Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt

Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen

Wie die menschenrechtliche Sorgfalt neue Pflichten und Möglichkeiten für Betriebsräte schafft und ihnen dabei hilft, die Rechte von Beschäftigten zu schützen.

arbeit und umwelt
STIFTUNG DER IG BCE

Impressum

PROJEKT
Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen.

ERSTELLT IM AUFTRAG VON
Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
- Inselstraße 6, 10179 Berlin
- Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telefon +49 30 2787 14

DURCHFÜHRUNG
Matthias Leisinger, Sibylle Baumgartner & Yolinka Vossen
focusright GmbH
www.focusright.ch

PROJEKTLEITUNG
Carola Dittmann
Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

LEKTORAT
Gisela Lehmeier, FEINSCHLIFF

SATZ UND LAYOUT
pandamedien GmbH & Co. KG

TITELBILD
Shutterstock

DRUCK
Spree Druck Berlin GmbH

VERÖFFENTLICHUNG
Oktober 2021

BITTE ZITIEREN ALS
Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2021): Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen.

Vorwort

"Noch nicht am Ziel, aber endlich am Start"
Initiative Lieferkettengesetz

Unser globales Wirtschaftsgefüge hat Auswirkungen auf Mensch und Umwelt - positive, viel zu oft aber negative. Schlechte Arbeitsbedingungen, Verletzung von Gewerkschaftsrechten oder Umweltverschmutzung sind noch immer weit verbreitet.

Bisher haben Mitbestimmungsakteure wenig Einfluss, einem „race-to-the-bottom" durch Verlagerung von Produktion oder Auswahl von Lieferantenbeziehungen auf Kosten von Umwelt-, Arbeits- und Sozialstands entgegenzuwirken. Menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse finden entweder gar nicht oder als freiwillige Selbstverpflichtungen auf Managementebene statt. Arbeitnehmervertretungen sind – wenn überhaupt – nur punktuell einbezogen.

Beides soll sich zukünftig ändern. Mit dem im Juni 2021 verabschiedeten „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz" (LkSG) haben Unternehmen die Pflicht, ihre globalen Wertschöpfungsketten regelmäßig hinsichtlich der Einhaltung grundlegender Arbeitnehmer- und Menschenrechte zu prüfen. Die im Gesetz verankerte Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes bewirkt mindestens ein umfangreiches Informationsrecht des Wirtschaftsausschusses. Auch in der strategischen Verankerung sowie der Umsetzung einzelner Elemente der Sorgfaltspflicht werden Arbeitnehmervertretungen zunehmend gefragt sein.

Diese Handlungshilfe soll eine Orientierung in dem zumeist neuen Thema für Arbeitnehmervertretungen geben. Beginnend mit Hintergrundinformationen und grundsätzlichen Anforderungen speziell für Arbeitnehmervertretungen (Teil A) bzw. an Unternehmen (Teil B) werden im Teil C die grundlegenden Kernelemente eines strukturierten Sorgfaltsprozesses vorgestellt und jeweils mit konkreten Handlungsoptionen für Betriebsräte[1] unterlegt. Mit einer nach diesen Kernelementen strukturierten Checkliste kann die Implementierung menschenrechtlicher Sorgfalt im Unternehmen begleitet werden.

Die Verantwortung zur Einhaltung der Menschenrechte gilt grundsätzlich für alle Unternehmen, auch wenn die gesetzliche Sorgfaltspflicht ab 2023 zunächst nur für Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten gilt bzw. ab 2024 für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Es ist zu erwarten, dass einerseits dem LkSG unterliegende Unternehmen Forderungen an ihre Geschäftsbeziehungen weitergeben und andererseits eine zukünftige EU-Gesetzgebung auch für kleinere Unternehmen gilt.

Das Verfahren zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfalt sollte jedoch ans Unternehmen angepasst und entsprechend der jeweiligen Gegebenheiten angemessen sein. Größe, Risikodisposition, Geschäftstätigkeit oder das operative Umfeld machen hier einen wesentlichen Unterschied. Spezifische Maßnahmen, die ergriffen werden, müssen jedoch immer die Schwere der menschenrechtlichen Auswirkungen berücksichtigen, da schwere Auswirkungen unabhängig von der Größe eines Unternehmens entsprechende Schritte erfordern.

Menschenrechtliche Sorgfalt ist ein kontinuierlicher Prozess. Unternehmen werden zukünftig stärker Menschenrechte achten (müssen), entsprechende Systeme aufsetzen und die Anforderungen an direkte und indirekte Zulieferer in ihren Wertschöpfungsketten erhöhen. Dennoch muss anerkannt werden, dass verschiedene Faktoren auf die jeweilige Menschenrechtslage einwirken können und selbst die besten Unternehmensprozesse zu Menschenrechten keine Erfolgsgarantie sind. Arbeitnehmervertretungen sollten dies in ihrer Arbeit berücksichtigen und auf kontinuierliche Verbesserung hinwirken. Diese Handlungshilfe unterstützt hoffentlich dabei.

Viel Erfolg bei der Anwendung!

Carola Dittmann
Bereichsleiterin CSR und Mitbestimmung

[1] Die in dieser Handlungshilfe verwendeten Begriffe „Betriebsräte" bzw. „Aufsichtsräte" verweisen auf die jeweiligen Gremien und beziehen alle Geschlechteridentitäten ihrer Mitglieder ein.

Inhalt

Vorwort . . . 3

Einleitung . . . 6

Teil A: Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt wichtig für mich und was kann ich tun? . . . 8

1. Menschenrechtliche Sorgfalt hilft, die Rechte von Beschäftigten zu schützen . . . 8
2. Menschenrechtliche Sorgfalt gehört neu zum Aufgabenprofil von Betriebsräten . . . 9
3. Was sind meine Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat? . . . 9

Teil B: Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt wichtig für Unternehmen? . . . 14

1. Internationale Norm: die Verantwortung, Menschenrechte zu achten . . . 15
2. Trend zu rechtlich verbindlicher Sorgfaltspflicht . . . 18
3. Steigende Erwartungen von anderen Anspruchsgruppen . . . 22

Teil C: Was ist menschenrechtliche Sorgfalt genau und was kann ich tun? . . . 25

1. Grundsatzerklärung — Selbstverpflichtung zu Menschenrechten . . . 26
2. Risikoanalyse & Folgenabschätzung . . . 30
   - 2.1 Risikoanalyse . . . 30
   - 2.2 Menschenrechtliche Folgenabschätzung . . . 33
3. Maßnahmen & Wirksamkeitskontrolle . . . 35
   - 3.1 Risikobasierte Maßnahmen, um nachteiligen Auswirkungen zu begegnen . . . 35
   - 3.2 Maßnahmen zur Einbettung im eigenen Unternehmen . . . 38
   - 3.3 Regelmäßige Wirksamkeitskontrolle . . . 41
4. Berichterstattung . . . 44
5. Beschwerdemechanismus & Abhilfe . . . 47
   - 5.1 Effektiver Beschwerdemechanismus . . . 47
   - 5.2 Wirksame Abhilfe . . . 50

Checkliste: Wo steht mein Unternehmen? . . . 53

Literaturempfehlungen & Qualifizierungsmöglichkeiten . . . 56

Literaturverzeichnis . . . 59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Menschenrechtliche Sorgfalt auf die Agenda von Arbeitnehmervertretungen, Beschäftigten und Unternehmen setzen . . . 11

Tabelle 2: Häufig von Unternehmen beeinflusste Menschenrechte . . . 16

Tabelle 3: Die drei Säulen der VN-Leitprinzipien . . . 16

Tabelle 4: Exemplarische Wertschöpfungskette mit Risiken (Einschätzung des Schweregrads) . . . 31

Tabelle 5: Beispiele für Maßnahmen, um nachteiligen Auswirkungen zu begegnen . . . 36

Tabelle 6: Erfolgsfaktoren zur Einbettung und häufig relevante Richtlinien und Prozesse . . . 39

Tabelle 7: Checkliste für Betriebs- und Aufsichtsräte . . . 53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grundsätzliche Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen . . . 10
Abbildung 2: Gremien und Strukturen, die für Arbeitnehmervertretungen in Hinblick auf menschenrechtliche Sorgfalt potenziell relevant sind . . . 12
Abbildung 3: Übersicht der Entwicklungen zu Wirtschaft und Menschenrechten seit 2011 . . . 14
Abbildung 4: Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt . . . 17
Abbildung 5: Weltkarte – Regulatorische Entwicklungen mit Bezug zu menschenrechtlicher Sorgfalt . . . 18
Abbildung 6: Wesentliche Anspruchsgruppen mit Erwartungen an menschenrechtliche Sorgfalt . . . 22
Abbildung 7: Identifizieren der schwerwiegendsten Risiken, basierend auf Schweregrad und Einflussmöglichkeit . . . 32
Abbildung 8: Maßnahmen zur Prävention, Beendigung oder Minderung unter Berücksichtigung von Einflussmöglichkeit und Grad der Beteiligung . . . 35
Abbildung 9: Beispiele für Bereiche zur Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt im Unternehmen . . . 38
Abbildung 10: Übersicht über Standards, Benchmarks und Gesetze, die ein besonderes Augenmerk auf Kommunikation zu menschenrechtlicher Sorgfalt legen . . . 45
Abbildung 11: Beispiele für verschiedene Typen von Beschwerdemechanismen . . . 48
Abbildung 12: Beispiele für typische Arten von Abhilfemaßnahmen . . . 50

Abkürzungsverzeichnis

CSR	Corporate Social Responsibility (gesellschaftliche Unternehmensverantwortung)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ESG	Environmental Social Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)
GRI	Global Reporting Initiative
GRV	Globale Rahmenvereinbarungen
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
NGO	Non-Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation)
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
VN	Vereinte Nationen

Kritische Fragen, die Betriebsräte stellen können

Gesetzliche Anforderungen

Grundlegende Anforderungen

Praxisbeispiele

Einleitung

Hintergrund:
Die Welt verändert sich rasant und bringt neue Chancen, aber auch Herausforderungen für Unternehmen. Globalisierung, erhöhte Transparenz der Lieferketten, Digitalisierung, veränderte Verbraucher- und Investorenerwartungen, „War for Talents" und andere Entwicklungen beeinflussen den zukünftigen Geschäftserfolg.

Die Globalisierung und damit einhergehende Veränderungen haben in den vergangenen Jahrzehnten verdeutlicht, dass unternehmerisches Wirken einen starken Einfluss auf die Menschenrechte hat. In der öffentlichen Diskussion sind vor allem die Forderungen nach weltweit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, gesetzlich geregelten Arbeitnehmerrechten und die Übernahme von sozialer und ökologischer Verantwortung durch Unternehmen.

Im Jahr 2011 verabschiedete der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (VN-Leitprinzipien)[2], um Unternehmen in dieser sich wandelnden Welt Orientierung hinsichtlich der ihnen obliegenden menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu geben. Nach jahrelangen Verhandlungen wurde damit die internationale Einigung erzielt, dass Unternehmen die Menschenrechte zu achten haben, indem sie „menschenrechtliche Sorgfalt" anwenden. Viele Unternehmen richten sich mittlerweile nach den VN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen[3], um menschenrechtliche Sorgfalt in ihrem eigenen Unternehmen zu implementieren.

In der Praxis ist die tatsächliche Anwendung der menschenrechtlichen Sorgfalt jedoch in vielen Unternehmen noch ungenügend. Nach wie vor erreichen uns regelmäßig Berichte von schlechten Arbeitsbedingungen, Umweltverschmutzung und ausbeuterischen Geschäftsmodellen – sowohl in Deutschland als auch in weit entfernten Ländern. Beispielsweise beschrieben im Frühling 2020 zahlreiche Medien die miserablen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitskräften in deutschen Schlachthöfen.[4] Solche Meldungen gibt es aus vielen Sektoren. Eine Überprüfung des Umsetzungsstandes der menschenrechtlichen Sorgfalt in deutschen Unternehmen durch die Bundesregierung im Jahr 2020 zeigte beispielsweise, dass lediglich 13 bis 17 Prozent der analysierten Unternehmen die Anforderungen erfüllten.[5]

Negative Auswirkungen von Unternehmenshandeln auf Menschen und Umwelt erregen seit einigen Jahren zunehmend Aufmerksamkeit. Investoren, die Öffentlichkeit, Medien oder Nichtregierungsorganisationen erwarten und fordern von Unternehmen, dass sie die Menschen- und Arbeitsrechte respektieren. Inzwischen geht der Trend klar von Freiwilligkeit hin zu rechtlich verbindlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. So wurde in Deutschland mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im Sommer 2021 ein entsprechendes Gesetz verabschiedet und das EU-Parlament verabschiedete am 10.03.2021 einen Legislativvorschlag zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen.[6] Die gesetzlichen Anforderungen an Großunternehmen werden direkte Auswirkungen auf die Geschäftsbeziehungen mit kleineren und mittleren Unternehmen innerhalb der Lieferketten haben.

Für Aufsichts- und Betriebsräte ergeben sich daraus neue Verantwortungen und Möglichkeiten, die bisher noch nicht systematisch aufbereitet wurden. Mit der vorliegenden Handlungshilfe soll diese Lücke geschlossen und eine Diskussion darüber initiiert werden.

Warum diese Handlungshilfe?
Diese Handlungshilfe richtet sich an Aufsichts- und Betriebsräte mit dem Ziel, die Verankerung von unternehmerischen Sorgfaltspflichten und damit den Schutz von Menschen- und Arbeitnehmerrechten zu stärken. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen spielen bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt im

[2] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) 2020.
[3] OECD 2018.
[4] Deutschlandfunk 23.06.2020.
[5] Adelphi, Systain, focusright & EY 2020.
[6] Europäisches Parlament 10.03.2021.

Unternehmen und entlang seiner Wertschöpfungskette eine wichtige Rolle. Deshalb will die Handlungshilfe Aufsichts- und Betriebsräte dabei unterstützen, diese Rolle aktiv wahrzunehmen. Sie beantwortet unter anderem folgende Fragen:

- Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt für Arbeitnehmervertretungen wichtig?
- Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt für Unternehmen wichtig?
- Wie definiert sich menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und was sind die Anforderungen an Unternehmen?
- Wo können und sollten Betriebsräte aktiv werden, um die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt in ihrem Unternehmen zu stärken und so zu einem besseren Schutz der Rechte von Beschäftigten beizutragen?
- Wo ergeben sich Ansatzpunkte von Aufsichtsräten?
- Wo ergeben sich durch rechtliche Entwicklungen neue Pflichten, aber auch Möglichkeiten und Anknüpfungspunkte für Arbeitnehmervertretungen?

Bei aller Sorgfalt in der Erarbeitung der Handlungshilfe gilt jedoch der Hinweis zu beachten, dass die Angaben ohne Gewähr und ohne Anspruch auf Vollständigkeit erfolgen. Die Handlungshilfe dient weder der Rechtsberatung von Organisationen noch der Information über die Einhaltung von gesetzlichen Sorgfaltspflichten, wie sie etwa im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) oder anderen gesetzlichen Bestimmungen enthalten sind.

Wie benutze ich diese Handlungshilfe?

Diese Handlungshilfe ist als umfangreiches Referenzwerk gedacht. Sie ist so aufgeteilt, dass die Gremien der Arbeitnehmervertretung sich möglichst einfach zu den Themen informieren können, die gerade besonders relevant für sie sind. Vor allem bei den fünf Kernelementen menschenrechtlicher Sorgfalt (Teil C) bietet es sich an, die Handlungshilfe immer wieder zur Hand zu nehmen – um den Umsetzungsstand des Unternehmens zu überprüfen und um zu erkunden, welche (zusätzlichen) Handlungsmöglichkeiten sich in der aktuellen Situation anbieten. Die nebenstehende Übersicht dient der leichteren Navigation.

Teil A: Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt wichtig für Arbeitnehmervertretungen?

- Sie hilft, Arbeitnehmerrechte zu schützen: Menschenrechte sind Arbeitnehmerrechte.
- Sie gehört in Deutschland bald ausdrücklich zum Aufgabenprofil von Betriebsräten.

Teil B: Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt wichtig für Unternehmen?

- Unternehmen haben die Verantwortung, Menschenrechte zu achten (internationaler Referenzrahmen der VN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze).
  - Was sind Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte?
  - Was ist menschenrechtliche Sorgfalt?
- Trend zu rechtlich verbindlicher Sorgfaltspflicht:
  - Was sind die Erwartungen der deutschen Bundesregierung?
  - Was sind die Anforderungen auf EU- und internationaler Ebene?
- Was erwarten andere Anspruchsgruppen (Investoren, Geschäftspartner und -kunden, Beschäftigte, Konsumenten, Zivilgesellschaft und NGOs, Ratingagenturen)?

Teil C: Was ist menschenrechtliche Sorgfalt genau und was kann ich tun?

Zu jedem der fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt werden folgende Themen aufgegriffen:

Worum geht es?	Was kann ich tun?
• Einführung in das jeweilige Kernelement. • Grundlegende internationale Anforderungen. • Beispiele zur Veranschaulichung einzelner Elemente. • Hinweise zum LkSG.	• Konkrete Handlungsmöglichkeiten, wie der Betriebsrat zu einer angemessenen Umsetzung des jeweiligen Kernelements mit Blick auf die Interessen der Beschäftigten beitragen kann. • Hinweise zur Rolle des Aufsichtsrates.

Teil A: Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt wichtig für mich und was kann ich tun?

Arbeitnehmervertretungen werden vor allem dann aktiv, wenn es um explizite Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte im eigenen Unternehmen geht. Betriebsräte sind aber auch in gewerkschaftliche Kampagnen eingebunden und setzen sich für den Schutz der Interessen von Beschäftigten weltweit ein. Beispiele dafür sind Kampagnen zugunsten ausländischer Gewerkschaften, Solidaritätsbekundungen und Aktionen zur Unterstützung von Opfern innerhalb einer Belegschaft sowie Mithilfe bei der Erstellung von rechtlichen Gutachten. Viele Betriebsräte engagieren sich zusätzlich in ihrer Freizeit.[7]

Die meisten Betriebsräte betrachten den Schutz der Menschenrechte und die menschenrechtliche Sorgfalt bislang nicht als Thema, das sie direkt betrifft. Da Arbeitnehmervertretungen jedoch eine wichtige Rolle im Unternehmen spielen, können sie das Thema gezielt einsetzen, um ihre Anliegen zum Schutz der Beschäftigten voranzubringen. Ein wichtiger erster Schritt für die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung ist es deshalb, zu verstehen, inwiefern menschenrechtliche Sorgfalt die eigene Arbeit im Unternehmen unterstützen kann.

1. Menschenrechtliche Sorgfalt hilft, die Rechte von Beschäftigten zu schützen

Schutz von Menschenrechten ist auch Schutz von Arbeitnehmerrechten:

„Menschenrechte" sind für viele ein mehr oder weniger abstrakter Begriff. Er wird eher mit Kinderarbeit auf Kakaoplantagen oder überarbeiteten Beschäftigten der Textilindustrie in fernen Ländern in Verbindung gebracht als mit den Interessen von Beschäftigten in Deutschland oder Europa. Doch beinhaltet die Liste international anerkannter Menschenrechte auch die Arbeitnehmerrechte (siehe Kapitel B1.1), die bei der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung eine zentrale Rolle spielen. Dazu gehören unter anderem zentrale Betriebsratsthemen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Arbeitszeiten sowie Themen mit breiterer Wirkung wie Koalitionsfreiheit oder Diskriminierung, beispielsweise aufgrund des Geschlechts oder der Hautfarbe. Die verbesserte allgemeine menschenrechtliche Lage in internationalen Wertschöpfungsketten hebt somit nicht nur die globalen Grundwerte, sondern ist mittelfristig auch der einzige Weg, den weltweiten Prozessen des Sozialdumpings und der Schwächung von Arbeitnehmerrechten entgegenzuwirken.

Solide menschenrechtliche Sorgfalt kommt (auch) den Beschäftigten in Deutschland zugute:

Eine effektive menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung kann wesentlich dazu beitragen, die Rechte von Beschäftigten in globalen Wertschöpfungsketten zu stärken. Ebenso verhindert oder mildert menschenrechtliche Sorgfalt präventiv viele negative Auswirkungen. Dies gilt auch für deutsche Unternehmen und die Beschäftigten in Deutschland. Beispielsweise können ihre Rechte durch eine solide Grundsatzerklärung gestärkt werden, in der sich ein Unternehmen klar zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten entlang der gesamten Wertschöpfungskette inklusive des eigenen Unternehmens verpflichtet. Oder indem Risiken für Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette inklusive des eigenen Unternehmens in einer Risikoanalyse systematisch identifiziert und die schwerwiegendsten Risiken priorisiert werden. Die Situation von Beschäftigten im eigenen Unternehmen und darüber hinaus kann schließlich konkret verbessert werden durch angemessene Maßnahmen zur Beendigung, Verhinderung und Abschwächung von negativen Auswirkungen und viele weitere Elemente menschenrechtlicher Sorgfalt.

Arbeit über den klassischen Bereich des eigenen Standortes hinaus – Wertschöpfungskette und Menschenrechte als wichtiger Hebel in der Arbeit von Betriebsräten:

Betriebsratsgremien haben klassischerweise die arbeitnehmerbezogenen Menschenrechte am eigenen Standort im Fokus. Da sie lokal gewählt werden, ist es verständlich, dass auch der Hauptfokus ihrer Tätigkeiten lokal ist. Ein solider Sorgfaltsprozess zu Arbeits- und Menschenrechten gemäß internationaler Anforderungen schützt die Interessen von allen Menschen entlang der Wertschöpfungskette, die potenziell von negativen Auswirkungen eines Unternehmens betroffen sein können. Dazu gehören Betroffene in der Wertschöpfungskette wie

[7] Dies zeigte z. B. die Untersuchung von Hadwiger, Hamm, Vitols und Wilke (2017b) zu Menschenrechten und Unternehmensverantwortung.

schlecht bezahlte Arbeitskräfte in Indien oder China oder Anwohner*innen, die unter Luft und Wasserverschmutzung leiden, aber auch Beschäftigte an eigenen Standorten in Deutschland oder anderswo. Deshalb sollten sich Betriebsräte für eine umfassende und solide menschenrechtliche Sorgfalt einsetzen, die mit den grundlegenden internationalen Anforderungen übereinstimmt.

2. Menschenrechtliche Sorgfalt gehört neu zum Aufgabenprofil von Betriebsräten

Im LkSG und im Entwurf für eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auf EU-Ebene ist zunehmend eine klare Rolle von Arbeitnehmervertretungen zu beobachten: Sowohl das deutsche LkSG als auch der europäische Entwurf nehmen explizit Bezug auf Betriebsräte.

Unterrichtungsrecht gemäß LkSG und BetrVG:

Menschenrechtliche Sorgfalt gehört in Deutschland ab 2023 ausdrücklich zum Aufgabenprofil von Betriebsräten in Unternehmen, die unter das LkSG fallen.[8] Der Wirtschaftsausschuss erhält ein umfassendes Unterrichtungsrecht, das sich auf alle Fragen des LkSG erstreckt. Globale Lieferketten gehören nun auch explizit zum Aufgabenprofil von Betriebsräten.

Weil das LkSG nur das Informationsrecht festlegt, besteht kein Mitbestimmungsrecht zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfalt im Unternehmen, welches das Unternehmen zu einer Kompromissfindung oder Umsetzung von Vorschlägen des Betriebsrates zwingen könnte.[9] Dennoch stellt der Unterrichtungsanspruch einen wichtigen Paradigmenwechsel dar und sollte von Betriebsräten genutzt werden, um die menschenrechtliche Sorgfalt positiv zu beeinflussen und die in Teil C vorgestellten Handlungsmöglichkeiten zu nutzen. Betriebsräte können darüber explizit die Stärkung von Sozialstandards, Menschenrechten und Umweltpflichten fördern – und zwar nicht nur für den eigenen Standort, sondern über Unternehmensgrenzen hinweg auch für (potenziell) Betroffene in der Wertschöpfungskette.

Mitbestimmungsrechte über das Beschwerdeverfahren gemäß LkSG:

Die Anforderungen des LkSG an Beschwerdemechanismen gemäß § 8 haben in der Praxis die Implementierung eines Beschwerdeverfahrens im Unternehmen sowie notwendige Schulungsmaßnahmen der Beschäftigten zur Folge. Dabei entstehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG: Sowohl bei der unternehmensinternen Implementierung des Beschwerdeverfahrens als auch bei Schulungsmaßnahmen der Arbeitskräfte steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu, wodurch das Unternehmen auf die Zustimmung des Betriebsrates angewiesen ist.

Konsultations- und Beteiligungsrechte im EU-Entwurf:

Die Empfehlungen des Europäischen Parlaments zur Ausgestaltung einer Richtlinie zur Sorgfalts- und Rechenschaftspflicht von Unternehmen sehen ausdrücklich umfangreiche Konsultations- und Beteiligungsrechte für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in allen Phasen der Sorgfaltspflicht vor und beschreiben ein „Recht der Arbeitnehmervertreter, an der Ausarbeitung und Umsetzung der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in gutem Glauben mit ihrem Unternehmen beteiligt zu werden".[10]

> *„Eine solide Erfüllung der Sorgfaltspflicht setzt voraus, dass alle einschlägigen Interessenträger wirksam und sinnvoll konsultiert werden und dass insbesondere die Gewerkschaften angemessen einbezogen werden. Durch die Konsultation und Einbeziehung der Interessenträger kann den Unternehmen dabei geholfen werden, potenzielle und tatsächliche nachteilige Auswirkungen genauer zu ermitteln und eine wirksamere Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht aufzustellen. Diese Richtlinie schreibt daher Debatten mit Interessenträgern und deren Einbeziehung in allen Phasen des Sorgfaltspflichtverfahrens vor."*
>
> Empfehlungen an die Kommission zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen (Europäisches Parlament 10.03.2021)

3. Was sind meine Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat?

Betriebsräte können in verschiedenen Bereichen Einfluss nehmen und darauf hinarbeiten, dass Unternehmen die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung angemessen verankern. Der Fokus soll dabei auf die Einhaltung der Menschenrechte global und somit entlang der gesamten Wertschöpfungskette gelegt werden. Wichtig dabei ist, dass sich Betriebsräte global austauschen und gemeinsam die Thematik vorantreiben. Nur so können Arbeitnehmervertretungen dabei helfen, menschenrechtliche Sorgfalt und den Schutz der Rechte von Beschäftigten weltweit zu fördern. Dabei bieten sich beispielsweise nationale und globale Gewerkschaftsverbände sowie die Auslandsbüros der Friedrich-Ebert-Stiftung als Vermittler und Informationsquellen an.

Neben den in Teil C im Detail erläuterten Handlungsfeldern pro Kernelement der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung können Betriebsräte über folgende Handlungsfelder übergeordnet das Thema im Unternehmen vorantreiben (vgl. Abb. 1).

---

8 Das LkSG legt in Artikel 4 eine entsprechende Änderung von § 106, Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz fest. Zum Wirtschaftsausschuss vgl. auch Kapitel A.3. [IV].

