

EINFÜHRUNG

Nachfolgend finden Sie das aktualisierte Kapitel Zwangsarbeit des Disney International Labor Standards (ILS) Leitfadens. Der Leitfaden soll für mehr Transparenz bei den Anforderungen des ILS-Programms sorgen. Jedes Kapitel beginnt mit einem Leitbild, das die Grundlage für Benchmarks, Fallbeispiele für Verstöße und entsprechende Bewertungen bilden soll. Der Leitfaden wird kapitelweise veröffentlicht.

Dieses Kapitel über Zwangsarbeit beleuchtet:

- Benchmark-Vorgaben und die damit verbundenen Bewertungen
- Definitionen von Schlüsselbegriffen und -sätzen
- Leitlinien zu Anwerbegebühren und -kosten einschließlich Erstattungsanforderungen
- Empfohlene Präventivmaßnahmen

Dieses Kapitel enthält farblich gekennzeichnete Bewertungen für jede der Benchmarks. Die Definitionen für die Bewertungsstufen sind unten aufgeführt.

- Der **Minimum Compliance Standard („MCS“)** wird auf Verstöße angewendet, die unter dem geforderten Niveau der Einhaltung des Disney Supply Chain Code of Conduct („Kodex“) liegen.
- **Nicht-MCS** wird auf Verstöße angewandt, die weniger schwerwiegend sind als die obigen Bewertungen, aber dennoch Probleme darstellen, die behoben werden sollten, damit die Einrichtung den Kodex vollständig einhalten kann.

Wenn die Anforderungen des Kodexes von den lokalen gesetzlichen Anforderungen abweichen, findet der strengere Standard Anwendung. Die Bewertungen der Verstöße werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. Bitte beachten Sie, dass die im Leitfaden enthaltenen Fallbeispiele für Verstöße nur zur Veranschaulichung dienen und nicht erschöpfend sind. Disney behält sich das Recht vor, nach eigenem Ermessen Änderungen an den Verstößen und den entsprechenden Bewertungen vorzunehmen, wobei zu berücksichtigen ist, dass einige Probleme auf Einzelfallbasis betrachtet werden müssen.

ZWANGSARBEIT

LEITBILD

Die Arbeitnehmer haben freie Wahl, eine Berufstätigkeit aufzunehmen, sich während der Ausübung ihrer Tätigkeit uneingeschränkt zu bewegen, eine Beschäftigung zu suchen, ohne rücksichtslosen Einstellungsverfahren unterworfen zu sein, und die Möglichkeit zu wahren, ihre Beschäftigung ohne Strafe zu beenden. Das Ziel ist ein Arbeitsplatz, der die Fähigkeit der Arbeitnehmer, einer Erwerbstätigkeit frei nachzugehen, nicht einschränkt.¹

DISNEY CODE

Die Lieferanten dürfen keine Zwangs- oder unfreiwillige Arbeit einsetzen. Als Zwangs- oder unfreiwillige Arbeit gilt jede Arbeit, die von einer Person unter Androhung einer Strafe oder unter Zwang verrichtet wird, oder eine Arbeit, für die sich eine Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Beispiele hierfür sind unter anderem Gefängnis-, Schuldknechtschafts-, Arbeitsverpflichtung oder Zwangsarbeit. Zwangsarbeit kann den Missbrauch von Schutzlosigkeit, Täuschung, Bewegungseinschränkung, Isolation, körperliche oder sexuelle Gewalt, Einschüchterung und Drohungen, Einbehaltung von Ausweispapieren, Vorenthaltung von Löhnen, Schuldknechtschaft (einschließlich der Zahlung von Anwerbegebühren oder missbräuchlichen Arbeits- oder Lebensbedingungen) oder erzwungene oder übermäßige Überstunden umfassen. Lieferanten, die Gastarbeiter beschäftigen, müssen sicherstellen, dass Migranten nicht durch betrügerische Einstellungspraktiken angeworben werden oder Anwerbegebühren zahlen.

Hinweis: Falls in einer Einrichtung Zwangsarbeit festgestellt wird, kann Disney verlangen, dass die Produktion unter der Marke Disney in dieser Einrichtung ausgesetzt wird, bis die entsprechenden Maßnahmen abgeschlossen sind.



Hilfreiche Definitionen

Zwangsarbeit (Unfreiwillige Arbeit): Arbeit, die von einem Arbeitnehmer unfreiwillig, durch Täuschung oder Zwang oder unter Androhung einer Strafe verrichtet wird.

Schuldensknechtschaft: Eine Situation, in der es einem Arbeitnehmer nicht gestattet ist, einen Arbeitsplatz aufgrund von Geldschulden gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Personalvermittler für die Gebühren und Ausgaben, die zur Beschaffung des Arbeitsplatzes bezahlt wurden, oder für solche Ausgaben wie Bußgelder, Werkzeuge, Uniformen oder Lebenserhaltungskosten zu verlassen.

¹ Verweise in diesem Dokument auf „Arbeitgeber“, „Beschäftigung“ und verwandte Begriffe beziehen sich auf den Hersteller und/oder den Arbeitsvermittler (je nachdem, welche Parteien den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer geschlossen haben) sowie auf die Arbeit, die von den Arbeitnehmern in Einrichtungen geleistet wird, die zur Herstellung von Disney-Markenartikeln verwendet werden.

In Bezug auf Verweise in diesem Dokument, dass der „Arbeitgeber“ den Arbeitnehmern Gebühren erstattet, kann eine solche Erstattung durch den Hersteller, den Arbeitsvertreter, den Lizenznehmer, den Verkäufer oder eine Kombination davon erfolgen, je nach Vereinbarung dieser Parteien.

