

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 320, Februar 2024

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Einfluss und Auswirkungen von Mitbestimmung auf Due Diligence in der Lieferkette

Judith Beile und Katrin Vitols

Auf einen Blick

Seit dem 1. Januar 2023 gilt in Deutschland das Lieferkettengesetz, das global agierende Unternehmen mit Sitz in Deutschland verpflichtet darauf zu achten, dass in ihren oft weltweiten Lieferketten keine Menschenrechtsverletzungen passieren und dass Arbeitsstandards eingehalten werden. Judith Beile und Katrin Vitols haben untersucht, inwiefern große börsennotierte Unternehmen in Deutschland ihrer Sorgfaltspflicht in der Lieferkette nachkommen und welche ersten Erfahrungen mit dem deutschen Lieferkettengesetz vorliegen. Ein besonderer Schwerpunkt der Studie liegt auf der Frage, wie die Akteure der Mitbestimmung das Lieferkettengesetz nutzen können.

Autorinnen

Judith Beile, Dr. phil, ist Beraterin und Geschäftsführerin bei wmp consult Wilke Maack GmbH. Sie berät Mitbestimmungsvertreter/innen in wirtschaftlichen und organisatorischen Fragen. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist das Thema nachhaltiges Wirtschaften aus Perspektive der Mitbestimmung.

Katrin Vitols, Dr. sc. pol., ist Politologin und Senior Research Managerin bei wmp consult – Wilke Maack GmbH. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Beschäftigung, industrielle Beziehungen und Corporate Social Responsibility/Nachhaltigkeit.

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ von Judith Beile und Katrin Vitols ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	6
1. Einleitung	9
1.1 Globalisierung, Lieferketten und die Herausforderungen für Menschenrechte	9
1.2 Untersuchungsansatz und Methodik	12
1.3 Rückblick auf die Steuerung und Regulierung von Due Diligence vor Einführung des Lieferkettengesetzes	16
1.4 Arbeitnehmervertretungen und die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen	19
1.5 Due Diligence in Unternehmen vor Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes	21
2. Unternehmerische Sorgfaltspflichten in gesetzlichen Regelungen....	24
2.1 Der Nationale Aktionsplan als Wegbereiter	24
2.2 Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG).....	26
2.3 Stellungnahmen und Einschätzungen zum Gesetz	35
3. Kernelemente von Due Diligence	40
3.1 Die Grundsatzerklärung	40
3.2 Risikomanagement, Risikoanalyse und Governance-Strukturen.....	48
Risikomanagement	50
Risikoanalyse	53
Governance-Strukturen zur Umsetzung von Due Diligence.....	60
3.3 Präventionsmaßnahmen: Strategien zur Lieferantenauswahl, Verhaltenskodizes und Schulungen.....	64
Lieferantenauswahl und -bewertung.....	65
Verhaltenskodizes für die Lieferanten	70
Schulungen der eigenen Beschäftigten und der Lieferanten.....	74
Lieferantenentwicklung.....	75

3.4 Die Wirksamkeitskontrolle und Abhilfe	77
Überprüfung der Lieferanten	78
Abhilfemaßnahmen bei Verstößen	84
3.5 Das Beschwerdeverfahren	87
3.6 Berichterstattung und KPIs	98
Ziele und Kennzahlen in der Lieferkette	99
4. Beteiligung und Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen bei der Due Diligence in der Lieferkette	106
4.1 Ergebnisanalyse zur Einbindung der Arbeitnehmervertretungen	106
4.2 Interessenvertretung im Mehrebenensystem: Eine Analyse der einzelnen Akteure	112
4.3 Globale Rahmenvereinbarungen als Ansatzpunkt	117
5. Fazit und Ausblick	121
Literatur	129
Anhang:	151
A1 Unternehmensfallstudien	151
Unternehmensfallstudie Unternehmen A	151
Unternehmensfallstudie Daimler Truck	155
Unternehmensfallstudie Telekom	161
Unternehmensfallstudie thyssenkrupp	167
Unternehmensfallstudie Solvay	176
Unternehmensfallstudie Uniper	183
A2 Die Methodik zur Bewertung der Due-Diligence-Leistungen der Unternehmen	188

Abkürzungen

BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
CDP	ehemals Carbon Disclosure Project
ESG	Environmental, Social and Governance
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
LkSG	Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (sog. Sorgfaltspflichtengesetz)
KPI	Key Performance Indicator
NAP	Nationaler Aktionsplan
NGO	Nichtregierungsorganisation
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
TfS	Together for Sustainability
UN	Vereinte Nationen

Zusammenfassung

Die Diskussion um die Verantwortung von Unternehmen für die Sicherung von Menschen- und Umweltrechten in ihren Lieferketten wird seit Jahren kontrovers geführt. Die Aufdeckung von Missständen insbesondere in den Lieferketten im globalen Süden hat die Diskussion immer wieder befeuert, so dass ihr politischer Stellenwert kontinuierlich zugenommen hat. In Deutschland hat sie zur Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) geführt, das seit 1. Januar 2023 für große Unternehmen mit Sitz in Deutschland gilt. Auf europäischer Ebene ist eine Richtlinie zur Due Diligence in der Lieferkette in Abstimmung.

Die Studie widmet sich der Frage, wie die großen börsennotierten Unternehmen in Deutschland (DAX und MDAX) ihren Sorgfaltspflichten in der Lieferkette nachkommen und wie gut sie auf die Anforderungen des deutschen Gesetzes vorbereitet sind. Sie legt dabei einen besonderen Fokus auf die Mitbestimmung. Es wird untersucht, welchen Einfluss Mitbestimmungsträger auf Due-Diligence-Prozesse in den Unternehmen haben, ob und wie sie eingebunden sind und welche Rolle das Thema bei Mitbestimmungsgremien spielt. Hierzu gibt es bislang noch wenig Erkenntnisse.

Betrachtet wurden die Kernelemente der unternehmerischen Sorgfaltspflicht, also die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit, die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung, Risikomanagement und Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen inkl. Überprüfung ihrer Wirksamkeit sowie Beschwerdeverfahren. Außerdem wurde untersucht, ob und welche Kennzahlen im Zusammenhang mit Menschen- und Umweltrechten in der Lieferkette publiziert werden.

Nach einer umfangreichen Literaturanalyse wurde die Unternehmenskommunikation der 90 DAX- und MDAX-Unternehmen für das Jahr 2021 ausgewertet, die im Jahr 2022 veröffentlicht wurde. Dazu zählen Geschäftsberichte, Webseiten, Nachhaltigkeitsberichte, nichtfinanzielle Erklärungen, Verhaltenskodizes, Selbstverpflichtungen, Erklärungen u. v. m.

Darüber hinaus wurden Interviews mit Expert/innen aus Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften geführt. Ergänzend wurden sechs Fallstudien zu Unternehmen erstellt, die als Beispiele guter Praxis hinsichtlich der Einbindung der Mitbestimmung gelten können. Basis hierfür waren neben der Auswertung schriftlicher Dokumente Interviews mit Träger/innen der Mitbestimmung in diesen Unternehmen.

Insgesamt ergibt die Analyse ein sehr differenziertes Bild: Zwar ist das Thema bei den meisten Unternehmen angekommen und wird in der Außenkommunikation berücksichtigt. Allerdings ist die Ausgestaltung der

Due-Diligence-Prozesse ausweislich der Berichterstattung sehr unterschiedlich weit gediehen. Die Bandbreite ist groß – während einige Unternehmen kaum Informationen veröffentlichen, haben andere bereits recht ausgefeilte Prozesse und berichten Details zu Verfahren und Ergebnissen.

Viele der analysierten Unternehmen kommunizieren in ihrer Berichterstattung, dass sie im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes Anpassungsmaßnahmen in den verschiedenen Bereichen der Sorgfaltspflicht ergriffen haben oder dies planen.

Auch die Interviewpartner/innen aus den Unternehmen im Rahmen der Unternehmensfallstudien betonen, dass das Gesetz zu Veränderungen geführt hat. So wurden z. B. Grundsatzklärungen verabschiedet, Menschenrechtsbeauftragte bestimmt, Risikoanalysen überarbeitet und Präventions- und Kontrollmaßnahmen eingeführt. Auch in Unternehmen, in denen bereits Elemente der Due Diligence in der Lieferkette etabliert waren, wurden Anpassungen vorgenommen. Hier hat das Gesetz vor allem zu mehr Transparenz, klareren Verantwortlichkeiten und inhaltlichen Verbesserungen von Maßnahmen geführt.

Angesichts der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zur unternehmerischen Verantwortung in transnationalen Konzernen wachsen auch die Erwartungen an Arbeitnehmervertretungen, sich aktiv in die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen im Kontext globaler Lieferketten einzubringen und vorhandene Handlungsspielräume zu nutzen, um ihrer Rolle im System der Interessenaushandlung im Unternehmen gerecht zu werden.

Was die Mitbestimmung und ihren Einfluss bzw. ihre Einbindung in Due-Diligence-Prozesse in den Unternehmen betrifft, zeigen die Expert/innen-Interviews und die Fallstudien, dass Arbeitnehmervertretungen in einigen Unternehmen dem Thema Due Diligence in der Lieferkette hohen Stellenwert beimessen, sich dafür stark engagieren und stellenweise eng in die Prozesse eingebunden sind.

Für Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher Ebene als wichtige Stakeholdergruppen für Unternehmen gibt es in Hinblick auf Due-Diligence-Prozesse in der Lieferkette eine ganze Reihe von Ansatzpunkten für Beteiligung und Einflussnahme.

Arbeitnehmervertretungen sind bei der Gestaltung von Grundsatzklärungen, Verhaltenskodizes, Beschwerdemechanismen, Wirksamkeitskontrollen und Risikoanalysen eingebunden. Sie beteiligen sich an Betriebsbegehungen bei Lieferanten, um vor Ort die Arbeitsbedingungen zu überprüfen und direkt mit den Beschäftigten der Zulieferer in Kontakt zu treten. Darüber hinaus fungieren Arbeitnehmervertretungen als An-

sprechpartner für Beschwerden von Mitarbeiter/innen sowie internationalen Gewerkschaften.

Das deutsche Gesetz hat das Themenspektrum der Wirtschaftsausschüsse um Themen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ergänzt, aber auch darüber hinaus gibt es Anknüpfungspunkte zu Informations- und Mitbestimmungsrechten.

Inhaltlich von Interesse für Arbeitnehmervertretungen sind insbesondere klassische Arbeitnehmerrechte wie die Vereinigungsfreiheit und die Sicherstellung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfeldes für die Beschäftigten in der Lieferkette.

Neben dem vorliegenden Bericht ist als weiteres Ergebnis des Projekts eine Handlungshilfe entstanden, die Mitbestimmungsträger/innen konkrete Praxistipps bei der Mitwirkung an der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette an die Hand gibt.

1. Einleitung

1.1 Globalisierung, Lieferketten und die Herausforderungen für Menschenrechte

Der Prozess der Globalisierung, der zur Verflechtung weltweiten Wirtschaftens führt, hat in den letzten Jahrzehnten wesentlich zur Internationalisierung der Geschäftstätigkeit von Unternehmen beigetragen. Globalisierung geht mit Veränderungen und Erweiterungen von Lieferketten einher. Die Lieferketten sind heute oft komplex und umfassen eine Vielzahl von Ländern und Unternehmen.

Globale Lieferketten prägen dabei Deutschland in besonderem Maße. Über 95 Prozent des gesamten deutschen Handels nutzt importierte Vorleistungen. 60 Prozent der von Deutschland für die eigene Produktion importierten Vorleistungen stammen aus Nicht-EU-Ländern (Flach et al. 2021, S. VI). Der Anteil ausländischer Vorprodukte ist in den Sektoren Metallerzeugung, sonstiger Fahrzeugbau, Kokerei und Mineralölverarbeitung in der deutschen Industrie besonders hoch.

Das internationale Expansionsbestreben von Unternehmen und der Bezug von Produkten und Dienstleistungen von ausländischen Zulieferern ist allerdings mit Herausforderungen und Risiken verbunden. So haben die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und des russischen Krieges gegen die Ukraine erhebliche Lieferprobleme in vielen Ländern verursacht (Maihold 2022). Produktionsstörungen und Transportunterbrechungen führten dazu, dass Unternehmen sich auf unvorhergesehene Störungen einstellen und alternative Lieferquellen finden mussten, um Versorgungsengpässe zu vermeiden.

Teilweise wird mit einer Rückbesinnung auf die eigenen Märkte reagiert – unterstützt von politischer Seite z. B. durch das NextGeneration-Programm der EU (NextGen) und den Inflation Reduction Act (IRA) der US-amerikanischen Regierung, die darauf ausgelegt sind, wirtschaftliche Belastungen der gegenwärtigen Krise aufzufangen und den Übergang zu einer nachhaltigen ökologischen Zukunft zu beschleunigen. Horn (2023, S. 1) weist jedoch darauf hin, dass es bisher nicht zu einer gezielten De-Globalisierung gekommen ist.

Unternehmen lagern verschiedene Aspekte ihrer Produktion und ihres Geschäfts international aus, um Kosten zu reduzieren, neue Märkte zu erschließen und ihre wirtschaftliche Effizienz zu steigern (Fulda 2020, S. 4). Importierte Vorleistungen sind ein wesentlicher Bestandteil der deutschen Wettbewerbsfähigkeit.

Auch weltweit hat die Globalisierung wirtschaftliche Chancen und Vorteile mit sich gebracht. Sie kann allerdings auch erhebliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt haben (Altenburg/Carry/Steglich 2022, S. 9; ILO/OECD/International Organization for Migration and United Nations Childrens Fund 2019, S. 1).

Die anhaltende Aufdeckung von Missständen weist insbesondere in Ländern des globalen Südens auf reelle Gefahren von ausbeuterischen und umweltzerstörerischen Herstellungs- und Beschaffungsprozessen hin. Studien zeigen, dass besonders Frauen, Kinder und Arbeitsmigrant/innen von Menschenrechtsverstößen betroffen sind (Augenstein/Macchi 2021; Global Policy Forum Europe/Rosa-Luxemburg-Stiftung 2020; Oxfam 2021).

In den Branchen Landwirtschaft, Textilindustrie, Elektronikfertigung und Baugewerbe sind die Risiken für eine Verletzung von Arbeitnehmerrechten besonders hoch (Augenstein/Macchi 2021; Global Compact 2023; Hoffmann/Möhringer/Volland 2020, S. 3; Jungmichel/Wick/Nil 2021; Musiolek et al. 2020; Oxfam 2021).

In Hinblick auf die Arbeitnehmerrechte gehören auch Gewerkschaftsrechte zu den weltweit häufigsten Rechtsverletzungen. Hierunter fällt die Kriminalisierung von Streiks, die Untergrabung von Tarifverhandlungen, Angriffe auf die Versammlungsfreiheit und die willkürlichen Verhaftungen und Ermordung von Gewerkschaftsaktivisten/innen (Internationale Gewerkschaftsbund 2023).

Eine weitere Folge globaler Lieferketten sind Umweltschäden. Sie werden besonders häufig bei der Rohstoffgewinnung und in der Produktion erzeugt, z. B. durch die Zerstörung natürlicher Lebensräume, den Ausstoß von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, die Freisetzung von Chemikalien und die Ableitung wassergefährdender Stoffe in die Natur und unsachgemäße Abfallentsorgung (Heinz/Sydow 2021; Weiss et al. 2022).

Angesichts der Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten sowie der gleichzeitig erkennbaren Regulierungs- und Durchsetzungslücken bei internationalen Rechtsnormen kommt in den politischen Diskussionen der Verantwortung von Unternehmen eine besondere Bedeutung zu. Im Sommer 2021 wurde in Deutschland deshalb das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (sog. Sorgfaltspflichten-gesetz, fortan LkSG) beschlossen.

Das Gesetz gilt ab dem 1. Januar 2023 für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeiter/innen und ab dem 1. Januar 2024 für Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen mit Sitz oder Zweigniederlassung in Deutschland. Die Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (2023) schätzt, dass das LkSG im Jahr 2023 600 Unternehmen und ab 2024 2.900 Unternehmen unmittelbar betrifft. Nach der Initiative Lieferkettengesetz sind

hingegen zunächst knapp 900 und später rund 4.800 Unternehmen betroffen (Leifker et al. 2022, S. 2). Das Gesetz verpflichtet diese Unternehmen zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten innerhalb ihrer eigenen Geschäftstätigkeit und der Lieferkette.

Es ist davon auszugehen, dass auch Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitenden von den neuen Sorgfaltspflichten indirekt betroffen sind, denn Unternehmen, die unter das Gesetz fallen, werden entsprechende Anforderungen an die Sorgfaltspflichten an ihre Lieferanten weiterreichen und von ihnen entsprechende Informationen einfordern (Bayerisches Landesamt für Umwelt 2022, S. 1; BMAS 2023). Anzumerken ist auch, dass ein aktueller Legislativvorschlag auf EU-Ebene zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten für Unternehmen in Europa bereits für Unternehmen ab 500 Beschäftigten bzw. in besonders risikoreichen Sektoren ab 250 Beschäftigten greifen soll.