9 Vgl. Hönig 01.07.2021.

10 Europäisches Parlament 10.03.2021.

[I] Thema auf die Agenda von Betriebsräten, Beschäftigten und Unternehmen setzen

Agenda von Arbeitnehmervertretungen: Betriebsräte sollten in einem ersten Schritt selbst verstehen, warum menschenrechtliche Sorgfalt für ihre Arbeit relevant ist. In einem zweiten Schritt sollten dann auch Kolleg*innen ins Boot geholt werden, sodass menschenrechtliche Sorgfalt breitflächig auf der Agenda von Arbeitnehmervertretungen verankert wird.

Agenda von Beschäftigten: Betriebsräte sind in erster Linie durch ihre Wähler*innen, die Beschäftigten am eigenen Standort, legitimiert. Deshalb ist es wichtig, dass diese verstehen, warum es in ihrem Interesse ist, wenn sich ihre Betriebsräte für menschenrechtliche Sorgfalt einsetzen.

Agenda von Unternehmen – strategische Ausrichtung und Wesentlichkeitsanalyse beeinflussen: Ein entscheidender Schritt für erfolgreiche menschenrechtliche Sorgfalt ist, dass das Thema auf der Agenda von Unternehmen ist. Wo Unternehmen sich noch nicht aktiv mit menschenrechtlicher Sorgfalt auseinandersetzen, sollten sich Betriebs- und Aufsichtsräte dafür einsetzen, dass der Themenkomplex auf die Agenda der Unternehmensleitung und relevanten Abteilungen kommt.

Ein wichtiges Instrument dazu ist auch die Wesentlichkeitsanalyse, mit der die Ausrichtung und Fokussierung der Nachhaltigkeitsanstrengungen und der Berichterstattung gestaltet werden. Deshalb sollten Interessenvertretungen sich zumindest darauf konzentrieren, in diesen Prozess eingebunden zu werden und die für sie wichtigen Themen auf die Unternehmensagenda zu setzen. In der Praxis werden bisher häufig Interessengruppen wie NGOs oder Universitäten in die Wesentlichkeitsanalyse eingebunden, aber nur selten Arbeitnehmervertretungen. Im Aufsichtsrat ist die Erörterung der Wesentlichkeitsanalyse ein zentraler Punkt im Rahmen der Überwachung der Risikostrategie und des Risikomanagementsystems.

Abbildung 1: Grundsätzliche Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen

Tabelle 1: Menschenrechtliche Sorgfalt auf die Agenda von Arbeitnehmervertretungen, Beschäftigten und Unternehmen setzen

Arbeitnehmervertretungen	Beschäftigte	Unternehmen
• Kolleg*innen aufzeigen, warum MR-Sorgfalt für sie relevant ist und welche Rolle sie spielen können (vgl. Teil A).	• Den eigenen Kolleg*innen aufzeigen, warum es Sinn macht, wenn sich ihre Interessensvertretung (auch) mit menschenrechtlicher Sorgfalt und Interessen von Beschäftigten in der Lieferkette beschäftigen (vgl. Teil A).	• Dem eigenen Unternehmen aufzeigen, warum menschenrechtliche Sorgfalt für es relevant ist (vgl. Teil B). • Dem Unternehmen aufzeigen, warum die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen bei der menschenrechtlichen Sorgfalt Sinn macht (vgl. Einleitung Teil C).

Mögliche Fragen, die Betriebsräte stellen können, um Menschenrechte und menschenrechtliche Sorgfalt auf die Unternehmensagenda zu bringen oder den grundsätzlichen Ansatz abzufragen:

- Wie steht unser Unternehmen zu Menschenrechten (inklusive der Rechte von Beschäftigten)? Wie steht unsere Unternehmensleitung dazu?
- Wie steht unsere Unternehmensleitung zum LkSG? Hat unser Unternehmen in Deutschland oder anderswo eine gesetzliche Pflicht zur menschenrechtlichen Sorgfalt?
- Wie gehen wir in unserem Unternehmen bisher mit dem Thema menschenrechtliche Sorgfalt konkret um?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens plausibel ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

[II] Verantwortlichkeiten bestimmen und Fokus festlegen

Kapazität und Expertise sind zentrale Herausforderungen in der Arbeit von Betriebsräten. Diesen Herausforderungen sollten Betriebsräte auch in Bezug auf menschenrechtliche Sorgfalt begegnen, indem Verantwortliche bestimmt werden. Betriebsräte, die sich für menschenrechtliche Sorgfalt und Beschäftigte in der Wertschöpfungskette interessieren, können sich so gezielt mit spezifischen Themen und Kernelementen menschenrechtlicher Sorgfalt beschäftigen, ihre Kompetenzen erweitern, gezielt Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen und die Kolleg*innen auf dem Laufenden halten.

So sollten in Betriebsratsgremien Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsbereiche geschaffen werden und beispielsweise ein Botschafter oder Promotor für menschenrechtliche Sorgfalt bestimmt werden. Sind die Verantwortlichen im Betriebsrat nicht personenidentisch mit denen der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, sollte ein Austausch stattfinden. Insbesondere, wo eine vertiefte Auseinandersetzung Sinn macht, oder viel Arbeit nötig ist, sollten Ressourcen effizient und gezielt eingesetzt und beispielsweise Arbeitsgruppen gebildet werden.[11] Beschäftigte, die nicht dem Betriebsrat angehören, können als Expert*innen in sachbezogenen Arbeitsgruppen die Betriebsratsarbeit unterstützen, beispielsweise im Wirtschaftsausschuss.

Angesichts knapper Ressourcen ist es wichtig, sich auf strategisch wichtige und effiziente Beteiligungsmöglichkeiten zu konzentrieren. Vor allem sollten Betriebsräte in ihrer Arbeit bewusst den **risikobasierten Ansatz** der menschenrechtlichen Sorgfalt anwenden und darauf achten, dass basierend auf der Risikoanalyse die schwerwiegendsten Risiken priorisiert werden und risikobasierte Maßnahmen getroffen werden (vgl. Kapitel C.2.1 und C.3.1). Betriebsräte sollten bei ihrem Einsatz für menschenrechtliche Sorgfalt nicht nur auf Beschäftigte im eigenen Unternehmen achten, sondern immer im Blick haben, welche Beschäftigten und weitere potenziell Betroffenen entlang der gesamten Wertschöpfungskette den schwerwiegendsten Risiken ausgesetzt sind.

[III] Für angemessene Qualifizierung sorgen

Es bisher nicht selbstverständlich, dass Arbeitnehmervertretungen sich mit nachhaltiger Unternehmensführung im Allgemeinen und menschenrechtlicher Sorgfalt im Spezifischen auskennen. Um zu wesentlichen Inhalten eine Position vertreten zu können, sich gemeinsam mit Kolleg*innen in das Thema hineinzudenken, Strategien zu entwickeln und Handlungsmöglichkeiten zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt wahrnehmen zu können, ist auch entsprechendes Wissen wichtig. Deshalb sollten Betriebs- und Aufsichtsräte Qualifizierungsangebote für Arbeitnehmervertretungen

[11] Auf der Grundlage von § 28a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

und anderweitige Hilfestellungen zu Themen der menschenrechtlichen Sorgfalt nutzen, die für ihre Arbeit relevant sind. Wo Unternehmen für ihre Beschäftigten nicht genügend Seminare und Schulungsmöglichkeiten anbieten, sollten Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Einrichtungen entsprechende Angebote machen, sodass Betriebsräte sich innerhalb ihrer Gremien angemessen spezialisieren können. Im Anhang finden Sie eine Liste mit Literaturempfehlungen und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Betriebsräte im Wirtschaftsausschuss für Unternehmen unter dem LkSG:

Betriebsräte im Wirtschaftsausschuss haben mit dem durch das LkSG angepassten Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Kapitel A.2) nun explizit die Aufgabe, sich mit menschenrechtlicher Sorgfalt auseinanderzusetzen.

Die Unterrichtungspflicht, die das Unternehmen dem Wirtschaftsausschuss gegenüber hat, sollte aktiv genutzt werden, um Informationen zu allen für Betriebsräte relevanten Elementen der menschenrechtlichen Sorgfalt zu bekommen. Dazu können insbesondere die „Kritischen Fragen" zu den Kernelementen menschenrechtlicher Sorgfalt in Teil C sowie die Checkliste am Schluss genutzt werden.

Um ihre Aufgabe im Wirtschaftsausschuss wahrzunehmen, sollten Betriebsräte die ihnen zur Verfügung stehenden Schulungstage aktiv nutzen und Schulungen zu menschenrechtlicher Sorgfalt besuchen. Bei Streit über die Unterrichtung sowie bei fehlerhafter oder nicht rechtzeitiger Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses sollten sie die Einigungsstelle kontaktieren.

[IV] Relevante Gremien und Strukturen nutzen oder erschaffen

Sind Betriebsräte in entsprechenden Gremien vertreten, sollten sie die sich daraus ergebenden Möglichkeiten aktiv nutzen. Dazu gilt es in erster Linie zu prüfen, welche bestehenden Gremien und Strukturen im Unternehmen für Betriebsräte relevant sind, um die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt zu beeinflussen und zu fördern. Betriebsräte sollten ebenso prüfen, welche zusätzlichen Gremien und Strukturen ihnen bei ihrer Arbeit helfen könnten und sich dafür einsetzen, dass diese aufgebaut werden. Insbesondere Wirtschaftsausschüssen kommt eine spezifische Rolle mit Bezug auf menschenrechtliche Sorgfalt zu.

Betriebsvereinbarungen: Betriebsvereinbarungen können für Nachhaltigkeitsthemen und somit auch für menschenrechtliche Sorgfalt und die Rechte von Beschäftigten genutzt werden, um den Bemühungen des Unternehmens mehr Verbindlichkeit zu verleihen. Betriebsräte sollten entsprechend prüfen, welche Vereinbarungen bereits genutzt werden können oder erstellt werden sollten. Im Nachgang ist es allerdings wichtig, dafür zu sorgen, dass die Inhalte von Betriebsvereinbarungen mit Leben gefüllt und umgesetzt werden.

Regionale und globale Rahmenvereinbarungen (GRV): GRV sind eines der wichtigsten Instrumente internationaler Gewerkschaften, um einheitliche Mindeststandards mit der Unternehmensleitung zu verhandeln und verbindlich zu regulieren.[12] Wo Rahmenvereinbarungen bisher nicht vorhanden sind, aber sinnvoll erscheinen, sollten Betriebsräte ihr Initiativrecht nutzen, um Rahmenvereinbarungen zu Themen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten zu initiieren und in den Kontext der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung zu setzen. Die in Rahmenabkommen festgeschriebenen Konsultationsprozesse zwischen Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und dem Management können dabei helfen, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren sowie die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen zu überprüfen.[13]

Europäische und internationale Betriebsräte: Die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen ist eine

Abbildung 2: Gremien und Strukturen, die für Arbeitnehmervertretungen in Hinblick auf menschenrechtliche Sorgfalt potenziell relevant sind

Wirtschaftsausschuss	Beratende Ausschüsse	Betriebsvereinbarungen
Regionale und globale Rahmenvereinbarungen (GRV)	Europäische und internationale Betriebsräte	Branchenspezifische Aktionspläne

12 Vgl. Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE 2019: Hier werden globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht beschrieben.

13 Vgl. Kapitel C.3.3 zur Wirksamkeitsüberprüfung.

internationale Herausforderung, zu deren Lösung deutsche Betriebsräte unter anderem durch internationale und europäische Gewerkschaftsverbände oder auch in Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) beitragen können. Globale Gewerkschaften verfügen über ein riesiges Netzwerk, auf das Betriebsräte bei ihrer Arbeit zurückgreifen können.

Wo vorhanden, können Europäische und Weltbetriebsräte enorm hilfreich sein, um über ihre häufig gute Verbindung zur Geschäftsführung in Deutschland hinaus tätig zu werden. Über Arbeitnehmervertretungen in anderen Ländern können deutsche Betriebsräte wichtige Beziehungen aufbauen und pflegen, die dabei helfen, die Situation für Beschäftigte global zu verbessern. Dem Unternehmen wiederum können solche Strukturen dabei helfen, eine solide menschenrechtliche Sorgfalt zu verwirklichen, beispielsweise, indem sie besser über Risiken vor Ort informiert sind und lokal verankerte Maßnahmen treffen können. Betriebsräte können in Hinblick auf europäische und internationale Betriebsräte beispielsweise:

- mit lokalen Arbeitnehmervertretungen reden, um die Situation vor Ort besser zu verstehen,
- regelmäßigen Austausch sowie Jahresversammlungen im europäischen oder Weltbetriebsrat nutzen, um für die menschenrechtliche Sorgfalt relevante Themen zu erörtern wie generelle Probleme und Anliegen von Beschäftigten vor Ort, Umgang des Unternehmens mit aktuellen Herausforderungen, die die Situation der Beschäftigten beeinflussen (zum Beispiel Covid-19, Militärputsch in Myanmar, Zwangsarbeit in Xinjiang in China).

Branchenspezifische oder -übergreifende Aktionspläne: Auch branchenspezifische oder -übergreifende Aktionspläne zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht können für Arbeitnehmervertretungen relevant sein. So enthält beispielsweise der Entwurf des Europäischen Parlaments zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen einen Artikel mit dem Titel „Branchenspezifische Aktionspläne zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht".[14]

Artikel 11 des Legislativvorschlags erwähnt ausdrücklich, dass Mitgliedstaaten dafür sorgen sollen, dass „einschlägige Interessenträger, insbesondere Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter und Organisationen der Zivilgesellschaft, das Recht haben, sich an der Festlegung branchenspezifischer Aktionspläne zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zu beteiligen". Betriebsräte sollten sich darauf beziehen und sich dafür einsetzen, entsprechend konsultiert zu werden und Mitspracherechte ausüben.

[V] Gesetze und regulatorische Entwicklungen beeinflussen

Die Definition und Wahrung von Rechten von Beschäftigten und Sozialstandards liegt der Gründung und dem Handeln von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zugrunde. Gesetze zu menschenrechtlicher Sorgfalt oder einzelnen Elementen davon, wie beispielsweise Nachhaltigkeitsberichterstattung, haben einen direkten Effekt auf diese Kernanliegen von Arbeitnehmervertretungen.

Es ist entscheidend, dass Interessenvertretungen im regulatorischen Prozess aktiv mitwirken und als relevante Stakeholder anerkannt werden. Regulierungsbehörden müssen hier die Interessenvertretungen in die Prozesse einbinden, mindestens aber konsultieren. Betriebsräte sollten die sich daraus ergebenden Einflussmöglichkeiten aktiv nutzen, um auch auf gesetzlicher Ebene dafür zu sorgen, dass neue Regulierungen die wichtige Rolle von Arbeitnehmervertretungen in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfalt anerkennen und entsprechende Einbindung festlegen. Wo solche Einflussmöglichkeiten nicht angeboten werden, sollten Betriebsräte aktiv fordern, im Regulierungsprozess eingebunden zu sein und konsultiert zu werden.

[14] Europäisches Parlament 10.03.2021, Artikel 11.

Teil B: Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt wichtig für Unternehmen?

Managementprozesse, die zu einem sozial verantwortlichen Geschäftsverhalten beitragen, galten lange Zeit als netter Zusatz und eher als moralischer denn als geschäftlicher Imperativ. Doch in den vergangenen Jahren sind die Erwartungen verschiedener Anspruchsgruppen gestiegen und Unternehmen stehen verstärkt unter Druck, ihre menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen systematisch anzugehen. Die folgenden Kapitel geben eine kurze Übersicht, welche Erwartungen im Zusammenhang mit Arbeits- und Menschenrechten an Unternehmen gestellt werden.

Untenstehende Abbildung 3 zeigt die zunehmende Dynamik der vergangenen Jahre auf. Für den Zeitraum von 2011 bis April 2021 illustriert sie grundlegende Entwicklungen in den Bereichen Gesetzgebung, Nationale Aktionspläne, Standards und Richtlinien, Multi-Stakeholder- Aktionsplattformen sowie Benchmarks und Indizes.

Abbildung 3: Übersicht der Entwicklungen zu Wirtschaft und Menschenrechten seit 2011[15]

Update: April 2021

[15] Ein interaktives PDF mit Verlinkungen zu den einzelnen Elementen ist abrufbar unter: https://humanrights.wbcsd.org/wp-content/uploads/2017/10/WBCSD-Business-and-Human-Rights-analysis_Apr-2021-update.pdf

Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt, wie sie in den VN-Leitprinzipien skizziert ist, ermöglicht es Unternehmen, diesen steigenden Erwartungen gerecht zu werden und einen systematischen Ansatz zu Unternehmensverantwortung und Menschenrechten zu verfolgen. Dies trägt über rein ethisch-moralische Beweggründe hinaus auf verschiedene Weise dazu bei, eine höhere und nachhaltigere Wertschöpfung für Unternehmen zu generieren.

Folgende Argumente unterstützen den Dialog mit der Unternehmensleitung:

Warum ist menschenrechtliche Sorgfalt relevant für Unternehmen?

1. Sie führt zur Einhaltung aktueller und zukünftiger **Sorgfaltspflichtbestimmungen** und der internationalen Verantwortung, die Menschenrechte zu achten (VN-Leitprinzipien).
2. Sie ist Teil des betrieblichen **Risikomanagements**, da kostspielige Rechtsstreitigkeiten, Sanierungsmaßnahmen und Reputationsschäden erkannt und verhindert werden und Resilienz aufgebaut wird.
3. Sie schafft **Vertrauen** bei wichtigen Stakeholdern, einschließlich Geschäftspartnern, Kundschaft und Investoren, die zunehmend erwarten, dass Unternehmen die Menschenrechte respektieren.
4. Sie verbessert den **Ruf** des Unternehmens, was einen positiven Einfluss auf den Markenwert, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Mitarbeiterbindung hat.
5. Sie erhöht die Wahrscheinlichkeit, **öffentliche Ausschreibungen** zu gewinnen, die verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten oder menschenrechtliche Sorgfaltspflicht berücksichtigen.
6. Sie führt zu einer höheren Punktzahl in sogenannten **ESG-Ratings** (Environmental Social Governance, zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) oder Nachhaltigkeitsbenchmarks, was wiederum den Ruf des Unternehmens und den Zugang zu Kapital verbessert.
7. Sie ermöglicht einen **strategischen Ansatz** zur Verwaltung und Verbesserung der sozialen Dimension von ESG.

1. Internationale Norm: die Verantwortung, Menschenrechte zu achten

Jedes Unternehmen hat die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten – und zwar unabhängig von seiner Größe, Branche und Herkunft. Diese Verantwortung ist seit 2011 in den sogenannten VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verankert, die auch in die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen integriert wurden.

Die VN-Leitprinzipien sind ein international anerkannter Referenzrahmen, der eine klare Verantwortung für Unternehmen beschreibt. Diese Verantwortung, bei all ihren Aktivitäten Menschenrechte zu respektieren, gilt auch für ihre Wertschöpfungskette und unabhängig von der Unternehmensgröße, der Branchenzugehörigkeit oder dem Herkunftsland. Sie bezieht sich nicht nur auf klassische Unternehmen, sondern beispielsweise auch auf Nichtregierungsorganisationen (NGO) oder staatliche Akteure. Sie umfasst alle internationalen Menschenrechte und bezieht sich auf den eigenen Betrieb, die gesamte Wertschöpfungskette und alle Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens. Die VN-Leitprinzipien erwarten von Unternehmen nicht, dass sie jede einzelne ihrer negativen Auswirkungen vollständig kontrollieren und vermeiden. Stattdessen sollen Unternehmen nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen, wo immer es möglich ist, verhindern (Prävention) und bereits eingetretene Auswirkungen angehen und beheben.

1.1 Was sind „Menschenrechte" und „Arbeitnehmerrechte"?

Arbeitnehmerrechte sind Menschenrechte: Die meisten Menschen denken beim Begriff Menschenrechte zuerst an von Deutschland weit entfernte, politisch instabile Länder und Themen wie Folter, politische Unterdrückung, manipulierte Abstimmungen oder Sklaven- und Kinderarbeit. In der Tat geht es bei Menschenrechten jedoch auch um Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Koalitionsfreiheit, Arbeitszeiten oder Diskriminierung, beispielsweise aufgrund des Geschlechts oder der Hautfarbe. Arbeitnehmerrechte sind ein integraler Bestandteil der Liste international anerkannter Menschenrechte.

Welche Menschenrechte sind für Unternehmen besonders relevant? Es gibt Menschenrechte, die besonders häufig durch die Geschäftstätigkeit von Unternehmen tangiert werden. Tabelle 2 zeigt Beispiele dafür.

Wo sind Menschenrechte definiert? Was Menschenrechte sind, ist in der sogenannten Internationalen Menschenrechtscharta festgehalten. Auf internationaler Ebene ist insbesondere die 1948 verabschiedete Allgemeine Erklärung der Menschenrechte[16] maßgeblich. Sie gilt weltweit, ist allerdings nicht rechtlich bindend. Auf ihr aufbauend wurden 1966 zwei rechtsverbindliche Pakte abgeschlossen, der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Mittlerweile gibt es zahlreiche weitere Menschenrechtsverträge. Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO Kernarbeitsnormen)[17] etwa dienen dazu, die in der Internationalen Menschenrechtscharta festgehaltenen Menschenrechte in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte zu spezifizieren.

Tabelle 2: Häufig von Unternehmen beeinflusste Menschenrechte

Themen	Potenziell beeinflusste Menschenrechte (Beispiele)
Kinderarbeit	• die Rechte zum Schutz des Kindes • Verbot von Kinderarbeit • das Recht auf Bildung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	• das Recht auf Gesundheit • das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen
Landrechte[18]	• das Recht auf Eigentum und Freiheit von willkürlicher Enteignung • Recht einer auf Kenntnis der Sachlage gegründeten vorherigen Zustimmung (genannt FPIC) • das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard
Zwangsarbeit und moderne Sklaverei	• Verbot von Sklaverei oder Leibeigenschaft • das Recht auf Bewegungsfreiheit
Arbeitsbedingungen[19]	• das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die einem selbst und der Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert • das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit • das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub
Vereinigungsfreiheit	• das Recht, sich friedlich zu versammeln und zu Vereinigungen zusammenzuschließen • das Recht, Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten
Umweltschäden mit Auswirkungen auf die Menschenrechte[20]	• das Recht auf Gesundheit • das Recht auf den Zugang zu genügend und zu gutem Wasser • das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard • das Recht, in einer Umwelt zu leben, die der Gesundheit und dem Wohlbefinden angemessen ist

Tabelle 3: Die drei Säulen der VN-Leitprinzipien

Säule I: Schutz	Säule II: Achtung	Säule III: Abhilfe
Die staatliche Pflicht zum **Schutz** vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte, einschließlich der Wirtschaft.	Die Verantwortung von Unternehmen, die Menschenrechte zu **respektieren.**	Der Zugang von Opfern zu wirksamer **Abhilfe**, sowohl gerichtlich als auch außergerichtlich. Staaten und Unternehmen müssen Betroffenen im Falle einer Verletzung angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen gewähren.
Leitprinzip 1 bis 10	Leitprinzip 11 bis 24	Leitprinzip 25 bis 31

16 Generalversammlung der Vereinten Nationen 1948.
17 ILO (kein Datum).
18 Etwa unrechtmäßige Räumung und Landentzug.
19 Etwa Arbeitszeiten, existenzsichernde Löhne, Ungleichbehandlung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt.
20 Etwa Wasser- und Luftverschmutzung, schädliche Bodenveränderung, schädliche Lärmemission, übermäßiger Wasserverbrauch, Beeinträchtigung der Biodiversität und Klimaauswirkungen.

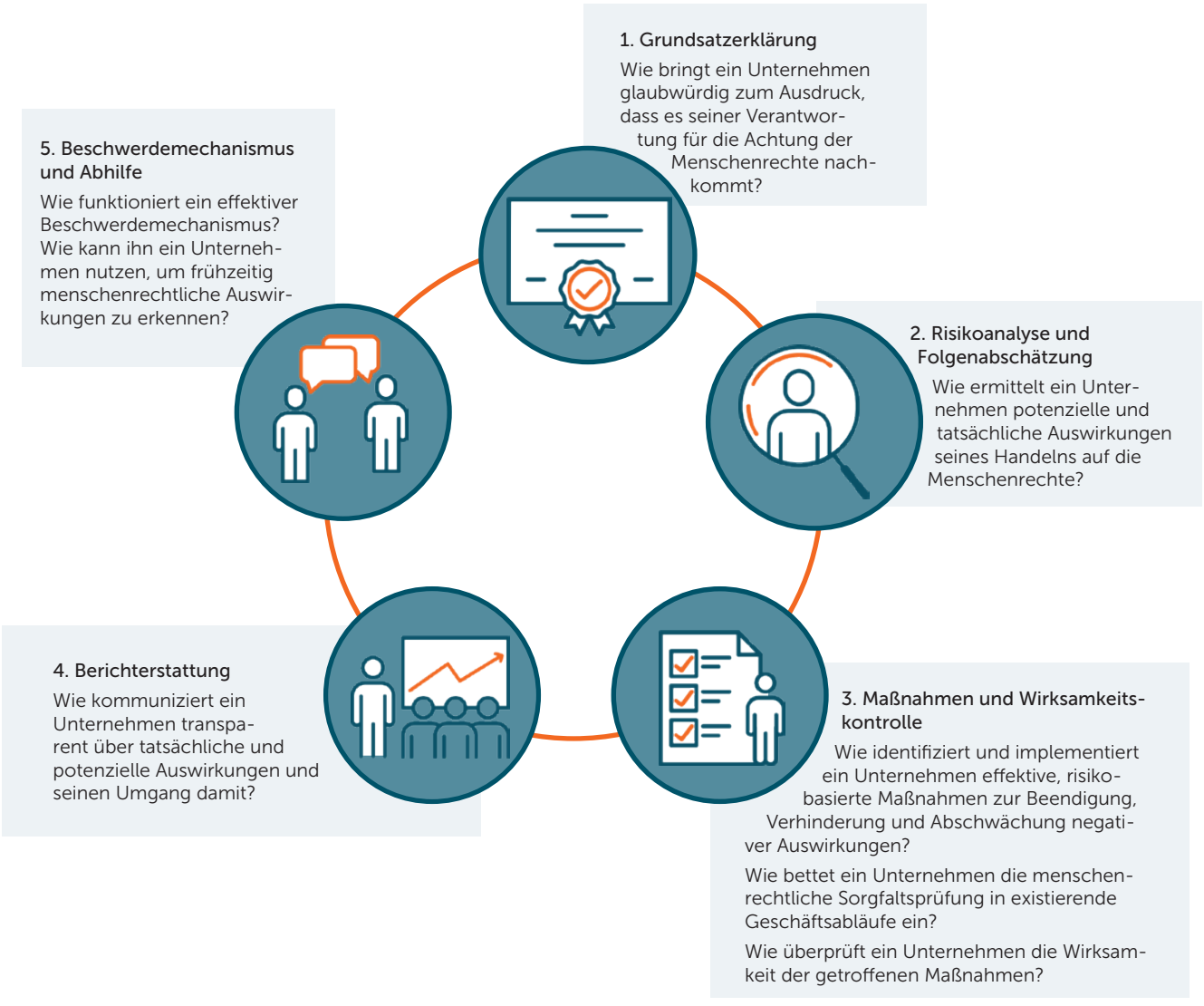
Solche internationalen Normen sind eine wichtige Grundlage, müssen aber jeweils von den Staaten in nationales Recht gebracht und umgesetzt werden. Die große Mehrheit von Regierungen weltweit bezieht sich auf die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Ausgestaltung der lokalen Arbeitsgesetze und übersetzt damit international anerkannte Menschenrechte (Völkerrecht) in nationale Gesetze.