Zu den Indikatoren für Zwangsarbeit gehören Praktiken vor der Einstellung und während der Beschäftigung, die ein gewisses Maß an Ausbeutung des Arbeitnehmers in Form von Täuschung, Isolation, körperlicher/sexueller Gewalt, Einschüchterung/Drohung, Lohnvorenthaltung, missbräuchlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und erzwungenen oder übermäßigen Überstunden beinhalten.²

Die Benchmark-Bewertungen sind mit den folgenden Symbolen gekennzeichnet:

-  **MCS**
-  **Nicht-MCS**

KONFORMITÄTSANFORDERUNGEN

Hinweis: Die nachstehenden Nicht-MCS-Benchmarks können als MCS-Verstöße eingestuft werden, wenn bestimmte Kombinationen von Zwangsarbeitsindikatoren vorliegen.

VERGÜTUNG UND ARBEITSZEITEN

-  • Arbeitnehmer müssen für die gesamte geleistete Arbeit entlohnt werden.
-  • Alle Überstunden müssen freiwillig geleistet werden.
-  • Arbeitnehmer dürfen nicht für die Ablehnung von Überstunden bestraft werden.
-  • Wenn Arbeitnehmer nicht die gesetzlich vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten, können alle Kosten, die dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen, den Arbeitnehmern vorbehaltlich örtlicher gesetzlicher Beschränkungen oder 60 % des monatlichen Bruttogrundlohns des Arbeitnehmers, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist, auferlegt werden.
-  • Löhne müssen rechtzeitig und innerhalb des von den geltenden Gesetzen und Vorschriften vorgeschriebenen Zeitrahmens gezahlt werden.

² Aus den Indikatoren für Zwangsarbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

GEBÜHREN

- Den Arbeitnehmern dürfen keine **Einstellungsgebühren**, Ausgaben oder andere Kosten angerechnet werden, um einen Arbeitsplatz erhalten zu können. Jegliche Kosten im Zusammenhang mit dem Erhalt eines Arbeitsplatzes müssen vom Arbeitgeber getragen werden. Die Arbeitnehmer müssen erstattet werden, wenn sie solche Gebühren bezahlt haben (siehe [Erstattung von Gebühren und Ausgaben](#) für weitere Einzelheiten).
- Lebenserhaltungskosten (wie Nahrungsmittel, Unterkunft, Versorgungseinrichtungen, Ausrüstung oder Transport), die nicht in einem Arbeitsvertrag beschrieben sind, dürfen nicht von den verdienten Löhnen abgezogen oder damit verrechnet werden.

BEWEGUNGSFREIHEIT³

- Arbeitnehmern muss es erlaubt sein sich während der Arbeitszeit innerhalb der ihnen zugewiesenen Arbeitsbereiche frei zu bewegen, einschließlich des Zugangs zu Trinkwasser und Toiletteneinrichtungen. Die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, die Einrichtung während der Mahlzeiten und nach der Arbeit zu verlassen.
- Stehen den Arbeitnehmern vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte zur Verfügung, dürfen keine Ausgangssperren verhängt und der Zugang zu diesen nicht eingeschränkt werden.
- Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften frei zu kündigen.
- Bei Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen den Arbeitnehmern alle verdienten Löhne und alle gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften geschuldeten Abfindungen gezahlt werden. Die Arbeitnehmer dürfen nicht dazu aufgefordert oder gezwungen werden, vor der Kündigung auf ihren Lohn zu verzichten.
- Einrichtungen, **Arbeitsvermittler** und Auftragnehmer dürfen keine originale Personalausweisdokumente, Geldeinlagen oder andere Wertpapiere als Voraussetzung für die Einstellung oder Weiterbeschäftigung einbehalten oder die Zustimmung eines Arbeitnehmers dazu einholen.

³ Arbeitgeber können angemessene Sicherheitsmaßnahmen ergreifen, um die Sicherheit und Privatsphäre von Arbeitnehmern und Eigentum zu gewährleisten.



Hilfreiche Definitionen

Einstellungsgebühren: Nach der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) bezieht sich dieser Begriff auf Gebühren oder Ausgaben, die im Einstellungsverfahren zur Sicherung der Anstellung oder Vermittlung von Arbeitnehmern anfallen, unabhängig von der Art, dem Zeitpunkt oder dem Ort ihrer Auferlegung oder Einziehung. Derartige Gebühren sollten nicht von einem Arbeitgeber, seinen Tochtergesellschaften, Arbeitsvermittlern oder anderen Dritten, die direkt oder indirekt (z.B. durch Abzüge von Löhnen und Leistungen) damit verbundene Dienstleistungen erbringen, von den Arbeitnehmern erhoben werden.

Arbeitsvermittler: Personalvermittler und Agenturen, die auch als Arbeitsvermittler, Arbeitsagenturen, Personalagenturen und Arbeitsmakler bezeichnet werden, einschließlich solcher, die vom Arbeitgeber oder nicht vom Arbeitgeber betrieben werden. Arbeitsvermittler sind an der Vermittlung eines Arbeitnehmers (aus einem Herkunfts- oder Entsendungsland) zur Arbeit in einem anderen Land (d.h. dem Aufnahmeland) beteiligt. Arbeitsvermittler werden häufig vom Arbeitgeber im Aufnahmeland unter Vertrag genommen. Manchmal arbeiten Arbeitsvermittler auch mit örtlichen Arbeitsvermittlern oder Subagenten zusammen, um Arbeitssuchende zu identifizieren. Es ist üblich, dass ein Arbeitsvermittler mehrere Quellen nutzt, die tief in die Arbeitslieferkette eingebettet sind. Teilweise erfolgt die Personalbeschaffung und -vermittlung erfolgt auch überregional innerhalb eines Landes.

