassende Strategien umsetzen, um den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen, die Folgendes umfassen:

- a) Stabilisierung der Existenzgrundlagen und der Einkommen durch sofortige Sozialschutz- und Beschäftigungsmaßnahmen;

- b) Förderung der lokalen wirtschaftlichen Erholung im Hinblick auf Möglichkeiten für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit und sozioökonomische Wiedereingliederung;
- c) Förderung von nachhaltiger Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit, sozialem Schutz und sozialer Inklusion, nachhaltiger Entwicklung, der Schaffung von nachhaltigen Unternehmen, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft, eines gerechten Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen;
- d) Sicherstellung der Anhörung und Förderung der aktiven Beteiligung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Planung, Umsetzung und Überwachung von Erholungs- und Resilienzmaßnahmen, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Auffassungen der einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen;
- e) Durchführung von Bewertungen der Beschäftigungsauswirkungen von mit öffentlichen und privaten Investitionen durchgeführten innerstaatlichen Erholungsprogrammen, um volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, insbesondere für Jugendliche und Menschen mit Behinderungen, zu fördern;
- f) Bereitstellung von Leitlinien und Unterstützung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, um sie in die Lage zu versetzen, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Risiken nachteiliger Auswirkungen auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte bei ihren Tätigkeiten oder bei Erzeugnissen, Dienstleistungen oder Tätigkeiten, mit denen sie möglicherweise unmittelbar verbunden sind, zu ermitteln, zu vermeiden und abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie mit diesen Risiken umgehen;
- g) Anwendung einer Geschlechterperspektive bei allen Tätigkeiten zur Gestaltung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung der Krisenprävention und -reaktion;
- h) Schaffung wirtschaftlicher, sozialer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf innerstaatlicher Ebene zur Förderung eines dauerhaften und nachhaltigen Friedens und einer dauerhaften und nachhaltigen Entwicklung unter Achtung der Rechte bei der Arbeit;
- i) Förderung des sozialen Dialogs und von Kollektivverhandlungen;
- j) Aufbau oder Wiederherstellung von Arbeitsmarktinstitutionen, einschließlich Arbeitsvermittlungsdiensten, im Hinblick auf Stabilisierung und Erholung;
- k) Entwicklung der Kapazitäten von Regierungen, einschließlich regionaler und kommunaler Behörden, und von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden;
- l) soweit angebracht, Maßnahmen für die sozioökonomische Wiedereingliederung von Personen, die von einer Krise betroffen sind, insbesondere für jene, die früher Streitkräften und bewaffneten Gruppen angeschlossen waren, auch durch Ausbildungsprogramme zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

9. Die Krisenreaktionen unmittelbar nach einem Konflikt oder einer Katastrophe sollten gegebenenfalls Folgendes umfassen:

- a) eine koordinierte und inklusive Bedarfsabschätzung mit einer klaren Geschlechterperspektive;
- b) dringende Maßnahmen, um Grundbedürfnisse zu befriedigen, Dienste, einschließlich Sozialschutz zu erbringen, Unterstützung zur Sicherung der Existenzgrundlage zu leisten, sofortige Beschäftigungsmaßnahmen zu ergreifen und Möglichkeiten des Einkommenserwerbes für Bevölkerungsgruppen und Einzelpersonen zu schaffen, die durch die Krise besonders verletztlich geworden sind;
- c) Hilfeleistung, nach Möglichkeit durch die Behörden mit Unterstützung der internationalen Gemeinschaft unter Einbindung der Sozialpartner und gegebenenfalls der einschlägigen zivilgesellschaftlichen und lokalen Organisationen;
- d) sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung und medizinischer Hilfe für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die Rettungs- und Sanierungsarbeiten durchführen;
- e) die Wiederherstellung, wann immer dies erforderlich ist, von staatlichen Einrichtungen und von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie von einschlägigen zivilgesellschaftlichen Organisationen.

#### IV. SCHAFFUNG VON BESCHÄFTIGUNGS- UND EINKOMMENSERWERBSMÖGLICHKEITEN

10. Im Zuge der Ermöglichung einer Erholung und des Aufbaus von Resilienz sollten die Mitglieder eine umfassende und nachhaltige Beschäftigungsstrategie annehmen und umsetzen, um volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frauen und Männer zu fördern, wobei das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und die in den einschlägigen Entschliefungen der Internationalen Arbeitskonferenz enthaltenen Leitlinien berücksichtigt werden sollten.

11. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden inklusive Maßnahmen annehmen, um volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit sowie Möglichkeiten des Einkommenserwerbs zu fördern, gegebenenfalls durch:

- a) beschäftigungsintensive Investitionsstrategien und -programme, einschließlich öffentlicher Beschäftigungsprogramme;
- b) lokale Initiativen für wirtschaftliche Erholung und Entwicklung mit einem besonderen Schwerpunkt auf Existenzgrundlagen sowohl in ländlichen als auch in städtischen Gebieten;
- c) die Schaffung oder Wiederherstellung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen, einschließlich der Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen sowie von Genossenschaften und anderen sozialwirtschaftlichen Initiativen, mit dem Schwergewicht auf Initiativen zur Erleichterung des Zugangs zu Finanzmitteln;

- d) Unterstützung von nachhaltigen Unternehmen, um Geschäftskontinuität sicherzustellen, damit das Beschäftigungsniveau aufrechterhalten und gesteigert sowie die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und Möglichkeiten des Einkommenserwerbs ermöglicht werden;
- e) Erleichterung eines gerechten Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft als Mittel für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und sozialen Fortschritt sowie für die Schaffung neuer Arbeitsplätze und Möglichkeiten des Einkommenserwerbs;
- f) Unterstützung des Sozialschutzes und der Beschäftigung und Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der in der informellen Wirtschaft Tätigen und Förderung des Übergangs der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft zur formellen Wirtschaft, wobei die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, berücksichtigt werden sollte;
- g) Unterstützung des öffentlichen Sektors und Förderung von sozial, wirtschaftlich und ökologisch verantwortlichen öffentlich-privaten Partnerschaften und anderen Mechanismen für Qualifikations- und Kapazitätsentwicklung und Beschäftigungsschaffung;
- h) Schaffung von Anreizen für multinationale Unternehmen zur Zusammenarbeit mit nationalen Unternehmen, um produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu schaffen und um der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte nachzukommen, damit sichergestellt wird, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte eingehalten werden, wobei die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik berücksichtigt werden sollte;
- i) gegebenenfalls Erleichterung der Beschäftigung von Personen, die früher Streitkräften und bewaffneten Gruppen angeschlossen waren.

12. Die Mitglieder sollten gegebenenfalls und gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme entwickeln und anwenden mit einem besonderen Schwerpunkt auf benachteiligten und marginalisierten Gruppen und Bevölkerungsgruppen und Einzelpersonen, die durch eine Krise besonders verletztlich geworden sind, insbesondere Menschen mit Behinderungen, Binnenvertriebenen, Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen.

13. Die Mitglieder sollten sich bei der Reaktion auf Krisensituationen bemühen, Einkommensmöglichkeiten, stabile Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für junge Frauen und Männern bereitzustellen, insbesondere durch:

- a) integrierte Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprogramme, die auf die spezifischen Situationen junger Menschen eingehen, die in das Erwerbsleben eintreten;
- b) spezifische Jugendbeschäftigungskomponenten in Entwaffnungs-, Demobilisierungs- und Wiedereingliederungsprogrammen, die psychosoziale Beratung und andere Maßnahmen einschließen, um antisoziales Verhalten und Gewalt im Hinblick auf die Wiedereingliederung in das zivile Leben anzugehen.

14. Die Mitglieder sollten im Fall einer Krise, die eine große Zahl von Binnenvertriebenen zur Folge hat:

- a) die Existenzgrundlagen, Ausbildung und Beschäftigung von Binnenvertriebenen unterstützen, um ihre sozioökonomische und Arbeitsmarkteingliederung zu fördern;
- b) Resilienz aufbauen und die Fähigkeit von Aufnahmegemeinschaften stärken, menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle bereitzustellen, um sicherzustellen, dass die Existenzgrundlagen und die Beschäftigung der örtlichen Bevölkerung gesichert werden und ihre Fähigkeit, Binnenvertriebene aufzunehmen, gestärkt wird;
- c) die freiwillige Rückkehr von Binnenvertriebenen in ihre Herkunftsorte und ihre Wiedereingliederung in die Arbeitsmärkte erleichtern, wenn die Lage es gestattet.