Das LkSG macht erstmalig die Sorgfaltspflichten der Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte für den Anwenderkreis verbindlich und enthält verschiedene Anknüpfungspunkte für Arbeitnehmervertretungen und Mitarbeiter/innen. Die Kernelemente der Sorgfaltspflicht sind:

- Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (z. B. eines/er Beauftragte/n),
- Verabschiedung einer Grundsatzerklärung, die auch die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen enthält, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet,
- Risikomanagement und Risikoanalyse, die auch die Überprüfung von Arbeitnehmerrechten einschließen,
- Präventionsmaßnahmen und Maßnahmen zur Abwendung negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen (sog. Wirkungsanalyse),
- Beschwerdeverfahren und Berichterstattung.

Sollten Unternehmen ihrer Sorgfaltspflicht nicht nachkommen, können finanzielle Sanktionen verhängt werden. Auch Gewerkschaften dürfen gegen Verstöße klagen. Bisher konnten das die Geschädigten nur selbst tun.

Darüber hinaus wurde infolge des Gesetzes das Betriebsverfassungsgesetz (fortan BetrVG) geändert. Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten sind künftig im Wirtschaftsausschuss zu beraten (§ 106 Abs. 3, Nr. 5b BetrVG).

1.2 Untersuchungsansatz und Methodik

Die Umsetzung der Sorgfaltspflicht nach dem LkSG erfordert von Unternehmen die Entwicklung und Implementierung von Verfahren zur Wahrnehmung ihrer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verpflichtungen im eigenen Unternehmen und in ihrer Lieferkette. Die vorliegende Studie untersucht die Ausgestaltung der verschiedenen Kernelemente von Due Diligence im Lieferantenmanagement und die Beteiligung und Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen.

Due Diligence meint eine sorgfältige, systematische und detaillierte Analyse und Bewertung von unternehmerischem Handeln und wird häufig synonym mit dem Begriff Sorgfaltspflicht verwendet. Unternehmen sollen im Rahmen von Due-Diligence-Prozessen ihren Einfluss auf die Zustände in Zulieferunternehmen geltend machen und Schritte einleiten, um soziale und ökologische Risiken zu erkennen und abzuwenden beziehungsweise ihre Auswirkungen zu vermeiden, abzumildern oder wiedergutzumachen.

Bezugspunkt der Studie ist hauptsächlich die Achtung der Menschenrechte in Lieferketten im sog. globalen Süden. Begrifflich umfasst der globale Süden in der Regel Länder in Afrika, Lateinamerika und Teilen Asiens, die wirtschaftlich wenig entwickelt sind und mit Herausforderungen wie Armut, Ungleichheit und politischen Unsicherheiten sowie fehlenden demokratischen Strukturen konfrontiert sein können.

Ziel der Studie ist es, eine fundierte Grundlage zur Ausgestaltung adäquater Due-Diligence-Strategien in der Lieferkette im globalen Süden zu schaffen und Trägern der Mitbestimmung Werkzeuge an die Hand zu geben, um diese Prozesse aktiv mitzugestalten. Die Ergebnisse der Studie sollen dazu dienen, Strategien und Ansätze aufzuzeigen, wie die unternehmerische Verantwortung im Bereich Menschen- und Umweltrechte von Arbeitnehmervertretungen effektiv eingefordert und unterstützt werden kann.

Neben diesem Working Paper wird im Rahmen des Projektes ein praxisnaher Handlungsleitfaden für betriebliche Arbeitnehmervertretungen veröffentlicht werden, der Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmervertreter/innen im Themenfeld Due Diligence in der Lieferkette aufzeigen wird.

Methodisch baut die Untersuchung auf qualitativen und quantitativen Erhebungsinstrumenten auf und basiert neben einer Literaturanalyse auf einer systematischen Auswertung der Unternehmenskommunikation zu Due Diligence in der Lieferkette, Expert/innen-Interviews und Unternehmensfallstudien.

Die Unternehmenskommunikation in Bezug auf Due Diligence in der Lieferkette wurde in den 90 DAX- und MDAX-Unternehmen untersucht

und analysiert. Die Auswahl der 40 DAX- und 50 MDAX-Unternehmen basiert auf dem Stand der Indizes zum Ende des Jahres 2022. Die ausgewertete Unternehmenskommunikation besteht zum überwiegenden Teil aus Geschäftsberichten, Nachhaltigkeitsberichten, der nichtfinanziellen Berichterstattung, Grundsatzserklärungen, Verhaltenskodizes für die eigenen Mitarbeiter/innen und für Lieferanten sowie verschiedenen Dokumenten zu Beschwerdeverfahren.

Die Unternehmenskommunikation wurde mit einem Veröffentlichungsdatum bis einschließlich 31. Dezember 2022 in der Analyse berücksichtigt. Die Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, müssen seit 1. Januar 2023 über die entsprechenden Kernelemente von Due Diligence verfügen.

In Bezug auf die Berichterstattung sollte allerdings angemerkt werden, dass das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (fortan BAFA), das für die Überprüfung der Erfüllung unternehmerischer Sorgfaltspflichten zuständig ist, erst zum Stichtag 1. Juni 2024 das Vorliegen der Berichte nachprüfen wird. Laut dem LkSG sollen Unternehmen, die über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr berichten müssen, den Bericht eigentlich spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres öffentlich machen.

Unter den ausgewerteten Unternehmen befinden sich 58 Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten in Deutschland und fallen damit unmittelbar unter die Regelungen des LkSG. Weitere acht Unternehmen veröffentlichen keine Angaben zu ihren Beschäftigtenzahlen in Deutschland. Es kann jedoch auf Basis von unternehmensspezifischen Internetrecherchen davon ausgegangen werden, dass die entsprechenden Unternehmen über mehr als 3.000 Mitarbeiter/innen in Deutschland verfügen.

22 der untersuchten Unternehmen geben ihre Beschäftigtenzahlen für Deutschland im Jahresbericht mit unter 3.000 Beschäftigten an. Bei weiteren zwei Unternehmen, die ihre Beschäftigtenzahlen nicht veröffentlichen, ist es nach Ergebnissen der Internetrecherche wahrscheinlich, dass sie unter 3.000 Mitarbeiter/innen in Deutschland beschäftigen.

Das im Rahmen des Projektes entworfene Analyseset zur Auswertung der Unternehmenskommunikation besteht aus insgesamt 70 Variablen, Indikatoren und sonstigen Angaben zu Berichtsinhalten. Diese betreffen die Unternehmensangaben (z. B. Branche, Geschäftsfeld, Beschäftigtenzahlen, Umsatz, Struktur der Lieferkette) sowie die Ausgestaltung der verschiedenen Kernbestandteile von Due Diligence einschließlich Grundsatzserklärung, Risikomanagement und Risikoanalyse, Prävention, Wirksamkeitskontrolle, Berichterstattung und Beschwerdeverfahren.

Die Kernelemente von Due Diligence wurden dabei nach den Anforderungen aus dem LkSG, aber auch anhand von Angaben aus der Gesetzesbegründung sowie Forderungen aus Stellungnahmen von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (fortan NGOs) analysiert. Angaben zur Einbindung von Arbeitnehmervertretungen wurden ebenfalls erfasst. Die Datenanalyse wurde in Excel vorgenommen. Angemerkt werden muss, dass die Analyse ausschließlich auf der öffentlich zugänglichen Unternehmenskommunikation beruht. Dadurch wird unternehmerisches Handeln, das nicht öffentlich kommuniziert ist, nicht in die Analyse einbezogen.

Im Rahmen der Studie wurden zehn Expert/innen-Interviews durchgeführt. Sechs Interviews entfallen auf Vertreter/innen des DGB sowie der Einzelgewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di. Zwei Interviews wurden mit Mitarbeiter/innen von Stiftungen (Friedrich-Ebert-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung) geführt, ein Interview mit Mitarbeiter/innen einer NGO (Oxfam).

Ziel der Interviews war es, Erkenntnisse über die Herausforderungen bei der Ausgestaltung der Kernelemente von Due Diligence in den Unternehmen und in der Lieferkette zu gewinnen und das Rollenverständnis und die Einflussnahme von Arbeitnehmervertretungen bei Due Diligence in der Lieferkette zu erfassen. Die Interviews wurden im Januar und Februar 2023 durchgeführt.

Ein weiterer Teil des Forschungsprojektes besteht aus sechs Unternehmensfallstudien, die im ersten Halbjahr 2023 durchgeführt wurden. Die Fallstudien analysieren, wie die ausgewählten Unternehmen ihre Sorgfaltspflicht in der Lieferkette erfüllen. Zudem wird untersucht, wie Arbeitnehmervertretungen in die Umsetzung der Kernbestandteile der unternehmerischen Sorgfaltspflicht eingebunden sind und welchen Einfluss sie auf die Sorgfaltspflicht ausüben.

Die im Rahmen der Unternehmensfallstudien untersuchten Unternehmen – *Daimler Truck*, *Deutsche Telekom*, *Solvay*, *thyssenkrupp*, *Uniper* und ein anonymisiertes Unternehmen mit der Bezeichnung „Unternehmen A“ – gehören zu den größten Konzernen ihrer Branche.

Es handelt sich bei ihnen in der Mehrzahl um transnationale Unternehmen, die über ein weit verzweigtes globales Netz von Standorten und komplexen Lieferketten verfügen. Alle Unternehmen wickeln einen großen Teil ihrer Geschäfte außerhalb von Europa ab. Explizit wurden Unternehmen ausgewählt, die über engagierte betriebliche Arbeitnehmervertretungen verfügen. Einige der untersuchten Unternehmen haben sog. globale Rahmenvereinbarungen mit internationalen Gewerkschaftsverbänden geschlossen. Diese Vereinbarungen haben das Ziel, weltweit ein-

heitliche arbeitsbezogene Mindeststandards in den Unternehmen zu etablieren.

Die Fallstudien bauen auf einer Auswertung der Unternehmenskommunikation sowie auf Interviews mit Vertreter/innen von Betriebsräten, Europäischen Betriebsräten sowie Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat auf.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: Im abschließenden Teil des einführenden Kapitels erfolgt eine Darstellung der Steuerungs- und Regulierungsansätze im Hinblick auf Due Diligence in Unternehmen und der Rolle der Arbeitnehmervertretungen (1.3 und 1.4). Außerdem wird der Stand der Due Diligence in Unternehmen vor Verabschiedung des LkSG dargestellt (Kapitel 1.5).

Im zweiten Kapitel werden die Entwicklung des LkSG und seine Inhalte dargestellt und Anforderungen von verschiedenen Interessengruppen an die gesetzliche Ausgestaltung beschrieben.

Kapitel drei stellt die Analyseergebnisse der Studie zu den zentralen Kernelementen von Due Diligence vor. Im Kapitel 3.1 werden Grundsatz-erklärungen zur Achtung der Menschenrechte untersucht. Das Risikomanagement – einschließlich seiner Governance Struktur – und die Risikoanalyse werden in Kapitel 3.2 beschrieben. Kapitel 3.3 beschäftigt sich mit den Präventionsmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf Verhaltenskodizes und Schulungen. Die Wirksamkeitskontrolle der ergriffenen Maßnahmen wird in Kapitel 3.4 analysiert. Hier spielen vor allem Audits eine Rolle. In Kapitel 3.5 werden die Beschwerdeverfahren der Unternehmen nach verschiedenen Kriterien untersucht. Die Berichterstattung zur Sorgfaltspflicht mit den einschlägigen Leistungsindikatoren sowie lieferkettenbezogene Kennzahlen in der Vorstandsvergütung werden in Kapitel 3.6 diskutiert.

Kapitel 4 fasst die Ergebnisse der Analyse in Hinblick auf die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen zusammen. Kapitel 4.1 beschreibt die Einflussnahme und die Auswirkungen der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen auf Due Diligence in der Lieferkette und Kapitel 4.2 den Handlungsrahmen der einzelnen Träger der Mitbestimmung – Betriebsräte, Betriebsräte im Wirtschaftsausschuss, Europäische und SE-Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat sowie Gewerkschaften. Der Beitrag globaler Rahmenvereinbarungen wird in Kapitel 4.3 diskutiert.

Das abschließende fünfte Kapitel enthält das Fazit der Studie und gibt einen Überblick über ungelöste Herausforderungen und Ansätze für zukünftige Handlungsbedarfe vor dem Hintergrund einer verbesserten Achtung der Menschenrechte in den Lieferketten im globalen Süden.

1.3 Rückblick auf die Steuerung und Regulierung von Due Diligence vor Einführung des Lieferkettengesetzes

Lange Zeit wurde der Schutz der Menschenrechte und der Umwelt allein als staatliche Aufgabe begriffen. Bis zu den jüngsten Gesetzesinitiativen existierten kaum rechtliche Instrumente auf internationaler Ebene, mit denen Unternehmen für die Missachtung von Sorgfaltspflichten sanktioniert werden konnten (Hadwiger et al. 2017a, S. 11). Transnationale Unternehmen waren nur an die nationale Gesetzgebung des Landes des jeweiligen Marktes, in dem sie agierten, gebunden.

Die Fähigkeit oder Bereitschaft der Staaten, ihrer Pflicht zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt nachzukommen, gestaltete sich dabei sehr unterschiedlich und führte dazu, dass in vielen Ländern soziale und ökologische Standards kaum eine Rolle spielten. Darüber hinaus bewirkte die zunehmende wirtschaftliche Globalisierung, begleitet von einem Trend zur Deregulierung durch den aufkommenden Neoliberalismus, ein erhebliches Wachstum des internationalen Handels, während gleichzeitig der Einfluss der Staaten auf die Steuerung und Regulierung zurückging (Vitols 2022).

Unternehmen wurden in den Debatten zur Achtung der Menschen- und Umweltrechten selten als wichtige Akteure wahrgenommen. Mit klar erkennbaren Regulierungs- und Durchsetzungslücken von internationalen Rechtsnormen, dem globalen Strukturwandel und der wachsenden Dominanz transnationaler Konzerne nahmen jedoch spätestens in den 2000er Jahren die Forderungen nach einer geregelten Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung durch Unternehmen in ihrer Lieferkette in der öffentlichen und politischen Diskussion zu.

Forderungen nach einer verbindlichen Regulierung verstärkter Sorgfaltspflicht der Unternehmen stellten vor allem Gewerkschaften und NGOs. Sie hatten erkannt, dass Unternehmen insbesondere in Staaten ohne ausreichenden Schutz durch ihr Handeln die Menschenrechte und Umweltauswirkungen direkt oder indirekt beeinflussen können (Germanwatch 2008; Hahn 2008, S. 5; Seyboth 2005, S. 5; Sommer 2006; Vitols 2011, S. 28–29). Dagegen lehnten vor allem Arbeitgeberverbände und liberale Parteien eine stärkere Regulierung der Wirtschaft lange Zeit ab (Vitols 2011, S. 23–27).

Finanzinvestoren drängen Unternehmen zunehmend dazu, ein effektives Risikomanagements zu etablieren, das auch Nachhaltigkeitsrisiken einschließt. Dies hat dazu geführt, dass die Leistungen von Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit verstärkte Beachtung erfahren haben (Löning 2021, S. 13).

Als Reaktion auf die Forderungen nach einer verstärkten Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen entwickelten viele große Unternehmen ein Eigeninteresse an einer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Regulierung. Entsprechende Unternehmen verpflichteten sich zur Übernahme von Unternehmensverantwortung in der Lieferkette in Form einer freiwilligen Einhaltung von sozialen oder ökologischen Standards durch die Anerkennung von internationalen Rahmenwerken oder den Beitritt zu entsprechenden Initiativen (Beile/Vitols 2020; Emons et al. 2021).

Hierunter fallen z. B. der Global Compact der Vereinten Nationen (fortan UN), die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (fortan ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (sog. Kernarbeitsnormen), die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO, die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (fortan OECD) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN.

Unternehmen weisen häufig in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung darauf hin, dass bestimmte Standards anerkannt werden. Die freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen zu bestimmten Standards sollten der Eigenverantwortung von Unternehmen Ausdruck geben und mehr Verbindlichkeit schaffen, so der Anspruch der Standards. Die Verwendung von Standards signalisierte häufig nach außen hin die Legitimität von Nachhaltigkeitsleistungen (Beile/Vitols 2020):

Allerdings gestaltete sich die Effektivität solcher Versuche von Selbstregulierung in der Vergangenheit sehr unterschiedlich. Bei fast allen Standards fehlen Kontrollmechanismen zur Überwachung der Umsetzung. Außerdem folgen bei Nicht-Einhaltung kaum Sanktionen (Hoffmann/Möhringer/Volland 2020, S. 3; Klinger et al. 2016, S. 7; Vitols 2022; sowie Ergebnisse aus den Experten/innen-Interviews).

In den letzten Jahren führten verschiedene Initiativen dazu, dass Unternehmen verbindlicher in die Pflicht genommen wurden und Arbeitnehmervertretungen eine aktive Rolle bei der Achtung von Rechten in der Lieferkette zugesprochen wurde.

Erstmalig konnte auf Ebene der UN ein Kompromiss erzielt werden, der im weiteren Verlauf für das Verständnis von unternehmerischer Verantwortung in Deutschland und Europa sehr hohe Relevanz besaß. Hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen führte ein von dem UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte, John Ruggie, geschaffenes Rahmenwerk mit den drei Säulen „Protect, Respect, Remedy“ (Schutz, Respekt, Abhilfe) aus, dass Unternehmen

Menschenrechte zu respektieren und im eigenen Verantwortungsbereich umzusetzen haben (DGCN 2020).