GEFÄNGNISARBEIT

- Dem Arbeitgeber ist es untersagt, **Gefängnisarbeitskräfte** zu beschäftigen.

EINBEHALTUNG & AUFBEWAHRUNG VON DOKUMENTEN

- Abgesehen von einer kurzen Zeit, wie sie für die Bearbeitung von Visa, Arbeitserlaubnissen oder anderen gesetzlich vorgeschriebenen Zwecken benötigt wird, müssen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jederzeit in den vollen Besitz und die Kontrolle ihrer persönlichen Ausweisdokumente im Original (z.B. Reisepass, Personalausweis, Schulzeugnis, Arbeitserlaubnis usw.) gelangen können.
- Wenn den Arbeitnehmern individuelle Schließfächer zur Aufbewahrung ihrer persönlichen Gegenstände zur Verfügung gestellt werden, muss es jedem Arbeitnehmer gestattet sein, jederzeit die volle Kontrolle und den privaten Zugang zu seinem eigenen Schließfach zu behalten. Die Leitung der Einrichtung darf den Zugang zu den Schließfächern nicht einschränken, z.B. (1) indem sie den Zugang zu den Schließfächern nur an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Uhrzeiten gestattet oder (2) eine Genehmigung der Leitung/des Vorgesetzten oder eine Dokumentation verlangt oder (3) Verfahren zum Ein- und Auschecken einführt.

ARBEITSVERTRÄGE

- Alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen müssen in den **Arbeitsverträgen** festgelegt werden und müssen von den Arbeitnehmern vor ihrer Einstellung oder, im Falle von **Gastarbeitern**, vor ihrer Abreise von ihren Herkunftsorten freiwillig akzeptiert werden.
- Arbeitsverträge können nach ihrer Unterzeichnung nicht einseitig geändert werden, um den Arbeitnehmern schlechtere Löhne, Leistungen und/oder Arbeitsbedingungen zu bieten.
- Wenn ein rechtsverbindlicher Tarifvertrag (CBA) zwischen Management und Arbeitnehmern besteht, muss die Einrichtung die spezifischen Bestimmungen des CBA einhalten.
- Bei der Anwendung von Arbeitsverträgen müssen alle Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag festgehalten werden.
- Der Arbeitsvertrag muss in einer Sprache verfasst sein, die die Arbeitnehmer verstehen, und muss den Arbeitnehmern, die nicht lesen können, mündlich erklärt werden.



Hilfreiche Definitionen

Gefängnisarbeit: Zwangsarbeit, die von Gefangenen verrichtet wird. Im Rahmen von Gefängnisarbeitsregelungen können Häftlinge in die Produktionsstätte gebracht werden oder die Produktion kann in der Gefängniseinrichtung erfolgen. Obwohl Gefangene bezahlt werden können, weil sie die Arbeit nicht ablehnen können, gilt dies als eine Form der Zwangsarbeit.

Arbeitsvertrag: Ein Dokument, das die Rechte und Pflichten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt. Der Vertrag sollte alle erforderlichen Details enthalten (z. B. Löhne, Arbeitszeiten, Unterschrift des Arbeitnehmers usw.) und den örtlichen Gesetzen unterliegen.

Gastarbeiter: Eine Person, die entweder innerhalb ihres Herkunftslandes (Binnenmigration) oder außerhalb des Landes (Überschreiten einer internationalen Grenze) migriert, um einer Beschäftigung nachzugehen.

- Den Arbeitnehmern muss eine Kopie des Arbeitsvertrags ausgehändigt werden (oder eine Tonaufnahme, wenn die Arbeitnehmer nicht lesen können), in der die Arbeitsbedingungen in der Sprache des Arbeitnehmers erläutert werden, bevor sie das Arbeitsverhältnis eingehen.
- Allen Arbeitnehmern muss es erlaubt sein, ihren Arbeitsvertrag gemäß den Bedingungen des Arbeitsvertrags und in Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften zu kündigen oder zu beenden.

VERZICHT AUF VERGELTUNG

- Arbeitnehmer dürfen keinen Vergeltungsmaßnahmen unterworfen werden, wenn sie Hinweise zu Arbeitsverhältnissen geben, die auf Zwangsarbeit hindeuten könnten. Dazu gehören unter anderem Verfahren wie Täuschung bei Vertragsabschlüssen, Drohungen, Geldstrafen, Einbehaltung des Passes und die Forderung von Einstellungsgebühren und -kosten.

OPERATIVE LEITLINIEN FÜR EINSTELLUNGS- GEBÜHREN & - KOSTEN

EINSTELLUNGS- GEBÜHREN & - KOSTEN⁴

UNZULÄSSIGE GEBÜHREN

Einstellungs- und Dienstleistungsgebühren dürfen von keinem Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeitern, Gastarbeitern, Studenten, Vertragsarbeitern, Direktbeschäftigten oder anderen Arten von Arbeitnehmern, bezahlt oder gegen sie erhoben werden.