#### V. RECHTE, GLEICHHEIT UND NICHTDISKRIMINIERUNG

15. Bei der Reaktion auf Diskriminierung, die auf Konflikte oder Katastrophen zurückzuführen oder dadurch verschlimmert worden ist, und beim Ergreifen von Maßnahmen, um den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen, sollten die Mitglieder:

- a) die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern ohne irgendeine Diskriminierung achten, fördern und verwirklichen, wobei das Übereinkommen (Nr. 100) und die Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) und die Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, berücksichtigt werden sollten;
- b) Haushalten mit nur einem Vorstand besondere Beachtung schenken, insbesondere wenn ihnen Kinder, Frauen, Menschen mit Behinderungen oder ältere Menschen vorstehen;
- c) Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Frauen, die während einer Krise beschäftigt worden sind und erweiterte Aufgaben wahrgenommen haben, nicht gegen ihren Willen ersetzt werden, wenn die männlichen Arbeitskräfte zurückkehren;
- d) Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Frauen befähigt sind, wirksam und sinnvoll an den Entscheidungsprozessen im Rahmen der Erholung und des Aufbaus von Resilienz mitzuwirken, dass ihren Bedürfnissen und Interessen in Strategien und Reaktionen Vorrang eingeräumt wird und dass die Menschenrechte von Frauen und Mädchen gefördert und geschützt werden;
- e) alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich Vergewaltigung und sexueller Ausbeutung und Belästigung, verhindern und bestrafen und die Opfer schützen und unterstützen;
- f) der Schaffung oder Wiederherstellung von Bedingungen der Stabilität und der sozioökonomischen Entwicklung für Bevölkerungsgruppen, die besonders hart von einer Krise betroffen sind, besondere Beachtung schenken, insbesondere für Personen, die Minderheiten angehören, für indigene und in Stämmen



lebende Völker, Binnenvertriebene, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten und Flüchtlinge, wobei das Übereinkommen (Nr. 111) und die Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, sowie sonstige einschlägige internationale Arbeitsnormen und sonstige internationale Instrumente und Dokumente, soweit anwendbar, berücksichtigt werden sollten,

- g) sicherstellen, dass Personen, die den betreffenden Minderheiten angehören, sowie indigene und in Stämmen lebende Völker insbesondere über ihre repräsentativen Einrichtungen, soweit solche bestehen, angehört werden und unmittelbar am Entscheidungsprozess mitwirken, insbesondere wenn die von indigenen und in Stämmen lebenden Völkern bewohnten oder genutzten Gebiete und ihr Umfeld von einer Krise und damit zusammenhängenden Erholungs- und Stabilitätsmaßnahmen betroffen sind;
- h) in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen, einschließlich derjenigen, deren Behinderung auf einen Konflikt oder eine Katastrophe zurückzuführen ist, Möglichkeiten für Rehabilitation, Bildung, spezielle berufliche Orientierung, Ausbildung und Umschulung sowie Beschäftigung geboten werden, wobei die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und sonstige internationale Instrumente und Dokumente berücksichtigt werden sollten;
- i) sicherstellen, dass die Menschenrechte aller Migrantinnen und Migranten und ihrer Familienangehörigen, die sich in einem Land aufhalten, das von einer Krise betroffen ist, auf der Grundlage der Gleichheit mit denjenigen der einheimischen Bevölkerung geachtet werden, wobei die einschlägigen innerstaatlichen Bestimmungen sowie die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und sonstigen internationalen Instrumente und Dokumente berücksichtigt werden sollten, soweit anwendbar.

16. Bei der Bekämpfung von Kinderarbeit, die auf Konflikte oder Katastrophen zurückzuführen oder dadurch verschlimmert worden ist, sollten die Mitglieder:

- a) alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um Kinderarbeit bei Krisenreaktionen zu verhindern, zu ermitteln und zu beseitigen, wobei das Übereinkommen (Nr. 138) und die Empfehlung (Nr. 146) über das Mindestalter, 1973, berücksichtigt werden sollten;
- b) dringend Maßnahmen ergreifen, um die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich des Kinderhandels, und die Rekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten zu verhindern, zu ermitteln und zu beseitigen, wobei das Übereinkommen (Nr. 182) und die Empfehlung (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, berücksichtigt werden sollten;
- c) Programme für die Rehabilitation, soziale Eingliederung und Ausbildung von Kindern und jungen Menschen bereitstellen, die früher Streitkräften und bewaffneten Gruppen angeschlossen waren, um ihnen dabei zu helfen, sich wieder an das Zivilleben anzupassen;
- d) die Bereitstellung von Sozialschutzdiensten sicherstellen, um Kinder beispielsweise durch Geld- oder Sachtransfers zu schützen.