Das Rahmenwerk wurde mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte unterlegt, die im Juni 2011 durch den UN-Menschenrechtsrat einstimmig verabschiedet wurden (vgl. Kasten).

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN enthalten konkrete Anweisungen, wie die Achtung von Menschenrechten durchgesetzt werden soll. Die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte gilt dabei unabhängig von ihrer Größe und schließt auch die Lieferkette ein. Die fünf Handlungsfelder der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht für Unternehmen nach den UN-Leitprinzipien sind: Grundsaterklärung, Risikoanalyse, Wirksamkeitskontrolle, Kommunikation und Beschwerdemechanismus.

Die Leitprinzipien enthalten auch eine Reihe konkreter Ansatzpunkte für die Beteiligung von internen und externen Stakeholdern an der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Mitarbeiter/innen und ihre betrieblichen Interessenvertretungen gehören zu den bedeutendsten internen Stakeholdern von Unternehmen. Die Grundsaterklärung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte soll sich auf internes und externes Fachwissen stützen und allen Mitarbeiter/innen mitgeteilt werden.

Bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht soll auf unabhängiges internes Fachwissen zurückgegriffen werden und es soll eine sinnvolle Konsultation mit Stakeholdern erfolgen. Unternehmen sollen ferner die Wirkung der von ihnen zur Achtung der Menschenrechte ergriffenen Maßnahmen nachverfolgen (Wirksamkeitskontrolle). Hierbei sollten auch die Rückmeldungen von Stakeholdern berücksichtigt werden. In Bezug auf die Berichterstattung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wird explizit auf die Informationsrechte von Stakeholdern verwiesen (Hadwiger et al. 2017b). Darüber hinaus bietet die in den Leitprinzipien enthaltene Pflicht, effektive außergerichtliche Beschwerdeverfahren und Wiedergutmachung für Betroffene bereitzustellen, einen wichtigen Ansatz, um Beschwerden bei Menschenrechtsverstößen gegenüber Unternehmen vorzutragen. Für die Beschwerdemechanismen werden verschiedene Kriterien aufgeführt, um sicherzustellen, dass sie in der Praxis wirksam sind. Diese Kriterien beziehen ebenfalls die internen Stakeholder – und damit die Arbeitnehmervertretungen – in vielen

Fällen ein, etwa in Bezug auf die legitime und faire Abwicklung und die Zugänglichkeit von Beschwerdemechanismen.

Auf Ebene der UN arbeitet seit 2014 eine zwischenstaatliche Arbeitsgruppe anlässlich eines UN-Abkommens zu Wirtschaft und Menschenrechten (UN-Treaty) an Entwürfen für einheitliche internationale Gesetzesregelungen zur Achtung der Menschenrechte. Bei Ratifizierung des Abkommens müssten die Vertragsstaaten verbindliche Regelungen für Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte im nationalen Recht festschreiben. Allerdings zeichnete sich jahrelang in den Diskussionen um das Abkommen kein Konsens unter den Mitgliedstaaten für eine bindende Regulierung ab. Insbesondere die Länder des globalen Nordens stellen sich gegen verbindliche Regelungen.

Im Sommer 2022 bekannten sich die G7 zu einem international verbindlichen Abkommen, der Formierung der „Friends of the Chair“-Gruppe (bestehend aus Botschafter/innen verschiedener Länder). Seitz (2022, S. 1) hebt hervor, dass der Prozess für die Erarbeitung von Konsensvorschlägen dadurch neues Gewicht erhalten hat, zumal die US-Regierung mittlerweile mitverhandelt.

1.4 Arbeitnehmervvertretungen und die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen

Angesichts der zunehmenden Forderungen nach unternehmerischer gesellschaftlicher Verantwortung in global agierenden Konzernen wuchsen auch die Erwartungen an die Arbeitnehmervvertretungen, vorhandene Handlungsspielräume zu nutzen, um ihrer Rolle im System der Interessenaushandlung im Unternehmen gerecht zu werden und diese zu stärken. Verschiedene Rahmenwerke und Initiativen sehen die Einbindung von Arbeitnehmervvertretungen als Anspruchsgruppen des Unternehmens explizit vor (Vitols 2020a).

Unternehmerische Nachhaltigkeit ist ein wirtschaftlicher Strategiefaktor, der zunehmend Einfluss auf Erfolg und Reputation nehmen kann. Wurden unternehmerische Strategie und Nachhaltigkeitsstrategie früher häufig noch parallel entwickelt und beschrieben, ist es heute üblich, eine integrierte nachhaltige Unternehmensstrategie zu verfolgen. Durch diese Entwicklung hat das Thema Nachhaltigkeit insbesondere für Arbeitnehmervvertreter/innen in Aufsichtsräten an Bedeutung gewonnen.

Für betriebliche Arbeitnehmervertretungen ergaben sich in der Vergangenheit in erster Linie Anknüpfungspunkte zu Themen der Nachhaltigkeit, wenn die unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen in Bereiche der Mitbestimmung oder in die enge Nähe hierzu fielen. Das BetrVG sieht in Hinblick auf Betriebsräte eine Reihe von Aufgabenbereichen vor, die häufig auch Bestandteile unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen sind. Hierzu gehören z. B. Chancengleichheit und Maßnahmen zur Durchsetzung von Gleichstellung, Qualifizierung der Beschäftigten und Fragen des betrieblichen Umweltschutzes.

Bereits in der Vergangenheit haben Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat z. B. versucht, Bestandteile der Vorstandsvergütung an Nachhaltigkeitsleistungen zu knüpfen. Hinzu kommt, dass der Aufsichtsrat in Unternehmen, die unter die Berichtspflicht zur nichtfinanziellen Berichterstattung fallen, eine Prüfpflicht für entsprechende Berichte und Erklärungen hat (Beile 2021).

Die Verbesserung der menschenrechtlichen Lage ist nicht nur ein Beitrag zu den globalen Grundwerten, sondern mittelfristig auch ein Weg, den weltweiten Prozessen des Sozialdumpings und der Schwächung von Arbeitnehmerrechten entgegenzuwirken. Die fortschreitende Globalisierung erlaubt es transnationalen Unternehmen, Unternehmensaktivitäten schneller in Niedriglohnländer und Länder mit niedrigeren Arbeitsstandards zu verlagern.

Das Resultat kann ein Unterbietungswettbewerb sein, unter dem auch die Beschäftigten in Deutschland leiden. Auf die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette zu achten, kann deshalb helfen, die Spirale des globalen Unterbietungswettbewerbs zu durchbrechen, und dazu beitragen, Beschäftigung in Deutschland zu sichern.

Allerdings wurde das Thema Due Diligence in der Lieferkette in der Vergangenheit von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen meist noch nicht systematisch bearbeitet. Dies ist vermutlich auch der Tatsache geschuldet, dass die Zustände in globalen Lieferketten außerhalb des direkten Einflussbereichs der deutschen betrieblichen Mitbestimmung liegen.

Die Studie zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in deutschen Unternehmen von Hadwiger et al. (2017a) stellt fest, dass die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in Deutschland häufig ein politisches Interesse am Thema Menschenrechte haben. Allerdings nutzen Arbeitnehmervertretungen die eigenen Handlungsmöglichkeiten, um auf das Thema einzuwirken, – etwa eine Beteiligung an der Ausgestaltung von Beschwerdemechanismen – oftmals nicht offensiv. Auffällig ist, dass ein Engagement sehr stark von der persönlichen Einstellung der handelnden Arbeitnehmervertreter/innen und ihrer Affinität zum Thema abhängt. Arbeitnehmervertretungen werden vor allem dann

aktiv, wenn Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte im eigenen Unternehmen auftreten.

Deutsche Gewerkschaften und der DGB setzen sich hingegen schon lange für die Achtung von Menschenrechten in der Lieferkette ein. In der Vergangenheit haben sie die Diskussion über eine Sorgfaltspflicht in der Lieferkette gezielt genutzt, um soziale Fragen zu adressieren und die Stärkung internationaler Mitbestimmungsrechte und Interessenvertretungsstrukturen auszubauen (ebd.).

Die überbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen haben sich des Themas z. B. durch Beteiligung an politischen Initiativen und die Ausarbeitung und Auslegung von internationalen Standards und branchen- und produktspezifischen Regelungen angenommen. Tätigkeitsfelder im Bereich Menschenrechte liegen auch in der Unterstützung von internationalen Kampagnen und in eigenen Projekten zur Förderung der Vereinigungsfreiheit im Ausland und der Befähigung ausländischer Gewerkschaften.

Da der Schutz von Menschenrechten eine internationale Herausforderung darstellt, liegt ein weiterer bedeutender Ansatz der gewerkschaftlichen Aktivitäten in der Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftsverbänden. Alle Einzelgewerkschaften und der DGB unterstützen ihre jeweiligen internationalen Gewerkschaftsverbände bei Aktionen im Bereich Menschenrechte.

Einige Gewerkschaftsverbände haben eigene Netzwerke für ausgewählte transnationale Unternehmen oder Unternehmen einer bestimmten Branche gegründet, sog. Gewerkschaftsallianzen. Darüber hinaus existieren Kooperationen bei einer Vielzahl von Projekten, die in erster Linie dazu dienen, akute Missstände durch das geplante Zusammenwirken verschiedener nationaler und internationaler Gewerkschaftsverbände zu beseitigen. Das gemeinsame Handeln äußert sich auch im Abschluss von globalen Rahmenvereinbarungen für Unternehmen (siehe Kapitel 4.3).

1.5 Due Diligence in Unternehmen vor Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

Ältere Untersuchungen zeigen, dass viele Unternehmen der Achtung der Menschenrechte und den Umweltrechten in der Lieferkette vor Verabschiedung des LkSG geringere Relevanz beigemessen haben. Die Studie der Kirchhoff Consult AG (2020, S. 11) zur nichtfinanziellen Berichterstattung von DAX-Unternehmen kommt zu dem Schluss, dass lediglich 48 Prozent der 99 untersuchten Unternehmen mit einem Nachhaltigkeitsbe-

richt die Achtung der Menschenrechte als wesentliches Thema ausweisen und umfassende Due-Diligence-Prozesse selten vorhanden sind.

Die Studie von Smit et al. für die Europäische Kommission unter 334 europäischen Unternehmen aus dem Jahr 2020 zeigt, dass nur etwa ein Drittel der Unternehmen eine Due-Diligence-Prüfungen in der Lieferkette durchführen, die menschenrechtliche und umweltbezogene Auswirkungen berücksichtigen. Außerdem waren die Due-Diligence-Prüfungen häufig auf die unmittelbaren Zulieferer beschränkt (Smit et al. 2020, S. 16).

Die Überprüfung der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt in deutschen Unternehmen im Zuge des Nationalen Aktionsplans (fortan NAP) kommt zu dem Ergebnis, dass nicht einmal 20 Prozent der analysierten Unternehmen Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in Unternehmen integriert haben (siehe Kapitel 2.1).

Eine Umfrage der Konrad-Adenauer-Stiftung im Herbst 2021 unter 364 Mitgliedsunternehmen der Außenhandelskammern mit Niederlassungen in Asien zeigt allerdings, dass in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen etwa zwei Drittel der Unternehmen bereits ein Due-Diligence-System mit Bezug zu Menschenrechten und Umweltschutz nutzen (Ertl/Cernicky 2022, S. 4).

In der Befragung von Smit et al. (2020, S. 90) unter 139 Unternehmen zu den Gründen für die Einführung von Due-Diligence-Prozessen nennen 66 Prozent der Unternehmen Reputationsrisiken und 51 Prozent Erwartung der Investor/innen als Hauptgründe. Die Erwartungen der Konsumenten wurden von 47 Prozent der Unternehmen als Motivation für die Implementierung von Due-Diligence-Prozessen angeführt.

Die Ergebnisse unserer Expert/innen-Interviews zeigen, dass vor Verabschiedung des LkSG insbesondere Anforderungen von Investor/innen sowie die Bewertung in Nachhaltigkeitsratings und der Zugang zu Kapital dazu führten, Due-Diligence-Maßnahmen umzusetzen. Schließlich führen Due-Diligence-Prozesse auch zu einem verbesserten Risikomanagement.

Die im Auftrag des TÜV-Verbandes durchgeführte Umfrage unter 500 deutschen Unternehmen mit mindestens 25 Mitarbeitenden ergibt, dass 56 Prozent der befragten Unternehmen das LkSG unterstützen (TÜV-Verband 2022, S. 27).

Dabei begrüßen insbesondere Großunternehmen mit 250 Mitarbeiter/innen und mehr das Gesetz (77 Prozent). 83 Prozent erhoffen sich dadurch einheitliche Standards für Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette und 73 Prozent einheitliche Wettbewerbsbedingungen. Gleichzeitig erwarten 90 Prozent der Befragten hohe Verwaltungskosten und verfahrensmäßige Belastungen (ebd. S. 31–32).

In der Literatur lassen sich verschiedene Hinweise finden, welchen Herausforderungen und Hindernissen Unternehmen bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette begegnen. Unternehmensintern spielen finanzielle Mittel und personelle Kapazitäten eine wichtige Rolle. Einige Unternehmen sehen keinen ausreichenden ökonomischen Nutzen darin, den Schutz von Menschen- und Umweltrechten in der Lieferkette vorrangig zu behandeln. Anderen Unternehmen mangelt es an Wissen und spezialisierten personellen Kapazitäten, um eine angemessene Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt zu gewährleisten (Klinger et al. 2016, S. 8; Weiss et al. 2018, S. 38–39).

Als unternehmensexterner Aspekt wird der Mangel an Informationen über die tieferen Ebenen der Lieferkette genannt (Smit et al. 2020, S. 70): Die Beziehungen zu den Lieferanten sind komplex, dynamisch und oft wenig transparent. Einige Unternehmen haben Tausende verschiedener Lieferanten und weitverzweigte Sub-Lieferantennetzwerke in verschiedenen Ländern. Die Rückverfolgbarkeit (traceability) der Lieferkette stellt eine Herausforderung dar – insbesondere, wenn Waren über Handelsplattformen erworben werden.

Des Weiteren wird in der Literatur die geringe Kooperationsbereitschaft einiger Lieferanten als Herausforderung genannt (Weiss et al. 2018, S. 38). Dieses Problem tritt insbesondere auf, wenn ein Machtgefälle zwischen dem Lieferanten und den auftraggebenden Unternehmen besteht. Einige Lieferanten befinden sich in einer besonderen Machtstellung, weil sie z. B. über eine Monopolstellung hinsichtlich ihrer Produkte oder Dienstleistungen verfügen und sich somit nicht den Anforderungen einzelner Auftraggeber beugen müssen (Smit et al. 2020, S. 78). Besonders kleine und mittelgroße Unternehmen verfügen über begrenzte Möglichkeiten, Anforderungen bei Lieferanten durchzusetzen (Jungmichel 2019, S. 12).

2. Unternehmerische Sorgfaltspflichten in gesetzlichen Regelungen

2.1 Der Nationale Aktionsplan als Wegbereiter

Mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte existiert erstmals ein internationaler Referenzrahmen für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen, der alle Mitgliedstaaten aufrief, NAPs zur Umsetzung der Leitprinzipien zu entwickeln.

Der deutsche NAP wurde im Dezember 2016 vom Bundeskabinett beschlossen (Auswärtiges Amt 2017). Er baut auf den Kernelementen der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN auf, spezifiziert jedoch die Beteiligung von internen Stakeholdern nicht und bezieht damit auch nicht Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen ein.

Die Umsetzung des NAP wurde von einem Monitoring-Prozess unter Führung des Auswärtigen Amtes begleitet. Es wurde vereinbart, dass gesetzlich verbindliche Regelungen in Erwägung gezogen werden sollten, wenn mehr als 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach NAP bis zum Jahr 2020 nicht nachkommen.

Zur Überprüfung, ob der angestrebte Zielwert von 50 Prozent erreicht wird, wurde der Umsetzungsstand der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht unter deutschen Unternehmen in drei Erhebungsphasen (2018, 2019 und 2020) überprüft (Vitols 2018 und 2020b).

Da es von dem Ergebnis des Monitorings abhing, welche weiteren – und vor allem gesetzlichen – Schritte im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen ergriffen werden sollten, überrascht es nicht, dass die Methodik des Monitorings sowie die Interpretation der Ergebnisse Gegenstand von Auseinandersetzungen waren.

Um die Elemente des Bewertungssystems (z. B. Bewertungskriterien, Anforderungen, Umsetzungsniveau) entfachten heftige Diskussionen, die zwischen Wirtschaftsministerium, Unternehmensverbänden und Kanzleramt auf der einen Seite und Auswärtigem Amt, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales und NGOs auf der anderen Seite ausgetragen wurden (Seitz 2019; Seitz/Paasch 2019).

Letztendlich haben die Ergebnisse der Erhebungsphasen 2019 und 2020 aber gezeigt, dass weniger als 50 Prozent der Unternehmen die im

NAP beschriebenen Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt integriert haben. In der Befragung von 2020 gaben von den 2.250 befragten Unternehmen nur 455 Auskunft darüber, inwiefern sie menschenrechtliche Mindeststandards erfüllen. Lediglich zwischen 13 und 17 Prozent der befragten Unternehmen haben die Anforderungen des NAP erfüllt (Deutscher Bundestag 2021, S. 2).