1.2 Was ist menschenrechtliche Sorgfalt?

VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte:[21] Die VN-Leitprinzipien sind in drei Säulen gegliedert (siehe Tabelle 3). Die erste Säule beschreibt die Pflicht der Staaten zum Schutz der Menschenrechte, die zweite stellt eine klare Forderung an Unternehmen, Menschenrechte zu respektieren, und die dritte Säule dreht sich um Abhilfe für Betroffene. Die menschenrechtliche Sorgfalt von Unternehmen wird in der zweiten und dritten Säule der VN-Leitprinzipien beschrieben.

Die menschenrechtliche Sorgfalt ist ein Managementsystem, das es Unternehmen ermöglicht, ihre Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte wahrzunehmen. Sie lässt sich in fünf Kernelemente unterteilen. Die internationalen Anforderungen an diese fünf Elemente werden in Teil C jeweils bei „Worum geht es?" näher beschrieben. Zur Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfalt sollten sich Unternehmen die folgenden zentralen Fragen aus Abbildung 4 stellen:

Abbildung 4: Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt



[21] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) 2020.

2. Trend zu rechtlich verbindlicher Sorgfaltspflicht

Rechtlich verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflichten: Die Debatten der vergangenen Jahre über die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte waren von der Gegenüberstellung von rechtlich verbindlichen Instrumenten und freiwilligen Ansätzen von Unternehmen geprägt. Bei Regulierungsbehörden und Regierungen entstand ein sehr dynamisches Umfeld und die Tendenz von freiwilligen zu verbindlichen Sorgfaltspflichten (von soft-law hin zu hard-law) hat sich weltweit verstärkt, weil freiwillige Selbstverpflichtungen nicht die gewünschte Wirkung erzielten. Länder wie Frankreich, Großbritannien, die Niederlande, Deutschland, Norwegen, die Schweiz sowie die Vereinigten Staaten und die EU haben bereits Gesetze zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte eingeführt oder sind dabei, diese zu verabschieden. Dem Schutz der Rechte von Beschäftigten kommt dabei eine wesentliche Rolle zu.

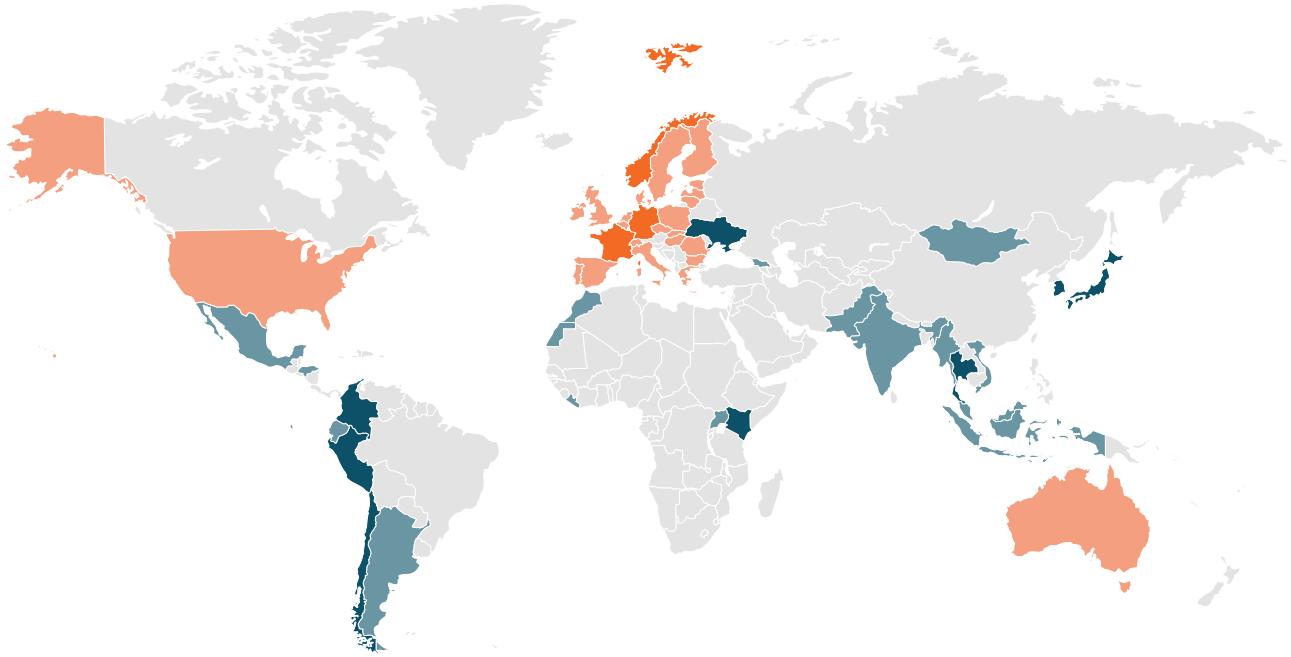
Wie Unternehmen in den einzelnen Ländern konkret per Gesetz zu menschenrechtlicher Sorgfalt verpflichtet sind, unterscheidet sich in mehreren wichtigen Aspekten:

- **Umfang der Maßnahmen:** Welche Arten von Verpflichtungen sieht das Gesetz vor?
- **Persönlicher Geltungsbereich**: Welche Arten von Unternehmen werden erfasst?
- **Sachlicher Geltungsbereich:** Welche Menschenrechte sind betroffen?
- **Rechtsnatur** der Regelung

Trotz Unterschieden in ihrer Ausgestaltung nutzen all diese gesetzlichen Regulierungen und politischen Entwicklungen den übergreifenden Referenzrahmen der VN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Nationale Aktionspläne für Wirtschaft und Menschenrechte: Unabhängig von rechtlich verbindlichen Sorgfaltspflichten haben viele Länder sogenannte Nationale Aktionspläne für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) entwickelt, um die VN-Leitprinzipien umzusetzen. Stand Oktober 2021 haben 3 Länder einen NAP verabschiedet, in 14 Ländern ist ein NAP in Entwicklung und in 13 weiteren Ländern gibt es andere, nicht staatliche Initiativen.[22]

Abbildung 5: Weltkarte – Regulatorische Entwicklungen mit Bezug zu menschenrechtlicher Sorgfalt[23]



Nationale Aktionspläne Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

- NAP in Erarbeitung
- NAP verabschiedet

Gesetze zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht

- Eingeschränktes Gesetz verabschiedet: Unternehmen, die in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, müssen eine eingeschränkte Sorgfaltsprüfung durchführen, die nur bestimmte Themen, Menschenrechte oder Schritte der menschenrechtlichen Sorgfalt abdeckt.
- Umfassendes Gesetz verabschiedet: Unternehmen, die in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, müssen eine umfassende Sorgfaltsprüfung durchführen, die die meisten oder alle Themen, Menschenrechte und Schritte der menschenrechtlichen Sorgfalt abdeckt.

22 https://globalnaps.org/

23 Stand Juli 2021. Weitere Informationen über die rechtlichen Entwicklungen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte in den einzelnen Ländern finden Sie auf der Weltkarte unter https://www.focusright.ch/world-map

Abbildung 5 zeigt, welche Länder bereits NAPs und/oder Gesetze zu Wirtschaft und Menschenrechten verabschiedet haben oder entwickeln.

Weiterführende Ressourcen

Portal „Verbindliche Sorgfaltspflichten"
Einen Überblick über die regulatorischen Entwicklungen und Gesetzgebungen zu rechtlicher Unternehmensverantwortung und menschenrechtlichen und umweltbezogenen verbindlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen finden Sie auf dem Portal des Business und Human Rights Ressource Centre: https://www.business-humanrights.org/de/schwerpunkt-themen/verbindliche-sorgfaltspflichten/

Übersicht über regulatorische Entwicklungen
Die Weltkarte bietet Ihnen einen Überblick über rechtliche Entwicklungen von Wirtschaft und Menschenrechten in den einzelnen Ländern und zeigt, welche Länder bereits Nationale Aktionspläne und/oder Gesetze zu Wirtschaft und Menschenrechten verabschiedet haben oder entwickeln: https://www.focusright.ch/world-map

Übersicht über die Entwicklungen zu NAPs
Alle bisher vorgelegten NAPs können auf der Website des Dänischen Instituts für Menschenrechte (DIHR) abgerufen werden: https://globalnaps.org/

2.1 Was sind die Erwartungen der deutschen Bundesregierung?

Verpflichtende Sorgfaltspflicht durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ab 2023: Nach zähen Verhandlungen hat der Bundestag im Juni 2021 den Gesetzentwurf der Bundesregierung über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten angenommen. Das sogenannte Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gilt für Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten ab 2023 beziehungsweise mit mehr als 1.000 Beschäftigten ab 2024. Erfasst sind sowohl deutsche Unternehmen als auch ausländische Firmen, die in Deutschland eine Zweigniederlassung mit 3.000 beziehungsweise 1.000 Beschäftigten haben.

Im Sinne der VN-Leitprinzipien verfolgt das LkSG das Ziel, dass Unternehmen ihrer globalen Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten und Umweltstandards nachkommen und die Rechte von Menschen entlang globaler Liefer- und Wertschöpfungsketten gestärkt werden. Neben klassischen Menschenrechten sind auch umweltbezogene Pflichten im Gesetz erfasst, da Umweltauswirkungen zu Menschenrechtsverletzungen führen können (siehe auch Tabelle 2).

Lob und kritische Stimmen: Das LkSG wurde als das stärkste Lieferkettengesetz in Europa bezeichnet und gilt als wichtiger Paradigmenwechsel auf dem Weg „zu einer größeren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfalt von Unternehmen in ihren Lieferketten".[24]

Was müssen Unternehmen unter dem LkSG tun?

Unternehmen, die unter das LkSG fallen, müssen zusammengefasst:

- Risiken für Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung ermitteln (siehe Kapitel C.2.1 zur Risikoanalyse),
- Maßnahmen ergreifen, um Verletzungen vorzubeugen, zu beenden oder zu minimieren (Siehe Kapitel C.3.1),
- Das Gesetz enthält auch Vorgaben zur Dokumentation und Berichterstattung (siehe Kapitel C.4 zur Berichterstattung).

Unternehmen unter dem LkSG haben explizite Sorgfaltspflichten in drei Bereichen:

- **Im eigenen Geschäftsbereich:** An Standorten im In- und Ausland, inklusive kontrollierte Unternehmen eines Konzerns (§ 2 Absatz 6).
- **Gegenüber unmittelbaren Zulieferern:** Direkte Vertragspartner, die Dienstleistungen erbringen oder Waren liefern, welche für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder Erbringung seiner Dienstleistung notwendig sind (§ 2 Absatz 7).
- **Gegenüber mittelbaren Zulieferern:** Nicht unmittelbare Zulieferer sind nur anlassbezogen miteingeschlossen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, „die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht (...) möglich erscheinen lassen" (§ 9 Absatz 3).

Die **angemessene Umsetzung** der Sorgfaltspflichten bestimmt sich nach (§ 3 Absatz 2 LkSG):

- der Art und dem Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens,
- dem Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher des Risikos oder der Verletzung (siehe Abbildung 7 und 8),
- dem typischerweise zu erwartenden Schweregrad (siehe Abbildung 7), der Unumkehrbarkeit und Wahrscheinlichkeit der Verletzung,
- der Art des Verursachungsbeitrages des Unternehmens (siehe Abbildung 8).

Das Gesetz orientiert sich an der menschenrechtlichen Sorgfalt der VN-Leitprinzipien. Diese Anforderungen werden in Teil C näher beschrieben.

[24] Initiative Lieferkettengesetz Juni 2021.

Gleichzeitig wird das LkSG von verschiedenen Interessengruppen kritisiert. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bemängelt beispielsweise, dass es in wichtigen Punkten von der internationalen Norm der VN-Leitprinzipien abweicht. So stimmen die Schwellenwerte nach Unternehmensgröße nicht mit den VN-Leitprinzipien überein, die alle Unternehmen in der Verantwortung sehen, die Menschenrechte zu achten – unabhängig von der Unternehmensgröße, der Branche, den Eigentumsverhältnissen oder ihrer Struktur.[25] Amnesty International kritisiert, dass das Gesetz für zu wenige Unternehmen gelte und fordert, „dass die Bundesregierung sich an internationalen Standards orientiert und das Gesetz nachbessert".[26] Auch die Initiative Lieferkettengesetz stellt entsprechende Forderungen. Im Kampf für bessere Bedingungen entlang globaler Wertschöpfungsketten sei man „noch nicht am Ziel, aber endlich am Start". Die Initiative sieht die geplante EU-weite Regelung (siehe Seite 21) als Chance, um Lücken im deutschen Gesetz zu beheben und die Rechte von Betroffenen zu stärken.[27]

Klare Erwartungen an Unternehmen im nationalen Aktionsplan (NAP): Unter dem Titel „Nationaler Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte" formulierte die Bundesregierung bereits im Jahr 2016 konkrete Erwartungen an deutsche Unternehmen, einen Sorgfaltspflicht-Prozess entsprechend ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette einzuführen. Mit dem NAP wollte die Bundesregierung einen Beitrag leisten, um „die weltweite Menschenrechtslage zu verbessern und die Globalisierung mit Blick auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sozial zu gestalten".[28] Im Unterschied zum LkSG gilt der NAP für alle deutschen Unternehmen unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten.

Überprüfung des Umsetzungsstandes – Freiwilligkeit funktioniert nicht: Zwischen 2018 bis 2020 hat die Bundesregierung in einem Monitoring überprüft, inwieweit in Deutschland ansässige Unternehmen mit über 500 Beschäftigten den Anforderungen des NAP nachkommen. Die Ergebnisse waren ernüchternd: Im maßgeblichen Erhebungsjahr 2020 erfüllten lediglich 13 bis 17 Prozent der analysierten Unternehmen die NAP-Anforderungen.[29] Somit wurde der von der Bundesregierung gesetzte Zielwert von mindestens 50 Prozent „NAP-Erfüllern" klar verfehlt. Die Regierung hatte sich im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 07.02.2018 verpflichtet, in diesem Fall national gesetzlich tätig zu werden und sich für eine EU-weite Regelung einzusetzen,[30] was im Juni 2021 zur Verabschiedung das LkSG[31] führte.

Weiterführende Ressourcen

Website „CSR in Deutschland"
Die Website des Bundesministeriums für Umwelt und Soziales bietet unter anderem Informationen zum deutschen NAP, zum Engagement der Bundesregierung, dem Lieferkettengesetz oder Umsetzungshilfen: https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/wirtschaft-menschenrechte.html

2.2 Was sind die Anforderungen auf EU- und internationaler Ebene?

Berichtspflicht über nichtfinanzielle Belange seit 2017: 2014 wurde auf EU-Ebene eine Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (NFRD) verabschiedet. Unter der sogenannten „CSR-Richtlinie" (Richtlinie 2014/95/EU) müssen Einrichtungen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Beschäftigen in der EU seit dem Geschäftsjahr 2017 nichtfinanzielle Belange ihrer Unternehmenstätigkeit offenlegen. In der Praxis umfasst die Richtlinie große börsennotierte Unternehmen sowie große Banken und Versicherungsgesellschaften unabhängig von einer Börsennotierung. Die Richtlinie bezweckt, ökologische und soziale Aspekte von Unternehmen in der EU transparenter zu gestalten. Deutschland setzte die Richtlinie in nationales Recht um (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz), das seit dem Geschäftsjahr 2017 anzuwenden ist.

Was müssen Unternehmen unter der NFRD tun?

Unternehmen, die unter die Richtlinie fallen, müssen Informationen in Bezug auf Umweltschutz, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung und Bestechung sowie Vielfalt in Unternehmensvorständen veröffentlichen.

Die NFRD ist eine reine Berichtspflicht und verpflichtet EU-Unternehmen nicht gesetzlich zur Einhaltung der Menschenrechte oder zu einem menschenrechtlichen Sorgfaltsprozess gemäß internationalen Anforderungen.

25 Deutscher Gewerkschaftsbund 16.03.2021.
26 Amnesty International 11.06.2021.
27 Initiative Lieferkettengesetz Juni 2021.
28 Auswärtiges Amt 2017.
29 Adelphi, Systain, focusright, EY 2020.
30 CDU, CSU und SPD 12.03.2018.
31 Das LkSG wurde am 22.07.2021 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Neue Berichterstattungspflichten für Unternehmen in der EU: Im European Green Deal, der im Dezember 2019 veröffentlicht wurde, hat sich die Europäische Kommission verpflichtet, die CSR-Richtlinie zu überarbeiten. Ein Kernpunkt ist die Prüfung einer rechtlichen Verpflichtung zur Berichterstattung über die menschenrechtliche Sorgfalt. Ähnlich wie das deutsche NAP-Monitoring (siehe Kapitel B.2.1) kam eine Studie der Europäischen Kommission zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette zum Schluss, dass freiwillige Maßnahmen zur Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden nicht zu den notwendigen Verhaltensänderungen führten[32]. Am 21.04.2021 wurde ein Vorschlag zur Erweiterung der bestehenden Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen veröffentlicht. Diese neue Richtlinie wird die Reichweite der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf mehr Unternehmen ausweiten und mehr Nachhaltigkeitsthemen abdecken.[33]

Erarbeitung von verbindlichen Sorgfaltspflichten auf EU-Ebene: Zusätzlich zu den Berichtspflichten ist auch eine verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auf EU-Ebene in Erarbeitung: Am 10.03.2021 wurde ein Richtlinienvorschlag zur menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung mit überwältigender Mehrheit vom Europäischen Parlament angenommen. Ursprünglich wollte die Europäische Kommission im Juni 2021 einen Entwurf des Legislativvorschlags vorlegen, nun soll er im Herbst veröffentlicht werden. Es ist sehr wahrscheinlich, dass bald ein entsprechendes Gesetz verabschiedet wird. Mit dem obligatorischen EU-System zur Sorgfaltspflicht für Lieferketten wird ein weiterreichender Ansatz erwartet, als ihn bislang nationale Gesetze abdeckten. Gemäß Entwurf sollen die Regeln für im EU-Binnenmarkt tätige Unternehmen gelten und somit auch für Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU. Im Raum steht auch ein Verbot von Produkten, die mit Zwangs- oder Kinderarbeit in Verbindung gebracht werden. Der Entwurf erwähnt zudem ausdrücklich den weiterreichenden Einbezug von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen bei der menschenrechtlichen Sorgfalt (siehe Kapitel A.2).[34]

Erarbeitung von verbindlichen Sorgfaltspflichten auf internationaler Ebene: Auch auf internationaler Ebene gibt es seit Längerem Versuche, einen übergeordneten Rechtsrahmen für die Verantwortung von Unternehmen für die Menschenrechte festzulegen. In Anerkennung der Tatsache, dass der von den VN-Leitprinzipien geförderte freiwillige Ansatz unzureichend ist, werden im Rahmen der Vereinten Nationen Verhandlungen über die Ausarbeitung eines international verbindlichen Abkommens (UN-Treaty) über Wirtschaft und Menschenrechte geführt. Es liegen bereits Entwürfe für ein solches rechtsverbindliches Instrument zur Regelung der Aktivitäten von transnationalen Konzernen und anderen Wirtschaftsunternehmen im internationalen Menschenrecht vor. Nach dem derzeitigen Stand der Verhandlungen stellt der Vertragsentwurf die obligatorische Sorgfaltspflicht in den Mittelpunkt.[35] Es ist allerdings unwahrscheinlich, dass es auf internationaler Ebene bald zu einer Einigung kommen wird.

32 Europäische Kommission 2020.
33 Europäische Kommission 21.04.2021.
34 Europäisches Parlament 10. März 2021.
35 OHCHR 2020.

3. Steigende Erwartungen von anderen Anspruchsgruppen

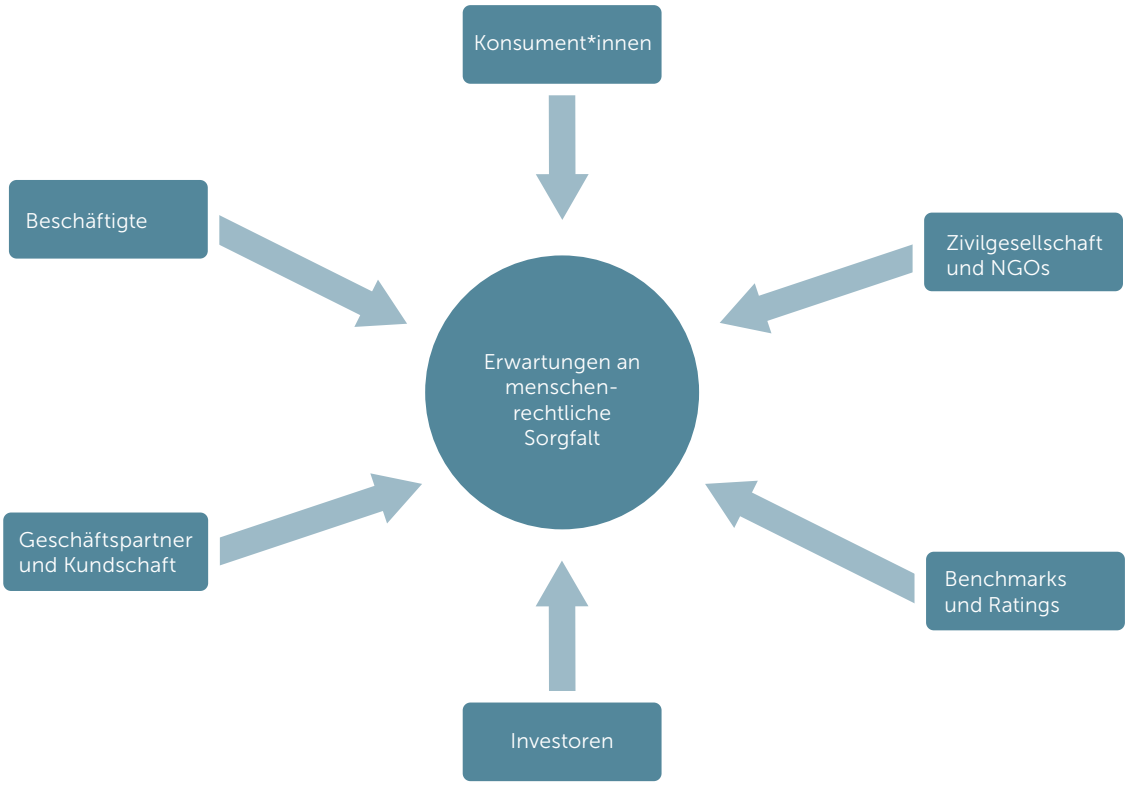
Investoren

Verantwortungsvolle Investitionen und Nachfrage nach ESG-konformen Fonds: Investoren nutzen zunehmend Strategien, um ESG-Kriterien in Investitionsentscheidungen zu integrieren und auf die Unternehmen, in die sie investieren, aktiv Einfluss auszuüben. Der Markt für verantwortungsvolle Investitionen zeigte in den vergangenen Jahren ein beständiges und schnelles Wachstum: Das Volumen europäischer Fonds mit ESG-Kriterien ist 2019 um 56 Prozent gewachsen. PwC[36] erwartet, dass der Anteil nachhaltig verwalteter Anlagevolumen bis 2025 auf mehr als 50 Prozent anwachsen wird.[37] Große Investoren erhöhen den Druck auf Unternehmen, ihre ESG-Performance zu verbessern. So kündigte BlackRock, der weltweit größte Vermögensverwalter, im März 2021 an, dass er von Unternehmen, in die er investiert, verstärkt verlangen wird, ihren Ansatz zu Menschenrechten und Umwelt offenzulegen und zu verbessern sowie dass er gegen Unternehmensvorstände stimmen wird, die nicht handeln.[38]

Menschenrechte sind Investorenpflichten: Auch Investoren haben die Verantwortung, die Menschenrechte bei ihren Geschäftsaktivitäten und -beziehungen zu respektieren. Es wird als Teil ihrer treuhänderischen Pflicht angesehen, Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG) bei Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen. Denn schwerwiegende Risiken für Mensch und Umwelt können für Unternehmen leicht zu materiellen Risiken werden, die zu Reputationsschäden, rechtlichen Verpflichtungen und finanziellen Verlusten führen. Da die Menschenrechte Teil des „S" in ESG sind, sind das Menschenrechtsmanagement und die Leistung des Unternehmens für verantwortungsbewusste Investoren zunehmend relevant.

Zu erwähnen ist hier die sogenannte EU-Taxonomie für nachhaltige Finanzierung, die das Europäische Parlament im Juni 2020 verabschiedete.[39] Alle in der EU angebotenen nachhaltigen Investmentfonds werden zukünftig berichten müssen, inwiefern sie mit dieser Klassifikation für nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten übereinstimmen. Die EU-Taxonomie bezieht sich zwar in erster Linie zu-

Abbildung 6: Wesentliche Anspruchsgruppen mit Erwartungen an menschenrechtliche Sorgfalt



36 PricewaterhouseCoopers (PwC) ist eine global tätige Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft.
37 Neue Zürcher Zeitung 03.12.2020.
38 Bloomberg Green 18.03.2021.
39 Europäische Kommission (kein Datum).

nächst auf ökologische Ziele, verlangt aber auch die Einhaltung von sozialen Mindeststandards. Auch hier gibt es Bestrebungen, soziale Themen und Menschenrechtsrisiken noch klarer zu verankern.[40]

Geschäftspartner und Kundschaft

Auch bei Geschäftspartnern und Kundschaft sind steigende Erwartungen und Anforderungen bezüglich menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht zu beobachten. Typischerweise beziehen sich die Erwartungen (beziehungsweise die gesetzlichen Verpflichtungen) zur menschenrechtlichen Sorgfalt nicht nur auf den eigenen Betrieb, sondern auch auf die Wertschöpfungskette eines Unternehmens und somit auch auf internationale Geschäftsbeziehungen. Die bezüglich der Sorgfaltspflicht regulierten Unternehmen geben die Erwartungen an ihre Geschäftspartner und Lieferanten weiter (siehe Beispiel unten). Dies geschieht meist durch Verhaltenskodizes für Lieferanten (Supplier Codes of Conduct), Selbsteinschätzungen und Fragebögen sowie die Aufforderung zur Teilnahme an Brancheninitiativen zur nachhaltigen Beschaffung.