Die folgenden Beispiele für unzulässige Gebühren und Ausgaben, die üblicherweise von Arbeitnehmern gezahlt werden, sind nicht erschöpfend und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

1. Einstellung & Verwandte Dienstleistungen
 - a. Bewerbungs-, Empfehlungs-, Rekrutierungs-, Interview-, Einstellungs-, Dolmetscher-, Übersetzungs-, Vermittlungs- und Bearbeitungsgebühren jeglicher Art in jeder Phase des Rekrutierungs- und Einstellungsverfahrens
 - b. Honorare von Arbeitsvermittlern, Anwälten, Notaren oder andere Rechtskosten
 - c. Andere Gebührenanforderungen für den Zugang zum Stellenangebot
2. Dokumentation & Genehmigungen (einschließlich Verlängerungen und Erneuerungen)
 - a. Reisepass-/Ausweisdokumente, die zur Erlangung einer Beschäftigung benötigt werden
 - b. Visas
 - c. Lichtbilder für Reisepässe oder Visas
 - d. Befristete Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigungen
 - e. Polizeischutzgebühr
 - f. Gebühr für Geburtsurkunden
 - g. Gebühr für Führungszeugnisse
3. Ärztlich
 - a. Ärztliche Untersuchungen und Tests, falls vom Arbeitgeber oder gesetzlich vorgeschrieben
 - b. Impfungen, falls vom Arbeitgeber oder gesetzlich vorgeschrieben
4. Kompetenzen & Qualifikationen
 - a. Hintergrund- und Referenzprüfungen
 - b. Kompetenztests
 - c. Zusätzliche Bescheinigungen nach Unterbreitung und Annahme des Stellenangebots

⁴ Disney ist Mitglied der Responsible Business Alliance's (RBA) Responsible Labor Initiative, die sich auf die Harmonisierung verantwortungsbewusster Rekrutierungspraktiken in verschiedenen Branchen konzentriert. Disney unterstützt die [Richtlinien der RBA zur Definition von Gebühren](#), die in diesem Abschnitt aufgeführt sind.

5. Ausbildung & Orientation
 - a. Ausbildung oder Orientierung vor der Abreise
 - b. Schulung oder Orientierung für Neueinstellungen
6. Transport & Aufenthalt im Transit (einschließlich aller Steuern und Gebühren)
 - a. Für ausländische Gastarbeiter/-innen:
 - i. Transport und Unterbringung auf der Durchreise, nach Unterbreitung und Annahme des Stellenangebots, vom gewöhnlichen Aufenthaltsort des Arbeitnehmers in seinem Herkunftsland bis zum Abfahrtshafen
 - ii. Transport vom Abgangshafen im Herkunftsland des Arbeitnehmers zum Einreisehafen des Aufnahmelandes, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Flugkosten, Ausgaben für andere Transportmittel, Endgebühren und Reisesteuern
 - iii. Transport vom Einreisehafen des Empfangslandes zur Einrichtung des Arbeitgebers oder zu den bereitgestellten Unterkünften
 - iv. Grenzübergangsgebühren
 - v. Umzugskosten, falls nach Beginn der Beschäftigung ein Umzug verlangt wird
 - vi. Transport des Arbeitnehmers für die Rückkehr zu seinem gewöhnlichen Wohnort in seinem Herkunftsland bei Beendigung der Beschäftigung
 - b. Für **interne Gastarbeiter/-innen**:
 - i. Transport- und Unterbringungskosten nach Unterbreitung und Annahme des Stellenangebots vom gewöhnlichen Wohnort zum Arbeitsort
 - ii. Umzugskosten, falls nach Beginn der Beschäftigung ein Umzug verlangt wird
7. Beendigung & vorzeitiger Austritt
 - a. Wenn der Arbeitnehmer die volle Kündigungsfrist gemäß seinem Vertrag oder den örtlichen Gesetzen eingehalten hat, sollten keine Gebühren im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis erhoben werden
 - b. Wenn der Arbeitnehmer nicht die volle Kündigungsfrist eingehalten hat:
 - i. darf vom Arbeitnehmer nicht mehr als der nach örtlichem Recht zulässige Betrag oder 60 % des monatlichen Bruttogrundlohns des Arbeitnehmers verlangt werden, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist
 - ii. der Arbeitgeber darf von einem Arbeitnehmer keine Gebühren verlangen, wenn der Arbeitnehmer ohne Einhaltung der vollen Kündigungsfrist wegen Missbrauchs oder Sicherheitsgefährdung ausgeschieden ist
8. Andere gesetzlich vorgeschriebene Ausgaben
 - a. Anzahlungen und/oder Anleihen (einschließlich nicht rechtlich vorgeschriebene)
 - b. Staatlich vorgeschriebene Gastarbeiterabgaben und Arbeiterwohlfahrtsfonds im Zusammenhang mit der Beschäftigung von **ausländischen Gastarbeitern**



Hilfreiche Definitionen

Interner Gastarbeiter: Eine Person, die angeworben wird und von ihrem gewohnten Wohnort in einen anderen Staat oder eine andere Provinz innerhalb desselben Aufenthaltslandes zum spezifischen Zweck der Beschäftigung migriert.

Ausländischer Gastarbeiter: Eine Person, die angeworben wird und aus ihrem Herkunftsland in ein anderes Land migriert, in dem sie keinen ständigen Wohnsitz hat, mit dem spezifischen Zweck einer Beschäftigung.

- c. Gebühren oder damit verbundene Ausgaben im Zusammenhang mit der Regularisierung von **Gastarbeitern ohne gültige Papiere** zum Zweck der Einstellung durch von der Regierung genehmigte Programme
- d. Erwerb von Bestätigungen für Dauer- oder Zeitarbeit

ZULÄSSIGE GEBÜHREN

Folgende Zahlungen können von den Arbeitnehmern geleistet werden, wenn die Ausgaben und Beträge ausdrücklich in ihrem Arbeitsvertrag vermerkt sind und eine Quittung oder ein Beleg über die Zahlung vorgelegt wird. Bei den gezahlten Beträgen muss es sich um die tatsächlichen Gebühren/Ausgaben ohne Aufschlag des Arbeitgebers, Arbeitsvermittlers usw. handeln.