Aufgrund des hohen Anteils an Nichterfüllern wurde schließlich im Sommer 2021 von der damals amtierenden Bundesregierung aus CDU, CSU und SPD das LkSG beschlossen. Anzumerken ist jedoch, dass die CDU/CSU-Fraktion im Dezember 2022 einen Gesetzesentwurf einbrachte, der darauf abzielte, den Starttermin des LkSG von Januar 2023 auf Januar 2025 zu verschieben. Gleichzeitig setzte sich die FDP dafür ein, die Umsetzung des Gesetzes mindestens bis 2024 zu verzögern.

Auch in anderen Ländern Europas existieren Gesetze zur Umsetzung der Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Zum großen Teil sind sie auf Anforderungen in den NAPs der Länder zurückzuführen (vgl. Kasten).

Gesetzesinitiativen in anderen europäischen Ländern

In Europa haben verschiedene Länder Gesetze verabschiedet, um die unternehmerische Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte zu stärken. Die Gesetze zielen darauf ab, die menschenrechtlichen Auswirkungen von Unternehmen zu überwachen und sie zur Rechenschaft zu ziehen, falls es zu Verstößen kommt.

Unter die bekannteren Gesetze zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette in Europa fallen:

- das französische Gesetz für die Verantwortung großer Unternehmen, das menschenrechtliche und ökologische Aspekte umfasst: loi relative au devoir de vigilance de sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre von 2017,
- der britische Modern Slavery Act (MSA) von 2015 für Unternehmen, die im vereinigten Königreich geschäftlich tätig sind und verlangt, dass Unternehmen beschreiben müssen, welche Schritte sie unternehmen, um die moderne Sklaverei in ihren Betrieben und ihrer Lieferkette zu bekämpfen,
- das niederländische Gesetz zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten gegen Kinderarbeit in der Lieferkette: wet zorgplicht kinderarbeid von 2019.

Zwar haben die Gesetze unterschiedliche Geltungsbereiche und unterscheiden sich inhaltlich, doch sind die Prozesse der Sorgfalts-

pflicht häufig recht ähnlich ausgestaltet. Sie umfassen in der Regel eine Risikoanalyse, Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen sowie eine Berichterstattung über die durchgeführte Sorgfaltspflicht (Grabosch 2020).

2.2 Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG)

Nach dem LkSG sollen Unternehmen Due-Diligence-Prozesse einrichten, die sich in ihren Kernbestandteilen an die Elemente der menschenrechtlichen Sorgfalt des NAP anlehnen. Allerdings wurden die Prozesse auch auf Teile des Umweltschutzes ausgeweitet, sodass ausgewählte umweltbezogene Sorgfaltspflichten durch das Gesetz mit abgedeckt werden.

Das Gesetz gilt für Unternehmen mit Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, Verwaltungssitz oder satzungsmäßigem Sitz mit mindestens 3.000 Arbeitnehmer/innen in Deutschland (§ 1 LkSG). Die Verpflichtung erstreckt sich auch auf verbundene Unternehmen (nach § 15 des Aktiengesetzes), also z. B. Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen ausländischer Unternehmen (Zimmer 2023, S. 16).

Mit Beginn des Jahres 2024 sinkt die Schwelle auf 1.000 Beschäftigte ab. Leiharbeiter/innen sind bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl des Entleihunternehmens zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt (§ 1 Abs. 2 LkSG).

Das Ziel der Sorgfaltspflichten ist es, menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden (§ 3 Abs. 1 LkSG).

Das Gesetz entfaltet somit präventive Wirkung und verlangt eine Bemühenspflicht, aber keine Erfolgspflicht oder Garantiehafung (Deutscher Bundestag 2021, S. 2). Unternehmen müssen demnach nicht garantieren, dass in ihren Lieferketten keine Menschenrechte verletzt werden, sondern vielmehr nachweisen, dass sie ihre Sorgfaltspflichten erfüllt haben, die vor dem Hintergrund ihres individuellen Kontextes angemessen sind (ebd. S. 41). Hierzu veröffentlicht das LkSG Kriterien für die Angemessenheit (§ 3 Abs. 2 LkSG). Diese sind:

- die Art und der Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 LkSG),
- das Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher (§ 3 Abs. 2 Nr. 2 LkSG),
- die typischerweise zu erwartende Schwere der Verletzungen (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 LkSG) und

- der Verursachungsbeitrag des Unternehmens (§ 3 Abs. 2 Nr. 4 LkSG).

Das BAFA hat eine Handreichung zum Prinzip der Angemessenheit veröffentlicht. Demnach soll das Prinzip sicherstellen, dass Unternehmen Due-Diligence-Maßnahmen abhängig von der spezifischen Risikodisposition ihrer Aktivitäten und ihrer Wertschöpfungskette, aber auch von ihren Ressourcen ergreifen (BAFA 2022a, S. 2).

Die genannten Kriterien der Angemessenheit stehen in keiner Hierarchie zueinander, sondern sind gleichrangig zu berücksichtigen. Grundsätzlich gilt: Je stärker die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens, je wahrscheinlicher und schwerer die zu erwartende Verletzung und je größer der Verursachungsbeitrag, desto größere Anstrengungen werden von einem Unternehmen zur Vermeidung oder Beendigung einer Verletzung erwartet (Deutscher Bundestag 2021, S. 42).

Das Prinzip der Angemessenheit steht in engem Zusammenhang mit dem Prinzip zur Wirksamkeit (§ 4 Abs. 2 LkSG). Nur aus wirksamen Maßnahmen dürfen Unternehmen eine Auswahl treffen, damit gewährleistet ist, dass eine angemessene Maßnahme stets Wirksamkeit entfaltet und Risiken oder Verletzungen tatsächlich verringert oder beendet (BAFA 2022a, S. 4).

Das Gesetz verlangt die Einrichtung eines Risikomanagements (§ 4 Abs. 1 LkSG) und die Durchführung einer regelmäßigen menschenrechts- und umweltbezogenen Risikoanalyse (§ 5 LkSG). Demnach müssen Unternehmen ein angemessenes Risikomanagement in allen maßgeblichen unternehmensinternen Geschäftsabläufen verankern und entlang der Lieferkette einführen, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und damit Verletzungen und Verstößen vorzubeugen, sie zu beenden oder zu minimieren (§ 4 Abs. 4 LkSG).

Laut Gesetz ist ein menschenrechtliches Risiko ein Zustand, bei dem aufgrund „tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit“ ein Verstoß droht. Die Risikoanalyse soll folgende Verbote berücksichtigen:

- Verbot der Kinderarbeit,
- Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit; Verbot aller Formen der Sklaverei und aller sklavereiähnlichen Praktiken,
- Verbot der Missachtung des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen,
- Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit,
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesund-

- heitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung,
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns,
 - Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, die missbräuchlich von Gewalt Gebrauch machen,
 - Verbot der widerrechtlichen Zwangsäumung und Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern,
 - Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, von schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs,
 - Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen und der Behandlung von Quecksilberabfällen unter bestimmten Bedingungen,
 - Verbot der Produktion und Verwendung von bestimmten Chemikalien,
 - Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen.

Die Verbote beruhen auf einschlägigen Menschenrechten und ausgewählten Umweltrechten (vgl. Kasten).

Relevante Übereinkommen zu Menschen- und Umweltrechten im Sinne des LkSG

- Übereinkommen Nr. 29 der ILO vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29),
- Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der ILO vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 2019 II S. 437, 438),
- Übereinkommen Nr. 87 der ILO vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (BGBl. 1956 II S. 2072, 2071) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 87),
- Übereinkommen Nr. 98 der ILO vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (BGBl. 1955 II S. 1122, 1123) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 98),

- Übereinkommen Nr. 100 der ILO vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II S. 23, 24) (ILO-Übereinkommen Nr. 100),
- Übereinkommen Nr. 105 der ILO vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105),
- Übereinkommen Nr. 111 der ILO vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111),
- Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 IIS. 1533, 1534),
- Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570),
- Übereinkommen Nr. 138 der ILO vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) (ILO-Übereinkommen Nr. 138),
- Übereinkommen Nr. 182 der ILO vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291) (ILO-Übereinkommen Nr. 182),
- Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen),
- Stockholmer Übereinkommen vom 6. Mai 2005 über persistente organische Schadstoffe vom 23. Mai 2001 (BGBl. 2002 II S. 803, 804) geändert durch den Beschluss (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061) (POPs-Übereinkommen).

Die Ergebnisse der Risikoanalyse müssen an die maßgeblichen Entscheidungsträger (z. B. Vorstand, Einkaufsabteilung) kommuniziert werden. Die Risikoanalyse ist 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.

Das Gesetz erfordert außerdem die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (§ 4 Abs. 3 LkSG). Demnach muss mindestens eine Person (oder auch mehrere Personen) innerhalb eines Unternehmens festgelegt werden, die dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen. Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig (d. h. mindestens einmal jähr-

lich) über die Arbeit der zuständigen Person(en) zu informieren. Der Gesetzestext nennt beispielhaft die Position einer/eines Menschenrechtsbeauftragten.

Bei festgestellten Risiken muss das Unternehmen Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette ergreifen (§ 6 Abs. 1, 3 und 4 LkSG). Auf Basis der identifizierten Risiken muss das Unternehmen außerdem eine Grundsatzerklärung über seine Menschenrechtsstrategie abgeben (§ 6 Abs. 2 LkSG). Die Grundsatzerklärung muss von der Unternehmensleitung abgegeben werden und mindestens die im Rahmen der Risikoanalyse festgestellten Risiken und daraus abgeleitete Maßnahmen benennen.

Bei festgestellten Verletzungen gegen die genannten Verbote müssen Abhilfemaßnahmen (§ 7 Abs. 1 bis 3 LkSG) ergriffen werden. Dabei müssen auch menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken angegangen werden, die bei Lieferanten auftreten, wenn Unternehmen entsprechende Anhaltspunkte für mögliche Verletzungen haben. Wenn die Verletzung bei einem unmittelbaren Lieferanten nicht in absehbarer Zeit behoben werden kann, muss ein Konzept zur Minimierung erstellt und umgesetzt werden. Das Gesetz führt aus, dass in Fällen, wo Maßnahmen bei Lieferanten keine Abhilfe bewirken, der Abbruch einer Geschäftsbeziehung geboten sein kann.

Laut dem LkSG ist mindestens einmal im Jahr eine Wirksamkeitsprüfung der ergriffenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen durchzuführen (§ 6 Abs. 5 und § 7 Abs. 4 LkSG). Ist mit einer wesentlichen Veränderung oder Erweiterung einer Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder beim unmittelbaren Lieferanten zu rechnen, so hat das Unternehmen zusätzlich eine anlassbezogene Wirksamkeitskontrolle durchzuführen.

Außerdem müssen Unternehmen unternehmensinterne Beschwerdeverfahren einrichten (§ 8 LkSG). Bei Erfüllung bestimmter Kriterien kann sich das Unternehmen auch an einem externen Beschwerdeverfahren beteiligen. Das Beschwerdeverfahren soll es unternehmensinternen und -externen Personen ermöglichen, auf Risiken oder Verletzungen hinzuweisen, die durch die wirtschaftlichen Tätigkeiten im eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens oder eines unmittelbaren Lieferanten auftreten.

Das Beschwerdeverfahren muss eine Reihe von Kriterien erfüllen (z. B. hinsichtlich Erreichbarkeit, unparteiischem Handeln, Zuständigkeiten und Vertraulichkeit, vgl. § 8 Abs. 2 bis 4 LkSG). Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist ebenfalls mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen.

Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten ist unternehmensintern fortlaufend zu dokumentieren (§ 10 Abs. 1 und Abs. 2 LkSG). Außerdem müssen die Unternehmen jährlich einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten abgeben.

pflichten im vergangenen Geschäftsjahr erstellen und dem BAFA vorlegen. In dem Bericht müssen Aussagen zu den Kernelementen der Sorgfaltspflicht festgehalten werden. Hat ein Unternehmen kein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko festgestellt, muss es dies in seinem Bericht plausibel darlegen. Der Bericht muss spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres bei dem BAFA eingereicht werden, erstmals jedoch erst zum Stichtag 1. Juni 2024.

Laut LkSG deckt die Sorgfaltspflicht den eigenen Geschäftsbereich, das Handeln der unmittelbaren Zulieferer (sog. first tier suppliers) und ggf. auch das Handeln weiterer mittelbarer Zulieferer ab (§ 2 Abs. 5 LkSG). Allerdings müssen die mittelbaren Lieferanten nur in die Risikoanalyse einbezogen werden, wenn das Unternehmen eine „substantiierte Kenntnis“ über eine Verletzung der Menschen- oder Umweltrechte bei mittelbaren Lieferanten erlangt.

Das Gesetz definiert substantiierte Kenntnis als „tatsächliche Anhaltspunkte [...], die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen“ (zitiert aus § 9 Abs. 3 LkSG). Die Gesetzesbegründung führt aus, dass eine Kenntnis als „substantiiert“ gilt, wenn dem Unternehmen überprüfbare und ernst zu nehmende Informationen über eine mögliche menschenrechtliche oder umweltbezogene Verletzung bei mittelbaren Zulieferern vorliegen (Deutscher Bundestag 2021, S. 50). Laut BMAS (2023) können Anhaltspunkte darin liegen, dass:

- das Unternehmen über seinen Beschwerdemechanismus Meldungen erhalten hat,
- das BAFA das Unternehmen informiert,
- NGOs oder Medien über Missstände berichten,
- allgemein bekannt ist, dass in der Region oder Branche des mittelbaren Lieferanten besondere menschenrechtliche Risiken bestehen,
- es in der Vergangenheit zu Vorfällen bei einem mittelbaren Zulieferer kam.

Wenn eine substantiierte Kenntnis vorliegt, muss das betroffene Unternehmen in Hinblick auf den mittelbaren Lieferanten eine Risikoanalyse durchführen, Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher der Verletzung ergreifen, ein Konzept zur Minimierung und Vermeidung der Verletzung erstellen und umsetzen und ggf. seine Grundsatzerklärung aktualisieren.

Die Einhaltung des Gesetzes wird durch das BAFA im Bundeswirtschaftsministerium kontrolliert. Neben der Überprüfung, ob Unternehmen ihrer Berichtspflicht nachkommen, gehören zu den Aufgaben des BAFA die Durchführung von (risikobasierten) Kontrollen zur Umsetzung der

Sorgfaltspflicht und die Feststellung, Beseitigung und Verhinderung von Verstößen. Außerdem gehört die Verhängung von Zwangs- und Bußgeldern zu den Aufgaben des BAFA. Zwangsgelder zielen darauf ab, eine bestimmte Handlung zu erzwingen, während das Bußgeld eine Strafe für begangene Verstöße darstellt.

Das BAFA kann den Unternehmen konkrete Handlungen vorgeben, die Erarbeitung von Plänen innerhalb von drei Monaten einfordern, Auskünfte verlangen, Personen vorladen und Geschäftsräume betreten sowie Unterlagen und Aufzeichnungen einsehen und prüfen. Zwangsgelder können bis zu 50.000 Euro betragen (§ 23 LkSG). Kommen Unternehmen ihren Due-Diligence-Pflichten nicht nach, können Bußgelder von 100.000 Euro bis zu 800.000 Euro (je nach Schwere des Verstoßes) oder bis zu zwei Prozent des Jahresumsatzes bei Unternehmen mit mehr als 400 Millionen Euro Jahresumsatz (§ 24 Abs. 2 LkSG) verhängt werden.

Außerdem können Unternehmen, die gegen das Gesetz verstoßen, ab einem verhängten Bußgeld von mindestens 175.000 Euro bis zu drei Jahren von der Vergabe öffentlicher Aufträge eines Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrags ausgeschlossen werden (§ 22 LkSG). Zivilrechtliche Haftungsklagen wurden durch das LkSG nicht ermöglicht. Zudem gibt es keine Haftung für das Verhalten Dritter in der Lieferkette.

Das Gesetz führt eine Prozessstandschaft für die aufgeführten Menschenrechte ein. Die Prozessstandschaft ermöglicht es Gewerkschaften und NGOs aus Deutschland, im Namen eines/er Betroffenen einen Rechtsstreit zu führen (§ 11 Abs. 2 LkSG). Bisher konnten das nur die Geschädigten selbst tun.

Bis zum 30.6.2026 soll das Gesetz evaluiert werden. Dabei soll die Wirksamkeit des Gesetzes in Bezug auf den erreichten Schutz der Menschenrechte in Lieferketten überprüft werden.

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben sich Anfang Dezember 2020 für ein gemeinsames Sorgfaltspflichtengesetz ausgesprochen. Die gemeinsame Richtlinie mit der Bezeichnung Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) soll zu einer Vereinheitlichung der Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen in Europa beitragen und den Sorgfaltspflichten in einem globalen Kontext mehr Bedeutung einräumen (vgl. Kasten). Tritt die EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht in Kraft, müssen die bereits existierenden Gesetze auf nationaler Ebene – einschließlich des deutschen LkSG – an die Inhalte der Richtlinie angepasst werden.