17. Bei der Bekämpfung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die auf Konflikte oder Katastrophen zurückzuführen oder dadurch verschlimmert worden ist, sollten die Mitglieder dringend Maßnahmen ergreifen, um alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich des Menschenhandels für Zwecke der Zwangs- oder Pflichtarbeit, zu verhindern, zu ermitteln und zu beseitigen, wobei das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, und dessen Protokoll von 2014, das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und die Empfehlung (Nr. 203) betreffend Zwangsarbeit (ergänzende Maßnahmen), 2014, berücksichtigt werden sollten.

#### VI. BILDUNG, BERUFSAUSBILDUNG UND BERUFSBERATUNG

18. Bei der Verhinderung von Krisensituationen und der Reaktion darauf sollten die Mitglieder auf der Grundlage des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Mädchen und Jungen sicherstellen, dass:

- a) die Bereitstellung von Bildungsangeboten nicht unterbrochen oder so rasch wie möglich wiederhergestellt wird und dass Kinder, einschließlich derjenigen, die Binnenvertriebene, Migrantinnen und Migranten oder Flüchtlinge sind, im Einklang mit dem einschlägigen internationalen Recht und ohne jegliche Diskriminierung in allen Krisen- und Erholungsstadien Zugang zu kostenloser, hochwertiger, öffentlicher Bildung haben, auch mit Unterstützung durch internationale Hilfe;
- b) Kindern und Jugendlichen Programme für eine zweite Chance zur Verfügung stehen, die auf die Hauptbedürfnisse eingehen, welche sich aus einer Unterbrechung ihrer Bildung und Ausbildung ergeben.

19. Die Mitglieder sollten bei der Verhinderung von und der Reaktion auf Krisensituationen je nach Gegebenheit:

- a) ein innerstaatliches Bildungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- und Berufsberatungsprogramm aufstellen oder anpassen, das den sich abzeichnenden Qualifikationsbedarf im Hinblick auf Erholung und Wiederaufbau bewertet und darauf reagiert, in Beratung mit den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und unter voller Einbindung aller einschlägigen öffentlichen und privaten Akteure;
- b) die Lehrpläne anpassen und Lehr- und Ausbildungskräfte schulen zur Förderung:
  - i) einer friedlichen Koexistenz und Versöhnung im Hinblick auf Friedensschaffung und Resilienz;
  - ii) von Katastrophenrisikoaufklärung, -minderung, -bewusstsein und -management im Hinblick auf Erholung, Wiederaufbau und Resilienz;
- c) die Bildungs-, Ausbildungs- und Umschulungsangebote auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, einschließlich der höheren Schulbildung, der Lehrlingsausbildung, der Berufsausbildung und der unternehmerischen Ausbildung, koordinieren und Frauen und Männer, deren Bildung und Ausbildung unterbrochen worden sind, in die Lage versetzen, ihre Bildung und Ausbildung zu beginnen oder wieder aufzunehmen und abzuschließen;

- d) die Ausbildungs- und Umschulungsprogramme erweitern und anpassen, um den Bedürfnissen aller Personen gerecht zu werden, deren Beschäftigung unterbrochen worden ist;
- e) der Ausbildung und der Stärkung der wirtschaftlichen Stellung von betroffenen Bevölkerungsgruppen, auch in ländlichen Gebieten und in der informellen Wirtschaft, besondere Aufmerksamkeit schenken.

20. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Frauen und Mädchen auf der Grundlage der Chancengleichheit und Gleichbehandlung Zugang zu allen Bildungs- und Ausbildungsprogrammen haben, die im Hinblick auf Erholung und Resilienz entwickelt worden sind.

## VII. SOZIALSCHUTZ

21. Die Mitglieder sollten bei der Reaktion auf Krisensituationen so rasch wie möglich:

- a) sich bemühen, insbesondere Personen, die ihre Beschäftigung oder Existenzgrundlage durch die Krise verloren haben, eine grundlegende Einkommenssicherung zu gewährleisten;
- b) umfassende Systeme der sozialen Sicherheit und sonstige Sozialschutzmechanismen entwickeln, wiederherstellen oder verbessern, wobei die innerstaatliche Gesetzgebung und internationalen Übereinkünfte berücksichtigt werden sollten;
- c) sich bemühen, einen effektiven Zugang zu wesentlichen Gesundheitsversorgungs- und anderen grundlegenden Sozialdiensten sicherzustellen, insbesondere für Bevölkerungsgruppen und Einzelpersonen, die durch die Krise besonders verletzlich geworden sind.