1. Grundlegende Ausgaben zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, wie Kopien von Lebensläufen, vorhandenen Dokumenten und Bescheinigungen sowie Nebenkosten
2. Ausgaben zur Erfüllung von Mindestqualifikationen für die Bewerbung um die Stelle, wie Abschlüsse oder weiterführende Zertifizierungen
3. Kosten für den Ersatz des Reisepasses bei Verlust oder Verschulden des Arbeitnehmers, einschließlich Fotos, Bereitstellung/Fotokopie etwaiger Dokumente usw.
4. Unterkunft und Verpflegung (muss einen fairen Marktwert haben und den geltenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen)

ERSTATTUNG VON GEBÜHREN UND AUSGABEN

Die Anforderung, dass den Arbeitnehmern die Anwerbegebühren und -kosten erstattet werden, gilt nur für Arbeitnehmer, die am oder nach dem 1. November 2020 („Wirksamkeitsdatum“) in der Einrichtung arbeiten, unabhängig davon, wann die Zahlung der Gebühren entdeckt wird, und nur in Bezug auf Gebühren, die am und nach dem Stichtag angefallen sind.

Es ist nicht in allen Fällen erforderlich, dass die Arbeitnehmer Nachweise über die Zahlung der Anwerbegebühren und der damit verbundenen Kosten vorlegen, um die Arbeitgeber für die Rückerstattung verantwortlich zu machen.

Hat ein Arbeitnehmer am oder nach dem Datum des Inkrafttretens Einstellungsgebühren und damit verbundene Kosten gezahlt, die vom Arbeitgeber zu tragen sind, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diese Gebühren und Kosten spätestens am Tag der Einstellung zu erstatten.

Das Versäumnis, den Arbeitnehmern diese Gebühren und Auslagen nach dem Datum des Inkrafttretens vollständig zu erstatten, stellt einen Verstoß gegen den MCS dar, auch wenn die Gebühren teilweise erstattet wurden. Wenn ein solcher Verstoß durch den Arbeitgeber oder im Rahmen einer Prüfung festgestellt wird, muss der Arbeitgeber die Einziehung von Anwerbegebühren und Auslagen durch Lohnabzug oder andere Mittel unverzüglich einstellen.



Hilfreiche Definitionen

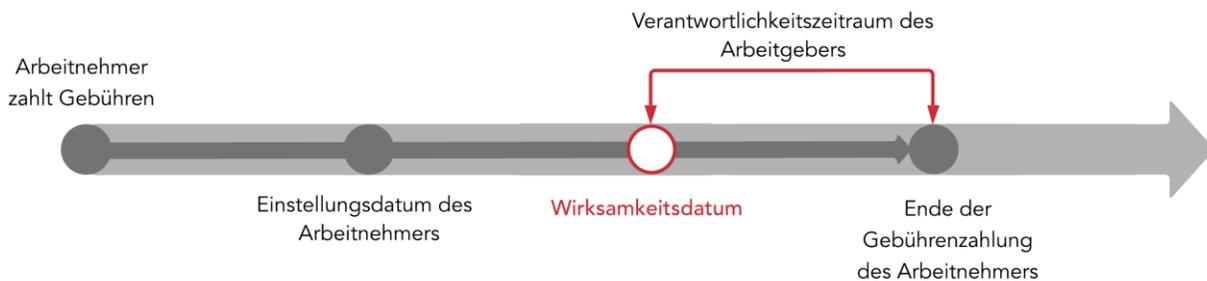
Gastarbeiter ohne gültige Papiere: Ein Gastarbeiter, der nicht berechtigt ist, in das Land, in dem er arbeitet, einzureisen, sich dort aufzuhalten oder dort eine Beschäftigung auszuüben.

Der Arbeitgeber muss **den Verstoß innerhalb von 120 Tagen ab dem Datum der Ausstellung eines Plans zur Mängelbehebung (CAP, corrective action plan) für einen solchen Verstoß beheben**; andernfalls kann eine Genehmigung zum Verlust der Produktionsgenehmigung (FLOPA, Facility Loss of Production Authorization) ausgestellt werden.

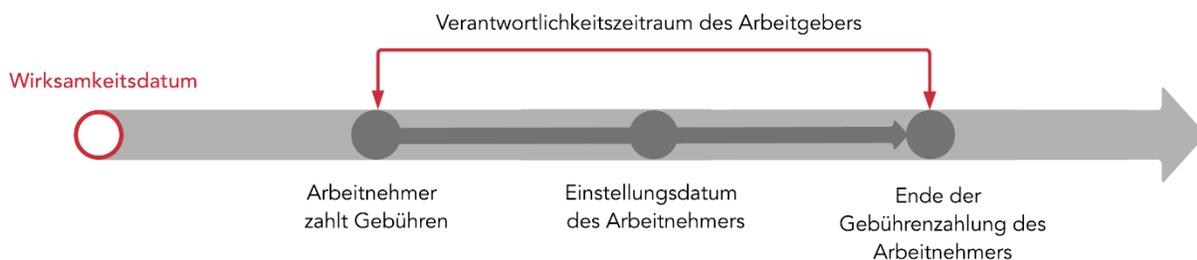
- Disney kann verlangen, dass die Produktion der Disney-Marke in der Einrichtung bis zum Abschluss der Maßnahmen ausgesetzt wird.
- Die Kündigung von Arbeitnehmern, denen eine Rückerstattung zusteht, um eine Rückerstattung zu vermeiden, ist nicht zulässig und stellt einen Verstoß gegen den MCS dar.