Beschäftigte

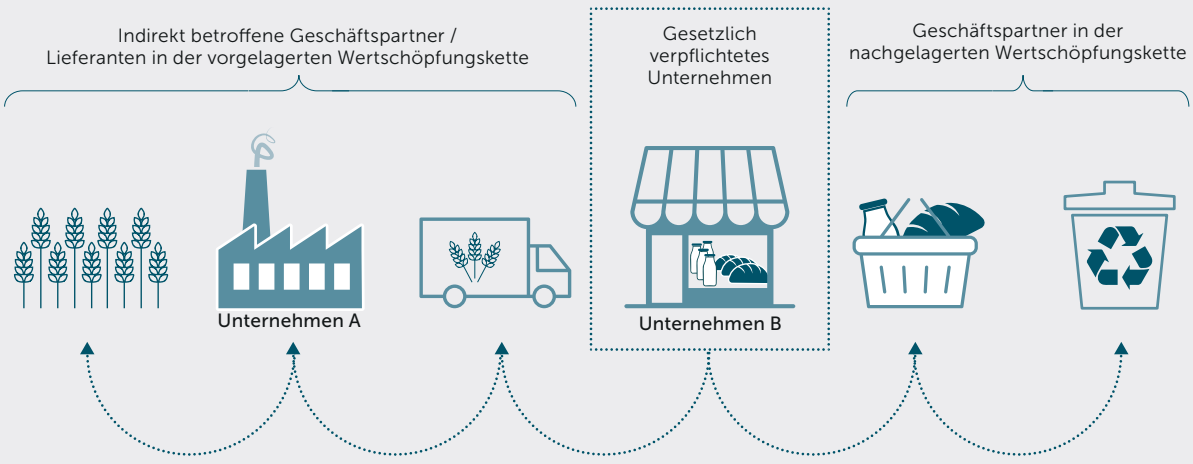
Menschenrechtliche Sorgfalt unterstützt die Gewinnung und Bindung von Beschäftigten. In einer Zeit, in der die Babyboomer-Generation langsam aus dem Berufsleben ausscheidet, hat McKinsey den Begriff „War for Talent" geprägt, um den immer härteren Wettbewerb der Unternehmen um die besten Arbeitskräfte zu beschreiben. Studien deuten darauf hin, dass mit dem Eintritt der jüngeren Generationen in den Arbeitsmarkt verantwortungsbewusstes Handeln einen wichtigen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen darstellt, die Talente einstellen und binden wollen.[41]

Konsument*innen

Wachsender Markt für nachhaltigen Konsum: Die Einstellung der Konsumet*innen verschiebt sich zunehmend in Richtung Nachhaltigkeit, was sich in einer steigenden Nachfrage und Zahlungsbereitschaft für ethische Produkte zeigt. Studien zeigen, dass ein großer Teil der Verbraucher sozialen Anliegen Priorität einräumt und nach Produkten und Marken sucht, die mit den eigenen Werten übereinstimmen.[42] Es wird erwartet, dass sich dieser Trend noch verstärken wird, da jüngere Generationen mit zunehmender Kaufkraft eher Marken aufgrund ihrer ethischen Werte auswählen und Kaufentscheidungen auf Grundlage nachhaltiger Praktiken treffen werden.[43, 44]

Verbraucher-Aktivismus und Boykotte: Da Verbraucher versuchen, wirtschaftlichen Druck auf Unternehmen auszuüben, um schädliche Praktiken zu ändern, kann der Aktivismus ethischer Verbrauchergruppen zu Firmen- oder

Beispiel: Wie Unternehmen Anforderungen an Geschäftspartner und Lieferanten weitergeben.



Unternehmen A verkauft seine Produkte an Unternehmen B, das gesetzlich verpflichtet ist, eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung durchzuführen. Im Rahmen der Sorgfaltsprüfung verlangt der Kunde B von seinem Lieferanten A Informationen über dessen Menschenrechtspolitik und -auswirkungen und fordert A auf, zusätzliche Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte zu ergreifen. Somit gilt für Unternehmen A de facto eine Sorgfaltspflicht, obwohl es selbst nicht unter eine gesetzliche Regelung fällt.

40 SÜDWIND e. V. – Institut für Ökonomie und Ökumene 2020.
41 GR the global recruiter 05.06.2019; Presley, Presley & Blum 2018; Zainee & Puteh 2020.
42 IBM 2020; Cone 2017.
43 Deloitte 2021.
44 Firstinsight 2020.

Produktboykotten führen. Social-Media-Plattformen haben es den Verbrauchern leichter gemacht, Unternehmen öffentlich für das Verhalten ihrer Zulieferer zur Verantwortung zu ziehen. Online-Aktivisten teilen Unternehmenskontroversen und Boykottaufrufe, was sich negativ auf den Ruf der Unternehmen auswirkt und Boykotttendenzen verstärkt.

Zivilgesellschaft und NGOs

Forderungen nach rechtlich verbindlicher menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht: Da freiwillige Initiativen bisher nicht den erwünschten Erfolg gebracht haben, fordern zivilgesellschaftliche Bündnisse zunehmend Gesetze, die zu einer menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung verpflichten und Unternehmen rechtlich für Menschenrechtsverletzungen zur Verantwortung ziehen. In Deutschland spielte die „Initiative Lieferkettengesetz" eine wesentliche Rolle in der Debatte auf dem Weg zum LkSG und setzt sich nun für ein entsprechendes Gesetz auf EU-Ebene ein. In der Schweiz unterstützten 2020 über 130 NGOs die sogenannte „Konzernverantwortungsinitiative" und forderten eine rechtlich verbindliche Sorgfaltspflicht für Schweizer Unternehmen. Auch einige Unternehmen unterstützen solche zivilgesellschaftlichen Bewegungen und sprechen sich regelmäßig für ein Lieferkettengesetz aus.

Forschung und Kampagnenarbeit gegen Unternehmensmissbrauch: NGOs wie das Business and Human Rights Ressource Center recherchieren zu Unternehmensverantwortung, bieten eine Plattform für Betroffene oder Menschenrechtsanwälte und unterstützen Betroffene dabei, Unternehmen dazu zu bringen, Menschenrechtsprobleme anzugehen. Andere NGOs führen eingehende Untersuchungen durch und decken Fälle von Menschenrechtsverletzungen auf oder führen öffentliche Kampagnen durch, um die Einhaltung der Menschenrechte durch Unternehmen zu fordern.

Benchmarks und Ratingagenturen

Globale oder regionale Benchmarks, Ratingagenturen und Indizes bewerten und vergleichen die Leistungen von Unternehmen mittlerweile nicht nur anhand finanzieller Größen, sondern auch in Bezug auf Nachhaltigkeit, soziale und ökologische Verantwortung oder Menschenrechte. Der jährlich erscheinende Corporate Human Rights Benchmark[45] der World Benchmarking Alliance beispielsweise bewertet und beurteilt die Menschenrechtsbilanz von 230 globalen Unternehmen. Ihre Leistung wird anhand einer Vielzahl von Indikatoren bewertet, die messen, inwieweit die Unternehmen die Anforderungen der VN-Leitprinzip ien für Wirtschaft und Menschenrechte erfüllen.

Andere Nachhaltigkeitsrankings messen die Wahrnehmung der Stakeholder hinsichtlich der Nachhaltigkeitsleistung bestimmter Unternehmen oder Marken. Umwelt-, Sozial- und Governance-Ratings (ESG-Ratings), beispielsweise die „S&P Global ESG Scores"[46], ermöglichen es Investoren, die nichtfinanzielle Leistung von Unternehmen in ihren Entscheidungsprozess einzubeziehen. Die wachsende Zahl von Benchmarks und Ratings ist ein Indiz für das zunehmende Interesse von Stakeholdern an der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Sie stellen eine wichtige Informationsquelle für Investoren, Unternehmen und Kundschaft dar, die wissen wollen, inwieweit Unternehmen ihr Geschäft mit Respekt für Mensch und Umwelt betreiben.

45 https://www.corporatebenchmark.org
46 https://www.spglobal.com/esg/scores/

Teil C: Was ist menschenrechtliche Sorgfalt genau und was kann ich tun?

Die VN-Leitprinzipien als „Leitstern" nutzen: In Anbetracht der in Teil B beschriebenen Anforderungen und Erwartungen, die unterschiedliche Anspruchsgruppen zunehmend an Unternehmen haben, kann leicht der Überblick verloren gehen und der Eindruck entstehen, man könne „eh nie allen Ansprüchen gerecht werden".

Glücklicherweise beziehen sich jedoch alle diese Anforderungen im Grundsatz auf die VN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze als internationale Norm für menschenrechtliche Sorgfalt. Die Orientierung daran macht das Unterfangen, menschenrechtlich verantwortungsvoll zu agieren, zwar nicht per se leichter. Aber die Leitprinzipien bieten einen klaren Referenzrahmen, der international erprobt ist und mit seiner Fokussierung auf einen Managementansatz klare Anknüpfungspunkte bietet, menschenrechtliche Sorgfalt in die Praxis umzusetzen und sich kontinuierlich zu verbessern.

Anknüpfungspunkte in der Arbeit von Betriebsräten nutzen: Bei vielen Betriebsräten gibt es bereits Anknüpfungspunkte zu menschenrechtlicher Sorgfalt. Arbeitsbereiche, die typischerweise bereits mit Menschenrechten zu tun haben, sind Beschwerdemanagement und Mitarbeit bei Sozialstandards. Arbeitnehmervertretungen werden teilweise aber auch eingebunden, wenn es um das schriftlich formulierte Menschenrechtsverständnis (Grundsatzerklärung) des Unternehmens und das Lieferantenmanagement geht.[47] Sowohl zu diesen Bereichen als auch zu den anderen Elementen menschenrechtlicher Sorgfalt zeigen die folgenden Kapitel wichtige Handlungsmöglichkeiten auf, mit denen Arbeitnehmervertretungen zum globalen Schutz von Arbeits- und Menschenrechten beitragen können.

Arbeitnehmervertretungen sind eine wichtige Informationsquelle für erfolgreiche menschenrechtliche Sorgfalt: Beschäftigte und ihre betrieblichen Interessenvertretungen zählen zu den wichtigsten Stakeholdern von Unternehmen. Ihre Einbindung in die Umsetzung der unternehmerischen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist ein Kernbestandteil der VN-Leitprinzipien. Tatsächlich sind Arbeitnehmervertretungen für Unternehmen eine wichtige Informationsquelle, da sie viele Risiken kennen und beispielsweise einschätzen können, welche Maßnahmen zielführend sind. Häufig verfügen sie auch über exklusive Informationen, die Unternehmen anderweitig nicht unbedingt erfahren würden, und haben wertvolle Kontakte. Die Einbindung von Arbeitnehmervertretung entspricht somit nicht nur internationalen Anforderungen, sondern kann maßgeblich zu einer soliden menschenrechtlichen Sorgfalt beitragen.

Einbindung von Arbeitnehmervertretungen als Qualitätsnachweis und Absicherung: Unternehmen sind gefordert, relevante Interessensgruppen in den Prozess der menschenrechtlichen Sorgfalt einzubeziehen.[48] Möchte ein Unternehmen einen glaubwürdigen, ernsthaften Sorgfaltsprozess etablieren, dann muss es die Interessen von Beschäftigten in den Prozess integrieren. Somit dient die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen als Qualitätsnachweis. Sollte die menschenrechtliche Sorgfalt eines Unternehmens kritisiert werden, kann die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen auch als Absicherung dienen. Wenn Beschäftigte beispielsweise mit den getroffenen Maßnahmen nicht zufrieden sind, kann das Unternehmen auf die Mitarbeit von Betriebsräten oder anderen Vertretungen verweisen.

Die folgenden Kapitel stellen eine Auswahl von Ansatzpunkten vor, wie Arbeitnehmervertretungen sich in die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt in Unternehmen einbringen können. Zu den einzelnen Elementen menschenrechtlicher Sorgfalt[49] behandeln sie die Fragen: 1) Worum geht es? 2) Was kann ich tun?

47 Hadwiger et al. 2017b.

48 Sowohl von internationalen Standards (VN-Leitprinzipien und OECD-Leitlinien) als auch im LkSG.

49 Vgl. Abbildung 4.

1. Grundsatzerklärung — Selbstverpflichtung zu Menschenrechten

Wie bringt ein Unternehmen glaubwürdig zum Ausdruck, dass es seiner Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte nachkommt?

Worum geht es?

Die Grundsatzerklärung legt die Grundlage für das Menschenrechtsmanagement eines Unternehmens fest. Sie ist eine Selbstverpflichtung zur Achtung der Menschenrechte, in der ein Unternehmen seine Verantwortung ausdrückt. Gemäß der VN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze sollte eine menschenrechtliche Grundsatzerklärung die folgenden grundlegenden Anforderungen erfüllen:

Grundlegende Anforderungen an eine Grundsatzerkärung

Ist öffentlich verfügbar: Die Grundsatzerklärung soll für alle Interessierten öffentlich zugänglich sein. Dazu gehört nicht nur die Veröffentlichung an einer gut auffindbaren Stelle auf der globalen Website des Unternehmens, sondern zum Beispiel auch die Kommunikation über die Ländergesellschaften.

Wird aktiv kommuniziert: Für eine effektive interne und externe Kommunikation soll die Grundsatzerklärung an relevante Anspruchsgruppen entlang der gesamten Wertschöpfungskette aktiv kommuniziert werden, beispielsweise an Beschäftigte, Betriebsräte, Zulieferer, Geschäftspartner*innen, Endkundschaft. Aktive Kommunikation geht über ein passives Zur-Verfügung-Stellen, beispielsweise auf der Website des Unternehmens, hinaus. Interne Kommunikation sollte „klare Angaben zu der Rechenschaftshierarchie und dem Rechenschaftssystem enthalten" und mit relevanten Schulungen[50] verbunden sein. Bei der Kommunikation sind unter anderem lokale Gegebenheiten zu berücksichtigen. So kann es beispielsweise nötig sein, verschiedene Sprachversionen zu nutzen.

Ist auf höchster Ebene genehmigt: Die Geschäftsführung beziehungsweise die höchste Führungsebene sollte in die Erstellung der Grundsatzerklärung involviert sein und sie sollte von der obersten Managementebene verabschiedet und unterzeichnet werden.

Enthält Erwartungen über gesamte Wertschöpfungskette:[51] Der Geltungsbereich der Grundsatzerklärung schließt die gesamte Wertschöpfungskette mit ein (vor- und nachgelagerte Bereiche sowie das Unternehmen selbst). So sollte eine Grundsatzerklärung menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens an die Beschäftigten und Geschäftspartner sowie an sonstige Parteien, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen verbunden sind, festlegen. Die Grundsatzerklärung sollte eine Verpflichtung zur besonderen Berücksichtigung und Konsultation besonders schutzbedürftiger Personengruppen enthalten. Außerdem ist die Zuweisung klarer Verantwortlichkeiten sowie eine Verpflichtung zur Einrichtung eines menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses im eigenen Unternehmen gefordert.

Verweist auf internationale Rahmenwerke: In der Grundsatzerklärung werden die menschenrechtlichen Erwartungen des Unternehmens an Beschäftigte, Geschäftspartner*innen und andere relevante Stakeholder spezifiziert und auf die entsprechenden relevanten internationalen Menschenrechtsstandards Bezug genommen. Unter anderem sind dies: die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN), Internationale Menschenrechtspakte, Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Global Compact der Vereinten Nationen.

Ist informiert von Expert*innen: Bei der Erstellung oder Überarbeitung der Grundsatzerklärung sollten interne und externe Fachleute mit relevantem Fachwissen konsultiert werden. Je komplexer die Geschäftstätigkeit des Unternehmens, desto mehr Fachwissen sollte in die Erstellung der Grundsatzerklärung einfließen. Dies kann von schriftlichen Ressourcen bis hin zu Beratungsgesprächen mit anerkannten Sachverständigen reichen.

---

50 Vgl. Kapitel C3.2 zur Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt im Unternehmen.

51 Vgl. Veranschaulichung der Wertschöpfungskette in Kapitel C2.1 (Risikoanalyse).

Unterschiedliche Formen: Über die grundlegenden Anforderungen hinaus können Unternehmen ihre Grundsatzerklärung unterschiedlich gestalten. Sie kann ein eigenständiges Dokument darstellen oder in andere Unternehmensrichtlinien und Unternehmensleitbilder integriert sein, beispielsweise ein „Code of Conduct".

Unterschiedliche Granularität: Auch die Granularität von Grundsatzerklärungen kann unterschiedlich ausfallen. So können Unternehmen, die bereits in einer Risikoanalyse[52] prioritäre Risiken identifiziert haben, diese in der Grundsatzerklärung nennen. Gerade wenn ein Unternehmen noch am Anfang steht, kann es sinnvoll sein, eine Grundsatzerklärung zu verabschieden, bevor eine umfassende Risikoanalyse vorliegt. Priorisierte Themen können dann gegebenenfalls später nachgetragen werden. Ein Unternehmen kann zudem in der Grundsatzerklärung das Verfahren genauer beschreiben, mit dem es seiner Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen will. Es kann aber auch wählen, dies in einem weiterführenden Dokument zu tun. Je mehr Details in einer Grundsatzerklärung stehen, desto wahrscheinlicher muss sie regelmäßig angepasst und überarbeitet werden, beispielsweise, wenn sich schwerwiegende Risiken oder Verantwortlichkeiten ändern.

Hinweis zum LkSG – Anforderungen an die Grundsatzerklärung

Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen,[53] gelten außer den oben beschriebenen internationalen Anforderungen spezifische Anforderungen an eine Grundsatzerklärung (§ 6 Absatz 2):

- Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen Sorgfaltspflichten unter dem LkSG nachkommt. Zumindest müssen das die wesentlichen Maßnahmen im Rahmen von Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen, Abhilfe- und Beschwerdeverfahren bezogen auf den mittelbaren Zulieferer sein sowie die Dokumentations- und Berichtspflicht.
- Prioritäre Risiken nennen, die für das Unternehmen auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellt wurden (menschenrechtliche und umweltbezogenen Risiken.
- Erwartungen basierend auf der Risikoanalyse: Zusätzlich zu der grundlegenden Anforderung, Erwartungen über die gesamte Wertschöpfungskette festzulegen, gilt für Unternehmen unter dem LkSG, dass menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet, „auf Grundlage der Risikoanalyse und der in der Anlage aufgeführten Übereinkommen" festzulegen sind.
- Unverzügliche Aktualisierung: Bei „substanziierter Kenntnis" über die Möglichkeit einer menschenrechtlichen Verletzung oder einen Verstoß gegen eine umweltbezogene Pflicht bei mittelbaren Zulieferern hat ein Unternehmen unter dem LkSG „anlassbezogen unverzüglich (...) entsprechend seine Grundsatzerklärung (...) zu aktualisieren" (§ 9 Absatz 3).

In der Praxis bedeuten diese Anforderungen, dass diese Unternehmen zuerst eine Risikoanalyse durchführen müssen, bevor sie eine Grundsatzerklärung formulieren. Dies ist ein wichtiger Unterschied im Vergleich zu den grundlegenden internationalen Anforderungen, nach denen Unternehmen auch eine Grundsatzerklärung verabschieden können, wenn noch keine Risikoanalyse durchgeführt wurde, da prioritäre Risiken nicht zwingend genannt werden müssen beziehungsweise gegebenenfalls nachgetragen werden können.

52 Vgl. Kapitel C.2.1 (Risikoanalyse).
53 Vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG.

Was kann ich tun?

Um dazu beizutragen, dass eine Grundsatzerklärung die Rechte von Beschäftigten und die internationalen Anforderungen angemessen berücksichtigt, bieten sich Betriebsräten vor allem die folgenden Handlungsmöglichkeiten an:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zur Grundsatzerklärung stellen können:

- Wie lassen wir die Welt wissen, wie wir zu Menschenrechten stehen?
- Was kommunizieren wir gegenüber unserer Kundschaft, den Lieferanten und anderen Geschäftspartnern?
- Welche Erwartungen an die Einhaltung der Menschenrechte gelten in unserem eigenen Unternehmen und welche Erwartungen kommunizieren wir an unsere Kundschaft, die Lieferanten und andere Geschäftspartner?
- Wurden bei der Erarbeitung oder Überarbeitung Beschäftigte und deren Interessenvertretungen konsultiert?
- Welche für die Beschäftigten relevanten Rahmenwerke sind in der Grundsatzerklärung aufgeführt?
- Wie wird die Grundsatzerklärung aktiv an die Beschäftigten in unserem Unternehmen kommuniziert?
- Inwieweit erfüllen wir die internationalen Anforderungen an eine Grundsatzerklärung? Ist sie öffentlich verfügbar, aktiv kommuniziert und auf höchster Ebene genehmigt? Enthält sie Erwartungen über die gesamte Wertschöpfungskette, verweist sie auf internationale Rahmenwerke, sind Expert*innen mit einbezogen worden?
- Für Unternehmen unter dem LkSG: Inwieweit erfüllen wir die Anforderungen des LkSG an eine Grundsatzerklärung?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens Sinn macht und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

Aktiv an der Entwicklung oder Überarbeitung mitarbeiten: Eine grundlegende Anforderung ist, dass die Grundsatzerklärung von Expert*innen verfasst werden sollte. Der Betriebsrat kann sein Expertenwissen zu relevanten Themen einbringen und sich damit an der Entwicklung oder Überarbeitung der Grundsatzerklärung beteiligen.

Die Grundsatzerklärung mitunterschreiben: Die Unterschrift von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung kann ein wichtiges Signal sein, dass das Unternehmen relevante Interessen der Beschäftigten angemessen in seiner Grundsatzerklärung berücksichtigt.

Erwartungen entlang der Wertschöpfungskette einbringen: Um die Interessen von Beschäftigen umfassend zu schützen, sollten sich Betriebsräte dafür einsetzen, dass sich das Unternehmen zur Einhaltung relevanter Themen zum Arbeitnehmerschutz entlang der gesamten Wertschöpfungskette verpflichtet. Grundsatzerklärungen sollen nicht nur Außen- und Geschäftsbeziehungen des Unternehmens mit Zulieferern, Auftragnehmern, Vertragspartnern fokussieren, sondern explizit auch Erwartungen zur Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich festhalten.

Konsultation von Beschäftigten und deren Interessenvertretungen fördern: Betriebsräte sollten fordern oder konkret daran mitarbeiten, dass Arbeitnehmervertretungen bei der Entwicklung der Grundsatzerklärung hinzugezogen werden. Dies gilt nicht nur für Beschäftigte im eigenen Unternehmen, sondern auch für relevante Interessengruppen in der Wertschöpfungskette. Dazu kann der Betriebsrat beispielsweise Kontakt zu lokalen Arbeitnehmervertretungen in der Wertschöpfungskette herstellen, ggf. unter Hinzuziehung der (internationalen) Gewerkschaftsstrukturen sowie bei Konsultationsgesprächen anwesend sein und vermitteln.

Relevante Rahmenwerke für Beschäftigte einbringen: Damit die Rechte der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden, kann der Betriebsrat fordern oder konkret daran mitarbeiten, dass die Grundsatzerklärung spezifische Rahmenwerke nennt, die für Beschäftigte relevant sind. Dies sind mindestens die ILO-Kernarbeitsnormen und der internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

Bei Beschreibung des Verfahrens: Arbeitnehmervertretungen in der Steuerungsstruktur verankern: Bei Unternehmen, die unter das LSG fallen oder sich freiwillig entscheiden, in ihrer Grundsatzerklärung Verfahren zu beschreiben, wie sie menschenrechtliche Sorgfalt umsetzen, sollte der Betriebsrat sich auf jeden Fall einbringen. Betriebsräte sollten darauf dringen, von Anfang an im Prozess der menschenrechtlichen Sorgfalt verankert zu sein und dies bereits in der Grundsatzerklärung festzuhalten. Für weitere Informationen, wie sich Arbeitnehmervertretungen in der Steuerungsstruktur verankern sollten, siehe Kapitel C.3.2.

Aktive Kommunikation der Grundsatzerklärung beeinflussen: Der Betriebsrat sollte fordern, dass er angemessen über die Grundsatzerklärung informiert wird und sich dafür einsetzen, dass Beschäftigte im Unternehmen und in der Wertschöpfungskette sowie arbeitnehmerrelevante Interessensgruppen aktiv und angemessen über die Grundsatzerklärung informiert werden. Dies kann er über seine Kontakte unterstützen, indem er Anspruchsgruppen aktiv über die Grundsatzerklärung informiert. Die Wirksamkeit der Kommunikation an die Belegschaft sollte der Betriebsrat regelmäßig überprüfen.

2. Risikoanalyse & Folgenabschätzung

Wie ermittelt ein Unternehmen potenzielle und tatsächliche Auswirkungen seines Handelns auf die Menschenrechte?

Mit der Risikoanalyse soll ein Unternehmen Risiken und nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte entlang seiner Liefer- und Wertschöpfungskette analysieren. Schwerwiegende Risiken werden in menschenrechtlichen Folgenabschätzungen genauer analysiert. Die Risiken werden nach ihrem Schweregrad für potenziell Betroffene identifiziert und priorisiert. Auf dieser Grundlage können angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

2.1 Risikoanalyse

Worum geht es?

Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung, dass das Unternehmen „tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, in die es entweder durch ihre eigenen Aktivitäten oder durch ihre Geschäftsbeziehungen verwickelt ist, identifiziert und bewertet."[54] Gemäß der VN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze sollte eine Risikoanalyse die folgenden grundlegenden Anforderungen erfüllen:

Grundlegende Anforderungen an eine Risikoanlyse

Berücksichtigung aller Menschenrechte: Wie in Kapitel B.1.1 beschrieben, können Unternehmen potenziell Auswirkungen auf nahezu alle Menschenrechte haben. Folglich sollte eine Risikoanalyse alle international anerkannten Menschenrechte beachten, die die wichtigsten internationalen Rahmenwerke darlegen.[55] Daneben sind gegebenenfalls auch weitere, gesetzlich geforderte umweltbezogene Risiken zu berücksichtigen.[56]

Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette: Risikoanalysen sollten die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie das eigene Unternehmen miteinschließen. Dies ist nicht für alle Unternehmen intuitiv, weil im Lieferkettenmanagement häufig im Bereich unmittelbarer Zulieferer (Tier 1)[57] gearbeitet wird und nur punktuell auf Stufe Tier 2. Zudem liegen häufig nur spärliche Informationen zur Lieferkette vor. Für eine Risikoanalyse muss man jedoch nicht detaillierte Informationen über die gesamte Wertschöpfungskette haben. Bei Wissenslücken können Annahmen getroffen werden (zum Beispiel über allgemein bekannte, rohstoffspezifische Risiken) und mit der Zeit neue Kenntnisse in weitere Risikoanalysen einfließen. Eine vereinfachte Darstellung der Wertschöpfungskette ist hilfreich, wie das Beispiel auf Seite 31 verdeutlicht. Informationen, die über Beschwerdemechanismen an das Unternehmen herangetragen werden, sollten ebenfalls in die Risikoanalyse einbezogen werden.

Berücksichtigung aller potenziell betroffenen Personen: Bei traditionellen Risikoanalysen stehen meist die materiellen Risiken für das Unternehmen im Fokus. Bei einer menschenrechtlichen Risikoanalyse müssen hingegen die Risiken für potenziell betroffene Personen (Rechteinhaber) im Fokus stehen. Deshalb sollte eine menschenrechtliche Risikoanalyse alle Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette berücksichtigen, die potenziell von negativen menschenrechtlichen Auswirkungen betroffen sein könnten.