22. Um Krisen zu verhindern, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen, sollten die Mitglieder Basisniveaus für Sozialschutz einrichten, wieder einrichten oder aufrechterhalten und sich bemühen, die Deckungslücken zu schließen, wobei das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, und andere einschlägige internationale Arbeitsnormen berücksichtigt werden sollten.

## VIII. ARBEITSRECHT, ARBEITSVERWALTUNG UND ARBEITSMARKTINFORMATION

23. Die Mitglieder sollten im Zuge der Erholung von Krisensituationen in Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden:

- a) arbeitsrechtliche Vorschriften überprüfen, einführen, wieder einführen oder verstärken, falls erforderlich, einschließlich Bestimmungen über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, im Einklang mit der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, und den anwendbaren internationalen Arbeitsnormen;

- b) sicherstellen, dass die Arbeitsgesetze die Schaffung von produktiven, frei gewählten Beschäftigungs- und menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten unterstützen;
- c) das System der Arbeitsverwaltung, einschließlich der Arbeitsaufsicht, und andere zuständige Institutionen je nach Bedarf einrichten, wiedereinrichten oder verstärken, wobei das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, berücksichtigt werden sollte, sowie das System der Kollektivverhandlungen und Gesamtarbeitsverträge, wobei das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, berücksichtigt werden sollte;
- d) Systeme für die Erhebung und Analyse von Arbeitsmarktinformationen soweit erforderlich einrichten oder wiederherstellen oder verbessern, wobei das Schwergewicht insbesondere auf von der Krise am meisten betroffene Bevölkerungsgruppen gelegt werden sollte;
- e) öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste, einschließlich Notbeschäftigungsdiensten, einrichten oder wiederherstellen und stärken;
- f) die Regulierung privater Arbeitsvermittler sicherstellen, wobei das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, berücksichtigt werden sollte;
- g) Synergien zwischen allen Arbeitsmarktakteuren fördern, um es der örtlichen Bevölkerung zu ermöglichen, aus den Beschäftigungsmöglichkeiten, die durch Investitionen im Zusammenhang mit der Förderung von Frieden und Erholung geschaffen worden sind, größtmöglichen Nutzen zu ziehen.

#### IX. SOZIALER DIALOG UND DIE ROLLE VON ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERVERBÄNDEN

24. Die Mitglieder sollten bei der Reaktion auf Krisensituationen in Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden:

- a) sicherstellen, dass alle in dieser Empfehlung vorgesehenen Maßnahmen durch einen Frauen und Männer einbeziehenden sozialen Dialog entwickelt oder gefördert werden, wobei das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, berücksichtigt werden sollte;
- b) ein förderliches Umfeld für die Bildung, Wiederherstellung oder Stärkung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden schaffen;
- c) gegebenenfalls zu einer engen Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen ermutigen.

25. Die Mitglieder sollten die entscheidende Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei Krisenreaktionen anerkennen, wobei das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, berücksichtigt werden sollten, und insbesondere:

- a) nachhaltigen Unternehmen, vor allem kleinen und mittleren Unternehmen, dabei helfen, Pläne für die Fortsetzung der Geschäftstätigkeit aufzustellen und

- sich durch Ausbildung, Rat und materielle Unterstützung von Krisen zu erholen, und den Zugang zu Finanzmitteln erleichtern;
- b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, insbesondere denjenigen, die durch die Krise verletzlich geworden sind, dabei helfen, sich durch Ausbildung, Rat und materielle Unterstützung von der Krise zu erholen;
  - c) Maßnahmen für diese Zwecke durch den Kollektivverhandlungsprozess sowie mithilfe anderer Methoden des sozialen Dialogs ergreifen.