Die Entwürfe zur Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

Im März 2021 hat das Europäische Parlament Empfehlungen an die Europäische Kommission für eine Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen abgegeben (Europäisches Parlament 2021). Im Februar 2022 hat die Europäische Kommission schließlich einen Richtlinienentwurf für eine Corporate Sustainability Due Diligence Directive veröffentlicht (Europäische Kommission 2022). Der Europäische Rat hat seine Verhandlungsposition (sog. allgemeine Ausrichtung) zur Richtlinie im Dezember 2022 bekanntgegeben (Council of the European Union 2022). Im Juni 2023 hat sich das Europäische Parlament mit einem geänderten Richtlinienentwurf geäußert (European Parliament 2023).

In der zweiten Jahreshälfte 2023 fanden dreiseitige Verhandlungen zwischen dem Europäischen Parlament, der Europäischen Kommission und dem Europäischen Rat (sog. Trilogverfahren) statt, um einen gemeinsamen Richtlinienentwurf zu erarbeiten. Vorgesehen war, dass die Corporate Sustainability Due Diligence Directive Anfang 2024 verabschiedet wird. Danach hätten die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, um die Anforderungen der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Die verschiedenen Entwürfe unterscheiden sich in mehreren Aspekten. So schlägt die erste Empfehlung des Europäischen Parlamentes eine Risikoanalyse zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen durch die Unternehmenstätigkeiten, Maßnahmen zur Vermeidung negativer Auswirkungen, die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen sowie die Berichterstattung des Unternehmens über den Due-Diligence-Prozess vor. Neben Menschenrechten sollen Due-Diligence-Prozesse auch den Umweltschutz, z. B. hinsichtlich der Eindämmung des Klimawandels, in der Wertschöpfungskette einschließen.

Die Empfehlung enthält außerdem Bestimmungen, die Unternehmen dazu verpflichten würden, im Rahmen ihrer Due-Diligence-Strategie in einen Dialog mit verschiedenen Stakeholdern zu treten. Insbesondere sollen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter/-innen an der Ausarbeitung und Umsetzung der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht beteiligt werden. Die Interessenvertreter/-innen sollen auch an der Ausarbeitung eines Beschwerdemechanismus beteiligt werden. Der Anwenderbereich der Empfehlung sind neben Großunternehmen auch börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen und kleine und mittlere Unternehmen in Hochrisikobereichen.

Der Entwurf der Europäischen Kommission legt hingegen den Anwenderkreis seines Richtlinienentwurfes auf große europäische Unternehmen ab 500 Beschäftigte und einem Nettoumsatz von 150 Millionen Euro (Gruppe 1) sowie Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und einem Nettoumsatz von über 40 Millionen Euro in ressourcenintensiven Branchen (z. B. Herstellung von Textilien, Landwirtschaft, Gewinnung von mineralischen Rohstoffen, Gruppe 2) fest. Für ausländische Unternehmen soll jeweils nur die Umsatzschwelle gelten (Gruppe 3 und 4).

Die Reichweite der Richtlinie wird auf das eigene Unternehmen und „etablierte Geschäftsbeziehungen“ reduziert. Eine Geschäftsbeziehung gilt als etabliert, wenn in Anbetracht ihrer Intensität und Dauer erwartet werden kann, dass sie beständig ist und keinen unbedeutenden Teil der Wertschöpfungskette darstellt (Europäische Kommission 2022, S. 21).

Auf die Rolle von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen wird im Entwurf der Europäischen Kommission kaum eingegangen. Dies und der eingeschränkte Anwenderkreis werden insbesondere von gewerkschaftlicher Seite bemängelt (ETUC 2022). Die Rolle der Arbeitnehmervertretungen ist in dem Vorschlag der Europäischen Kommission darauf begrenzt, Beschwerden bei Verstößen einzureichen (Europäische Kommission 2022, S. 70). Eine zivilrechtliche Haftung bei Verstößen ist in der Empfehlung und dem Richtlinienentwurf vorgesehen.

Der Europäische Rat schlug in Bezug auf die Gruppe 1 der Großunternehmen vor, dass nur Unternehmen ab 1.000 Beschäftigte und einem Nettoumsatz von 300 Millionen Euro von der Richtlinie betroffen sein sollen und der Anwenderkreis schrittweise erweitert wird (Council of the European Union 2022, S. 5 und 115). Außerdem soll der Bezugspunkt „Wertschöpfungskette“ durch das weniger ausdifferenzierte Konzept der „Aktivitätskette“ ersetzt werden, das z. B. die Entwicklung von Produkten nicht mit einschließt (Council of the European Union 2022, S. 6)

Der Entwurf des Europäischen Parlamentes von Juni 2023 strich die Ausführungen zu „etablierten Geschäftsbeziehungen“ und bezieht sich stattdessen auf die gesamte Wertschöpfungskette (European Parliament 2023, Amendment 24). Außerdem wird eine Prozessstandschaft für Gewerkschaften vorgeschlagen (ebd., Amendment 80).

Am 15. November einigte sich der Rat der Europäischen Union darauf, den gesamten Finanzsektor aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie auszuschließen. Ob Banken und Finanzdienstleister

nachhalten müssen, dass die von ihnen finanzierten Projekte klimaschädlich oder nachhaltig sind, soll erst bei der nächsten Überarbeitung der Richtlinie geprüft werden.

Im Dezember 2023 hatte sich das Europaparlament mit diesen Einschränkungen gemeinsam mit den EU-Staaten auf die Richtlinie geeinigt. Die Bestätigung durch das Parlament und den Rat galt zunächst nur als Formsache. Allerdings positionierte sich die FDP im Januar 2024 kurz vor der Abstimmung gegen das Gesetz und drängt seither auf eine deutsche Stimmenthaltung. Damit steht das europäische Lieferkettengesetz auf der Kippe und könnte an Deutschland scheitern (Stand Anfang Februar 2024).

Im Vergleich zu den Regelungen im LkSG gehen die europäischen Entwürfe in einigen Aspekten weiter. So ist der Anwendungskreis größer, die mittelbaren Lieferanten sind durch das Konzept der Wertschöpfungs- bzw. Aktivitätskette stärker in das Risikomanagement einbezogen und die Risikoanalyse ist um Klimarisiken ergänzt worden. Auch ist eine zivilrechtliche Haftung bei Verstößen gegen die Due-Diligence-Pflichten von Unternehmen vorgesehen.

Die Entwürfe für eine EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht ordnen sich in eine Reihe von weiteren Regulierungen zur menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht auf europäischer Ebene ein.

Dazu gehören die Richtlinie über die Angaben nichtfinanzieller Information sowie ihre Überarbeitung im Rahmen der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, die Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor, die Richtlinie zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie branchenspezifische Regulierungen wie die Verordnung über Mineralien aus Konfliktgebieten, ein Vorschlag für eine Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten und eine neue Batterieverordnung.

2.3 Stellungnahmen und Einschätzungen zum Gesetz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften heben hervor, dass die Menschenrechte in der Lieferkette durch die gesetzlich vorgegebenen unternehmerischen Sorgfaltspflichten gestärkt werden, und verweisen hier auf eine Vorreiterrolle Deutschlands mit Blick auf nachfolgende europäische Regelungen (DGB 2021, S. 44). Kritisiert werden dagegen der ein-

geschränkte Anwenderkreis, die weitgehende Eingrenzung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette auf unmittelbare Lieferanten und das Fehlen einer zivilrechtlichen Haftung.

Nach Meinung des DGB soll der Schwellenwert auf 250 Beschäftigte – höchstens jedoch 500 Beschäftigte – gesenkt werden (ebd. S. 42 und 45). Die Aufteilung in unmittelbare und mittelbare Zulieferer soll wegfallen, da der DGB befürchtet, dass mittelbare Zulieferer nicht systematisch in die Due-Diligence-Prozesse einbezogen werden. Zumindest bei der Risikoanalyse sollte die gesamte Wertschöpfungskette den Bezugspunkt bilden, denn – so merkt der DGB an – Menschenrechte werden oft in den tieferen Ebenen der Lieferkette am schwersten verletzt (ebd., S. 53).

In seiner Stellungnahme zum Gesetzesentwurf fordert der DGB außerdem die Beteiligung von Beschäftigten aus den eigenen Unternehmen und der Lieferkette sowie deren Interessenvertretungen an den Prozessen der Sorgfaltspflicht und weist in diesem Zusammenhang auch auf den positiven Beitrag von globalen Rahmenvereinbarungen zur Achtung der Menschenrechte hin (ebd., S. 50).

Während der DGB die Möglichkeit der Prozessstandschaft als „einen ersten Schritt“ hin zu einer besseren Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in den Lieferkette sieht, weist er gleichzeitig darauf hin, dass Verfahren vor deutschen Gerichten weiterhin nach den Regeln des anwendbaren ausländischen Rechts zu führen sind und entsprechend schwer planbar und zeit- und kostenintensiv sein werden (ebd. 53).

Das LkSG hat auch eine Änderung im BetrVG bewirkt und dem Wirtschaftsausschuss Unterrichtsrechte eingeräumt (vgl. Kasten). Von den im Rahmen dieser Studie interviewten Arbeitnehmervertreter/innen wird diese Änderung des BetrVG durchweg positiv bewertet.

Änderung des BetrVG durch das LkSG: Neue Unterrichtsrechte des Wirtschaftsausschusses

Das LkSG hat bewirkt, dass im BetrVG ein Passus eingefügt wurde, wonach „Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ im Wirtschaftsausschuss zu beraten sind (§ 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG).

Nach § 106 Abs. 1 BetrVG ist in Unternehmen mit mehr als 100 beschäftigten Arbeitnehmer/innen ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Ausschuss besteht aus Mitgliedern des Betriebsrates oder aus Personen, die von ihnen bestimmt werden. Ein Handlungsleitfaden der IG Metall (2022, S. 13) weist darauf hin, dass eine Beteiligung des Wirtschaftsausschusses an der Umsetzung der Sorg-

faltspflicht auch gilt, wenn ein Unternehmen nicht in den Anwendungsbereich des LkSG fällt. Konkret führt § 106 Abs. 2 BetrVG aus: „Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.“ Hömig (2021) führt aus, dass sich die Unterrichtungspflichten auf die konkrete Umsetzung der Pflichten des Unternehmens aus dem LkSG beziehen, insbesondere auf das Risikomanagement, die Risikoanalyse sowie die Präventionsmaßnahmen und Abhilfemaßnahmen, und über die Dokumentations- und Berichtspflicht des Unternehmens (nach § 10 LkSG) hinausgehen, da die erforderlichen Unterlagen als umfassender anzusehen sind.

Auch die Initiative Lieferkettengesetz (ein Bündnis aus 128 zivilgesellschaftlichen Organisationen) begrüßt das LkSG grundsätzlich, weil es einen Paradigmenwechsel von freiwilligen und beliebigen Nachhaltigkeitsleistungen hin zu verbindlichen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Vorgaben einleitet (Initiative Lieferkettengesetz 2021a, S. 3). Wie auch der DGB fordert die Initiative die Ausweitung des Anwenderkreises auf mittelgroße Unternehmen.

Hinsichtlich der Voraussetzung einer substantiierten Kenntnis zur Überprüfung der mittelbaren Lieferanten wird von der Initiative angemerkt, dass nur durch eine ausnahmslose Einbeziehung der mittelbaren Zulieferer in die Risikoanalyse überhaupt systematisch und vorausschauend Kenntnis über mögliche, insbesondere nicht öffentliche bekannte Risiken erlangt werden könne.

Stattdessen führten die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf die mittelbaren Lieferanten nach Meinung der Initiative eher zu Anreizen,

„die Augen vor möglichen Verletzungen zu schließen, um nicht tätig werden zu müssen. Denn je weniger ein Unternehmen über mögliche Risiken in der Lieferkette weiß, desto weniger Pflichten zum Ergreifen von Präventions- oder Abhilfemaßnahmen ergeben sich“ (zitiert aus Initiative Lieferkettengesetz 2021, S. 77).

Die Definition eines menschenrechtlichen Risikos als aufgrund „tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit“ drohender „Verstoß“ (§ 2 Abs. 2 LkSG) wird kritisiert. Sie sei nach Ansicht der Initiative zu eng und widerspreche dem Präventionsgedanken des Gesetzes, da durch die hinreichende Wahrscheinlichkeit eines Verstoßes bereits kon-

krete Anhaltspunkte für den Einsatz eines Schadens vorausgesetzt würden (ebd., S. 83). Außerdem wird ebenfalls eine zivilrechtliche Haftung gefordert.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (fortan BDA) lehnt das LkSG ab und verweist darauf, dass das Gesetz zu Wettbewerbsverzerrungen führe, da es nur für Deutschland gelte (BDA 2021, S. 65). Außerdem fordert die BDA in ihrer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf, dass angesichts der hohen Komplexität von globalen Lieferketten die Sorgfaltspflicht auf die unmittelbaren Zulieferer beschränkt sein müsse. Die Sanktionen und Bußgeldandrohungen hält sie für „deutlich überzogen“ (ebd., S. 69). Nach Meinung der BDA führten die Dokumentations- und Berichtspflichten außerdem zu „unnötiger“ Bürokratie (ebd., S. 73).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigt, die Umsetzung der Kernelemente des LkSG im Rahmen von Branchendialogen weiterzuentwickeln. In Form von Multi-Stakeholder-Foren sollen sie durch gemeinschaftliches Vorgehen zu einer Verbesserung der menschenrechtlichen Lage entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten in einzelnen Branchen beitragen. Insbesondere in Risikobranchen sollen Branchendialoge angestoßen werden.

Publizierte Ergebnisse liegen bisher vom Branchendialog der deutschen Automobilindustrie vor (z. B. BMAS 2022). Ein weiterer Branchendialog in der Energiewirtschaft ist derzeit im Gange (Stand Juni 2023). An dem Dialog in der Automobilindustrie sind neben dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales verschiedene Unternehmen der Automobilindustrie (einschließlich Zulieferer), Wirtschaftsverbände (Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V., Verband der Automobilindustrie e.V.), NGOs und die IG Metall beteiligt.

Im Rahmen des Branchendialogs sind Handlungsanleitungen für fünf Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht – Grundsatzklärung, Risikoanalyse, Abhilfemaßnahmen, Berichterstattung und Beschwerdemechanismus – erarbeitet worden. Ferner wurde im Rahmen des Branchendialoges ein Pilotprojekt zum Aufbau eines Beschwerdemechanismus in Mexiko gestartet, das Beispiele guter Praxis identifizieren soll. An dem Pilotprojekt ist neben der IG Metall auch der internationale Gewerkschaftsverband IndustriALL beteiligt.

Auch im Rahmen der Initiative der Sozialpartner der chemischen Industrie „Chemie³“ wird ein Branchendialog zur Umsetzung der Anforderung des LkSG durchgeführt (siehe z. B. Chemie³ 2023a und 2023b). Von den Chemie³-Partnern BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie), VCI (Verband der Chemischen Industrie) und der IG BCE wurde in diesem Zusammenhang ein Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung er-

arbeitet. Er besteht aus den Modulen Grundsatzerklärung und Governance, Risikoidentifikation und -priorisierung, Prävention- und Abhilfemaßnahmen, Beschwerdemechanismus und Dokumentation und Berichterstattung.

3. Kernelemente von Due Diligence

3.1 Die Grundsatzklärung

Unternehmen müssen nach dem LkSG (§ 6 Abs. 2) eine Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie des Unternehmens formulieren, nachdem Risiken (siehe Kapitel 3.2) identifiziert worden sind. Die Menschenrechtsstrategie soll die Selbstverpflichtung und das Engagement des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Pflichten zum Ausdruck bringen.

Die Grundsatzklärung muss durch die Unternehmensleitung verabschiedet werden. Dies soll gewährleisten, dass die Unternehmensleitung sich klar zu der Unterstützung der Menschenrechtsstrategie positioniert (Deutscher Bundestag 2021, S. 46). Die Erklärung muss mindestens folgende Elemente enthalten:

- die Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen Sorgfaltspflichten nachkommt (LkSG § 6 Abs. 2 Nr. 1),
- die auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten wichtigsten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken (LkSG § 6 Abs. 2 Nr. 2),
- die auf Grundlage der Risikoanalyse erfolgte Festlegung der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet (LkSG § 6 Abs. 2 Nr. 3).

In Bezug auf die Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen Sorgfaltspflichten nachkommt (vgl. § 6 Abs. 2 Nr. 1 LkSG), führt die Gesetzesbegründung aus, dass das Unternehmen hier das Konzept seines Risikomanagements (nach § 4 LkSG) erläutern soll. Hierbei sind zumindest die wesentlichen Maßnahmen der Risikoanalyse, der Prävention, der Abhilfe, des Beschwerdeverfahrens, der Sorgfaltspflichten bezogen auf den mittelbaren Zulieferer und der Dokumentations- und Berichtspflicht zu benennen.

In Bezug auf die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer richten soll, wird in der Gesetzesbegründung ausgeführt, dass die Erwartungen zur Minderung und Abwehr der Risiken beitragen sollen, die im Rahmen der Risikoanalyse priorisiert worden sind.