Konsultation von internen und externen Fachleuten: Wie die Grundsatzerklärung[58] sollten sich auch Risikoanalysen auf internes und/oder externes Fachwissen zum Thema Menschenrechte stützen.

Priorisierung der schwerwiegendsten Risiken: Es sollen die schwerwiegendsten Risiken entlang der Wertschöpfungskette identifiziert werden. Um sie zu erkennen, muss der Fokus auf das Risiko für die potenziell betroffenen Menschen und nicht auf Risiken für das Unternehmen gelegt werden. Für eine angemessene Priorisierung der Themen sind ihr „Schweregrad" und die „Einflussmöglichkeit" des Unternehmens wichtige Kriterien. Abbildung 7 zeigt eine Einordnung von Risiken anhand dieser Faktoren.

Wiederholung und regelmäßige Analysen: Risikoanalysen sollten regelmäßig sowie bei veränderten Bedingungen durchgeführt werden, da sich sowohl die Wertschöpfungskette als auch spezifische Risiken und Kontexte verändern können. Dies gilt besonders dann, wenn eine neue Tätigkeit, ein neues Geschäftsfeld oder neue Geschäftsbeziehungen entwickelt werden. Auch bei Zusammenschlüssen und Übernahmen oder sich stark verändernden Kontexten, beispielsweise durch politische Entwicklungen oder Konflikte in einem Land, sind spezifische Risikoanalysen angebracht.

---

54 VN-Leitprinzip Nr. 18.

55 Vgl. Kapitel B.1.

56 Beispielsweise bezieht sich das LkSG auch auf spezifische „umweltbezogene Risiken", beispielsweise in Bezug auf Quecksilber oder gefährliche Abfälle (§ 2 Absatz 3).

57 Klassifiziert nach dem englischen tier (deutsch: Ebene oder Rang) die Struktur in der Lieferkette: Tier 1 (erste Ebene) bezeichnet die unmittelbaren Lieferanten, mit Tier 2 bis Tier „n" werden mittelbare (nachgelagerte) Lieferantenebenen bezeichnet.

58 Vgl. Kapitel C.1.

Hinweis zum LkSG[59]

Gemäß LkSG ist die Risikoanalyse „einmal im Jahr sowie anlassbezogen durchzuführen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes." (§ 5 Absatz 4)

Beispiel: Identifizieren von Risiken entlang der Wertschöpfungskette

- **Fiktive Firma:** Phantasie-Pharm, Hauptsitz in Deutschland, Beschäftigte: 8.000 in D, 68.000 weltweit, eigene Tochterunternehmen und direkte Zulieferer in Indien, viele Rohstoffe, wahrscheinlich aus China, weltweiter Vertrieb.
- **Branche**: Pharmazeutika
- **Ziel:** eine erste Risikoanalyse durchführen.
- **Herausforderung:** verzweigte Wertschöpfungskette, viele verschiedene Geschäftsbereiche und häufig nur Wissen über direkte Zulieferer. Überforderung, wie da eine Risikoanalyse gemacht werden kann, ohne den Überblick zu verlieren.
- **Lösung:** eine übergeordnete, vereinfachte Darstellung der Wertschöpfungskette nutzen, die alle wichtigen vor- und nachgelagerten Elemente abdeckt. Entlang dieser die potenziellen Risiken erfassen und die schwerwiegendsten Risiken analysieren (siehe Tabelle 4).
- **Nächste Schritte:** Folgenabschätzung vor Ort für schwerwiegendste Risiken[60] und risikobasierte Maßnahmen.[61]

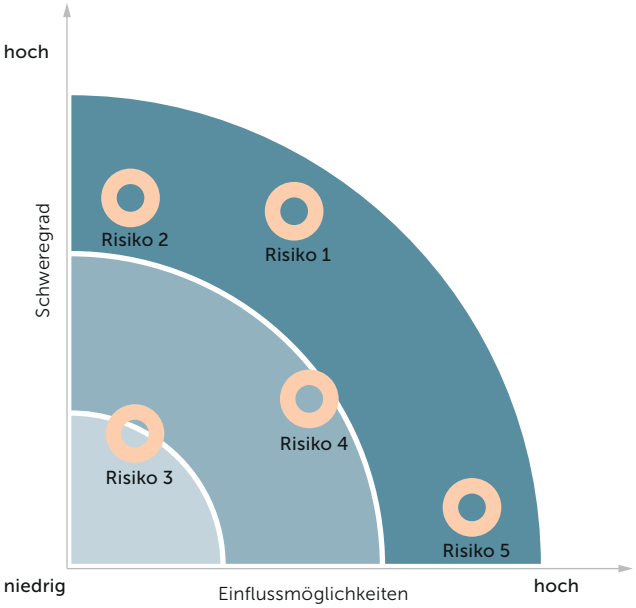
Tabelle 4: Exemplarische Wertschöpfungskette mit Risiken (Einschätzung des Schweregrads)

Pharmazeutische Wertschöpfungskette / Potenzielle Risiken	Forschung & Entwicklung	Produktion	Verpackung & Transport	Marketing & Verkauf	Gebrauch	End of life
Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Löhne, Zwangsarbeit)	●	●	●	●	●	●
Versammlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen	●	●	●	●	●	●
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	●	●	●	●	●	●
Diskriminierung (inkl. sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz)	●	●	●	●	●	●
Umweltschäden mit Auswirkungen auf die Menschenrechte (z. B. Wasserverschmutzung, CO2-Emissionen)	●	●	●	●	●	●
Zugang zu Arzneimitteln	●	●	●	●	●	●
Rechte von Kindern	●	●	●	●	●	●
Produktsicherheit	●	●	●	●	●	●
Bestechung und Korruption	●	●	●	●	●	●

Schweregrad ● Hoch ● Mittel ● Gering

59 Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).
60 Vgl. Kapitel C.2.2.
61 Vgl. Kapitel C.3.1.

Abbildung 7: Identifizieren der schwerwiegendsten Risiken, basierend auf Schweregrad und Einflussmöglichkeit



Bestimmung des Schweregrades basierend auf:
Ausmaß: Wie stark wird ein Menschenrecht verletzt/eingeschränkt?
Umfang: Wie viele Personen sind betroffen?
Wiedergutmachung/Unumkehrbarkeit: Kann die Auswirkung rückgängig gemacht werden? In welcher Zeit?

Schwerste Auswirkungen: katastrophale oder irreparable Einschränkungen der Lebensqualität, wie zum Beispiel Todesfall oder tödliche Erkrankung, schwerste Formen von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit.

Mittelschwere Auswirkungen: substanzielle Auswirkung auf die Lebensqualität des Individuums, die aber mit einem bestimmten Aufwand wieder gut gemacht werden können. Dazu zählen zum Beispiel substanzielle, aber heilbare Krankheiten und Verletzungen, Diskriminierung und Mobbing, Verletzungen des Rechts auf Versammlungsfreiheit, Verletzungen der Privatsphäre, anhaltende und exzessive Überstunden und Korruption.

Bestimmung der Einflussmöglichkeit: Wieviel Einfluss das Unternehmen auf die Verhinderung oder Behebung der Auswirkung hat, hängt davon ab, ob es die Praktiken des Akteurs ändern kann, der einen Schaden verursacht. Häufig ist die Einflussmöglichkeit im eigenen Unternehmen am höchsten und nimmt in der Wertschöpfungskette zunehmend ab. Geringe Einflussmöglichkeit entlastet das Unternehmen nicht von der Verantwortung, aktiv zu werden (vor allem bei schwerwiegenden Risiken), sie kann aber die Art der Maßnahme beeinflussen (zum Beispiel kann eine Maßnahme zur Erhöhung der Einflussmöglichkeit gestartet werden, etwa durch eine Kooperation mit anderer Kundschaft des gleichen Lieferanten).

Was kann ich tun?

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zur Risikoanalyse stellen können:

- Welche Themen analysiert unser Unternehmen in der Risikoanalyse? Gibt es Risiken für Beschäftigte, die nicht analysiert werden?
- Was sind laut der Risikoanalyse die schwerwiegendsten Risiken für Beschäftigte im eigenen Unternehmen und in der Wertschöpfungskette? Wie wurde der Schweregrad dieser Auswirkungen (Ausmaß, Umfang, Wiedergutmachung) ermittelt (vgl. Abbildung 7)? Was ist die jeweilige Einflussmöglichkeit unseres Unternehmens?
- Wie werden Risiken für Beschäftigte und deren Bedürfnisse analysiert? Werden beispielsweise Beschäftigte und deren Interessenvertretung konsultiert?
- Wie häufig werden Risiken für Beschäftigte analysiert? Findet dies auch bei Übernahmen, neuen Geschäftsfeldern, neuen Geschäftsbeziehungen und Aktivitäten in neuen Ländern statt?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens angemessen ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

Aktiv mitarbeiten und Wissen zu Risiken teilen: Betriebsräte sind eine wichtige Informationsquelle für Unternehmen, da sie Risiken in Bezug auf Beschäftigte kennen. Um aktiv zur Risikoanalyse beizutragen, sollte der Betriebsrat sein Wissen zu Menschenrechtsrisiken mit Bezug auf die Interessen von Beschäftigten einbringen. Darüber hinaus sollte sich der Betriebsrat aktiv mit möglichen Risiken der eigenen Wertschöpfungskette auseinandersetzen und gegebenenfalls entsprechend weiterbilden. Der CSR Risiko-Check (siehe „Weiterführende Ressourcen“) kann hierbei ein erster Einstieg sein.

Weiterführende Ressourcen
CSR Risiko-Check
Der CSR Risiko-Check richtet sich an Unternehmen, die aus dem Ausland importieren oder im Ausland Produktionsstätten haben. Mit der Beantwortung von zwei Fragen lässt sich abschätzen, welche internationalen CSR-Risiken mit diesen Geschäftsaktivitäten zusammenhängen und welche Möglichkeiten es gibt, diese Risiken zu managen. Dies kann als ein erster Einstieg in das Thema Risikoanalyse genutzt werden, ersetzt aber keine eigenständige Risikoanalyse.
https://www.mvorisicochecker.nl/de

Berücksichtigung von Risiken für Beschäftigte fördern und mit anderen Gewerkschaften zusammenarbeiten: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass die Risikoanalyse sämtliche relevanten Bereiche für Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette abdeckt. Für die Analyse möglicher Risikofelder in verschiedenen Geschäftsbereichen, bei der Produktion sowie an verschiedenen Standorten sollten jeweils die relevanten Beschäftigten und Betriebsräte miteinbezogen werden, da dies sowohl die Aussagekraft der Risikoanalyse als auch ihre interne und externe Glaubwürdigkeit erhöht.[62] Damit Betroffene mehr berücksichtigt werden, empfiehlt sich auch ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen aus Zulieferunternehmen.

Wo möglich, sollten Betriebsräte auch mit anderen nationalen und globalen Gewerkschaften sprechen und mit ihnen zusammenarbeiten, um den Druck auf Unternehmen zur Durchführung einer Risikoanalyse und Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten zu erhöhen. Ein solcher Austausch im transnationalen Kontext erfordert allerdings entsprechende Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen Arbeitnehmervertretungen.[63]

Angemessene Priorisierung beeinflussen: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass die Risiken für Beschäftigte angemessen nach Schweregrad und Einflussmöglichkeit[64] bewertet werden und die Priorisierung der schwerwiegendsten Themen aus der Sicht von Arbeitskräften nachvollziehbar ist. Dazu sollte er die Risikoanalyse überprüfen, gegebenenfalls Erklärungen oder Nachbesserungen fordern und seinen fachlichen Input zur angemessenen Priorisierung der Risiken geben.

2.2 Menschenrechtliche Folgenabschätzung. Worum geht es?

Um tiefer gehende Informationen zu potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen, die in einer Risikoanalyse identifiziert wurden, zu sammeln, sollten Unternehmen menschenrechtliche Folgeabschätzungen durchführen.

Grundlegende Anforderungen an eine menschenrechtliche Folgenabschätzung

Für eine menschenrechtliche Folgenabschätzung gelten dieselben grundlegenden Anforderungen wie bei der Risikoanalyse.[65] Zudem sind auch die folgenden zusätzlichen Anforderungen relevant:

Untersuchen der Ursachen für tatsächliche und potenzielle Auswirkungen: Hauptziel einer Folgenabschätzung ist die Erforschung der grundlegenden Ursachen („root causes") für tatsächliche und potenzielle Auswirkungen und ein besseres Verständnis für die Situation vor Ort.

Direkter Austausch mit Betroffenen: Die Einbindung von potenziell betroffenen Menschen (Rechteinhabern) ist ein wesentlicher Bestandteil einer menschenrechtlichen Folgenabschätzung. Relevante zivilgesellschaftliche Organisationen, Gewerkschaften, Regierungsvertretungen und Forscher*innen, sowohl auf lokaler Ebene als auch auf regionaler/internationaler Ebene, können helfen, diesen direkten Austausch zu verwirklichen.

Einbindung von Geschäftspartner*innen: Bei einer Folgenabschätzung werden nicht nur die betroffenen Stakeholder konsultiert, sondern es wird auch direkt mit Geschäftspartner*innen vor Ort zusammengearbeitet. Damit steigt das Verständnis der Situation vor Ort. Zudem vereinfacht ein gemeinsamer Prozess die weitere menschenrechtliche Auseinandersetzung mit Geschäftspartner*innen, beispielsweise, wenn es um die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen geht.

Eng verknüpft mit der Wertschöpfungskette des Unternehmens: Eine Folgenabschätzung beschreibt potenzielle und tatsächliche Probleme des betrachteten Unternehmens und nicht generische Risiken (Land, Sektor usw.). Bei reiner Schreibtischforschung ist dies nur schwer möglich.

---

62 Vgl. auch den Berliner CSR-Konsens, welcher ebenfalls die Notwendigkeit verdeutlicht, Gewerkschaften und Betriebsräte an der Umsetzung von menschenrechtlicher Sorgfalt zu beteiligen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018).

63 Vgl. auch Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE 2019 sowie Kapitel A.3.[IV] zu globalen Rahmenvereinbarungen.

64 Vgl. Abbildung 7.

65 Vgl. Kapitel C.2.1 zur Risikoanalyse.

Was kann ich tun?

Um menschenrechtliche Folgenabschätzungen positiv zu beeinflussen, spielen Arbeitnehmervertretungen eine wichtige Rolle. Folgende Handlungsmöglichkeiten bieten sich dafür an:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zur Folgenabschätzung stellen können:

- Gibt es menschenrechtliche Folgeabschätzungen zu Risiken, die für Beschäftigte relevant sind? Was sind die wichtigsten Ergebnisse?
- Wie werden die Folgeabschätzungen durchgeführt? Finden menschenrechtliche Folgeabschätzungen im direkten Austausch mit Beschäftigten und deren Interessenvertretungen statt?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens Sinn macht und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

Aktiv mitarbeiten und mit lokalen Gewerkschaften zusammenarbeiten: Um dazu beizutragen, dass die Interessen von Beschäftigten genügend berücksichtigt werden, sollte der Betriebsrat aktiv an Folgenabschätzungen mitarbeiten und fachlichen Input geben. So kann er beispielsweise Konsultationen mit vorbereiten und vor Ort anwesend sein, um zu beeinflussen, dass gezielt Informationen zu Themen gesammelt werden, die für Beschäftigte relevant sind. Bei Folgeabschätzungen am eigenen oder an anderen Standorten sowie bei Lieferanten in der Wertschöpfungskette sollten Mitglieder der Arbeitnehmervertretung mit Beschäftigten sowie – falls vorhanden – Gewerkschaften vor Ort oder anderen relevanten Interessenvertretungen wie zivilgesellschaftlichen Organisationen in den aktiven Austausch treten. Mit ihrem Wissen können Betriebsräte häufig sehr schnell einschätzen, wie beispielsweise die Mitarbeitenden vor Ort behandelt werden und somit zu einer soliden Folgeabschätzung beitragen.

Hinweis zum LkSG[66]

Der Begründungstext des LkSG beschreibt, dass die notwendigen Konsultationen im Risikomanagement auch Gespräche mit den Gewerkschaften voraussetzen, um Informationen über ihre Interessen und die menschenrechtlichen Situation zu erlangen. Betriebsräte können sich hierauf berufen, um Austausch zwischen Unternehmen und Gewerkschaften zum Thema menschenrechtlicher Sorgfalt zu fördern.

Direkten Austausch mit Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen fördern: Der Betriebsrat sollte dazu beitragen, dass in der Folgenabschätzung möglicherweise betroffene Beschäftigte oder deren legitime Vertreter*innen angemessen konsultiert werden. So kann er sich dafür einsetzen, dass sowohl im eigenen Unternehmen als auch innerhalb der Wertschöpfungskette alle potenziell relevanten Themen mit Bezug zu den Beschäftigten Beachtung finden und entsprechender Austausch mit Arbeitnehmervertretungen stattfindet. Dem risikobasierten Ansatz des Sorgfaltsprozesses entsprechend sollte insbesondere beachtet werden, dass die Folgenabschätzung auf diejenigen Anspruchsgruppen fokussiert, die potenziell am stärksten von einer negativen menschenrechtlichen Auswirkung betroffen sind. Wo Kontakt zu Beschäftigten in der tieferen Wertschöpfungskette aufgrund fehlender Informationen erschwert ist, kann er sich dafür einsetzen, dass zumindest regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen aus Zulieferbetrieben stattfindet.

[66] Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).

3. Maßnahmen & Wirksamkeitskontrolle

Wie identifiziert und implementiert ein Unternehmen effektive, risikobasierte Maßnahmen zur Prävention, Beendigung oder Milderung negativer Auswirkungen? Wie bettet ein Unternehmen die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung in existierende Geschäftsabläufe ein? Wie überprüft ein Unternehmen die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen?

Natürlich soll ein Unternehmen es nicht bei einer Grundsatzerklärung und der Analyse von Risiken belassen, sondern auch Maßnahmen treffen, um identifizierten nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu begegnen und die Grundsatzerklärung im eigenen Unternehmen zu verankern und einzubetten.

Es kann zwischen zwei grundsätzlichen Arten von Maßnahmen unterschieden werden: Maßnahmen, um spezifischen menschenrechtlichen Auswirkungen zu begegnen (themenspezifisch) und Maßnahmen zur Einbettung der menschenrechtlichen Sorgfalt im eigenen Unternehmen (prozessorientiert). Um zu überprüfen, ob die getroffenen Maßnahmen den gewünschten Effekt haben, sollten Unternehmen regelmäßig eine Wirksamkeitsüberprüfung durchführen.

3.1 Risikobasierte Maßnahmen, um nachteiligen Auswirkungen zu begegnen.

Worum geht es?

Aufbauend auf der Analyse und Priorisierung der schwerwiegendsten Risiken (siehe Kapitel C.2), müssen Unternehmen risikobasierte Maßnahmen treffen. Dabei gelten die folgenden international grundlegenden Anforderungen:

Grundlegende Anforderungen an risikobasierte Maßnahmen

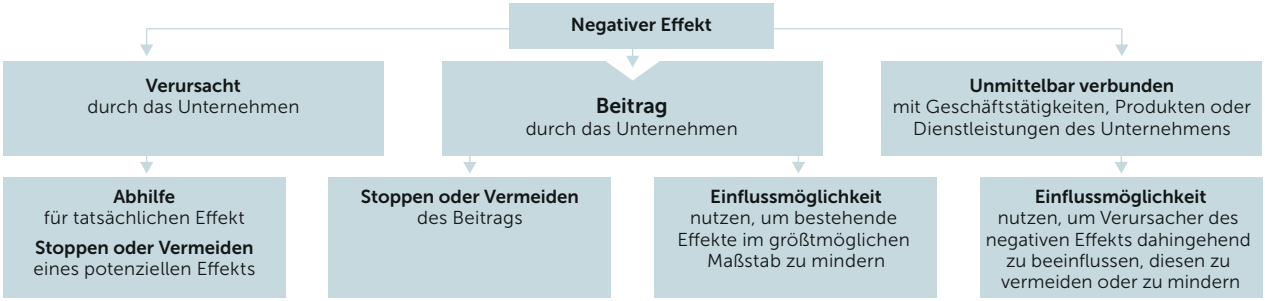
Berücksichtigung der Art der Auswirkung: Potenzielle nachteilige Auswirkungen müssen verhindert (Prävention) und gemildert (Mitigation) werden; tatsächliche Auswirkungen, die bereits eingetreten sind, müssen behoben und/oder wiedergutgemacht (Abhilfe)[67] werden.

Berücksichtigung der gesamten Wertschöpfungskette: Maßnahmen sollten entlang der gesamten Wertschöpfungskette entwickelt werden (vor- und nachgelagert) sowie das eigene Unternehmen miteinschließen.[68]

Berücksichtigung von Einflussmöglichkeit und Grad der Beteiligung (vgl. Abbildung 8): Welche Maßnahmen zur Behebung einer negativen Auswirkung geeignet sind, hängt maßgeblich davon ab, wie eng die Geschäftstätigkeit des Unternehmens mit der Auswirkung verbunden ist (Grad der Beteiligung) und wieviel Einfluss das eigene Unternehmen auf die Verhinderung oder Behebung der Auswirkung hat. Ein Unternehmen kann auf drei Arten mit einer negativen Auswirkung in Verbindung gebracht werden. Es kann a) eine Auswirkung direkt durch seine eigene Geschäftstätigkeit verursachen; b) gemeinsam mit anderen Akteuren zu einer Auswirkung beitragen; c) über seine Geschäftsbeziehungen mit einer Auswirkung verbunden sein. Die Art der Maßnahme hängt davon ab, wie groß die Fähigkeit des Unternehmens ist, eine Änderung der Praktiken des Akteurs zu bewirken, der einen Schaden verursacht (Einflussmöglichkeit). Ist die Einflussmöglichkeit gering, bietet es sich an, mit anderen zusammenzuarbeiten und beispielsweise Brancheninitiativen zu nutzen, um gemeinsam die Einflussmöglichkeit zu erhöhen (siehe Tabelle 5).

Konsultation von internen und externen Fachleuten: Je komplexer eine Situation und je höher der Schweregrad[69] einer negativen Auswirkung, desto mehr sollten Maßnahmen auf internes und/oder externes Fachwissen zum Thema Menschenrechte gestützt sein.

Abbildung 8: Maßnahmen zur Prävention, Beendigung oder Minderung unter Berücksichtigung von Einflussmöglichkeit und Grad der Beteiligung[70]



67 Vgl. Kapitel C.5.2 zur Abhilfe.
68 Kapitel C.2 enthält auf Seite 31 ein Beispiel zur Berücksichtigung der gesamten Wertschöpfungskette.
69 Vgl. Abbildung 7.
70 OECD 2018.

Hinweis zum LkSG[71]

Stellt ein Unternehmen im Rahmen der Risikoanalyse ein **Risiko** fest, muss es unverzüglich **Präventionsmaßnahmen** (§ 6) ergreifen:

- Diese umfassen das Verabschieden einer Grundsatzerklärung über seine Menschenrechtsstrategie sowie **Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich wie auch gegenüber unmittelbaren Zulieferern**.
- Hat das Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte für eine mögliche Verletzung bei **mittelbaren Zulieferern** (§ 9), hat es anlassbezogen angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher umzusetzen.

Das LkSG nennt auch einige spezifische Präventionsmaßnahmen im Bereich verantwortungsvolle Beschaffung & Lieferantenmanagement:

- Geeignete **Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken** im eigenen Geschäftsbereich verankern, durch die Risiken verhindert oder minimiert werden können (§ 6 Absatz 3).
- Menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen bei der **Auswahl der unmittelbaren Zulieferer** berücksichtigen (§ 6 Absatz 4).
- **Vertragliche Zusicherung** der unmittelbaren Zulieferer einholen, dass die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen erfüllt werden (§ 6 Absatz 4).
- **Schulungen und Weiterbildungen** für unmittelbare Zulieferer zur Durchsetzung dieser vertraglichen Zusicherungen durchführen (§ 6 Absatz 4).
- Angemessene **Kontrollmechanismen** vertraglich mit unmittelbaren Zulieferern vereinbaren und risikobasiert durchführen (§ 6 Absatz 4).
- Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte über mögliche Verletzungen durch mittelbare Zulieferer **anlassbezogene Kontrollmaßnahmen implementieren** und Zulieferer bei der Vorbeugung und Vermeidung von Risiken **unterstützen** (§ 9 Absatz 3).

Tabelle 5: Beispiele für Maßnahmen, um nachteiligen Auswirkungen zu begegnen

Typische Maßnahmen je nach Einflussmöglichkeit		Beispiele für Maßnahmen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten
EINFLUSSMÖGLICHKEIT GERING	**Einflussnahme auf die Politik**	Eintreten für nachhaltige Geschäftspraktiken in Wirtschaftsverbänden und Brancheninitiativen, z. B. bei relevanten Regierungsstellen in Produktionsländern.
	Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung	Organisieren von Workshops oder Schulungen; verteilen oder entwickeln von Informationsmaterial und Kampagnen, um Probleme und Lösungen zu diskutieren und das Bewusstsein für Menschenrechte, beispielsweise im eigenen Sektor, zu schärfen.
	Kooperation und Förderung von Dialog	Beitritt zu und Zusammenarbeit mit Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) und Brancheninitiativen; Aufbau und Förderung des Dialogs zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und dem Privatsektor.
EINFLUSSMÖGLICHKEIT MITTEL / HOCH	**Geschäftspartner Due Diligence**	Sammlung und Austausch von Good-Practice-Beispielen für Lieferantenkodizes und ethische Einkaufsprinzipien in Multi-Stakeholder-Initiativen; Zusammenarbeit mit anerkannten Zertifizierungssystemen zur Integration von Menschenrechtskriterien; Entwicklung und Umsetzung von Lieferantenkodizes, Durchführung regelmäßiger Lieferantenbesuche.
	Schulungen von Geschäftspartnern	Entwicklung und Durchführung von Schulungen für Lieferanten und andere Geschäftspartner.
EINFLUSSMÖGLICHKEIT HOCH	**Produktentwicklung**	Entwicklung von Richtlinien für eine verantwortungsvolle Produktentwicklung; Zusammenarbeit mit Label-Organisationen zur Beschaffung von nachhaltigen Rohstoffen.
	Anpassung der Einkaufspraxis	Entwicklung von Kriterien für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken (z. B. durch Auftragsänderungen, Zahlungsbedingungen, Preisgestaltung), einschließlich der Schaffung von Anreizen für gute Praktiken, der Einhaltung fairer Preise und der Aufnahme unethischer Lieferanten in die schwarze Liste.
	Interne Schulungen	Entwicklung und Durchführung von Schulungen für Einkauf, Vertrieb/Marketing, Personalwesen und andere Abteilungen und Funktionen, die für die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt relevant sind.

[71] Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).

In Tabelle 5 werden einige Beispiele für mögliche Maßnahmen unter Berücksichtigung der Einflussmöglichkeit aufgezeigt. Was eine angemessene Maßnahme ist, muss im Einzelfall betrachtet werden.

Was kann ich tun?