#### X. VON KRISENSITUATIONEN BETROFFENE MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN

26. Unter Berücksichtigung dessen, dass Migrantinnen und Migranten, insbesondere Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, die durch eine Krise besonders verletzlich geworden sind, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte, sollten die Mitglieder Maßnahmen gemäß dem innerstaatlichen Recht und dem anwendbaren internationalen Recht treffen, um:

- a) Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich des Menschenhandels, zu beseitigen;
- b) je nach den Umständen die Inklusion von Migrantinnen und Migranten in Aufnahmegesellschaften durch den Zugang zu den Arbeitsmärkten, einschließlich Unternehmertum und Möglichkeiten des Einkommenserwerbs, sowie durch menschenwürdige Arbeit zu fördern;
- c) die Arbeitnehmerrechte und ein sicheres Umfeld für Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, einschließlich derjenigen in prekärer Beschäftigung, derjenigen, die jung sind und derjenigen mit Behinderungen, in allen Sektoren zu schützen und sich um ihre Gewährleistung zu bemühen;
- d) gegebenenfalls bei der Gestaltung von arbeitspolitischen Maßnahmen und Programmen, die sich mit Reaktionen auf Konflikte und Katastrophen befassen, Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten und ihre Familien gebührend zu berücksichtigen;
- e) die freiwillige Rückkehr von Migrantinnen und Migranten und ihren Familien unter Bedingungen der Sicherheit und Würde zu erleichtern.

27. Die Mitglieder sollten im Einklang mit den in den Teilen V, VIII und IX gebotenen Leitlinien Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Erfassung durch die einschlägigen innerstaatlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften fördern und insbesondere:

- a) Migrantinnen und Migranten über ihre Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutzmaßnahmen aufklären, indem sie unter anderem über die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die bei Verstößen verfügbaren Abhilfemaßnahmen in einer ihnen verständlichen Sprache informiert werden;
- b) die Mitwirkung von Migrantinnen und Migranten in repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ermöglichen;
- c) Maßnahmen annehmen und Kampagnen ermöglichen, die Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz bekämpfen und die positiven Beiträge

- von Migrantinnen und Migranten herausstellen, unter aktiver Einbindung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und der Zivilgesellschaft;
- d) die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und gegebenenfalls andere in Frage kommende zivilgesellschaftliche Organisationen in Bezug auf die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten anhören und hinzuziehen.

## XI. FLÜCHTLINGE UND RÜCKKEHRER

### *Zugang von Flüchtlingen zu den Arbeitsmärkten*

28. Die Maßnahmen, die unter diesem Teil im Fall eines Flüchtlingszustroms getroffen werden, hängen ab von:

- a) den nationalen und regionalen Gegebenheiten, wobei das anwendbare internationale Recht, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die innerstaatliche Gesetzgebung berücksichtigt werden sollten;
- b) den Schwierigkeiten und Zwängen der Mitglieder in Bezug auf ihre Ressourcen und ihre Fähigkeit, wirksam zu reagieren, wobei die von den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zum Ausdruck gebrachten Bedürfnisse und Prioritäten berücksichtigt werden sollten.

29. Die Mitglieder sollten die entscheidende Bedeutung einer gerechten Lasten- und Aufgabenverteilung anerkennen. Sie sollten die internationale Zusammenarbeit und Solidarität verstärken, um berechenbare, nachhaltige und ausreichende humanitäre und Entwicklungshilfe zur Unterstützung der am wenigsten entwickelten Länder und der Entwicklungsländer, die in großer Zahl Flüchtlinge aufnehmen, bereitzustellen, auch hinsichtlich der Bewältigung der Auswirkungen auf ihre Arbeitsmärkte und der Sicherstellung ihrer weiteren Entwicklung.

30. Die Mitglieder sollten je nach den Umständen Maßnahmen ergreifen, um:

- a) Eigenständigkeit zu fördern, indem der Zugang von Flüchtlingen zu Möglichkeiten der Existenzsicherung und zu Arbeitsmärkten erweitert wird, ohne zwischen Flüchtlingen zu diskriminieren und in einer Weise, durch die auch die Aufnahmegemeinschaft unterstützt wird;
- b) eine innerstaatliche Politik und innerstaatliche Aktionspläne unter Beteiligung der für Beschäftigung und Arbeit zuständigen Behörden und in Absprache mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden aufzustellen, um den Schutz von Flüchtlingen am Arbeitsmarkt sicherzustellen, auch in Bezug auf den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit und zu Existenzmöglichkeiten.

31. Die Mitglieder sollten zuverlässige Informationen zur Bewertung der Auswirkungen von Flüchtlingen auf die Arbeitsmärkte und die Bedürfnisse der vorhandenen Erwerbstätigen und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusammentragen, um den Einsatz der Qualifikationen und des Humankapitals, die Flüchtlinge darstellen, zu optimieren.