Die Erwartungen sollten außerdem die Standards oder Maßstäbe widerspiegeln, die ein Unternehmen an sich und an seine Zulieferer anlegt, um die Menschenrechte und die umweltbezogenen Pflichten zu achten. Sie sollten sich an den im LkSG genannten Referenzrahmen (siehe Kas-

ten „Relevante Übereinkommen zu Menschen- und Umweltrechten im Sinne des LkSG“ in Kapitel 2.2) orientieren und so formuliert sein, dass sie als Grundlage für die Entwicklung interner und externer Verhaltenskodizes dienen können (siehe Kapitel 3.3).

Die Gesetzesbegründung führt auch aus, dass die Grundsaterklärung gegenüber Beschäftigten, ggf. dem Betriebsrat, den unmittelbaren Zulieferern und der Öffentlichkeit zu kommunizieren ist. Sie ist einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen (§ 6 Abs. 5 LkSG).

Die Idee einer Grundsaterklärung und viele der im LkSG diesbezüglich genannten Aspekte gehen auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zurück und wurden auch im deutschen NAP formuliert. Die Leitprinzipien sehen vor, dass sich die Grundsaterklärung auf internes und externes Fachwissen stützt, und legen damit die Einbindung von Arbeitnehmervertretern/innen nahe. Diese Formulierung wurde jedoch nicht in das LkSG aufgenommen.

Dennoch betont auch der Branchendialog Automobilindustrie die Notwendigkeit einer Einbindung interner und externer Stakeholder und verweist im Hinblick auf internes Fachwissen auf die Gremien der Mitbestimmung, neben den Abteilungen Recht und Compliance, Einkauf, Vertrieb, Nachhaltigkeit, Personal, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BMAS 2022, S. 13). Ferner erläutert der Branchendialog, dass eine breite Einbindung interner Akteure eine entscheidende Rolle dabei spielt, Widerständen gegen die Entwicklung und Implementierung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse vorzubeugen und eine umfassende Zustimmung unter den Mitarbeiter/innen zu erreichen (ebd., S. 14).

Demnach erscheint es naheliegend, dass bei der Formulierung der Erklärung Arbeitnehmervertretungen als Wissensträger/innen und Vertreter/innen der Beschäftigten eingebunden werden. Arbeitnehmervertretungen können z. B. darauf hinwirken, dass die Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte einschlägige Arbeitnehmerrechte festhält, die über die im Gesetz genannten Verbote hinausgehen. Des Weiteren können Arbeitnehmervertretungen darauf hinwirken, dass die Grundsaterklärung allen Mitarbeiter/innen mitgeteilt wird. Sie können auch als Verbindungsglied zur Belegschaft bei der Bekanntmachung der Grundsaterklärung fungieren (Hadwiger et al., 2017b).

Ferner führt Naumann (2022) aus, dass – um die Vorgaben des LkSG auf individualarbeitsrechtlicher Ebene zu implementieren – auf eine Betriebsvereinbarung zurückgegriffen werden kann.

Laut einem Handlungsleitfaden der IG Metall soll der Wirtschaftsausschuss bereits in die Planung der Grundsaterklärung einbezogen werden und hat Anspruch auf Vorlage des Entwurfs der Grundsaterklärung (IG Metall 2022, S. 8–9). Außerdem soll die Erklärung von der Unterneh-

mensleitung und der Arbeitnehmervertretung (genannt werden Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Europäischer Betriebsrat/SE-Betriebsrat oder Weltbetriebsrat) unterzeichnet werden.

Die IG Metall bezieht sich dabei auf das Gutachten von Zimmer (2023, S. 40–41 und S. 60–61), die ebenfalls die Auffassung vertritt, dass der Wirtschaftsausschuss sowie die Mitglieder des Aufsichtsrates bzw. des Prüfungsausschusses über die Grundsatzklärung zu informieren sind. Dem Gutachten zufolge hat der Betriebsrat einen Anspruch auf den Entwurf der Grundsatzklärung (ebd., S. 69).

Die Auswertung der Unternehmenskommunikation zeigt, dass Unternehmen in Bezug auf die Grundsatzklärung nur selten auf eine Einbindung der Arbeitnehmervertretungen hinweisen. Doch Ergebnisse der Unternehmensfallstudien sowie der Expert/innen-Interviews zeigen, dass bei der Erstellung der Grundsatzklärung Arbeitnehmervertretungen recht häufig eingebunden sind oder diese zumindest vor der Veröffentlichung einsehen und kommentieren können.

Die Beteiligung von *Daimler Trucks* stellt so ein Beispiel guter Praxis dar (vgl. Kasten). Auch bei *Solvay* spielt die Arbeitnehmervertretung eine bedeutende Rolle; hier wurde die Grundsatzklärung in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat erarbeitet. Bei *Fraport* wurde die Grundsatzklärung zu Menschenrechten und Umweltrisiken von einem Vorwort des Vorstands und des Betriebsrats begleitet (Fraport 2022).

Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte und die Rolle der Arbeitnehmervertretung bei Daimler Truck

Daimler Truck hat im November 2022 eine Grundsatzklärung verabschiedet und veröffentlicht, die sich an der Grundsatzklärung des ehemaligen Mutterunternehmens *Daimler AG* aus dem Jahr 2002 orientiert, aber aus Sicht der Arbeitnehmervertretung die Menschenrechte noch eindeutiger beschreibt. Wie bei der *Daimler AG* hat auch hier die Arbeitnehmerseite die Grundsatzklärung mitunterzeichnet. Neben dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats und des Weltbetriebsrats hat der Generalsekretär von IndustriAll unterschrieben.

Im Rahmen der Grundsatzklärung verpflichtet sich *Daimler Truck* zur Achtung mehrerer internationaler Standards, darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die Grundsatzklärung enthält neben der Aufführung verschiedener Menschenrechte auch einen Passus zur Achtung der Men-

schenrechte durch eigene oder beauftragte Sicherheitskräfte zum Schutz der Betriebe und erwähnt das Recht lokaler Gemeinschaften und indigener Völker. Auch Datenschutz und umweltbezogene Sorgfaltspflichten sind Bestandteile der Grundsatzerklärung.

Die Erklärung soll regelmäßig und anlassbezogen geprüft und überarbeitet werden, z. B., wenn eine Risikoanalyse aufgrund einer neuen Tätigkeit oder Lieferantenbeziehung, vor strategischen Entscheidungen oder vor Veränderungen in der Geschäftstätigkeit durchgeführt wird.

(Quelle: Unternehmensfallstudie Daimler Truck im Anhang A1)

67 Prozent der Unternehmen in unserer Analyse verfügen zum Untersuchungszeitpunkt über eine Grundsatzerklärung. Diese ist häufig als Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte betitelt, wird aber auch als Menschenrechtsposition, Bekenntnis zu Menschenrechten oder Menschenrechtserklärung bezeichnet. Laut LkSG muss eine Grundsatzerklärung kein eigenständiges Dokument sein, sondern kann auch in andere Veröffentlichungen eingebunden sein. Unsere Analyse zeigt jedoch, dass Grundsatzklärungen in der Regel separat erstellt werden und integrierte Grundsatzklärungen selten existieren.

Die Grundsatzerklärung soll sich an den im Gesetz genannten Referenzrahmen orientieren, wie den Kernarbeitsnormen der ILO, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (sog. Zivilpakt), dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (sog. Sozialpakt) der UN sowie dem Übereinkommen über Quecksilber und dem Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe. Diese Rahmenwerke sollen die Maßstäbe festlegen, die ein Unternehmen an sich und an seine Zulieferer anlegt, um die Menschenrechte und die umweltbezogenen Pflichten zu achten.

Unsere Auswertung zeigt allerdings, dass Unternehmen dieser Anforderung nur teilweise entsprechen und auf die Referenzrahmen nicht durchgängig verweisen.

Am häufigsten wird in den Grundsatzklärungen auf die ILO-Kernarbeitsnormen verwiesen; 80 Prozent der Unternehmen mit Grundsatzklärung bekennen sich zu ihnen. Auf den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte verweisen 28 Prozent der Unternehmen. Auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verweisen 57 Prozent der Unternehmen mit einer Grundsatzklärung.

Viele Unternehmen bekennen sich allerdings zu Rahmenwerken, die im Gesetz nicht aufgeführt sind: Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und

Menschenrechte erwähnen 68 Prozent der Unternehmen mit Grundsatz-erklärung und den Global Compact 63 Prozent (vgl. Kasten).

Der Global Compact der Vereinten Nationen

Der Global Compact (GC) (www.globalcompact.de/en/) ist der weltweit größte Zusammenschluss von Unternehmen und anderen Organisationen mit dem Ziel, die Geschäftstätigkeiten an sozialen und ökologischen Prinzipien auszurichten. Mit dem Beitritt zum Global Compact erklären sich die teilnehmenden Unternehmen bereit, die Prinzipien des Global Compact einzuhalten. Die zehn Prinzipien leiten sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der dreigliedrigen Grundsatz-erklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO und der Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung ab. Nach den 10 Prinzipien des Global Compact sollen Unternehmen:

- den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten,
- sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen,
- die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren,
- für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten,
- für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten,
- für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten,
- im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen,
- Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern,
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen,
- gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Prinzipien wurden ohne Beteiligung von Gewerkschaften erarbeitet. Der Global Compact versteht sich als Lernforum oder Dialogplattform und will auf eine schrittweise Umsetzung der Prinzipien hinwirken. Die teilnehmenden Unternehmen müssen eine jährliche Fortschrittsmitteilung, sog. Communications on Progress (CoP), anfertigen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht gewährleistet der Global Compact der UN keinen ausreichenden Schutz, da er bei Verstößen gegen die selbstaufgelegten Verpflichtungen zu schwache Sanktionsmecha-

nismen (Streichung aus der Mitgliederliste) vorsieht (Beile/Vitols 2020, S. 16–17).

Auch den OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wird Bedeutung beigemessen: 47 Prozent der Unternehmen berufen sich in ihrer Grundsatzerklärung auf die Leitsätze.

Der DGB wie auch die Initiative Lieferkettengesetz räumen dem UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (sog. Frauenrechtskonvention) eine hohe Bedeutung ein. Unsere Auswertung hat jedoch ergeben, dass Unternehmen sich nur in Einzelfällen in ihrer Grundsatzerklärung auf dieses Übereinkommen beziehen. Ebenfalls finden die Übereinkommen über Quecksilber und über persistente organische Schadstoffe kaum Erwähnung.

Die Gesetzesbegründung zum LkSG erläutert, dass die Beschreibung der Verfahren in der Grundsatzerklärung, mit denen ein Unternehmen der Sorgfaltspflicht nachkommt, wesentliche Maßnahmen im Rahmen der Risikoanalyse, der Prävention, der Abhilfe, des Beschwerdeverfahrens und der Dokumentations- und Berichtspflicht aufführen soll.

Viele Unternehmen (85 Prozent) erwähnen mindestens ein Kernelement in ihrer Grundsatzerklärung. Die Hälfte der Unternehmen mit Grundsatzerklärung beschreibt die Due-Diligence-Prozesse auch umfänglich, d. h. in der Erklärung werden die Due-Diligence-Maßnahmen in vielen oder allen Kernbereichen aufgeführt. Unter anderem kann die Grundsatzklärung von *Merck* als Beispiel guter Praxis angeführt werden (vgl. Kasten).

Beschreibung der Due-Diligence-Verfahren in der Grundsatzklärung von Merck

Die *Merck* Human Rights Charter von 2019 führt das Verständnis des Unternehmens hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte auf und bezieht sich auf verschiedene Referenzwerke und wesentliche Menschenrechte (Merck 2019). Der Grundsatzklärung ist außerdem ein Anhang beigefügt, der die Verfahren beschreibt, mit denen das Unternehmen der Sorgfaltspflicht nachkommt. Das Verfahren ist in sieben Themenpunkte gegliedert und beinhaltet Ausführungen zu:

- der Verpflichtung zur Einhaltung der Grundsatzklärung und der Beteiligung von internen und externen Interessengruppen bei der Entwicklung der Grundsatzklärung,
- der Ermittlung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf die Menschenrechte, einschließlich neu auftretender Risiken (so-

- wie Menschenrechtsfolgeabschätzung), Durchführung von Lieferantenbewertungen und Audits,
- den Verantwortlichkeiten für Managementprozesse und -maßnahmen in menschenrechtlichen Themenfeldern,
 - den Schulungen zu Menschenrechten im Unternehmen, z. B. für Beschäftigte im Einkauf,
 - der Kommunikation der Leistungen und Fortschritte in Nachhaltigkeitsberichten und auf der Website,
 - der Gewährleistung wirksamer Beschwerdemechanismen (Beschwerdekanal für Mitarbeiter/innen und externe Stakeholder, Evaluierung und Verbesserung der Wirksamkeit der Beschwerdesysteme auf der Grundlage der Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte),
 - der Verpflichtung zu einem kontinuierlichen Dialog mit den Stakeholdern (auch im Rahmen von branchenspezifischen Dialogen und Initiativen) über unternehmerische Due-Diligence-Prozesse und ggf. die Weiterentwicklung der Prozesse.

Darüber hinaus soll die Grundsatzklärung die auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken enthalten. Allerdings zeigt unsere Analyse, dass kaum eine Grundsatzklärung solche Risiken aufführt. Auch in Experten/innen-Interviews wurde darauf verwiesen, dass Grundsatzklärungen meist ohne ausreichende Risikoanalyse erstellt werden und teilweise auch vor der Durchführung von Risikoanalysen beschlossen werden, obwohl sie eigentlich auf den Ergebnissen der Risikoanalyse aufbauen sollten.

Eine Ausnahme bildet die Grundsatzklärung von *thyssenkrupp*, die die Risikofelder und Einzelrisiken der Risikoanalyse des Unternehmens ausführt (vgl. Kasten). Das Unternehmen erläutert, dass die festgestellten prioritären Risiken erst nach Abschluss einer Risikoanalyse in die Grundsatzklärung aufgenommen werden.

Risikothemen in der Grundsatzklärung von thyssenkrupp

Der Vorstand der *thyssenkrupp AG* hat im Dezember 2022 eine umfassende Grundsatzklärung verabschiedet (thyssenkrupp 2022b). Die Grundsatzklärung beinhaltet das Verständnis von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten des Unternehmens einschließlich der Darstellung von einzelnen Menschenrechten, umweltbezogenen Pflichten und der Due-Diligence-Strategie des Unternehmens.

Darüber hinaus formuliert die Grundsatzerklärung Erwartungen, die an die eigenen Beschäftigten sowie die Lieferanten gestellt werden. Die Grundsatzerklärung soll von einem Gremium, dem SCA Council Group, mindestens einmal jährlich auf Gültigkeit überprüft und bei Bedarf aktualisiert und vom Vorstand freigegeben werden. Die Arbeitnehmervertretung steht in einem regelmäßigen Austausch mit dem SCA Council Group.

Hinsichtlich der Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich sowie für die Lieferkette werden Risiken auf Basis gruppenweiter Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf Menschenrechte, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie den Schutz der Umwelt (sog. LKSG-Risikofelder) bewertet. Die entsprechenden LkSG-Risikofelder enthalten die folgenden Einzelrisiken:

- Menschenrechte: Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Vergütung und Arbeitszeiten, Landraub, Fremdpersonal, Kontaminierung, Diskriminierung, Schutz von freier Meinungsäußerung, Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards, Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen und Schutzausrüstung, Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung von Ermüdung, ungenügende Ausbildung von Beschäftigten,
- Umweltschutz: Verwendung/Lagerung/Entsorgung von Chemikalien und Abfällen, Erzeugung von Emissionen und Verbrauch von Energie und Wasser.

Die Grundsatzerklärung wird den Beschäftigten im Intranet zur Verfügung gestellt. Externe können sie über die Unternehmenswebsite einsehen.

Des Weiteren sollen laut LkSG die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet, in den Grundsatzklärungen enthalten sein. 62 Prozent der Unternehmen, die über eine Grundsatzklärung verfügen, formulieren Erwartungen an ihre Lieferanten. Häufig wird auf die Einhaltung der Inhalte des Lieferantenkodex oder der Beschaffungsstandards verwiesen. Die Grundsatzklärung der *Commerzbank* führt hinsichtlich der Erwartungen auf:

„In unseren Verhaltensgrundsätzen (Code of Conduct) legen wir für unsere Geschäftspartner weltweit das Verständnis der Commerzbank von Menschenrechten, und das Bekenntnis diese einzuhalten, dar. Die Einhaltung von Menschenrechtstandards durch unsere Lieferanten und Dienstleister ist auch ein integraler Bestandteil unserer Einkaufs- und Beschaffungs-

richtlinien. [...] Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit uns verkehren, stellen sicher, die spezifischen menschen- und umweltrechtlichen Anforderungen dieses Regelwerkes [...] einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. [...] Verstöße gegen diese Standards durch einen Geschäftspartner können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen“ (Commerzbank 2023b, S. 3).

Außerdem stellt das LkSG klar, dass die Grundsaterklärung von höchster Leitungsebene im Unternehmen verabschiedet werden soll. 63 Prozent der Unternehmen, die über eine Grundsaterklärung verfügen, machen eine entsprechende Angabe. In fast allen Fällen wird hinsichtlich der höchsten Leitungsebene auf den Vorstand oder einzelne Mitglieder des Vorstands verwiesen.