Um effektive, risikobasierte Maßnahmen zur Prävention, Beendigung oder Milderung negativer Auswirkungen mit Bezug auf Beschäftigte konkret zu unterstützen, kann der Betriebsrat von den folgenden Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zu risikobasierten Maßnahmen stellen können:

- Zu welchen Risiken, die in der Risikoanalyse und/oder Folgeabschätzung analysiert wurden, hat das Unternehmen Maßnahmen im Sinne der Beschäftigten eingeleitet?
- Wurden bezüglich der Maßnahmen für Beschäftigte intern oder extern Fachleute beigezogen? Wurden die Maßnahmen unter Einbezug von Beschäftigten und/oder deren Interessenvertretungen entwickelt?
- Sind durch geplante Maßnahmen Mitbestimmungsrechte betroffen oder eingehalten worden, beispielsweise bei Qualifizierungen?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens sachgerecht ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

Aktiv mitarbeiten und als Informationsquelle dienen: Der Betriebsrat sollte sich bei der Entwicklung von Maßnahmen zu den Rechten von Beschäftigten konkret einbringen und fachlichen Input geben. Je komplexer eine Situation und je höher der Schweregrad[72] einer negativen Auswirkung für Beschäftigte ist, desto wichtiger ist es, dass Arbeitnehmervertretungen sich aktiv bei der Entwicklung von Maßnahmen einbringen, da diese grundsätzlich auf internes und/oder externes Fachwissen gestützt sein sollten.

Wo der Betriebsrat über Wissen verfügt, das bei der Umsetzung einer Maßnahme zu einem bestimmten Themenbereich hilfreich ist, kann er auch bei der Durchführung von Maßnahmen mitwirken. Beispiele dafür sind die Mitwirkung an Schulungen oder Gespräche mit Beschäftigten als Vertrauensperson.

Sinnhaftigkeit von Maßnahmen überprüfen und beeinflussen: Betriebsräte können häufig gut einschätzen, welche Maßnahmen Sinn machen und aus Sicht der Betroffenen tatsächlich Wirkung erzielen. Sie sollten deshalb fragen, mit welche Maßnahmen das Unternehmen die in der Risikoanalyse und/oder Folgenabschätzung identifizierten und priorisierten Risiken angehen möchte. Dabei sollten sie auch im Blick haben, welche unbeabsichtigten Folgen konkrete Maßnahmen auf Beschäftigte (und deren Angehörige) in der Wertschöpfungskette haben könnten und gegebenenfalls dafür sorgen, dass solche Auswirkungen mit entsprechendem Fachwissen evaluiert werden.

Einbezug der Interessen von Beschäftigten und deren Interessenvertretungen fördern: Um wirkungsorientierte Maßnahmen zu entwickeln, sollte der Betriebsrat sich dafür einsetzen, dass beispielsweise lokale Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen bei der Erarbeitung und/oder Durchführung von Maßnahmen einbezogen werden.

Berücksichtigung der gesamten Wertschöpfungskette fördern: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass das Unternehmen auf eingegangene Beschwerden[73] von Beschäftigten sowie auf in der Risikoanalyse oder anderweitig identifizierte Risiken für die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette reagiert und angemessene Maßnahmen umsetzt. Das gilt für die Interessen von Beschäftigten entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

---

72 Vgl. Abbildung 7.

73 Vgl. auch Kapitel C.5 zum Beschwerdemechanismus.

3.2 Maßnahmen zur Einbettung im eigenen Unternehmen.

Worum geht es?

Damit die in der Grundsatzerklärung beschriebenen Verpflichtungen und Prozesse auch tatsächlich umgesetzt werden, ist es wichtig, dass sie im gesamten Unternehmen und in den relevanten Richt- und Leitlinien, Politiken, Verfahren und Abteilungen eingebettet und verankert werden. Typische Bereiche zur Einbettung sind in Abbildung 9 abgebildet.

Abbildung 9: Beispiele für Bereiche zur Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt im Unternehmen

Beschwerdemechanismus	Lieferantenmanagement	Grundsatzerklärung & Governance-Struktur	Kompensationsrichtlinien
Schulungen	Internes Audit & Qualitätsmanagement	Anpassung der Einkaufspraxis	Kundenmanagement & Marketing

Für die Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt in existierende Geschäftsabläufe ist es zentral, dass relevante Funktionen und Abteilungen verstehen, wie sie Einfluss auf die menschenrechtliche Sorgfalt nehmen und konkret zu deren Umsetzung beitragen können. Für die Einbettung der menschenrechtlichen Sorgfalt gelten die folgenden grundlegenden Anforderungen:

Grundlegende Anforderungen an Maßnahmen zur Einbettung der menschenrechtlichen Sorgfalt

Angemessene Steuerungsstruktur und Verantwortlichkeiten: Eine angemessene interne Governance-Struktur ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass menschenrechtliche Sorgfalt effektiv in Unternehmensprozesse integriert wird. Dafür müssen die Rollen und Verantwortlichkeiten auf verschiedenen Hierarchiestufen zugeordnet werden.

Verantwortlichkeiten für das Thema Menschenrechte und das Risikomanagement im Unternehmen können beispielsweise durch die Ernennung einer/eines Menschenrechtsbeauftragten gefördert werden.

Einbettung in relevante Geschäftsprozesse und Abteilungen: Menschenrechtsthemen und Erkenntnisse zu negativen Auswirkungen sollten in relevante interne Geschäftsprozesse und Abteilungen integriert werden. Je nach Unternehmen können unterschiedliche Prozesse relevant sein. Häufig muss die Einkaufspraxis angepasst werden, damit menschenrechtliche Verantwortung in die Beschaffung eingebettet werden kann. Andere relevante Abteilungen sind Personalwesen, Produktentwicklung, Kundenmanagement und Marketing, internes Audit und Qualitätsmanagement, Lieferantenmanagement oder der Beschwerdemechanismus.

Sinnvolle Anreize und Leistungsmanagement: Verfahren zur Ausgestaltung von finanziellen und sonstigen Leistungsanreizen für Beschäftigte sollten mit den Zielen der Grundsatzerklärung abgestimmt sein. Ein Beispiel dafür sind Nachhaltigkeitskriterien in der Leistungsbeurteilung von Einkäufern. Keinesfalls sollten Leistungsanreize den Zielen der Grundsatzerklärung widersprechen, indem beispielsweise bei der Leistungsbeurteilung lediglich auf monetäre Ziele gesetzt wird.

Angemessene Schulungen: Die Entwicklung und Durchführung von Schulungen für relevante Funktionen ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt. Gerade Personen, die den Erfolg menschenrechtlicher Sorgfalt konkret durch ihre tägliche Arbeit beeinflussen, sollten verstehen, wie sie genau zu menschenrechtlicher Sorgfalt beitragen können. Schulungen und Trainings können dabei helfen, das oft als abstrakt wahrgenommene Konzept der menschenrechtlichen Verantwortung handfest(er) zu machen. Häufig machen auch Schulungen für Zulieferbetriebe und andere Geschäftspartner Sinn, zum Beispiel für Beschäftigte in Zulieferbetrieben zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder Diskriminierung und sexuelle Belästigung.

Die interne Kommunikation der Grundsatzerklärung[74] und der Politiken und Verfahren zu ihrer Umsetzung sollte klare Angaben zu der Rechenschaftshierarchie und dem Rechenschaftssystem enthalten und mit Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte verbunden sein.

Einbettung in Zusammenarbeit mit Dritten: Menschenrechtsaspekte sollten auch explizit in der Zusammenarbeit mit Dritten eine Rolle spielen:

- ***Vorgelagerte Lieferkette:*** Etablierung von verantwortungsvollen Beschaffungsprozessen durch die Einbettung von Menschenrechtsthemen in Beschaffungsentscheidungen und Lieferkettenmanagement.
- ***Nachgelagerte Lieferkette:*** Etablierung von verantwortungsvollen nachgelagerten Geschäftsprozessen durch die Einbettung von Menschenrechtsthemen in Beziehungen zu Geschäftspartnern, Geschäftskunden, Leistungserbringern, Projektpartnern, Investoren etc. („business partner due diligence").

[74] Vgl. Kapitel C.1.

Tabelle 6: Erfolgsfaktoren zur Einbettung und häufig relevante Richtlinien und Prozesse

Vorhandene Richtlinien und Prozesse	Erfolgsfaktoren
Beispiele: • Interne Revision • Personalwesen • Personalbeschaffung • Finanzielle oder Leistungsanreize für Beschäftigte • Beschaffungsprozesse • Lobbying-Praktiken	• Klare Rollen und Verantwortlichkeiten für die Implementierung menschenrechtlicher Sorgfalt zuweisen. • Prozesse anpassen und mit Prozessverantwortlichen zusammenarbeiten. • Einen klaren Fahrplan mit Zielen und Maßnahmen definieren, der regelmäßig überprüft und ggf. angepasst wird. • Dafür sorgen, dass relevante Funktionen ihre Rolle verstehen und Verständnis für Menschenrechtsthemen aufbauen (Menschenrechte „greifbar" machen).

Durch diese und andere geeignete Maßnahmen sollte die Grundsatzerklärung von der Spitze des Unternehmens aus in all seinen Geschäftsbereichen verankert werden, damit die Menschenrechte nicht aus Unkenntnis oder Nichtbeachtung verletzt werden. Unternehmen müssen überprüfen, welche bestehenden Richtlinien und Prozesse einen Bezug zur menschenrechtlichen Sorgfalt haben (sollten) und welche Maßnahmen nötig sind, um die Kohärenz zwischen ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte und den verschiedenen Politiken, die die Geschäftstätigkeit leiten, zu gewährleisten.

Hinweis zum LkSG[75]

Das LkSG fordert explizit Maßnahmen zur Einbettung der Sorgfaltspflichten im Unternehmen (§ 4 Absatz 3), insbesondere:

- Zuständige Person(en): Das Unternehmen legt fest, wer für die Überwachung des Risikomanagements zuständig ist (z. B. Menschenrechtsbeauftragte).
- Regelmäßige Information der Geschäftsleitung: Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig – mindestens einmal im Jahr – über die Arbeit der zuständigen Personen zu informieren.

Was kann ich tun?

Arbeitnehmervertretungen können von folgenden Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen, um zur zur Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt im Unternehmen beizutragen:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zur Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt stellen können:

- Wer ist verantwortlich für die Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt und Themen mit Bezug zu den Rechten von Beschäftigten?
- Welche Abteilungen, Richtlinien und Prozesse in unserem Unternehmen haben einen Bezug zu menschenrechtlicher Sorgfalt und den Rechten von Beschäftigten?
- Wie werden in unserem Unternehmen relevante Funktionen in Bezug auf die Rechte von Beschäftigten ausgebildet?
- Welche Leistungsanreize und Zielvorgaben gelten für relevante Funktionen in Bezug auf die Rechte von Beschäftigten?
- Welche Schulungen gibt es für relevante Funktionen in Bezug auf die Rechte von Beschäftigten? Wie sehen diese aus?
- Gibt es Schulungen zu menschenrechtlicher Sorgfalt und den Rechten von Beschäftigten? Für welche Funktionen und wie sehen diese Schulungen aus?
- Gibt es Schulungen zu menschenrechtlicher Sorgfalt und den Rechten von Beschäftigten für Arbeitnehmervertretungen? Wie sehen diese aus?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens zielführend ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

75 Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).

Aktiv mitarbeiten: Betriebsräte können sich bei der Einbettung konkret einbringen, fachlichen Input geben und bei der Durchführung von Maßnahmen zur Einbettung mitwirken. Dies kann durch Schulungen erfolgen oder Gespräche mit Beschäftigten in relevanten Funktionen, um ihnen die Auswirkungen ihrer täglichen Arbeit auf menschenrechtliche Sorgfalt und Arbeitnehmerinteressen näher zu bringen. Dieser Prozess sollte formalisiert ablaufen, sodass der Betriebsrat auch als ein etablierter Ansprechpartner zu diesen Themen wahrgenommen wird.

Arbeitnehmervertretungen in der Steuerungsstruktur verankern: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen und dazu beitragen, dass in der Steuerungsstruktur des Unternehmens zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt gewerkschaftliche Vertreter*innen verankert sind. Beispielsweise sollten Betriebsräte in relevanten Gremien vertreten sein und dort die Rechte von Beschäftigten und menschenrechtliche Sorgfalt regelmäßig adressieren. Diese jeweiligen Vertreter*innen sollten über spezifische Kenntnisse, Erfahrung oder Kontakte verfügen, die für die Rolle wichtig sind. Vor allem große Unternehmen können beratende Ausschüsse einsetzen, die ihre Leitungsgremien in Fragen der Sorgfaltspflicht beraten, und in denen Interessenträger wie Betriebsräte einsitzen. Die Empfehlungen des Europäischen Parlaments zur Ausgestaltung einer Richtlinie zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen halten große Unternehmen explizit zu solchen beratenden Ausschüssen für Leitungsgremien an, in denen Interessensträger vertreten sind.[76]

Die Wahl der Verantwortlichen beeinflussen: Der Betriebsrat sollte sich auch dafür einsetzen und dazu beitragen, dass sinnvolle Verantwortlichkeiten definiert werden, um menschenrechtliche Sorgfalt im Unternehmen einzubetten. Dies geschieht dadurch, dass bestehende Prozesse und Mechanismen, die für die Rechte von Beschäftigten relevant sind, identifiziert werden und Maßnahmen definiert werden. Betriebsräte sollten ihren Einfluss auch dahingehend nutzen, dass bevollmächtigte „Menschenrechtsbeauftragte" und andere Schlüsselpositionen die Interessen von Beschäftigten kennen und vertreten.

Beschreibung des Verfahrens in der Grundsatzerklärung fördern, um Arbeitnehmervertretungen in der Steuerungsstruktur verankern: Bei Unternehmen, die unter das LSG fallen oder freiwillig entscheiden, in der Grundsatzerklärung das Verfahren zu beschreiben, mit dem sie die menschenrechtliche Sorgfalt umsetzen, sollte der Betriebsrat sich auf jeden Fall in die Erarbeitung der Grundsatzerklärung[77] einbringen. Das erleichtert die weitere Arbeit von Betriebsräten enorm. So sollten Betriebsräte dafür sorgen, dass festgehalten wird, dass sie in relevanten Gremien vertreten sind.

Schulungen beeinflussen: Der Betriebsrat kann sich konkret dafür einsetzen und dazu beitragen, dass beispielsweise Beschäftigte über Schulungen und weitere Programme für menschenrechtliche Sorgfalt sensibilisiert werden und über die wichtigsten Handlungsmöglichkeiten informiert sind. Er kann ebenso dazu beitragen, dass arbeitnehmerrelevante Themen und die ILO-Kernarbeitsnormen in Schulungen und Fortbildungen für unterschiedliche Funktionen integriert sind.

Hinweis zum LkSG[78]

Betriebsräte in Unternehmen, die unter das LkSG fallen, sollten ihre Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Schulungen für Beschäftigte im Rahmen der Implementierung eines Beschwerdeverfahrens im Unternehmen (§ 8) nutzen, um zu angemessenen Schulungen beizutragen.[79]

[76] Europäisches Parlament 10.03.2021.
[77] Vgl. Kapitel C.1.
[78] Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).
[79] Vgl. Hönig 01.07.2021 und Kapitel C.5.1

Besondere Rolle Aufsichtsrat:

1. **Einbettung überprüfen:** Der Aufsichtsrat sollte überprüfen, dass die Grundsatzerklärung im Unternehmen angemessen eingebettet und umgesetzt wird (Überwachungspflicht Aufsichtsrat).
2. **Vorstandsaktivitäten bewerten:** Der Aufsichtsrat sollte Vorstandsaktivitäten an den formulierten Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens messen und bewerten (zum Beispiel bei Standortentscheidungen).
3. **Vorstandsvergütung beeinflussen:** Der Aufsichtsrat sollte sich dafür einsetzen, dass nachhaltige Kriterien in die Bemessung der Vorstandsvergütung einfließen.[80]
4. **An Unternehmensstrategie mitwirken:** Der Aufsichtsrat sollte in Bezug auf seine Pflicht, an der Unternehmensstrategie mitzuwirken, Risiken für Beschäftigte und die menschenrechtliche Sorgfalt einbeziehen.
5. **Risikomanagement beeinflussen:** Der Aufsichtsrat kann menschenrechtliche Sorgfalt aktiv als Instrument des Risikomanagements einbringen. Hierzu ist die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Sinne einer doppelten Wesentlichkeit in das Risikomanagement zu verankern. Diese „inside-out"-Betrachtung muss die traditionelle Risikosicht ergänzen.
6. **Agenda von Aufsichtsratssitzungen beeinflussen:** Um menschenrechtliche Sorgfalt auch auf der obersten Hierarchieebene einzubetten, sollten relevante Themen im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen diskutiert werden. Beispielsweise kann es je nach Unternehmen Sinn machen, die Ergebnisse der Risikoanalyse und priorisierte Risiken auf die Agenda der Sitzungen zu setzen. In berichtspflichtigen Unternehmen sollten zudem Rechte von Beschäftigten und Themen zur menschenrechtlichen Sorgfalt in Verbindung mit der nichtfinanziellen Erklärung (NFE) besprochen werden.

3.3 Regelmäßige Wirksamkeitskontrolle. Worum geht es?

Um sicherzustellen, dass die in der Risikoanalyse und Folgeabschätzung identifizierten und priorisierten Themen durch die ergriffenen Maßnahmen wirksam adressiert werden, sollten sie regelmäßig in einer Wirksamkeitskontrolle überprüft werden. Dabei sind die folgenden grundlegenden Anforderungen zu beachten:

Grundlegende Anforderungen an die Wirksamkeitskontrolle

Angemessene qualitative und quantitative Indikatoren: Die Wirksamkeit und der Fortschritt von getroffenen Maßnahmen sollten regelmäßig mit geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren überprüft werden. Es ist zum Beispiel wenig aussagekräftig, lediglich den finanziellen Betrag, der für eine spezifische Maßnahme oder zu einem Thema eingesetzt wird, zu überprüfen und mit anderen Jahren zu vergleichen.

Einbezug relevanter Quellen: In die Wirksamkeitskontrolle sollten interne und externe Quellen einschließlich betroffener Personen einbezogen werden. Interne und externe Quellen sollten Feedback zu den ergriffenen Maßnahmen geben, einschließlich der von den negativen Auswirkungen betroffenen Menschen.

Fokus auf Betroffene: Wirkungsanalysen sollten besonders auf die Situation Betroffener achten, vor allem, wenn sie vulnerablen oder marginalisierten Gruppen angehören. Die zentrale Frage: Wie hat sich die Situation von (potenziell) Betroffenen durch die Maßnahme verändert?

Sinnvolle Integration in bestehende Prozesse: Soweit möglich, sollte die Wirksamkeitsüberprüfung im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfalt in bestehende interne und externe Überprüfungsverfahren und Evaluierungsprozesse integriert werden. Das können bestehende Beschäftigtenumfragen sein oder interne Audits sowie Lieferantenbesuche oder -audits.

Hinweis zum LkSG[81]

Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen wie auch der Abhilfemaßnahmen muss einmal im Jahr sowie anlassbezogen überprüft werden, wenn sich die Risikolage wesentlich verändert oder erweitert, z. B. durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder Geschäftsfelder. Dabei sind Hinweise aus dem internen Beschwerdemechanismus zu berücksichtigen und Maßnahmen bei Bedarf unverzüglich anzupassen (§ 6 Absatz 5 und § 7 Absatz 4).

80 Gemäß Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG).

81 Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).

Was kann ich tun?

Um zu einer effektiven Überprüfung der Wirksamkeit von getroffenen Maßnahmen beizutragen, können Betriebsräte von den folgenden Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zur Wirksamkeitskontrolle stellen können:

- Welche Maßnahmen für die Rechte von Beschäftigten werden auf ihre Wirksamkeit überprüft? Anhand von welchen Indikatoren? Gibt es Maßnahmen, deren Wirksamkeit (noch) nicht regelmäßig überprüft wird?
- Wie werden diese Indikatoren entwickelt? Werden Fachleute zu den Rechten von Beschäftigten miteinbezogen?
- Wird darauf geachtet, dass die Indikatoren die tatsächliche Situation von betroffenen Beschäftigten widerspiegeln? Werden auch mögliche unbeabsichtigte Folgen evaluiert?
- Werden Beschäftigte in Mitarbeiterumfragen auf Themen angesprochen, die direkt mit ihren Rechten zu tun haben? Werden beispielsweise aktiv angemessene Löhne sowie Überstunden und Arbeitssicherheit angesprochen?
- Was ist das Ergebnis der Wirkungsanalyse bei Themen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten? Wurden auf dieser Basis bestehende Maßnahmen, Ziele oder Indikatoren angepasst?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens wirksam ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen, aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

Wirksamkeitsüberprüfung fordern und aktiv mitarbeiten: Der Betriebsrat sollte sich grundsätzlich dafür einsetzen, dass die Wirksamkeit von Maßnahmen, die bezüglich der Rechte von Beschäftigten getroffen werden, regelmäßig überprüft wird. Ebenso sollte er fordern, dass Betriebsräte bei der Wirksamkeitsüberprüfung eingebunden werden und selbst aktiv daran teilnehmen.

Indikatoren überprüfen und beeinflussen: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass für Maßnahmen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten sinnvolle, messbare Ziele mit klarem Zeithorizont definiert werden und geeignete qualitative und/oder quantitative Indikatoren festgelegt werden. Er kann auch überprüfen, ob bestehende quantitative und qualitative Indikatoren zur Wirksamkeitsüberprüfung von Maßnahmen angemessen sind.[82] Er kann zudem die Wahl geeigneter Indikatoren beeinflussen, indem er bei deren Erstellung mitwirkt oder bei bestehenden Indikatoren Lücken aufzeigt und Verbesserungsvorschläge einbringt.

Einbezug von relevanten Quellen fördern: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass interne und externe Quellen einschließlich betroffener Beschäftigter in die Wirkungsanalyse einbezogen werden. Beispielsweise kann er selbst als Experte auftreten oder Kontakte vermitteln. Vor allem für die Wirkungsmessung von Maßnahmen in der tieferen vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette ist es außerordentlich wichtig, dass, wo möglich, lokale Arbeitnehmervertretungen und betroffene Personen hinzugezogen werden.

Fokus auf Betroffene fördern und selbst den Dialog suchen: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass die Interessen der Beschäftigten bei der Wirkungsanalyse im Vordergrund stehen. Es ist sinnvoll, selbst mit Betroffenen oder deren Vertretungen zu sprechen, um zu überprüfen, ob diese sich in der Wirkungsanalyse adäquat repräsentiert fühlen. Wichtige zusätzliche Informationen können durch einen gezielten direkten und informellen Dialog durch den Betriebsrat gesammelt und – wenn notwendig anonym – an relevante Stellen im Unternehmen weitergegeben werden.

Ergebnisse der Wirksamkeitsanalyse überprüfen und Folgemaßnahmen anregen: Der Betriebsrat sollte die Ergebnisse der Wirksamkeitsanalyse überprüfen. So kann er allein oder in Zusammenarbeit mit relevanten Arbeitnehmervertretungen die Stichhaltigkeit überprüfen und analysieren, ob die Ergebnisse auch für Fachkräfte mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten glaubhaft sind. Zudem sollte er anhand der Indikatoren regelmäßig überprüfen, ob die gesetzten Ziele im vorgesehenen Zeitrahmen erreicht werden und gegebenenfalls Folgemaßnahmen anregen. Der Betriebsrat sollte auch Dritte zur externen Prüfung beiziehen oder sich dafür einsetzen, dass eine externe Überprüfung von Personen mit entsprechendem Fachwissen durchgeführt wird.

[82] Vgl. die Beispiele für Maßnahmen mit Bezug auf Rechte von Beschäftigten in Kapitel C.3.1 (Tabelle 5).

Globale Rahmenabkommen nutzen: Die in globalen Rahmenvereinbarungen[83] festgeschriebenen Konsultationsprozesse zwischen Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und dem Management können nicht nur dabei helfen, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren[84], sondern auch, die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen zu überprüfen. Wo es solche Abkommen gibt, können Betriebsräte bewusst die entsprechenden Prozesse nutzen. Zudem kann sich der Betriebsrat aktiv für den Abschluss von globalen Rahmenvereinbarungen einsetzen und diese konzipieren.

83 Dittmann, Emons, Vogt 2021.

84 Vgl. Kapitel C.2.1 für Handlungsmöglichkeiten bezüglich der Risikoanalyse.

4. Berichterstattung

Wie kommuniziert ein Unternehmen transparent über tatsächliche und potenzielle Auswirkungen und seinen Umgang damit?

Worum geht es?

Unternehmen müssen über ihre Erkenntnisse zu tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen und die ergriffenen Maßnahmen kommunizieren, um die Transparenz zu erhöhen und Rechenschaft über ihre Menschenrechtsmanagementprozesse abzulegen.[85] Dabei sind folgende grundlegende internationale Anforderungen zu beachten:

Grundlegende Anforderungen an die Kommunikation

Angemessene Form und Häufigkeit: Die Kommunikation sollte in einer Form und Häufigkeit erfolgen, die die identifizierten Auswirkungen widerspiegelt und für die verschiedenen Zielgruppen angemessen ist. Häufig findet die Berichterstattung über menschenrechtliche Sorgfalt im Rahmen einer nichtfinanziellen Erklärung (NFE) statt oder wird auf der Unternehmenswebsite integriert und regelmäßig angepasst. Formelle Berichterstattung wie beispielsweise in einem integrierten oder alleinstehenden Nachhaltigkeitsbericht ist nicht überall sinnvoll und nötig, ist aber bei Risiken von schweren menschenrechtlichen Auswirkungen durch die Geschäftstätigkeit oder das Geschäftsumfeld gemäß internationalen Standards explizit gefordert.[86]

Zugänglichkeit: Die Kommunikation sollte für die Zielgruppen zugänglich sein. Dafür sind gegebenenfalls zusätzliche Kommunikationswege zur Unternehmenswebsite oder verschiedene Sprachversionen nötig.

Angemessene Transparenz: Die bereitgestellten Informationen sollten ausreichen, um zu bewerten, ob die ergriffenen Maßnahmen die in der Risikoanalyse und/oder Folgeabschätzung identifizierten Auswirkungen angemessen angehen. Dazu kann es nötig sein, beispielsweise spezifische Themen und Indikatoren genauer zu beschreiben.

Vertraulichkeitserfordernisse beachten: Bei der Kommunikation muss darauf geachtet werden, dass Vertraulichkeit gewährleistet ist, um die Informationsquellen vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Hinweis zum LkSG[87]: Berichtspflicht

Das Unternehmen hat jährlich über die Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten Bericht zu erstatten. Der Bericht muss spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs auf der Internetseite des Unternehmens öffentlich und kostenlos verfügbar sein (§ 10 Absatz 2).