32. Die Mitglieder sollten die Resilienz der Aufnahmegemeinschaften aufbauen und ihre Fähigkeiten stärken, indem sie in die lokale Wirtschaft investieren und volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit und die Qualifikationsentwicklung der örtlichen Bevölkerung fördern.

33. Die Mitglieder sollten im Einklang mit den in den Teilen IV, VI und VII gebotenen Leitlinien Flüchtlinge je nach den Umständen in die Maßnahmen einbeziehen, die in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Ausbildung und zu den Arbeitsmärkten getroffen werden, und insbesondere:

- a) ihren Zugang zur Fach- und Berufsausbildung fördern, insbesondere durch die Programme der IAO und der einschlägigen Akteure, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und sie zu einer weiteren Umschulung zu befähigen, wobei eine mögliche freiwillige Rückführung berücksichtigt werden sollte;
- b) ihren Zugang zu formellen Arbeitsmöglichkeiten, Programmen für die Schaffung von Einkommen und zum Unternehmertum fördern, indem gegebenenfalls Berufsausbildung und Berufsberatung, Hilfe bei der Stellenvermittlung und Zugang zu Arbeitsgenehmigungen geboten werden, um so einer Informalisierung der Arbeitsmärkte in den Aufnahmegemeinschaften vorzubeugen;
- c) die Anerkennung, Zertifizierung, Akkreditierung und den Einsatz der Fertigkeiten und Qualifikationen von Flüchtlingen durch geeignete Mechanismen erleichtern und Zugang zu maßgeschneiderten Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, einschließlich eines intensiven Sprachunterrichts, bieten;
- d) die Fähigkeiten der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste stärken und die Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistungsanbietern, einschließlich privater Arbeitsvermittler, verbessern, um den Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt zu unterstützen;
- e) besondere Anstrengungen unternehmen, um die Arbeitsmarkteingliederung von weiblichen und jungen Flüchtlingen und anderen, die sich in einer Situation der Verletzlichkeit befinden, zu unterstützen;
- f) soweit angemessen, die Übertragbarkeit von arbeitsbezogenen Leistungsansprüchen und Leistungsansprüchen der sozialen Sicherheit, einschließlich Renten, gemäß den innerstaatlichen Vorschriften der Aufnahmeländer erleichtern.

34. Die Mitglieder sollten im Einklang mit den in den Teilen V, VIII und IX gebotenen Leitlinien Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Flüchtlinge in Bezug auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Erfassung durch die einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften fördern und insbesondere:

- a) die Flüchtlinge über ihre Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutzmaßnahmen aufklären, unter anderem indem sie diese über die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die bei Verstößen verfügbaren Abhilfemaßnahmen in einer ihnen verständlichen Sprache informieren;
- b) die Mitwirkung von Flüchtlingen in repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ermöglichen;
- c) geeignete Maßnahmen, einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen und Kampagnen, annehmen, die Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz bekämpfen und die positiven Beiträge von Flüchtlingen herausstellen, unter aktiver Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und der Zivilgesellschaft.

35. Die Mitglieder sollten die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und andere in Frage kommende Akteure in Bezug auf den Zugang von Flüchtlingen zu den Arbeitsmärkten anhören und hinzuziehen.

36. Die Mitglieder sollten die Aufnahmeländer unterstützen, um ihre Fähigkeiten zu stärken und Resilienz aufzubauen, auch durch Entwicklungshilfe, indem sie in örtliche Gemeinwesen investieren.

*Freiwillige Rückführung und Wiedereingliederung  
von Rückkehrerinnen und Rückkehrern*

37. Die Mitglieder sollten, wenn sich die Sicherheitslage im Herkunftsland der Flüchtlinge ausreichend verbessert hat, zusammenarbeiten, um die freiwillige Rückführung von Flüchtlingen unter sicheren und würdigen Bedingungen zu erleichtern und ihre Wiedereingliederung in die Arbeitsmärkte zu unterstützen, auch mit Hilfe internationaler Organisationen.

38. Die Mitglieder sollten in Zusammenarbeit mit der IAO und anderen relevanten Akteuren spezifische Programme für Rückkehrerinnen und Rückkehrer entwickeln, um ihre Berufsausbildung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

39. Die Mitglieder sollten zusammenarbeiten, auch mit Hilfe der einschlägigen internationalen Organisationen, um die sozioökonomische Eingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern in ihren Herkunftsländern je nach den Umständen durch Maßnahmen, die in den Teilen IV bis IX aufgeführt werden, so zu unterstützen, dass die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der lokalen Bevölkerung unterstützt wird.