Außerdem ist die Grundsaterklärung aktiv an interne sowie externe Stakeholder zu kommunizieren. Wenige Unternehmen machen dazu Angaben. Am häufigsten wird auf die Verbreitung der Veröffentlichung im Intranet für die eigenen Beschäftigten und im Internet für Lieferanten und sonstige externe Interessenten hingewiesen.

3.2 Risikomanagement, Risikoanalyse und Governance-Strukturen

Bereits vor der Verabschiedung des LkSG gab es eine gesetzliche Verpflichtung der untersuchten Unternehmen, über ihre Risiken im Bereich Menschenrechte und Umwelt zu berichten (vgl. Kapitel 3.6).

Nach LkSG (§ 4 Abs. 1) müssen Unternehmen nicht nur Bericht erstatten, sondern ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten einrichten. Das Risikomanagement ist „in alle maßgebliche Geschäftsabläufe durch angemessene Maßnahmen zu verankern“.

Es muss im Unternehmen festgelegt werden, wer für die Überwachung des Risikomanagements zuständig ist. Als Möglichkeit wird im Gesetz die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten genannt. Die Geschäftsleitung muss sich mindestens einmal jährlich über die Arbeit der zuständigen Person bzw. des zuständigen Personenkreises informieren.

Bei der Einrichtung des Risikomanagementsystems muss das Unternehmen die Interessen seiner Beschäftigten und der Beschäftigten in der Lieferkette angemessen berücksichtigen. Darüber hinaus muss es die Interessen „derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln des Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in seinen Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können“, berücksichtigen.

Im Rahmen des Risikomanagements hat das Unternehmen eine angemessene Risikoanalyse durchzuführen, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei seinen unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. In Fällen von missbräuchlicher Ausgestaltung der Zulieferbeziehung - etwa durch das Einschalten eines Unternehmens, um aus einem unmittelbaren einen mittelbaren Zulieferer zu machen, und damit die Anforderungen an die Sorgfaltspflichten zu umgehen - gilt laut dem Gesetz ein mittelbarer Zulieferer als unmittelbarer Zulieferer.

Die ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken müssen angemessen gewichtet und priorisiert werden. Das Unternehmen muss dafür Sorge tragen, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse intern an die maßgeblichen Entscheidungsträger, etwa an den Vorstand oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert werden.

Die Risikoanalyse ist 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.

Aus der Gesetzesbegründung der Bundesregierung geht hervor, dass Unternehmen im Rahmen des Risikomanagements nur solche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken adressieren müssen, die sie verursacht haben. Verursachen bedeutet demnach,

„dass das Unternehmen das Risiko unmittelbar alleine hervorgerufen hat oder durch seine Handlung zu der Entstehung oder Verstärkung des Risikos (kausal) beigetragen hat. Der Bezug zu der Lieferkette stellt klar, dass das Risiko dabei beim Unternehmen selber, d.h. im eigenen Geschäftsbereich, bei einem unmittelbaren Zulieferer oder einem mittelbaren Zulieferer liegen kann“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 43).

Damit ist klar, dass die Verantwortung des Unternehmens zumindest in bestimmten Fällen über die unmittelbaren Zulieferer hinausgehen kann. Mit dem Begriff „angemessen“ in Bezug auf die Ausgestaltung des Risikomanagements wird den Unternehmen laut Gesetzesbegründung der notwendige flexible Ermessens- und Handlungsspielraum bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen gewährt (Deutscher Bundestag, S. 42).

Begründet wird dies damit, dass es maßgeblich von der individuellen Unternehmens- und Risikosituation abhängt, welche Risiken das Unternehmen wie adressieren muss. Je stärker die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens ist, je wahrscheinlicher und schwerer die zu erwartende Verletzung der geschützten Rechtsposition und je größer der Verursachungsbeitrag eines Unternehmens ist, desto größere Anstrengungen können einem Unternehmen zur Vermeidung oder Beendigung einer Ver-

letzung laut Begründungstext zugemutet werden. Je anfälliger eine Geschäftstätigkeit nach Produkt und Produktionsstätte für menschenrechtliche Risiken ist, desto wichtiger ist die Überwachung der Lieferkette.

Allerdings bedeutet „angemessen“ laut dem juristischen Gutachten von Zimmer (2023) für die Hans-Böckler-Stiftung auch, dass das System angemessen im Sinne von effektiv sein, also alle Geschäftsabläufe einbeziehen muss. Damit wäre z. B. eine CSR-Abteilung, die unabhängig von der Beschaffung fungiert, nicht gesetzeskonform (ebd. S. 31).

Die Gesetzesbegründung führt näher aus, welche Kriterien der Angemessenheit für das Risikomanagement anzulegen sind. Neben der Größe und dem konkreten Einflussvermögen des Unternehmens wird auch das Gefahrenpotenzial, also die Schwere und Wahrscheinlichkeit der negativen Auswirkungen, als wesentliches Kriterium angeführt.

Faktoren für die Bemessung von Schwere und Wahrscheinlichkeit können die Zugehörigkeit eines Unternehmens zu einem Hochrisikosektor, die tatsächlichen und ordnungspolitischen Rahmenbedingungen des Produktionsortes, der Umgang mit giftigen Stoffen in der Produktion oder die mangelhafte Nachhaltigkeitsperformance (potenzieller) Lieferanten sein.

Risikomanagement

Fast alle DAX40-Unternehmen hatten ausweislich ihrer Berichterstattung bereits vor Inkrafttreten des LkSG eine Form von Risikomanagementsystem, das Risiken in der Lieferkette einschließt, oder waren dabei, eines zu etablieren – häufig mit explizitem Verweis auf das LkSG. Lediglich drei DAX40-Unternehmen machten keinerlei Angaben dazu. Bei mehr als der Hälfte der MDAX-Unternehmen (34 Prozent des gesamten Samples) gibt keine Angaben zu einem Risikomanagementsystem, das menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette einschließt. Der Umfang der Berichterstattung schwankt erheblich.

Eine genauere Analyse der Berichte, die das Vorhandensein eines Risikomanagements beschreiben, zeigt, dass Nachhaltigkeitsrisiken, unter die menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette meist subsummiert werden, bislang häufig nur in der Outside-in-Perspektive betrachtet werden. Es wird also ermittelt, inwiefern menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sich negativ (oder entsprechend Chancen in diesen Bereichen positiv) auf das Unternehmen auswirken könnten. Bei *Beiersdorf* heißt es etwa:

„Unsere Handlungen in Bezug auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie die Achtung der Menschenrechte spielen daher in der öffentlichen Wahrnehmung eine

wichtige Rolle. Handeln wir in diesen Bereichen nicht nachhaltig, kann dies zu nichtfinanziellen Risiken für uns führen.“ (Beiersdorf 2022, S. 60)

Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken werden häufig in der Logik der klassischen Risikomanagementsysteme betrachtet, in der Risiken nach Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit kategorisiert und bewertet werden. Daraus entsteht eine finanzielle Kennzahl, die das Risiko (oder auch die Chance) für das Unternehmen ausdrückt. So beispielweise die Definition von *Pro7*:

„Die ProSiebenSat1 Group verfügt über ein umfassendes Risikomanagementsystem, das alle Tätigkeiten, Produkte, Prozesse, Abteilungen, Beteiligungen und Tochtergesellschaften berücksichtigt, die nachteilige Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens haben könnten“ (ProSiebenSat1 Media SE 2022, S. 159).

Auch die *Merck KGaA* berechnet die Risikofaktoren für Lieferanten und Rohmaterialien wie beim klassischen Risikomanagement, indem die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Risikos mit den Risikoauswirkungen multipliziert werden. Für die Lieferantenbewertung werden nach dieser Vorgehensweise 29 Risikoarten berechnet, u. a. „wirtschaftliche Freiheit“, „soziale Unruhen“, „unfaire Geschäftspraktiken“ und „schlechte Arbeitspraktiken“ (Merck KGaA 2022, S. 143).

In diese klassische Betrachtung passt die Inside-Out-Betrachtung, also die Verursachung von Risiken für Menschenrechte und Umwelt durch das Unternehmen, nicht hinein. Diese ist aber ausdrücklich im LkSG beschrieben: Es geht um Risiken und Verletzungen, die das Unternehmen verursacht oder dazu beigetragen hat.

Die Verursachung von solchen Risiken kann nicht in einer finanziellen Kennzahl ausgedrückt werden, wie sie das Unternehmen für Risiken in der Outside-in-Perspektive ermittelt, da nicht der potenzielle Schaden für das Unternehmen, sondern der potenzielle Schaden für Menschen und Umwelt im Geschäftsbereich und der Lieferkette des Unternehmens im Fokus steht.

Solche Risiken in der Inside-out-Betrachtung verursachen unter Umständen gar keine Kosten für das Unternehmen. Werden beispielsweise Chemikalien in Flüsse eingeleitet, so entstehen Schäden für die lokale Bevölkerung und die lokale Umwelt vor Ort. Inwieweit und ob Kosten für das verursachende Unternehmen entstehen, hängt davon ab, ob die Verursachung nachgewiesen werden kann und ob die Rechtslage es erlaubt, das Unternehmen haftbar zu machen.

Die Höhe des Risikos für die lokale Bevölkerung und Umwelt wird von den Unternehmen nicht in Form von finanziellen Kennzahlen ermittelt. In das klassische Risikomanagement fließen solche Risiken allenfalls in

Form von Reputationsrisiken für das Unternehmen ein, die – dann wieder in der Outside-in-Betrachtung – durch menschenrechtliche oder umweltbezogene Schäden verursacht werden können.

Ein Risikomanagement, das menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette auch in der Inside-out-Perspektive betrachtet und managt, muss anders aufgebaut sein als das klassische Risikomanagement von Unternehmen. So schreibt die *Deutsche Bank*:

„Außerdem müssen wir unser ESG-Risikomanagement im Einklang mit den sich abzeichnenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben weiterentwickeln und sicherstellen, dass wir die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die ESG-Aspekte genau darstellen“ (Deutsche Bank 2022, S. 62).

Einen erweiterten Risikobegriff, der die unterschiedlichen Betrachtungen von Risiken in der Outside-in- bzw. Inside-out-Perspektive berücksichtigt, verfolgen die europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (EFRAG-Standards, vgl. Kasten).

Exkurs: Risikobegriff in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Zukunft

In den europäischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (EFRAG-Standards), die nach Umsetzung der CSRD-Richtlinie in deutsches Recht für alle untersuchten Unternehmen voraussichtlich ab 2025 für das Geschäftsjahr 2024 verbindlich werden, werden die beiden unterschiedlichen Betrachtungen von Risiken in der Outside-in- bzw. Inside-out-Betrachtung als finanzielle Perspektive und als Auswirkungsperspektive beschrieben.

Die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen in der Outside-in-Betrachtung wird anhand einer Kombination aus Eintrittswahrscheinlichkeit und der Höhe der möglichen finanziellen Auswirkungen beurteilt – das entspricht dem klassischen Risiko- und Chancenmanagement von Unternehmen.

In Bezug auf die Auswirkungen ist ein Nachhaltigkeitsthema gemäß den Standards dann wesentlich, wenn es um die wesentlichen tatsächlichen oder potenziellen positiven oder negativen Auswirkungen des Unternehmens auf Menschen oder Umwelt über einen kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizont geht. Zu den Auswirkungen gehören solche, die das Unternehmen verursacht oder zu denen es beigetragen hat, und solche, die durch seine Geschäftsbeziehungen direkt mit den eigenen Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens verbunden sind.

Sobald diese Standards verbindlich werden, müssen alle untersuchten Unternehmen ihr Risikomanagementsystem auch jenseits des LkSG so umstellen, dass beide Perspektiven der Risikobetrachtung berücksichtigt werden.

Risikoanalyse

Hinsichtlich der Risikoanalyse sieht die Gesetzesbegründung vor, dass Unternehmen in einem ersten Verfahrensschritt einen Überblick über die eigenen Beschaffungsprozesse, über die Struktur und Akteure bei unmittelbaren Zulieferern sowie über die wichtigen Personengruppen gewinnen sollen, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen sein können. Dies kann in Form eines Risikomappings nach Geschäftsfeldern, Standorten, Produkten oder Herkunftsländern erfolgen. Kontextabhängige Faktoren, wie die politischen Rahmenbedingungen oder vulnerable Personengruppen sind in die Analyse einzubeziehen.

In einem zweiten Schritt sind die Risiken zu bewerten und, wenn notwendig, zu priorisieren. Auf dieser Grundlage kann das Unternehmen entscheiden, welche Risiken es zuerst adressiert, sollte es nicht in der Lage sein, alle Risiken gleichzeitig anzugehen.

Die Gesetzesbegründung sieht ausdrücklich Gespräche mit Arbeitnehmer/innen oder deren gewerkschaftlicher Vertretung als eine wichtige Informationsquelle für die Bewertung vor, ob Arbeitnehmerrechte eingehalten werden (Deutscher Bundestag 2021, S. 44 ff.).

Bei der Risikoanalyse machen 17 Prozent der Unternehmen keine Angaben zu ihrer Vorgehensweise. Das Unternehmen *Freenet* schreibt dazu explizit:

„Auf eine aufwändige systematische Überprüfung von Lieferanten, bspw. im Zuge von Auditierung, auf Einhaltung der Vorgaben des Lieferantenkodex wird bislang noch verzichtet“ (Freenet 2022, S. 100).

Andere Unternehmen beschreiben sehr detailliert ihre Herangehensweise an die Ermittlung von Risiken in ihrer Lieferkette. Bei *Siemens* heißt es beispielsweise:

„Bei der internen Strategie werden systematisch jene Lieferanten mit potenziellen Risiken ermittelt, die im Rahmen unseres Lieferantenqualifizierungs-Prozesses und unserer regelmäßigen Lieferantenqualitätsaudits behandelt wurden. Lieferanten, deren Ergebnisse unter einem festgelegten Grenzwert liegen, werden automatisch auf eine Liste mit Lieferanten mit potenziell erhöhtem Risiko gesetzt. Die Liste wird an die zuständigen Einkaufseinheiten der Divisionen übergeben, damit dort die weiteren Schritte im Klärungsprozess eingeleitet werden. [...] Um Risiken zu identifizieren, werden auch externe Quellen herangezogen, z. B. Datenbanken von

Nicht-Regierungsorganisationen, Medienberichte oder Informationen, die wir über unseren Ombudsmann oder die ‚Tell Us‘ Hotline erhalten. Meldungen über potenzielle Verletzungen des Code of Conducts für Siemens-Lieferanten durchlaufen einen Klärungsprozess, bei dem über die weitere Vorgehensweise, z. B. eine vorfallbasierte Inspektion, entschieden wird. Für eine vollständige Risikobewertung unseres Einkaufsportfolios wurde basierend auf externen Daten ein Risikoabgleich-Framework entwickelt. Dieses besteht aus einer Länder- sowie Materialgruppen-Risikozuordnung“ (Siemens 2023).

VW hat die Themen Wirtschaft und Menschenrechte in das Compliance-Management-System des Konzerns integriert. Für alle kontrollierten Konzerngesellschaften in 82 Ländern wurden Risikobewertungen für den Bereich Menschenrechte durchgeführt. Die Risikobewertung basiert im Wesentlichen auf einer Korrelation aus Länder- und Geschäftsfeldrisiken.

„Die Länderrisiken referenzieren auf den Maplecroft-Index, einen Metaindex, der über 30 Einzelindizes internationaler Organisationen, zum Beispiel der UNO oder des Business & Human Rights Resource Centre, berücksichtigt. Die spezifischen Geschäftsfeldrisiken basieren auf entsprechenden öffentlich zugänglichen, einschlägigen, renommierten Informationen“ (VW 2022, S. 98)

Die Risiken wurden den Kategorien niedrig, mittel und hoch zugeordnet, die Resultate von den Gesellschaften geprüft und bestätigt.

„Im Anschluss erhielten diese Gesellschaften risikospezifische Maßnahmen, die sie bis Ende 2021 verpflichtend umsetzen mussten. Dies wird von Konzernseite ab 2022 überprüft“ (ebd.).

Die *Merck KGaA* unterteilt ihre risikobasierte Vorgehensweise bei ihren strategischen Lieferanten, auf die etwa 53 Prozent von *Mercks* Gesamtausgaben entfallen, in vier Elemente (Merck KGaA 2022, S. 143):

- Lieferantenrisikobewertung: zur Erfassung der übergreifenden Risiken auf Ebene des Lieferanten-Einzelunternehmens, einschließlich verschiedener Risikodomänen,
- Warnsystem: zur Benachrichtigung der eigenen Procurement-Einheit, wenn bei einem der Lieferanten ein Risiko oder ein Produktionsproblem entsteht,
- Materialrisikobewertungen: zur Erfassung der Risiken jener Materialien, die für *Mercks* wichtigste Endprodukte verwendet werden,
- Risk Response Tracker: zur Erarbeitung und Überwachung von Maßnahmen zur Risikominderung.

Ein Beispiel guter Praxis hinsichtlich der umfassenden Risikobetrachtung in beiden Perspektiven im Bereich Risikomanagement und Risikoanalyse

ist das MDAX-Unternehmen *Telefonica*. Der Prozess zur Minimierung der Risiken erfolgt in vier Schritten:

- Umsetzung von Mindestanforderungen durch vertragliche Zusicherung der Lieferanten zu deren Einhaltung,
- Identifizierung von Hochrisikolieferanten nach den drei Kriterien potenzielles Risikoniveau gemäß Mindestanforderungen, Herkunft des Lieferanten und Risiko eines Reputationsschadens,
- Bewertung der Leistung der Hochrisikolieferanten unter Nutzung der Online-Tools von EcoVadis und Dow Jones Risk & Compliance Service,
- Audits bei Hochrisikolieferanten und Präventionsmaßnahmen.