Der Bericht enthält mindestens folgende Informationen:

- **Identifikation:** Ob und falls ja, welche Risiken oder Verletzungen identifiziert wurden
- **Maßnahmen:** Welche Maßnahmen das Unternehmen zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflicht unternommen hat
- **Wirksamkeitskontrolle:** Wie die Auswirkungen und Wirksamkeit der Maßnahmen bewertet werden und welche Schlussfolgerungen das Unternehmen daraus für zukünftige Maßnahmen zieht

Berichtsstandards können für eine aussagekräftige Kommunikation nützlich sein: Viele Unternehmen nutzen für ihre Kommunikation Berichtsstandards wie die Global Reporting Initiative (GRI). Im Oktober 2021 hat GRI einen neuen Berichtsstandard veröffentlicht, der ab sofort verwendet werden kann und ab 2023 verpflichtend ist. Mit dem neuen Standard ist GRI nun eng mit den VN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätzen abgestimmt und setzt neue globale Maßstäbe für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.[88]

---

85 VN-Leitprinzip 21.
86 Kommentar zu VN-Leitprinzip 21.
87 Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).
88 GRI 2021

Der momentan fortschrittlichste Standard in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfalt ist das Reporting Framework der VN-Leitprinzipien,[89] das eng mit den VN-Leitprinzipien abgestimmt ist. Das Framework bietet einen Berichtsrahmen, der Unternehmen dabei hilft, über ihren systematischen Menschenrechtsansatz zu kommunizieren. Es enthält einen prägnanten Satz von Fragen, auf die jedes Unternehmen antworten sollte, um zu wissen und zu zeigen, dass es seiner Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte in der Praxis nachkommt. Es bietet Unternehmen eine klare und einfache Anleitung, wie sie den Fragensatz mit relevanten und aussagekräftigen Informationen über ihre Menschenrechtspolitik, -prozesse und -leistung beantworten können.

Es gibt zudem Benchmarks wie den „Corporate Human Rights Benchmark"[90], die explizit die Berichterstattung von Unternehmen analysieren. Auf der Basis von öffentlich verfügbaren Informationen bewerten die Benchmarks den Umsetzungsstand in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfalt. Auch viele NGOs analysieren die Berichterstattung auf ihre Stichhaltigkeit. Gesetze wie das LkSG, der Modern Slavery Act in Großbritannien oder die EU-Berichterstattungspflicht enthalten spezifische Anforderungen an die Berichterstattung. Unternehmen sollten entsprechend prüfen, welche Standards, Benchmarks oder Gesetze für sie relevant sind und ihre Berichterstattung entsprechend ausgestalten.

Abbildung 10: Übersicht über Standards, Benchmarks und Gesetze, die ein besonderes Augenmerk auf Kommunikation zu menschenrechtlicher Sorgfalt legen

World Benchmarking Alliance
GRI
CHRB Corporate Human Rights Benchmark
The Global Compact
Business & Human Rights Resource Centre
OECD Better Policies for Better Lives
Modern Slavery Act 2015
UN Guiding Principles Reporting Framework
KnowTheChain
Assemblée Nationale
Dow Jones Sustainability Indexes
European Commission

Was kann ich tun?

Um dazu beizutragen, dass ein Unternehmen transparent über tatsächliche und potenzielle Auswirkungen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten, seinen Umgang damit und die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt allgemein berichtet, kann der Betriebsrat von den folgenden Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zur Berichterstattung stellen können:

- Wie häufig wird über Themen mit Bezug zu den Rechten von Beschäftigten kommuniziert? Sind die Prozesse zur Einbindung der Beschäftigten formalisiert?
- Wie werden die Informationen bereitgestellt? Sind sie für Beschäftigte zugänglich?
- Was wird über Risiken und Maßnahmen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten kommuniziert? Werden beispielsweise relevante Ereignisse und Maßnahmen zu Rechten von Beschäftigten beschrieben?
- Wird über die schwerwiegendsten Risiken und den Umgang damit kommuniziert?
- Werden Arbeitnehmervertretungen in die Erstellung von Berichten und anderer Kommunikation mit Bezug zu menschenrechtlicher Sorgfalt und den Rechten von Beschäftigten eingebunden?
- Können eigene Themen mit Bezug auf Beschäftigte in die Kommunikation aufgenommen werden? Voraussetzung hierfür ist, dass die Arbeitnehmervertretungen bereits vor Fertigstellung des Berichtes einbezogen werden.

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob ihre aktive Einbindung gewährleistet ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

89 Shift und Mazars LLP 2015.
90 Vgl. Kapitel B.3.

Aktiv mitarbeiten: Der Betriebsrat kann sich dafür einsetzen und aktiv dazu beitragen, dass transparent über tatsächliche und potenzielle Auswirkungen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten, Maßnahmen und deren Umsetzungsstand sowie Indikatoren zur Wirksamkeitsüberprüfung berichtet wird. Insbesondere kann er aktiv an der Erstellung der Kommunikation, zum Beispiel einem Nachhaltigkeitsbericht, mitwirken. Unabhängig von seiner Mitwirkung kann er sich dafür einsetzen, dass Arbeitnehmervertretungen in die Erstellung von Berichten wie einer nichtfinanziellen Erklärung (NFE) eingebunden werden. Hier kann beispielsweise ein Gegenlesen von Stellen mit Bezug zu Beschäftigten dazu beizutragen, dass die Beschäftigtenbelange adäquat repräsentiert sind. Vorhandene Kommunikation kann er überprüfen, gegebenenfalls Nachbesserungen fordern oder spezifische Inputs für zukünftige Kommunikation einbringen.

Zugänglichkeit für Beschäftigte fördern: Der Betriebsrat sollte dazu beitragen, dass die Kommunikation für Beschäftigte zugänglich ist. Er kann etwa anregen, dass das Unternehmen die Beschäftigten explizit über die Kommunikation informiert und gegebenenfalls selbst dafür sorgen und bestehende eigene Kommunikationskanäle nutzen, um auf spezifische Themen aufmerksam zu machen. Dabei ist darauf zu achten, dass keine Sprachbarrieren die Zugänglichkeit behindern und die oft komplexen und für Laien unübersichtlichen Berichte so aufbereitet werden, dass die relevanten Informationen einfach zugänglich sind.

Angemessene Transparenz fördern: Der Betriebsrat kann überprüfen und/oder sich dafür einsetzen, dass die bereitgestellten Informationen ausreichen, um zu bewerten, ob die ergriffenen Maßnahmen den Rechten von Beschäftigten angemessen sind und die Situation von Beschäftigten wirksam verbessern. Insbesondere sollte er sich dafür einsetzen, dass auch über kritische und schwerwiegendste Themen transparent berichtet wird und relevante Indikatoren dazu kommuniziert werden.

Vertraulichkeit Beschäftigter schützen: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass die Vertraulichkeit von Beschäftigten gewährleistet ist. Vor allem in Ländern und Kontexten, in denen Vergeltungsmaßnahmen häufig sind, muss besonderes Augenmerk auf Vertraulichkeitserfordernisse gelegt werden.

Besondere Rolle Aufsichtsrat

Die meisten Handlungsmöglichkeiten hat der Aufsichtsrat mit Bezug auf die neuen Berichtspflichten in Unternehmen, die unter die überarbeitete CSR-Berichtspflicht auf EU-Ebene und/oder die Berichtspflicht unter dem LkSG fallen. Für ihn sind die folgenden Handlungsmöglichkeiten wichtig:

1. **Kommunikation überprüfen und Hintergrundinformationen anfordern:** Der Aufsichtsrat sollte im Rahmen seiner Prüfpflicht relevante Berichte wie den Jahresabschluss und Lagebericht, insbesondere die nichtfinanzielle Erklärung (NFE) in Bezug auf menschenrechtliche Sorgfalt und die Rechte von Beschäftigten prüfen. Diese Pflicht besteht auch, wenn entsprechende Berichte extern geprüft werden.

   Der Aufsichtsrat sollte im Rahmen seiner Prüfpflicht von seinem Informationsrecht Gebrauch machen und Hintergrundinformationen anfordern, um den Umgang mit Risiken für Beschäftigte und die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt angemessen bewerten zu können.

   Der Aufsichtsrat sollte die Zweckmäßigkeit, und hier insbesondere die Angemessenheit und die Wirksamkeit beurteilen. Er muss wissen, welche Stellen konkret in die Berichtserstellung involviert sind und wie die internen Prozesse ausgestaltet sind.

2. **Über Prüfungsergebnis berichten:** Im Rahmen seiner Berichtspflicht muss der Aufsichtsrat den Unternehmens-Inhabern über sein Prüfungsergebnis berichten. Hier nimmt er eine besonders wichtige Rolle ein, weil er dazu beiträgt, dass die oberste Führungsebene über menschenrechtliche Sorgfalt im Allgemeinen und in Bezug auf die Rechte und Situation von Beschäftigten im Besonderen informiert ist.

3. **Sich regelmäßig über die Inanspruchnahme und die Effizienz von Beschwerdemechanismen unterrichten lassen** (siehe Kapitel C.5).

5. Beschwerdemechanismus & Abhilfe

Was braucht es für einen effektiven Beschwerdemechanismus? Wie kann ein Unternehmen diesen nutzen, um frühzeitig menschenrechtliche Auswirkungen zu erkennen?

5.1 Effektiver Beschwerdemechanismus

Worum geht es?

Einen unternehmensinternen und/oder externen effektiven Beschwerdemechanismus zu etablieren oder sich daran zu beteiligen, ist ein weiteres zentrales Kernelement menschenrechtlicher Sorgfalt. Unternehmen sind aufgefordert, Betroffenen von (potenziellen) negativen Auswirkungen einen Zugang zu Beschwerdemechanismen zu gewährleisten beziehungsweise diesen zu fördern.

Ein Beschwerdemechanismus ist ein Verfahren, das einer oder mehreren Personen die formalisierte Möglichkeit bietet, Bedenken in Bezug auf menschenrechtsrelevante soziale und ökologische Auswirkungen anzusprechen sowie Hinweise auf korrupte Handlungen zu geben. Es gibt unterschiedliche Arten von Beschwerdemechanismen (siehe Abbildung 11).

Unabhängig von der Art des Beschwerdemechanismus sollten die Wirksamkeitskriterien der VN-Leitprinzipien erfüllt sein:

Grundlegende Anforderungen an Beschwerdemechanismen: Wirksamkeitskriterien[91]

1. Legitimität
   - Wurde ein klarer Prozess aufgesetzt, der den Umgang mit Beschwerden beschreibt (Prüfung, Rückmeldung, Fristen für Stellungnahme der Fabrik, konstanter Dialog, Verifizierung von Abhilfe, Überprüfung der Zufriedenheit derer, die sich beschwerten)?
   - Wurden klare Verantwortlichkeiten festgelegt und die Beschäftigten, die für die Bearbeitung der Beschwerden zuständig sind, angemessen geschult?
   - Gibt es ein klares Bekenntnis, dass die Personen, die eine Beschwerde einreichen, dafür nicht benachteiligt oder bestraft werden und ihre Anonymität gewährleistet ist?
2. Zugänglichkeit
   - Kennen potenzielle Nutzer*innen den Prozess und sind in der Lage ihn zu benutzen?
   - Haben auch indirekt Betroffene die Möglichkeit, Beschwerden einzureichen (zum Beispiel Anwohner*innen, indigene Gruppen, Familienangehörige)? Wie werden diese Personen auf den Mechanismus aufmerksam gemacht?
   - Kommen Beschwerden im Unternehmen an? (Eine hohe Anzahl an Beschwerden zeigt, dass der Mechanismus zugänglich ist.)
3. Berechenbarkeit
   - Wurden der Beschwerdeprozess, die Zeitschienen für den Beschwerdeprozess und mögliche Lösungsansätze vorab entwickelt und an die potenziellen Nutzer*innen kommuniziert?
4. Ausgewogenheit
   - Wird die notwendige Unterstützung bereitgestellt, damit potenzielle Nutzer*innen den Prozess tatsächlich nutzen können?
5. Transparenz
   - Werden Nutzer*innen über den Fortschritt des Verfahrens informiert?
   - Wird die Effektivität des Mechanismus überprüft und intern sowie extern kommuniziert?
6. Kompatibilität
   - Werden besonders schwere Beschwerden eskaliert und priorisiert?
   - Werden Lösungen und Abhilfemaßnahmen im Sinne der Bedürfnisse der Betroffenen entwickelt?
7. Dialog-orientiert
   - Sind potenzielle Nutzer*innen in die Entwicklung und Performancemessung des Mechanismus involviert?
   - Werden Beschwerden mit dialogbasierten Ansätzen bearbeitet?
8. Quelle kontinuierlichen Lernens
   - Werden die Erfahrungen mit den Beschwerdemechanismen genutzt, um den Mechanismus mit der Zeit zu verbessern und andere relevante Managementprozesse anzupassen?

[91] Vgl. VN-Leitprinzip 31.

Abbildung 11: Beispiele für verschiedene Typen von Beschwerdemechanismen

		Back-up Mechanismen/„safety net“	
	Auf lokaler Ebene	Auf Unternehmensebene	Auf Branchen-/Industrieebene
Arten	Fabrikinterne Beschwerdemechanismen; Anlaufstellen bei lokalen NGOs/Gewerkschaften	Eigene Mechanismen; über Drittanbieter (z. B. technologische Lösungen)	Zusammenschlüsse von Akteuren aus deiner Branche, Zusammenschlüsse aus Akteuren verschiedener Branchen (z. B. FLA, ETI), Standard- oder Zertifizierungsorganisationen
Kanäle	Beschwerdekomittees, Kummerkästen, Hotlines	Hotlines, Mailadressen, Kontaktformulare	Hotlines, Mailadressen, Kontaktformulare
Reichweite	Arbeiterschaft in der Fabrik, umliegende Gemeinden	Eigene Produktionsstätten oder Zulieferfabriken des Unternehmens (ggf. unterschiedliche Lieferkettenstufen)	Der Initiative angeschlossene Unternehmen und ihre Fabriken, Fokusländer der Initiative, Zertifizierte Fabriken
Zielgruppe	Arbeiter*innen und/oder ihre Vertreter*innen, Anwohner*innen, umliegende Gemeinden, Gewerkschaften, NGOs	Arbeiter*innen und/oder ihre Vertreter*innen, ggf. Fabrikmanagement, lokale Gewerkschaften und NGOs	Arbeiter*innen und/oder ihre Vertreter*innen, ggf. Fabrikmanagement, lokale Gewerkschaften und NGOs; ggf. nur auf bestimmten Lieferkettenstufen (oftmals Tier 1)
Referenzrahmen	Verhaltenskodizes einkaufender Unternehmen und/oder Auftraggeber; eigene erarbeitete Verhaltenskodizes	Je nach individueller Festlegung und Bedarf; Verstöße gegen den Verhaltenskodex des einkaufenden Unternehmens	Verstöße gegen die in der Initiative gesetzten Standards

Quelle: Bündnis für nachhaltige Textilien, eigene Darstellung

Hinweis zum LkSG[92]:

1. **Wirksamkeitskontrolle des Beschwerdeverfahrens:**
   Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu wiederholen (§ 8 Absatz 5).

2. **Kommunikation über das Beschwerdeverfahren:**
   - Der Eingang eines Hinweises im Beschwerdeverfahren ist dem Absender zu bestätigen (§ 8 Absatz 1).
   - Die Verfahrensordnung ist schriftlich festgelegt und öffentlich zugänglich (§ 8 Absatz 2).
   - Klare und verständliche Informationen über die Erreichbarkeit, Zuständigkeit und Durchführung des Beschwerdeverfahrens sind öffentlich verfügbar (§ 8 Absatz 4).

92 Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).

Was kann ich tun?

Ein Beschwerdemechanismus kann nur dann seinen Zweck erfüllen, wenn diejenigen, für die er vorgesehen ist, ihn kennen, ihm vertrauen und imstande sind, ihn in Anspruch zu nehmen. Um zu einem effektiven Beschwerdemechanismus für Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette beizutragen, kann der Betriebsrat von den folgenden Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zu Beschwerdemechanismen stellen können:

- Welche Beschwerdemechanismen gibt es für Mitarbeitende am eigenen Standort? Welche Mechanismen gibt es für Beschäftigte in der Wertschöpfungskette?
- Sind bei den bestehenden Beschwerdemechanismen die Wirksamkeitskriterien der VN-Leitprinzipien erfüllt? (Dazu können die obenstehenden Leitfragen genutzt werden.)
- Gibt es Faktoren, die Beschäftigte im Unternehmen und entlang der Wertschöpfungskette daran hindern (könnten), Probleme über diese Mechanismen zu melden? Kennen sie die ihnen zur Verfügung stehenden Mechanismen und vertrauen sie ihnen? Haben sie Angst vor Repression, stehen vor Sprachbarrieren oder haben aus kulturellen Gründen Schwierigkeiten, Beschwerden zu äußern?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens geeignet ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

Aktiv mitarbeiten und gegebenenfalls vorhandene Mitbestimmungsrechte nutzen: Zunächst müssen Arbeitnehmervertretungen überprüfen, welche Beschwerdemöglichkeiten den Beschäftigten in ihrem Unternehmen und entlang der Wertschöpfungskette zur Verfügung stehen. Oft gibt es verschiedene Möglichkeiten, die sich gegenseitig ergänzen (siehe Abbildung 11). Der Betriebsrat sollte sich nicht nur dafür einsetzen, sondern auch aktiv dazu beitragen, dass es für interne und externe Anspruchsgruppen sowie für Beschäftigte effektive Beschwerdemechanismen gibt, damit Verstöße aufgedeckt, bearbeitet und Rechte durchgesetzt werden können. Er kann auch eine wichtige Rolle bei der Aufdeckung und Klärung von Problemen spielen. Bestehende Beschwerdemechanismen sind um die Aspekte der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu ergänzen. Verfügt der Betriebsrat über Mitbestimmungsrechte über das LkSG (siehe untenstehende Box), sollte er diese gezielt einsetzen.

Hinweis zum LkSG[93]: Neues Beschwerdeverfahren löst Mitbestimmungsrechte aus

Bei der Implementierung des Beschwerdeverfahrens gemäß § 8 und damit einhergehenden Schulungsmaßnahmen der Beschäftigten entstehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG. Betriebsräte sollten diese aktiv nutzen, um zu einem sinnvollen Beschwerdemechanismus beizutragen: „Bei Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor der Umsetzung die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Dem Betriebsrat kann bei einem Verstoß gegen die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG ein Unterlassungsanspruch zustehen, der auch im einstweiligen Verfügungsverfahren geltend gemacht werden kann."[94]

Ansprechpartner sein: Der Betriebsrat kann Ansprechpartner für Beschäftigte und/oder für lokale Kontaktpersonen in Ländern entlang der Wertschöpfungskette sein (zum Beispiel für lokale Arbeitnehmervertretungen). Dies ist besonders relevant, wenn keine institutionalisierten Beschwerdemechanismen vorhanden sind, über die Beschäftigte Probleme melden können. Der Betriebsrat hat somit eine wichtige Rolle als lokaler Ansprechpartner. Aktuell werden Beschwerden häufig über Gewerkschaften erfasst und an das Unternehmen herangetragen.

Zugänglichkeit überprüfen und fördern: Der Betriebsrat kann überprüfen und daran mitwirken, dass Beschäftigte als potenzielle Nutzer*innen den ihnen zur Verfügung stehenden Prozess kennen und in der Lage sind, ihn zu benutzen. Er kann über bestehende Kommunikationskanäle selbst Beschäftigte informieren oder in der tieferen vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette beispielsweise mit lokalen Arbeitneh-

93 Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).
94 Hönig 01.07.2021

mervertretungen zusammenarbeiten. Der Betriebsrat sollte darauf achten, ob Beschwerden von Beschäftigten im Unternehmen ankommen. Wo keine oder nur wenige Beschwerden von Beschäftigten vorliegen, sollte er nicht automatisch annehmen, dass keine Probleme bestehen, sondern gezielt genauer hinschauen, woran das liegen könnte und ob die Effektivitätskriterien für Beschäftigte erfüllt sind.

Kompatibilität fördern: Betriebsräte sollten sich dafür einsetzen, dass besonders schwere Beschwerden mit Bezug auf Beschäftigte eskaliert und priorisiert werden. Im Anschluss sollten sie sich dafür einsetzen, dass Lösungen und Abhilfemaßnahmen im Sinne der Betroffenen entwickelt werden. Dazu kann der Betriebsrat beispielsweise selbst mit Beschäftigten reden, um deren Bedürfnisse angemessen einbringen oder bestehende Abhilfemaßnahmen entsprechend überprüfen zu können.

Arbeitnehmerinteressen einbinden: Der Betriebsrat kann sich dafür einsetzen, dass Beschäftigte als potenzielle Nutzer*innen in die Entwicklung und Wirksamkeitsüberprüfung des Beschwerdemechanismus involviert sind, beispielsweise über Audits vor Ort. Bei der Bearbeitung von Beschwerden sollte er sich dafür einsetzen, dass mit dialogbasierten Ansätzen gearbeitet wird und die Beschäftigten aktiv eingebunden werden. Beim Einbezug von Arbeitnehmerinteressen sollte der Betriebsrat grundlegend darauf achten, dass je nach Situation entweder Beschäftigte selbst und/oder angemessene Arbeitnehmervertretungen eingebunden werden. Dazu kann er seine Verbindungen nutzen und beispielsweise bei Beschwerden an anderen Standorten Kontakt zu ausländischen Arbeitnehmervertretungen vor Ort herstellen.

Bei der Wirksamkeitsüberprüfung einbringen: Betriebsräte können sich bei der Wirksamkeitsüberprüfung von Beschwerdemechanismen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten einbringen, Fragen stellen, aktiv mitarbeiten oder die Ergebnisse überprüfen. Sodann sollten sie sich dafür einsetzen, dass gegebenenfalls angemessene Folgemaßnahmen getroffen werden.

5.2 Wirksame Abhilfe.

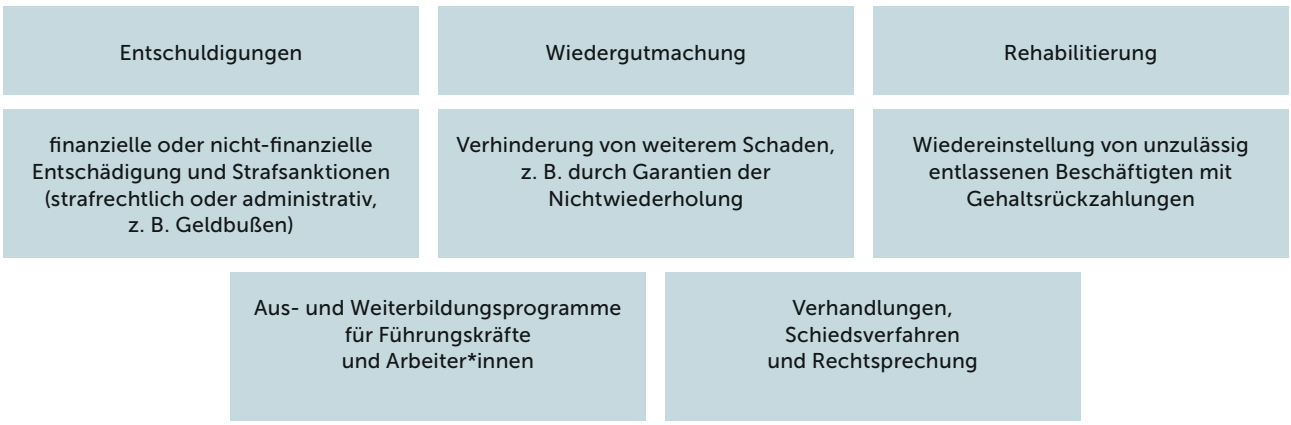
Worum geht es?

Im Falle von berechtigten Beschwerden beziehungsweise tatsächlichen negativen Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette müssen Unternehmen den Zugang zu Abhilfe ermöglichen oder diesen selbst gewährleisten.

Wo eine nachteilige Auswirkung beispielsweise über den Beschwerdemechanismus identifiziert wurde, sollte das Unternehmen dafür sorgen oder daran mitwirken, dass sie durch legitime Prozesse behoben wird.[95] Das bedeutet, dass das Unternehmen für Einzelpersonen oder Gemeinschaften, die geschädigt wurden, Abhilfe schaffen sollte und Rechtsmittel zur Wiedergutmachung zur Verfügung stehen sollten. Wenn Unternehmen selbst den Schaden verursacht haben – beispielsweise durch fehlerhafte Produkte oder mit Blick auf die eigene Belegschaft – ist es Teil ihrer Verantwortung, diese wiedergutzumachen. Falls sie sie nicht oder nur teilweise mitverursacht haben – insbesondere in weiter vor- oder nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette – sollten sie sich an der Wiedergutmachung beteiligen oder ihren Einfluss nutzen, damit beispielsweise die verursachenden Geschäftspartner Abhilfe schaffen.

Verschiedene Arten von Abhilfemaßnahmen werden in Abbildung 12 verdeutlicht.

Abbildung 12: Beispiele für typische Arten von Abhilfemaßnahmen



95 VN-Leitprinzip 22.

Für wirksame Abhilfe sind vor allem die folgenden grundlegenden internationalen Anforderungen zu beachten:

Grundlegende Anforderungen an Abhilfe

Definition der Abhilfe basierend auf dem Schweregrad der Auswirkung: Die Abhilfemaßnahme(n) sollte so ausgestaltet sein, dass sie mit Blick auf die Schwere[96] der Auswirkung angemessen ist.

Die Perspektive von Betroffenen ins Zentrum stellen: Wichtig ist, sich bei der Bereitstellung/Entwicklung von Abhilfe von der Perspektive der Betroffenen leiten zu lassen. Die Schlüsselfrage ist: Erfüllt die angebotene Wiedergutmachung das tatsächliche Bedürfnis der betroffenen Person? Dafür sollten Unternehmen bei der Ermittlung der Art der Abhilfe mit Betroffenen zusammenarbeiten und überprüfen, wie zufrieden sie mit dem Abhilfeprozess und dem Ergebnis sind. Bei der Bewertung, ob wirksame Abhilfe geschaffen wurde, ist immer die Sicht der Betroffenen ins Zentrum zu stellen und nicht die des Unternehmens.

Verschiedene Typen von Abhilfe je nach Fall:

- Sofortige Maßnahmen ergreifen, um Menschenrechtsverletzungen zu mildern: zum Beispiel bei Fällen von Kinder- oder Zwangsarbeit sofortige Abhilfemaßnahmen einleiten, um weiteren Schaden zu verhindern;
- Mediation durch eine dritte Partei, um frühzeitig Streitigkeiten beizulegen;
- Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, mit denselben Produzenten oder mit Gewerkschaften, Regierungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen bei strukturellen Problemen. Brancheninitiativen und -standards können auch bei Abhilfemaßnahmen genutzt werden. Ein solcher Zusammenschluss von Unternehmen und gegebenenfalls weiteren Stakeholdern kann es im Falle einer Verletzung im Rahmen der Abhilfemaßnahmen vereinfachen, den Einfluss auf den/die Zulieferer zu erhöhen.

Hinweis zum LkSG[97]: Abhilfemaßnahmen

Stellt ein Unternehmen eine bereits eingetretene oder unmittelbar bevorstehende Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht fest, müssen unverzüglich Abhilfemaßnahmen (§ 7) getroffen werden:

- Im eigenen Geschäftsbereich müssen Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung führen.
- Kann das Unternehmen eine Verletzung bei unmittelbaren Zulieferern nicht in absehbarer Zeit beenden, muss es unverzüglich ein Konzept (inkl. konkretem Zeitplan) zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung umsetzen.
- Hat das Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte für eine Verletzung bei mittelbaren Zulieferern (§ 9), hat es anlassbezogen ein Konzept zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung der Verletzung umzusetzen.