40. Die Mitglieder sollten unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Lasten- und Aufgabenteilung die Herkunftsländer unterstützen, um ihre Fähigkeiten zu stärken und Resilienz aufzubauen, auch durch Entwicklungshilfe, indem sie in die örtlichen Gemeinwesen investieren, in die Rückkehrerinnen und Rückkehrer wieder eingegliedert werden, und indem sie volle, produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit fördern.

XII. PRÄVENTION, FOLGENMINDERUNG UND VORSORGE

41. Die Mitglieder sollten, insbesondere in Ländern, in denen vorhersehbare Konflikt- oder Katastrophenrisiken bestehen, in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen Akteuren Maßnahmen zum Aufbau von Resilienz ergreifen, um Krisen vorzubeugen, diese abzuschwächen und für sie Vorsorge zu treffen, sodass die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und menschenwürdige Arbeit unterstützt wird, durch Maßnahmen wie:

- a) Ermittlung von Risiken und Evaluierung der Gefährdungen und Schwachstellen des menschlichen, physischen, wirtschaftlichen, ökologischen, institutionellen und sozialen Kapitals auf lokaler, nationaler und regionaler Ebene;
- b) Risikomanagement, einschließlich Notfallplanung, Frühwarnung, Risikominderung und Vorsorge für Notfallreaktionen;
- c) Verhütung und Minderung nachteiliger Auswirkungen, auch durch Geschäftskontinuitätsmanagement sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor,



wobei die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998) berücksichtigt werden sollten.

### XIII. INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

42. Zur Krisenvorsorge und -reaktion sollten die Mitglieder die Zusammenarbeit stärken und geeignete Schritte im Wege bilateraler oder multilateraler Vereinbarungen unternehmen, auch im Rahmen des Systems der Vereinten Nationen, der internationalen Finanzinstitutionen und sonstiger internationaler oder regionaler Mechanismen für eine koordinierte Reaktion. Die Mitglieder sollten bestehende Vereinbarungen und etablierte Institutionen und Mechanismen in vollem Umfang nutzen und sie gegebenenfalls stärken.

43. Die Krisenreaktionen, einschließlich der Unterstützung durch internationale und regionale Organisationen, sollten Beschäftigung, menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Unternehmen in den Mittelpunkt stellen und mit den anwendbaren internationalen Arbeitsnormen im Einklang stehen.

44. Die Mitgliedstaaten sollten zusammenarbeiten, um Entwicklungshilfe und öffentliche und privatwirtschaftliche Investitionen bei der Krisenreaktion im Hinblick auf die Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen, geschäftliche Entwicklung und selbständige Erwerbstätigkeit zu fördern.

45. Die internationalen Organisationen sollten ihre Zusammenarbeit und die Kohärenz ihrer Krisenreaktionen im Rahmen ihrer jeweiligen Mandate verstärken und dabei die einschlägigen internationalen Politikrahmen und Vorkehrungen umfassend nutzen.

46. Die IAO sollte in enger Zusammenarbeit mit regionalen und internationalen Institutionen bei der Unterstützung von Mitgliedern eine führende Rolle spielen, damit diese auf der Grundlage von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit und soweit angemessen mit dem Schwerpunkt auf Beschäftigungsförderung, Arbeitsmarktintegration oder -zugang, Kapazitätsentwicklung und Aufbau von Institutionen auf Krisen reagieren können.

47. Die Mitglieder sollten die internationale Zusammenarbeit stärken, auch durch den freiwilligen und systematischen Austausch von Informationen, Wissen, bewährten Praktiken und Technologie, um den Frieden zu fördern, Krisen vorzubeugen und ihre Folgen zu mildern, eine Erholung zu ermöglichen und Resilienz aufzubauen.

48. Es sollte gegebenenfalls für eine enge Koordinierung und Komplementarität zwischen Krisenreaktionen gesorgt werden, insbesondere zwischen humanitärer und Entwicklungshilfe, zur Förderung von voller, produktiver, frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Frieden und Resilienz.

### XIV. SCHLUSSBESTIMMUNG

49. Diese Empfehlung ersetzt die Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944.