Die folgenden Beispiele zeigen, wann eine Rückerstattung erforderlich ist:

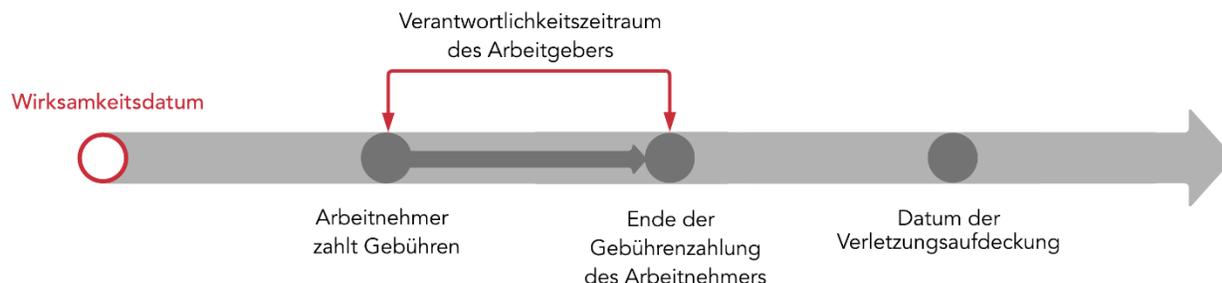
Beispielszenario 1: Ein Arbeitnehmer zahlte vor dem Wirksamkeitsdatum Gebühren und zahlte auch nach dem Datum des Inkrafttretens Gebühren, bis es entweder vom Arbeitgeber oder durch eine Prüfung entdeckt wurde. Der Arbeitgeber muss sofort aufhören, Gebühren von dem Arbeitnehmer zu erheben. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, alle Gebühren, die vom Arbeitnehmer nach dem Wirksamkeitsdatum gezahlt wurden, innerhalb von 120 Tagen nach Ausstellung des CAP zurückzuerstatten.



Beispielszenario 2: Ein Arbeitnehmer zahlte *nach* dem Wirksamkeitsdatum Gebühren und fuhr fort, Gebühren zu zahlen, bis er entweder vom Arbeitgeber oder durch eine Prüfung entdeckt wurde. Der Arbeitgeber muss sofort aufhören, Gebühren von dem Arbeitnehmer zu erheben. Der Arbeitgeber ist für die Rückerstattung aller vom Arbeitnehmer gezahlten Gebühren innerhalb von 120 Tagen nach Ausstellung des CAP verantwortlich.



Beispielszenario 3: Ein Arbeitnehmer zahlte die Gebühren nach dem Stichtag, hörte aber zum Zeitpunkt der Prüfung auf, Gebühren zu zahlen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle vom Arbeitnehmer gezahlten Gebühren innerhalb von 120 Tagen nach Ausstellung des CAP zurückzuerstatten.



BESTIMMUNG DES ZU ERSTATTENDEN BETRAGS

Wenn bei einer Prüfung festgestellt wird, dass es sich um Zwangsarbeit handelt, wenn die Einstellungsgebühren von Arbeitnehmern am oder nach dem Wirksamkeitsdatum gezahlt wurden, kann Disney eine spätere Prüfung verlangen, um die Höhe der von den Arbeitnehmern gezahlten Gebühren zu ermitteln.⁵ Wann immer möglich, sollte den Arbeitnehmern der Betrag der tatsächlich gezahlten Gebühren erstattet werden.

Nachweise über die gezahlten Gebühren sollten nach Möglichkeit von den Arbeitnehmern vorgelegt werden, um die Rückerstattung von Gebühren und Auslagen zu erleichtern, müssen aber nicht immer für die Rückzahlung verlangt werden. Liegen keine Belege vor, können Arbeitgeber eine Schätzung vornehmen, sofern diese auf glaubwürdigen Fakten, allen verfügbaren Daten und den Angaben der Arbeitnehmer beruht.

Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, sein Berechnungsmodell einschließlich der Datenquellen und Annahmen, die zur Ermittlung des Rückzahlungsbetrags verwendet wurden, darzulegen.

Prüfer können die von der Responsible Business Alliance festgelegten bewährten Verfahren zur Bestimmung der durchschnittlichen Gebühren verwenden, die die Arbeitnehmer gezahlt haben.

⁵ Disney behält sich das Recht vor, die Kosten für dieses Audit von den jeweiligen Lizenznehmern und Anbietern zu erstatten.

NACHWEIS DER RÜCKERSTATTUNG

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, nachzuweisen, dass alle rückzahlbaren Einstellungsgebühren und damit verbundenen Kosten vom Arbeitgeber bezahlt wurden.

RÜCKZAHLUNGSPLÄNE

Es wird erwartet, dass die Rückerstattung unzulässiger Gebühren und Ausgaben so bald wie möglich abgeschlossen wird. Die Abwicklung kann jedoch durch Herausforderungen wie das Fehlen von Zahlungsnachweisen für Arbeitnehmer und die Einstellung von Arbeitnehmern aus mehreren Migrationskorridoren zu unterschiedlichen Zeitpunkten erschwert werden. In solchen komplexen Szenarien kann der Lizenznehmer oder Verkäufer eine Unterbringung für den Arbeitgeber beantragen, damit dieser die Zahlungen über den Rest des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers tilgen kann.