Was kann ich tun?

Um zu wirksamer Abhilfe beizutragen, kann der Betriebsrat von den folgenden Handlungsmöglichkeiten Gebrauch machen:

Beispielhafte kritische Fragen, die Betriebsräte zur Abhilfe stellen können:

- Welche Abhilfemöglichkeiten zu Themen, die Beschäftigte betreffen, werden im Unternehmen bereits genutzt? (Hierzu wissen oft die Personal- und Rechtsabteilungen Bescheid.)
- Wird sichergestellt, dass die Abhilfe das tatsächliche Bedürfnis der betroffenen Beschäftigten erfüllt?

Hinweis: Betriebsräte sollten sich jeweils fragen, ob die Herangehensweise des Unternehmens effektiv ist und gegebenenfalls weiter nachhaken, Forderungen stellen und aktiv zu einzelnen Punkten Input geben oder mitarbeiten.

96 Für eine Beschreibung zur Bestimmung der Schwere einer Auswirkung vgl. Abbildung 7 in Kapitel C.2.1.

97 Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen (vgl. Kapitel B.2.1 für den Geltungsbereich des LkSG).

Aktiv mitarbeiten: Der Betriebsrat kann sich dafür einsetzen und aktiv dazu beitragen, dass bei eingegangenen Beschwerden wirksame Abhilfe geschaffen wird.

Ansprechpartner sein: Der Betriebsrat kann Ansprechpartner sein und bei konkreten Fällen ein offenes Ohr für die Anliegen Beschäftigter an Abhilfemaßnahmen haben.

Einbindung fördern: Der Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass Betroffene in den Abhilfeprozess mit eingebunden werden und bei der Entwicklung von Lösungen und Abhilfemaßnahmen eine aktive Rolle spielen.

Beschäftigte vertreten: Der Betriebsrat kann bei der Erarbeitung von Abhilfemaßnahmen die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Abhilfemechanismus überprüfen und fördern: Der Betriebsrat kann überprüfen, wie zufrieden die Beschäftigten mit dem Abhilfeprozess und dem Ergebnis sind, bei Bedarf Anpassungen fordern und Verbesserungsvorschläge einbringen.

Checkliste: Wo steht mein Unternehmen?

Die folgende Hinweise können Betriebs- und Aufsichtsräte nutzen, um sich kontinuierlich über den Umsetzungsstand menschenrechtlicher Sorgfalt mit Blick auf die Interessen von Beschäftigten zu informieren und Handlungsmöglichkeiten abzuleiten. Ziel ist es, kontinuierlichen Fortschritt zu erreichen, am Thema dranzubleiben und eine dem Unternehmen angepasste Sorgfalt in den Geschäftsprozessen zu verankern.

Tabelle 7: Checkliste für Betriebs- und Aufsichtsräte

	Kernpunkte für Betriebs- & Aufsichtsräte entlang der menschenrechtlichen Sorgfalt
Grundsatzerklärung	**Grundsatzerklärung:** • Arbeitnehmervertretungen waren aktiv bei der Entwicklung oder Überarbeitung involviert. • Die Grundsatzerklärung ist von höchster Unternehmensebene unterschrieben und idealerweise von Betriebsräten mitunterzeichnet. • Der Geltungsbereich umfasst die gesamte Wertschöpfungskette. • Das Unternehmen bekennt sich in der Grundsatzerklärung zur Konsultation von Beschäftigten und deren Interessenvertretungen. • Relevante Rahmenwerke für Beschäftigte sind explizit genannt. • Die Grundsatzerklärung beschreibt eine Steuerungsstruktur, in der Arbeitnehmervertretungen eine Rolle spielen. • Die Grundsatzerklärung wird aktiv an relevante Anspruchsgruppen kommuniziert.
Risikoanalyse und Folgenabschätzung	**Risikoanalyse:** • In der Risikoanalyse werden alle Risiken für Betroffene analysiert. • Der Geltungsbereich der Risikoanalyse umfasst die ganze Wertschöpfungskette. • Die schwerwiegendsten Risiken werden anhand von Schweregrad und Einflussmöglichkeit definiert und priorisiert. • Bei der Analyse von Risiken werden (potenziell) betroffene Beschäftigte oder zumindest deren Interessenvertreter konsultiert. • Die Risiken werden regelmäßig und insbesondere bei Übernahmen, neuen Geschäftsfeldern, neuen Geschäftsbeziehungen und Aktivitäten in neuen Ländern analysiert. • Die Analyse und Priorisierung insbesondere der Risiken für Beschäftigte wird zusammen mit Arbeitnehmervertretungen vorgenommen. **Menschenrechtliche Folgeabschätzung:** • Die Folgeabschätzung insbesondere von Risiken für Beschäftigte findet im direkten Austausch mit Beschäftigten und deren lokalen Interessenvertretungen statt. • Potenzielle und tatsächliche Probleme für Beschäftigte werden eingehend beschrieben.

	Kernpunkte für Betriebs- & Aufsichtsräte entlang der menschenrechtlichen Sorgfalt
Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle	**Risikobasierte Maßnahmen, um nachteiligen Auswirkungen zu begegnen:** • Maßnahmen werden entlang der gesamten Wertschöpfungskette und unter Berücksichtigung der Einflussmöglichkeit getroffen. • Maßnahmen mit Bezug auf Beschäftigte werden unter Einbezug von Beschäftigten und/oder deren Interessenvertreter*innen entwickelt. • Arbeitnehmervertretungen können die Sinnhaftigkeit von Maßnahmen überprüfen und beeinflussen. Maßnahmen zur Einbettung menschenrechtlicher Sorgfalt im eigenen Unternehmen: • Menschenrechtliche Sorgfalt ist in relevante Geschäftsprozesse und Abteilungen eingebettet. • Die Verantwortlichen vertreten die Interessen der Beschäftigten angemessen. • Arbeitnehmervertretungen sind angemessen in der Steuerungsstruktur verankert. • Das Unternehmen achtet auf sinnvolle Anreize und Leistungsmanagement. • Es werden angemessene Schulungen durchgeführt und relevante Funktionen ausgebildet. • Schulungen mit Bezug auf die Rechte von Beschäftigten werden unter Einbezug von Arbeitnehmervertretungen entwickelt. • Arbeitnehmervertretungen können sich angemessen zu menschenrechtlicher Sorgfalt weiterbilden. • Menschenrechtliche Sorgfalt ist in der Zusammenarbeit mit Dritten eingebettet. *Besondere Rolle Aufsichtsrat:* • Der Aufsichtsrat überprüft, dass die Grundsatzerklärung im Unternehmen angemessen eingebettet & umgesetzt wird (Überwachungspflicht Aufsichtsrat). • Der Aufsichtsrat misst und bewertet die Vorstandsaktivitäten an den formulierten Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens. • Der Aufsichtsrat beeinflusst die Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien. • Der Aufsichtsrat wirkt angemessen an der Unternehmensstrategie mit und beeinflusst das Risikomanagement. Regelmäßige Wirksamkeitskontrolle • Die Wirksamkeit von Maßnahmen wird regelmäßig anhand von geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren überprüft. • Relevante interne und externe Quellen einschließlich betroffener Personen und Arbeitnehmervertretungen werden bei der Festlegung von Indikatoren und/oder bei der Überprüfung beigezogen. • Es wird überprüft, inwiefern sich die tatsächliche Situation von (potenziell) Betroffenen aufgrund der Maßnahme(n) verändert hat. • Basierend auf der Wirksamkeitskontrolle werden Anpassungen vorgenommen (z. B. an Maßnahmen, Zielen oder Indikatoren).
Berichterstattung	• Das Unternehmen berichtet regelmäßig über tatsächliche und potenzielle Auswirkungen sowie seinen Umgang damit. • Bei Risiken von schweren menschenrechtlichen Auswirkungen erstattet das Unternehmen formell Bericht (z. B. in einem Nachhaltigkeitsbericht). • Die Informationen sind für Betroffene zugänglich. • Die Transparenz ist ausreichend, um die Angemessenheit getroffener Maßnahmen zu bewerten. • Vertraulichkeitserfordernisse werden geachtet. • Arbeitnehmervertretungen werden in die Erstellung von Berichten zu Risiken für Betroffene eingebunden. *Besondere Rolle Aufsichtsrat:* • Der Aufsichtsrat überprüft im Rahmen seiner Prüfpflicht die Kommunikation zur menschenrechtlichen Sorgfalt und fordert Hintergrundinformationen an. • Der Aufsichtsrat berichtet im Rahmen seiner Berichtspflicht dem Aufsichtsrat über sein Prüfungsergebnis.

	Kernpunkte für Betriebs- & Aufsichtsräte entlang der menschenrechtlichen Sorgfalt
Beschwerdemechanismus & Abhilfe	**Effektiver Beschwerdemechanismus** • Der Beschwerdemechanismus erfüllt die Wirksamkeitskriterien. • Es gibt Beschwerdemechanismen für Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette. • Arbeitnehmervertretungen werden in den Beschwerdemechanismus eingebunden und können Ansprechpartner für Beschäftigte sein. • Der Mechanismus berücksichtigt die Interessen von potenziellen Nutzer*innen. **Wirksame Abhilfe** • Die Perspektive von Betroffenen steht bei Abhilfemaßnahmen im Zentrum. • Bei Abhilfe mit Bezug auf Beschäftigte werden diese konsultiert und/oder Arbeitnehmervertretungen eingebunden.
Allgemeine Handlungsmöglichkeiten	**Allgemein** • Menschenrechtliche Sorgfalt und der Schutz der Rechte von Betroffenen ist auf der Agenda von Betriebsräten, Beschäftigten & Unternehmen. • Verantwortliche Betriebsräte sind bestimmt und der Fokus von Arbeitnehmervertretungen mit Blick auf menschenrechtliche Sorgfalt ist festgelegt. • Arbeitnehmervertretungen sind angemessen qualifiziert, um ihre Handlungsmöglichkeiten mit Blick auf menschenrechtliche Sorgfalt wahrzunehmen. • Relevante Gremien & Strukturen werden von Arbeitnehmervertretungen genutzt oder geschaffen (z.B. Wirtschaftsausschuss, Betriebsvereinbarungen, regionale und globale Rahmenvereinbarungen (GRV), europäische und internationale Betriebsräte, Branchenspezifische oder -übergreifende Aktionspläne). • Arbeitnehmervertretungen beeinflussen relevante Gesetze & regulatorische Entwicklungen.

Literaturempfehlungen & Qualifizierungsmöglichkeiten

Hans-Böckler-Stiftung: Die Stiftung bietet Seminare für Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten zum Themenfeld Nachhaltigkeit an. Beispielsweise vermittelt ein zweitägiges Seminar Grundlagen im Bereich Nachhaltigkeit und aktuelle Entwicklungen, wie etwa die nichtfinanzielle Berichterstattung.

IG BCE: Die IG BCE BWS GmbH sowie die Bildungszentren der IG BCE führen regelmäßig Seminare und Veranstaltungen im Themenbereich für Gremien und Mitglieder durch.

Handlungsleitfäden: Es existieren verschiedenste Handlungsleitfäden zu Nachhaltigkeitsthemen, die sich auch an Arbeitnehmervertretungen richten. Beispielsweise deckt der Nachhaltigkeitskompass[98] mehrere Bereiche und verschiedene Gremien der Arbeitnehmervertretung ab. Es gibt mittlerweile auch zahlreiche weiterführende Quellen wie beispielsweise sektorspezifische Handlungsleitfäden zu der menschenrechtlichen Sorgfalt oder Praxisbeispiele zu spezifischen Kernelementen.

Inhouseseminare: Um das gesamte Gremium oder spezifische Arbeitnehmervertreter*innen zur menschenrechtlichen Sorgfalt weiterzubilden, können auch gezielte Seminare genutzt werden. Es gibt verschiedene Beratungsunternehmen, die sich auf Themen der menschenrechtlichen Sorgfalt spezialisiert haben und entsprechende Informationen und Schulungen anbieten.

Menschenrechtliche Sorgfalt Allgemein

Infoportal Menschenrechtliche Sorgfalt: Dieses Portal hilft Unternehmen, mit menschenrechtlicher Sorgfalt loszulegen und ihre Umsetzungspraxis zu verbessern.
https://mr-sorgfalt.de/de/

Website „CSR in Deutschland": Die Website des Bundesministeriums für Umwelt und Soziales bietet unter anderem Informationen zum deutschen NAP, dem Engagement der Bundesregierung, dem Lieferkettengesetz oder Umsetzungshilfen.
https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/wirtschaft-menschenrechte.html

5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens (Deutsches Global Compact Netzwerk)
https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/5_schritte_zum_management_der_menschenrechtlichen_auswirkungen_ihres_unternehmens.pdf

Doing business with respect for human rights (Global Compact Network Netherlands, Oxfam, Shift, 2016): Dieser Leitfäden enthält Kapitel zu jedem Element der menschenrechtlichen Sorgfalt und ist eine gute Quelle, um sich zu den einzelnen Elementen eine Übersicht zu verschaffen.
https://www.businessrespecthumanrights.org/en/page/344/assessing-impacts

Sektorspezifische Leitfäden

Leitfäden für spezifische Sektoren (OECD 2018): Die OECD hat basierend auf dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sektorspezifische Leitfäden entwickelt (Extractive sector, mineral supply chains, agricultural supply chains, garment supply chains, financial sector, more topics).
http://mneguidelines.oecd.org/sectors/

Grundsatzerkärung

A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy (UN Global Compact & Office of the High Commissioner for Human Rights, 2011). Diese Anleitung bietet Hintergrundinformationen und konkrete Hilfestellungen für Fragen wie: Warum eine Grundsatzerklärung entwickeln? Wie anfangen und was ist der Prozess hinter einer Grundsatzerklärung? Was macht eine gute Grundsatzerklärung aus?
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf

---

98 Abrufbar unter: https://www.kompass-nachhaltigkeit.de

Human Rights Policy Tool: (BSR/Business Call to Action) Das Tool enthält eine Checkliste, was eine Grundsatzerklärung erfüllen sollte sowie Beispiele und eine Vorlage für die Entwicklung einer Grundsatzerklärung.
https://static1.squarespace.com/static/6049e33a3512a120620cfe14/t/60a9302eb82d4c08543408e7/1621700655656/1.+BCtA_Toolkit_Human+Rights+Policy+Tool.pdf

Risikoanlyse

Business and Human Rights Resource Centre: Online-Portal mit Nachrichten, Berichten, Fallstudien und Analysen zu positiven und negativen Auswirkungen von Unternehmen auf die Menschenrechte, das als Informationsquelle für Risikoanalysen dienen kann und Inspiration für mögliche Menschenrechtsrisiken bietet.
https://www.business-humanrights.org/

CSR Risiko-Check: Der CSR Risiko-Check richtet sich an Unternehmen, die aus dem Ausland importieren oder im Ausland Produktionsstätten haben. Mit der Beantwortung von zwei Fragen wissen Sie, welche internationalen CSR-Risiken mit Ihren Geschäftsaktivitäten zusammenhängen und welche Möglichkeiten Sie haben, diese Risiken zu managen. Dies kann als ein erster Einstieg in das Thema Risikoanalyse genutzt werden, ersetzt aber keine eigenständige Risikoanalyse.
https://www.mvorisicochecker.nl/de

Human Rights and Business Country Guides: Zu verschiedenen Ländern bieten die „Country Guides" des Dänischen Instituts für Menschenrechte Informationen zu Auswirkungen von Unternehmen auf die Menschenrechte in lokalen Kontexten. Sie wurden anhand von öffentlich zugänglichen Informationen von internationalen Institutionen, lokalen Nichtregierungsorganisationen, Regierungsbehörden, Unternehmen, Medien und Universitäten entwickelt und können als Informationsquelle für Risikoanalysen beigezogen werden.
https://globalnaps.org/human-rights-and-business-country-guides/

Human Rights and Business Dilemmas Forum: Multi-Stakeholder-Plattform zum Austausch und zur Diskussion von Erfahrungen und Herausforderungen in Bezug auf konkrete Menschenrechtsdilemmata. Für eine Vielzahl von Menschenrechtsthemen bietet die Plattform Beispiele, häufige Herausforderungen, Fallstudien und vieles mehr. Dies kann als Inspiration und Informationsquelle genutzt werden, um grundlegende Menschenrechtsthemen besser zu verstehen.
https://hrbdf.org/

Verisk Maplecroft Human Rights Risk Data: Maplecroft bietet Risikobewertungen für jeden Standort auf der Erde für über 150 politische, Menschenrechts- und Umweltrisiken, die entweder vierteljährlich oder jährlich aktualisiert werden. Laut Maplecroft können damit globale Risikobewertungen vereinfacht werden und das gesamte Spektrum der Themen, die internationale Aktivitäten, erweiterte Lieferketten und Investitionen betreffen, abgebildet werden.
https://www.maplecroft.com/

Video: Salient Human Rights Issues: Dieses 4-minütige Video zum UNGP Reporting Framework erklärt anschaulich, wie schwerwiegendste Risiken hergeleitet werden können.
https://vimeo.com/154834462

Menschenrechtliche Folgeabschätzungen

Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox: Das Dänische Institut für Menschenrechte bietet einen umfassenden, praxisorientierten Leitfaden und praktische Instrumente für die Durchführung, Beauftragung, Überprüfung und Überwachung von menschenrechtlichen Folgenabschätzungen von Unternehmensprojekten. Die Toolbox bietet sich sowohl für Einsteiger als auch für Fortgeschrittene an.
https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox

Einbettung im eigenen Unternehmen

Human Rights Capacity Diagnostic (HRCD): Das HRCD ist ein Instrument zur Selbsteinschätzung, mit dem Sie die Managementkapazitäten Ihres Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte und Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt ermitteln und verbessern können.
https://mr-sorgfalt.de/de/hrcd/

Kommunikation

GRI – Global Reporting Initiative:
Den neuen, besser mit den VN-Leitprinzipien abgestimmten Entwurf der Universal Standards finden Sie hier:
https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/

Ein Webinar, das die Entwicklung erklärt, finden Sie hier:
https://www.youtube.com/watch?v=9M6pI8WRtsk

VN-Leitprinzipien Reporting Framework:
Website: https://www.ungpreporting.org/
Dieses englische Dokument bietet auf 8 Seiten eine prägnante Übersicht über die Kommunikationsprinzipien und Leitfragen: https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPReportingFramework_2017.pdf

Weitere Informationen finden Sie auch im UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance (Link zum pdf: https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPReportingFramework_withguidance2017.pdf; Web-Version: https://www.ungpreporting.org/framework-guidance/).

Wenn Sie sich ansehen möchten, worüber andere Unternehmen berichten, können Sie die UN Guiding Principles Reporting Framework Datenbank der Unternehmensberichterstattung nutzen. In dieser kann nach verschiedensten Kriterien wie Sektor, schwerwiegendste Menschenrechtsthemen oder Hauptsitz gefiltert werden: https://www.ungpreporting.org/database-analysis/explore-disclosures/

Beschwerde und Abhilfe

Zuhören lohnt sich: Menschenrechtliches Beschwerdemanagement verstehen und umsetzen – Ein Leitfaden für Unternehmen. (Global Compact Netzwerk Deutschland) https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCN_GM-Leitfaden_20181005_WEB_Ringbuch.pdf

Infoportal menschenrechtliche Sorgfalt (UN Global Compact): Das Infoportal enthält unter anderem eine Webinaraufzeichnung zu Beschwerdemechanismen und Abhilfe sowie Beispiele aus der Unternehmenspraxis. https://mr-sorgfalt.de/de/vertiefung/grievance-remedy/

Literaturverzeichnis

Adelphi; Systain; focusright; EY (2020): Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen: Abschlussbericht. https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/23e76da338f1a1c06b1306c8f5f74615/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf; Info-Seite des Auswärtigen Amtes: https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2124010

Amnesty International (11.06.2021): Sorgfaltspflichten in Lieferketten: Gesetz hat Lücken beim Menschenrechtsschutz. https://www.amnesty.de/allgemein/pressemitteilung/deutschland-lieferketten-gesetz-sorgfaltspflichten-menschenrechtsschutz

Auswärtiges Amt (2017): Nationaler Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/nap-im-original.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bloomberg Green (18.03.2021): BlackRock to Press Companies on Human Rights and Nature. https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-18/blackrock-to-press-companies-on-human-rights-and-nature

Bundesgesetzblatt (22.07.2021): Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten vom 16. Juli 2021 (LkSG). https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__1629728389873

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten. https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a429-berliner-csr-konsens-unternehmensverantwortung-lieferketten.html;jsessionid=59AF38E25657125438769AEA69E61E49.delivery1-replication

Bundesamt für Justiz (Ausfertigungsdatum: 15.01.1972): Betriebsverfassungsgesetz BetrVG. https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf

CDU, CSU und SPD (12.03.2018): Ein neuer Aufbruch für Europa: Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode. https://www.bundesregierung.de/resource/blob/656734/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf

Cone – A Porter Novelli Company (2017): 2017 Cone Communications CSR Study. https://www.conecomm.com/research-blog/2017-csr-study#download-the-research

Deloitte (2021): Shifting sands: How consumer behaviour is embracing sustainability. How old you are and how much you earn makes all the difference. https://www2.deloitte.com/ch/en/pages/consumer-business/articles/shifting-sands-sustainable-consumer.html

Deutscher Gewerkschaftsbund DGB (16.03.2021): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Bundestagsdrucksache ... Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Sorgfaltspflichtengesetz). Downloadcenter des DGB, https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++a98f444e-9e94-11eb-a926-001a4a160123

Deutschlandfunk (23.06.2020): Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie: „Man verbraucht Menschen". https://www.deutschlandfunk.de/arbeitsbedingungen-in-der-fleischindustrie-man-verbraucht.694.de.html?dram:article_id=479142

Dittmann, C.; Emons, O.; Vogt, W. (2021). Soziale Rechte weltweit sichern: Globale Rahmenvereinbarungen (GRV). https://www.mitbestimmung.de/html/was-sind-globale-rahmenvereinbarungen-17185.html

Europäische Kommission (kein Datum): EU taxonomy for sustainable activities: What the EU is doing to create an EU-wide classification system for sustainable activities. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities_de

Europäische Kommission (2020): Study on due diligence requirements through the supply chain – Final report. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en

Europäische Kommission (21.04.2021): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2013/34/EU, 2004/109/EG und 2006/43/EG und der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2021:189:FIN

Europäisches Parlament (10. März 2021): Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen: Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. März 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen (2020/2129(INL)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_DE.html

Firstinsight (2020): The state of consumer spending: gen z shoppers demand sustainable retail. https://www.firstinsight.com/white-papers-posts/gen-z-shoppers-demand-sustainability

Generalversammlung der Vereinten Nationen (10.12.1948): Resolution der Generalversammlung 217 A (III). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) (2020): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe". 3. Auflage. https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf

GR the global recruiter (05.06.2019): Sustainability policy impacts on employer attractiveness: Recycling waste most popular option. https://www.theglobalrecruiter.com/sustainability-policy-impacts-on-employer-attractiveness/

GRI (2021). Universal Standards - setting a new global benchmark for sustainability reporting. https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/universal-standards/

Hadwiger, F.; Hamm, B.; Vitols, K.; Wilke, P. (2017a): Menschenrechte im Unternehmen durchsetzen. Internationale Arbeitnehmerrechte: Die VN-Leitprinzipien als Hebel für Betriebsräte und Gewerkschaften. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bielefeld: transcript Verlag. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-06733

Hadwiger, F.; Hamm, B.; Vitols, K.; Wilke, P. (2017b): Menschenrechte und Unternehmensverantwortung: Handlungsleitfaden für Betriebsräte, Working Paper Forschungsförderung 48, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-06738

Hönig, N. S. (01.07.2021): Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und Betriebsrat: Neue Unterrichtungspflichten und Mitbestimmungsrechte. https://efarbeitsrecht.net/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-und-betriebsrat/

ILO Internationale Arbeitsorganisation (kein Datum): ILO Kernarbeitsnormen – Die Grundprinzipien der ILO. https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm

ILO Internationale Arbeitsorganisation (2018): International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_631043/lang--en/index.htm

IBM (2020): Research Insights: Meet the 2020 consumers driving change. Why brands must deliver on omnipresence, agility, and sustainability. https://www.ibm.com/downloads/cas/EXK4XKX8

Initiative Lieferkettengesetz (Juni 2021): Noch nicht am Ziel, aber endlich am Start: Was das neue Lieferkettengesetz liefert – und was nicht. Eine Analyse der Initiative Lieferkettengesetz. Website der Initiative Lieferkettengesetz, https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/06/Initiative-Lieferkettengesetz_Analyse_Was-das-neue-Gesetz-liefert.pdf

Initiative Lieferkettengesetz (11.06.2021): Das Lieferkettengesetz ist da! Website der Initiative Lieferkettengesetz, https://lieferkettengesetz.de/2021/06/11/das-lieferkettengesetz-ist-da/

Neue Zürcher Zeitung (03.12.2020): ESG wird zunehmend zum Standard. https://www.nzz.ch/themen-dossiers/nachhaltig-investieren/esg-wird-zunehmend-zum-standard-ld.1590026

OECD (2018): OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. https://mneguidelines.oecd.org/OECD-leitfaden-fur-die-erfullung-der-sorgfaltspflicht-fur-verantwortungsvolles-unternehmerisches-handeln.pdf

OHCHR (2020): OEIGWG chairmanship second revised draft 06.08.2020: legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf

Presley, A.; Presley, Th. & Blum, M. (2018): Sustainability and company attractiveness: A study of American college students entering the job market. Sustainability Accounting, Management and Policy Journal. 9. https://www.researchgate.net/publication/325330384_Sustainability_and_company_attractiveness_A_study_of_American_college_students_entering_the_job_market

Shift und Mazars LLP (2015): UN Guiding Principles Reporting Framework. Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte mit Umsetzungshinweisen. Deutsche Version. https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_Deutsch_Dez2017.pdf

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2019): Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten: Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht. https://www.arbeit-umwelt.de/verantwortung-in-liefer-und-wertschoepfungsketten/

SÜDWIND e. V. – Institut für Ökonomie und Ökumene (2020): Menschenrechte sind Investorenpflichten – Vorschlag für eine soziale Taxonomie des nachhaltigen Investierens. https://www.suedwind-institut.de/alle-verfuegbaren-publikationen/menschenrechte-sind-investorenpflichten-vorschlag-für-eine-soziale-taxonomie-des-nachhaltigen-investierens.html

Zainee, I. A. & Puteh, F. (2020): Corporate social responsibility impact on talent retention among Generation Y. Revista de Gestão, Vol. 27 No. 4, pp. 369–392. https://doi.org/10.1108/REGE-06-2019-0070

Stiftung Arbeit und Umwelt
der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Inselstraße 6
10179 Berlin
Telefon +49 30 2787 1325

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon +49 511 7631 472

E-Mail: arbeit-umwelt@igbce.de
Internet: www.arbeit-umwelt.de

arbeit
und
umwelt
STIFTUNG DER IG BCE