Wenn ein gestaffelter Rückzahlungsplan verwendet wird, müssen die Arbeitnehmer darüber informiert werden, wie, warum und wann ihre Gebühren erstattet werden, einschließlich eines klaren Zeitplans für die vollständige Rückzahlung. Unabhängig vom Rückzahlungsplan sollten die Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig zurückgezahlt werden.

Anfragen für diese Unterbringung werden von Fall zu Fall vom Disney-Team für internationale Arbeitsnormen geprüft.

EMPFOHLENE PRÄVENTIVMAßNAHMEN

RICHTLINIEN & VERFAHREN

RICHTLINIEN

Entwickeln und sichern Sie sich die Zustimmung der Führungskräfte des Arbeitgebers zu den folgenden formellen, schriftlichen Richtlinien:

- Alle Formen von Schuldknechtschaft, **Arbeitsverpflichtung**, unfreiwilliger Arbeit, Gefängnis- oder Zwangsarbeit, einschließlich Sklaverei und Menschenhandel, sind verboten.
- Nur Arbeitsvermittler, die in der Lage sind und sich vertraglich dazu verpflichten, die Normen und gesetzlichen Anforderungen des Arbeitgebers in Bezug auf Zwangsarbeit zu erfüllen, dürfen eingestellt werden.
- Den Arbeitnehmern werden keine Anwerbe- oder Vermittlungsgebühren berechnet, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Alle diese Gebühren werden vom Arbeitgeber gezahlt. Alle Arbeitnehmer, die eine Gebühr gezahlt haben, erhalten Rückerstattungen.



Hilfreiche Definitionen

Arbeitsverpflichtung: Arbeit, die von einem Arbeitnehmer mit oder ohne Arbeitsvertrag verrichtet wird und die der Arbeitnehmer nicht nach Belieben beenden kann.

- Alle Arbeitnehmer erhalten vollständige und genaue Beschäftigungsbedingungen, bevor sie aufgefordert werden, einen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen.
- Es wird keine einseitigen Änderungen der Beschäftigungsbedingungen geben, die dem Arbeitnehmer nicht zugutekommen.
- Es gibt keine Lohnabzüge für Ausgaben oder Gebühren, die nicht im Arbeitsvertrag beschrieben oder gesetzlich vorgeschrieben sind.
- Von den Arbeitnehmern wird nicht verlangt, Geld einzuzahlen oder an obligatorischen Sparprogrammen teilzunehmen.
- Es gibt keine unangemessenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer während des Arbeitstages oder beim Verlassen des Arbeitsplatzes oder der Unterkünfte, wenn sie nicht arbeiten.
- Die Arbeitnehmer bleiben im Besitz ihrer Pässe und anderer persönlicher Ausweisdokumente und erhalten eine individuelle, private und sichere Aufbewahrung.
- Den Arbeitnehmern steht es frei, ihr Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Strafe oder Strafandrohung mit angemessener Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber oder gemäß den örtlichen Vorschriften zu beenden, und die Kosten für ihre Rückführung werden vom Arbeitgeber übernommen.

VERFAHREN

Entwickeln und implementieren Sie formelle, schriftliche Verfahren, die:

- Die „Keine Gebühren“-Politik des Arbeitgebers in Stellenanzeigen klar kommunizieren.
- Sicherstellen, dass Arbeitsverträge den Arbeitnehmern vor der Unterzeichnung deutlich gemacht werden, mit den Angebotsschreibern des Herkunftslandes übereinstimmen (oder dem Arbeitnehmer bessere Bedingungen bieten als diese), wie im Fall von Gastarbeitern, und in einer Sprache verfasst sind, die die Arbeitnehmer verstehen. Arbeitnehmern, die nicht lesen können, sollte eine mündliche Beschreibung gegeben werden.
- Sicherstellen, dass die Arbeitnehmer keine Einlagen tätigen, Kauttionen hinterlegen oder andere verbotene Gebühren zahlen, um die Stelle zu erhalten.
- Alle Arbeitsvermittler auf der Grundlage von Auswahlkriterien prüfen, die sich auf ihre Verpflichtung zu ethischen Rekrutierungspraktiken und ihre Fähigkeit beziehen, die Einhaltung der Richtlinien in ihrer Arbeitsversorgungskette zu verwalten. Des Weiteren sollte die „Arbeitgeber zahlt“-Politik in die Dienstvereinbarung mit dem Arbeitsvermittler aufgenommen werden, in der alle vom Arbeitgeber zu zahlenden Rekrutierungsgebühren und -kosten aufgeführt werden sollten.

- Den Arbeitnehmern unverzüglich eine Rückerstattung gewähren, wenn festgestellt wird, dass sie unzulässige Gebühren gezahlt haben.
- Den Arbeitnehmern sicheren und ungehinderten Zugang zu ihren persönlichen Ausweisdokumenten bieten (z.B. Bereitstellung von persönlichen Schließfächern), mit Ausnahme der kurzen Zeit, die für die Erlangung oder Verlängerung von Visa oder Arbeitserlaubnissen erforderlich ist.
- Sicherstellen, dass Überstunden freiwillig sind.
- Sicherstellen, dass es keine Einschränkungen der Bewegungsfreiheit von Arbeitnehmern während oder nach der Arbeitszeit (z.B. Ausgangssperren im Schlafsaal, außer im Falle vernünftiger Sicherheitsbedenken) oder grundlegender Freiheiten, wie Toiletten- oder Wasserpausen oder Zugang zu medizinischen Einrichtungen, gibt.
- Sicherstellen, dass es keine Strafen irgendwelcher Art für einen Austritt mit angemessener Kündigungsfrist gibt.

VERANTWORTLICHKEIT & HAFTUNG

- Weisen Sie leitendem Führungspersonal die Verantwortung für die Umsetzung der politischen Ziele zu und beauftragen Sie leitendes und sonstiges Personal mit der effektiven Umsetzung von Verfahren.

AUSBILDUNG & KOMMUNIKATION

- Durchführung von Orientierungsschulungen für alle Arbeitnehmer und Drittdienstleister zu den Richtlinien und Verfahren des Arbeitgebers für Zwangsarbeit.
- Bereitstellung detaillierter technischer Schulungen für Mitarbeiter, die für die Durchführung von Verfahren zuständig sind, einschließlich Arbeitsagenten, die für die Umsetzung der Gebührenfreiheit und die Sorgfaltspflicht in der Arbeitsversorgungskette verantwortlich sind.
- Bereitstellung von Schulungen vor der Ausreise für neu eingestellte ausländische Gastarbeiter über ihre gesetzlichen Rechte, Arbeitsvertragsbedingungen, die Zwangsarbeitspolitik des Arbeitgebers und darüber, wie Arbeitnehmer Bedenken äußern oder eine Beschwerde einreichen können.
- Aushang von Richtlinien und lokalen Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Zwangsarbeit am Arbeitsplatz in Sprachen, die die Arbeitnehmer verstehen.

DOKUMENTATION

- Führung von Aufzeichnungen (oder Kopien) von individuellen Arbeitsverträgen mit Arbeitsvermittlern, einschließlich derer, die sowohl im Herkunftsland als auch

gegebenenfalls im Empfangsland abgeschlossen wurden, sowie gegebenenfalls Arbeitsangebotsschreiben.

- Aufbewahrung von Kopien von Dienstvereinbarungen mit Arbeitsvermittlern und Aufzeichnungen über Zahlungen an Arbeitsvermittler für Gebühren und Ausgaben der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Sicherung ihrer Arbeitsplätze.
- Führung von Aufzeichnungen von Arbeitnehmerbefragungen, Befragungsergebnissen und Beschwerdeberichten, einschließlich der Art und Weise, wie Beschwerden untersucht und gelöst wurden.

ÜBERWACHUNG & KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

- Einführung eines vertraulichen Beschwerdemechanismus, der bei Bedarf die anonyme Meldung von Problemen ermöglicht und wirksame Maßnahmen zur Behandlung von Berichten über Zwangsarbeit und jegliche Verstöße gegen den Kodex oder lokale Gesetze, die Zwangsarbeit verbieten, umfasst.
- Befragung neu angekommener Gastarbeiter, um die Leistung der Arbeitsvermittler zu überwachen, darunter die Bedingungen, unter denen die Arbeiter eingestellt wurden, und ob von den Arbeitern im Zusammenhang mit der Arbeit irgendwelche Gebühren oder Ausgaben gezahlt oder Schulden aufgenommen wurden.
- Durchführung einer Ursachenanalyse aller bei der Überwachung entdeckten Probleme, Festlegung von Optimierungszielen und Entwicklung von sowohl korrigierenden als auch vorbeugenden Aktionsplänen (einschließlich modifizierter Verfahren), um jede identifizierte Ursache anzugehen.
- Zuweisung von Aufgabeninhabern, Zwischenzielen und Abschlussdaten für Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen.

QUELLEN

CONSUMER GOODS FORUM

- [Anleitung zu den Prioritätsindustiereprinzipien \(Guidance on the Priority Industry Principles\)](#)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO)

- [Allgemeine Grundsätze und operative Richtlinien für eine faire Anwerbung und Definition von Anwerbungsgebühre und damit verbundenen Kosten \(General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs\)](#)
- [Globales Unternehmensnetzwerk zum Thema Zwangsarbeit \(Global Business Network on Forced Labor\)](#)
- [Indikatoren für Zwangsarbeit \(Indicators of Forced Labor\)](#)
- [International Labour Standards zum Thema Zwangsarbeit \(International Labour Standards on Forced Labor\):](#)
 - C029: Forced Labour Convention, 1930 (No.29)
 - C105: Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 6)

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM)

- [International Recrutierungsintegritätssystem \(International Recruitment Integrity System \[IRIS\]\)](#)

ISSARA INSTITUTE

- [Ethische Recrutierung \(Ethical Recruitment\)](#)

LEADERSHIP GROUP FOR RESPONSIBLE RECRUITMENT

- [Sechs Schritte zur verantwortungsvoller Recrutierung \(Six Steps to Responsible Recruitment\)](#)

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

- [Practischer Leitfaden zur Sorgfaltpflicht bei Einstellungsgebühren in internationalen Lieferketten \(Practical Guide to Due Diligence on Recruitment Fees in International Supply Chains\)](#)
- [Initiative für verantwortungsvolle Arbeit \(Responsible Labor Initiative\)](#)

U.K. MODERN SLAVERY ACT 2015

- [U.K. Modern Slavery Act 2015](#)

U.S. CUSTOMS AND BORDER PROTECTION

- [Zwangsarbeit \(Forced Labor\)](#)
- [Angemessener Pflegeleitfaden \(Reasonable Care Guide\)](#)

U.S. DEPARTMENT OF STATE

- [Werkzeug für verantwortungsbewusste Beschaffung \(Responsible Sourcing Tool\)](#)

VERITÉ

- [Hilfe gesucht mit Fair Hiring Toolkit \(Help Wanted with Fair Hiring Toolkit\)](#)