Die beiden Perspektiven bei der Risikobetrachtung werden ausdrücklich berücksichtigt und beschrieben:

„Die Telefónica Deutschland Gruppe führt eine jährliche Analyse von menschenrechtlichen Risiken im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagementprozesses durch. Dabei werden menschenrechtliche Risiken aus zwei Blickwinkeln betrachtet: Bei der Inside-Out-Perspektive geht es um die menschenrechtlichen Risiken, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ausgehen. Bei der Outside-In-Perspektive werden die Risiken untersucht, die von außen auf die Geschäftstätigkeit einwirken können“ (Telefonica 2022, S. 51).

Gravierende Verstöße gegen menschenrechtliche Standards kamen bei *Telefónica* im Berichtsjahr 2021 nicht vor:

„Das Assessment im Jahr 2021 ergab keine gravierenden menschenrechtlichen Risiken für die Telefónica Deutschland Gruppe, was vor allem auf das effiziente Managementsystem sowie risikominimierende Richtlinien und Maßnahmen zurückgeführt werden kann. Darüber hinaus führt die Telefónica, S.A. Group regelmäßig Impact Assessments auf globaler und nationaler Ebene durch, zuletzt 2013 und 2018. Dabei werden externe Expert/innen z. B. der Organisationen ‚Business for Social Responsibility‘ oder ‚Business and Human Rights‘ hinzugezogen“ (Telefonica 2022, S. 51).

Viele Unternehmen bleiben bei der Beschreibung ihres Vorgehens bei der Risikoanalyse, veröffentlichen aber nicht die Ergebnisse ihrer Analysen. Auch hier kann *Telefonica* als Beispiel guter Praxis genannt werden. Das Unternehmen veröffentlicht den Prozentsatz der Lieferanten, die als potenzielle Hochrisikolieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeit identifiziert wurden, einschließlich ihres Anteils mit einem Verbesserungsplan. Ebenso wird der Anteil der Lieferanten, die die Antikorruptionserklärung und die Supply Chain Sustainability Policy von *Telefonica* akzeptiert haben, offengelegt (Telefonica 2022, S. 47).

Bei der Beschreibung von Risikomanagementsystemen und Risikoanalysen werden nur von wenigen Unternehmen konkrete Risiken genannt. Bei *Hugo Boss* werden die in der Lieferkette identifizierten Risiken nach den Kategorien Verletzung von Menschenrechten und Nichteinhaltung von Umweltstandards unterschieden. Hinsichtlich der Menschenrechte werden folgende Risiken genannt (Hugo Boss 2022b, S. 52):

- Kinder- und Zwangsarbeit,
- Diskriminierung, sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt,
- Überschreitung von zulässigen Arbeitszeiten/Arbeitszeitverletzungen,
- Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Einschränkung der Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen,
- ungerechte Vergütung,
- Korruption.

Für den Umweltbereich wurden folgende Risiken identifiziert:

- Belastung des Trink- und Abwassers durch den Einsatz von Chemikalien,
- Beitrag zum Klimawandel,
- Gefährdung der Biodiversität,
- ineffiziente Nutzung von Ressourcen,
- Luftverschmutzung,
- schädliche Bodenveränderungen.

Siemens (2022, S. 61) führt ebenfalls wesentliche menschenrechtliche Risikothemen entlang seiner Wertschöpfungskette auf, darunter auch folgende menschenrechtliche Risikothemen in der Lieferkette. Umweltbezogene Risikothemen werden nicht benannt:

- faire Arbeitsbedingungen
- Versammlungsfreiheit
- Diskriminierung
- Zwangsarbeit
- Kinderarbeit
- Gesundheit und Sicherheit.

Insgesamt berichten über die Hälfte der Unternehmen bei der Risikoanalyse in der Lieferkette nicht über umweltbezogene Risiken. Die 44 Prozent Unternehmen, die dazu Angaben machen, beschränken sich teilweise auf die Nennung des Begriffes umweltbezogener Risiken, ohne nähere Angaben dazu zu machen.

Ein Beispiel für die Integration von Umweltthemen in die Risikoanalyse der Lieferkette ist die *Telekom*. Seit 2016 legt das Unternehmen im Rahmen des „Supplier Engagement Rating“ des CDP (NGO, die auf freiwilliger Basis Daten und Informationen zu Klimawandel in Bezug auf Treib-

hausgasemissionen, Wassersicherheit und Wäldern von Unternehmen, Städten und Regionen erhebt, ursprünglich Carbon Disclosure Project) seine Aktivitäten bei der Lieferanteneinbindung offen.

Das Rating bewertet, wie gut es Unternehmen gelingt, das Thema Klimaschutz in ihre Lieferkette zu integrieren. Die lieferantenspezifischen Emissionsintensitäten werden auf Basis der Lieferantenantworten zum CDP Supply Chain Program berechnet. Dabei wurden die Gesamtemissionen des Lieferanten (Scope 1 und 2 sowie Scope 3 für die vorgelagerte Lieferkette) ins Verhältnis zum Gesamtumsatz des Lieferanten gesetzt.

Der Leistungsindikator (auch Key Performance Indicator, fortan KPI), „CDP Supply Chain Program“ gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen der Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Program abgedeckt ist. 2021 belief sich der vom CDP Supply Chain Program abgedeckte Anteil des Einkaufsvolumens auf 72 Prozent (Deutsche Telekom 2022, S. 61).

Eine Beteiligung von Stakeholdern an der Risikoanalyse ist ausweislich der Berichterstattung die Ausnahme. Die *Allianz* hat mit mehreren NGOs zusammengearbeitet, um die Risiken für ihr Geschäft zu identifizieren. Zu den als besonders kritisch erachteten Risiken gehören eine unzureichende Menschenrechtspolitik, Risiken für die Belegschaft und für lokale Gemeinschaften sowie Risiken durch Umsiedlung (Allianz 2022, S. 40).

Puma (2022b) berichtet in seinem Modern Slavery and Human Trafficking Statement 2021, dass regionalspezifische Menschenrechtsrisiken durch einen aktiven Dialog mit lokalen Interessengruppen, einschließlich NGOs, Gewerkschaften und Lieferanten identifiziert würden. Bei *Siemens* ist bei der Ermittlung wesentlicher Risikofelder die Sichtweise der Stakeholder eingeflossen. Online wurden 500 Stakeholder einschließlich Lieferanten, Kunden, NGOs, Thinktanks, Investor/innen, Aktionär/innen, Regierungsvertreter/innen und Mitarbeitenden befragt (Siemens 2022, S. 61).

Eine Beteiligung der Mitbestimmung an der Risikoanalyse ist aus der Berichterstattung der Unternehmen nicht ersichtlich. Bei *Daimler Truck* ist die Arbeitnehmerseite nach Informationen unserer Interviewpartner/innen allerdings im Thema Risikoanalyse vor allem hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit eng eingebunden. Im Fall von Verstößen wird der Betriebsrat informiert und in die Entwicklung von Maßnahmen involviert. Die lokalen Interessenvertretungen sind teilweise über die Mitgliedschaft im Weltbetriebsrat eingebunden und bringen die entsprechenden Sichtweisen ein.

Bei zunehmender Elektromobilität im Truck-Bereich rechnet der Betriebsrat mit neuen Risiken in der Lieferkette, beispielweise beim Thema

Kobalt aus dem Kongo. Vor allem sieht der Betriebsrat damit das Risiko von Reputationsschäden für das Unternehmen anwachsen (vgl. Unternehmensfallstudie Daimler Truck im Anhang A1).

Bei *Uniper* wissen wir aus Interviews, dass der Aufsichtsrat mindestens halbjährlich über die identifizierten klimabezogenen Risiken und Chancen, den Stand der Maßnahmen zur Risikominderung und die Widerstandsfähigkeit der Strategie von *Uniper* gegenüber klimabezogenen Risiken informiert wird. Besonders im Nachhaltigkeitsausschuss und im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates stehen diese Themen regelmäßig auf der Tagesordnung (vgl. Unternehmensfallstudie Uniper im Anhang A1).

Bei *Solvay* ist geplant, dass die Arbeitnehmervertretung bei der Risikoanalyse und der Beurteilung von Lieferanten im Zuge der Lieferantenauswahl beteiligt wird (vgl. Unternehmensfallstudie Solvay im Anhang A1).

Viele Unternehmen nutzen die Angebote von externen Dienstleistern bei der Risikoanalyse. Der Zusammenschluss in Brancheninitiativen ist für einige Unternehmen ein Instrument, um gemeinsame Standards zu definieren (vgl. Kasten).

Exkurs: Externe Dienstleister und Brancheninitiativen

Externe Dienstleister

Eine Reihe von externen Dienstleistern bieten Unterstützung bei der Risikoanalyse an. EcoVadis bewertet Zulieferer aus mehr als 175 Ländern und 200 Branchen in den Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung (<https://ecovadis.com>). Fast ein Viertel der in dieser Studie untersuchten Unternehmen (22 Prozent) nutzt EcoVadis.

Puma nennt als weitere externe Unterstützung das Analysetool ELEVATE (EiQ), eine in Hongkong ansässige Organisation, die nach eigenen Angaben Unternehmen u. a. bei der Bewertung der Lieferkette hinsichtlich der Sicherheit in der Lieferkette und der Einhaltung von Arbeits-, Sozial- und Umweltvorschriften unterstützt (www.elevatelimited.com). *Continental* nutzt neben EcoVadis auch NQC, einen Dienstleister mit Sitz in Manchester und Virginia/USA (<https://nqc.com>).

RWE erhebt Nachhaltigkeitsdaten zu den Themen Umweltschutz, Menschen- und Arbeitsrechte über die digitale Plattform Integrity-Next. Lieferanten werden aufgefordert, über diese Plattform zusätzliche Informationen und Nachweisdokumente bereitzustellen. Die Plattform hat ihren Sitz in München (www.integritynext.com/).

HeidelbergCement nutzt die US-amerikanische Plattform *Avetta* (www.avetta.com/). Die von Dow Jones Risk & Compliance erstellte Lieferantendatenbank *Factiva* wird von *Telefonica* genutzt (www.dowjones.com/professional/de/factiva/). *Symrise* nutzt neben *EcoVadis* auch Daten von *SEDEX* (www.sedex.com). Viele Unternehmen nennen die Dienstleister, deren Unterstützung sie in Anspruch nehmen, nicht namentlich.

Brancheninitiativen

Zur branchenweiten Förderung verantwortungsvoller Praktiken in der Lieferkette wurden Brancheninitiativen gegründet, in denen sich Unternehmen einer Branche zusammenschließen. Ziel ist es, einheitliche Standards zu definieren.

Die Initiative *Together for Sustainability* (fortan TfS) wurde 2011 von den Chemie-Unternehmen *BASF*, *Bayer*, *Evonik*, *Henkel*, *Lanxess* und *Solvay* gegründet mit dem Ziel, ein globales Programm zur Einbindung von Lieferanten zu entwickeln und die eigenen Beschaffungspraktiken im Einklang mit dem *Global Compact* der UN zu verbessern (www.tfs-initiative.com/). Seit Januar 2015 ist die TfS-Initiative ein internationaler gemeinnütziger Verein nach belgischem Recht. Sie bewertet Lieferanten entweder anhand der bei Audits gewonnenen Informationen oder anhand von Selbstauskünften und öffentlich zugänglichen Informationen. Für letztere kooperiert TfS mit dem Dienstleister *EcoVadis*.

Die Audits umschließen Prüfungskriterien in Bezug auf Management-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheits-, Arbeits- und Menschenrechtsfragen. Zum Beispiel werden Aspekte zu den Bereichen Kinderarbeit, Löhne, Arbeitszeit, Diskriminierung, Belästigung und Vereinigungsfreiheit abgefragt. Bei der Vor-Ort-Prüfung wird auch das Gespräch mit den Beschäftigten gesucht. Außerdem werden im Rahmen der Initiative Webinare und Schulungen zur Nachhaltigkeit durchgeführt.

TfS-Mitglieder tragen neben einem jährlichen Mitgliedsbeitrag auch die Kosten für die Bereitstellung und Nutzung der Plattform. Die spezifischen Assessment- und Auditkosten werden durch die Lieferanten getragen. Nach eigenen Angaben verfügt TfS inzwischen über Daten aus 11.000 Assessments.

Für die Unternehmen der Pharmaindustrie gibt es die „*Pharmaceutical Supply Chain Initiative*“ (PSCI). Sie wurde 2006 als Projekt zwischen sechs Gründungsmitgliedern ins Leben gerufen und 2013 in den Vereinigten Staaten als gemeinnützige Mitgliederorganisation

rechtlich verankert. Ihr gehören die Unternehmen *Bayer* und *Merck* an.

Merck ist beispielsweise sowohl Mitglied der TfS-Initiative als auch der Pharma Supply Chain Initiative (PSCI). Außerdem nutzt das Unternehmen den Dienstleister EcoVadis. Die Bewertungsmethodik und das Risikoanalyseverfahren für Lieferanten basieren auf den Daten und Ratings dieser Initiativen und Dienstleister (Merck 2022, S. 144).

Governance-Strukturen zur Umsetzung von Due Diligence

Nach LkSG muss mindestens eine Person innerhalb eines Unternehmens festgelegt werden, die dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen. Während hinsichtlich der internen Governance-Strukturen die Einrichtung einer Stelle eines Menschenrechtsbeauftragten nicht zwingend vorgeschrieben ist, empfiehlt die Gesetzesbegründung der Bundesregierung dies, außerdem soll die Position unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt sein.

PwC (2023) merkt an, dass die die Position der Menschenrechtsbeauftragten unterschiedlich ausgestaltet werden kann, z. B. in Form eines/einer Beauftragten als Einzelperson oder eines Gremiums von Menschenrechtsbeauftragten. Die Gesetzesbegründung schlägt zu § 4 LkSG unter Abs. 3 vor,

„in allen maßgeblichen unternehmensinternen Geschäftsabläufen, die voraussichtlich die Risikominimierung beeinflussen können, Zuständigkeiten zu verankern, um die Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu überwachen, etwa im Vorstand, in der Compliance-Abteilung oder im Einkauf“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 43).

Des Weiteren soll das Unternehmen die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, um die angemessene Überwachung zu gewährleisten (ebd.).

Rinkens und Glander (2022) führen aus, dass der/dem Menschenrechtsbeauftragten Hilfspersonal sowie Arbeitsmittel (z. B. Räume, Einrichtungen, IT-Infrastruktur) zur Verfügung gestellt und das Angebot von Fortbildungsmöglichkeiten wie etwa die Teilnahme an zertifizierten Schulungen oder Weiterbildungsmaßnahmen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in Lieferketten angeboten werden sollte. Auch sollte ausreichend Arbeitszeit zur Ausübung seiner/ihrer Funktion gewährt werden.

Ferner weisen sie daraufhin, dass Menschenrechtsbeauftragte nicht in der Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben behindern werden, sondern

möglichst unabhängig agieren sollten, z. B. durch die Einräumung von Entscheidungs- und Weisungsbefugnissen.

24 Prozent unserer analysierten Unternehmen erwähnen in ihrer Unternehmenskommunikation, dass eine Leadership-Funktion – eine Person des Vorstands oder einer Abteilung (in der Regel Einkaufsabteilung) – für das Thema besteht, die für die Umsetzung der Strategie zur Achtung der Menschenrechte bzw. der Menschenrechte in der Lieferkette Verantwortung trägt. 14 Prozent der Unternehmen berichten von der Einrichtung einer Position einer/eines Menschenrechtsbeauftragten. Der/die Menschenrechtsbeauftragte ist häufig bei der Abteilung für Nachhaltigkeit oder für Compliance angesiedelt.

Zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten müssen die Unternehmen ein angemessenes und wirksames Risikomanagement verankern, dies umschließt Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen und Beschwerdeverfahren. Besonders vor dem Hintergrund, dass die Sorgfaltspflichten kein einmaliger Prozess sind, sondern ein sich wiederholender Kreislauf von Verfahrensschritten in den verschiedenen Due-Diligence-Kernbestandteilen, die sich aufeinander beziehen, ist die Einrichtung eines Gremiums naheliegend.

23 Prozent der Unternehmen haben hinsichtlich der Ausgestaltung der Achtung von Menschenrechten in der Lieferkette oder der Umsetzung des LkSG ein bereichsübergreifendes Gremium mit verschiedenen Funktionen des Unternehmens geschaffen.

Besonders transparent schildert *Fresenius* die Organisation und Verantwortlichkeiten im Bereich Achtung der Menschenrechte im Rahmen eines eigens dafür geschaffenen bereichsübergreifenden Gremiums (vgl. Kasten).

Der Human Rights Council von Fresenius

Fresenius hat im Jahr 2019 ein Human Rights Council etabliert, um die weitere Umsetzung und Entwicklung seines Menschenrechtsprogramms auf Konzernebene voranzutreiben (Fresenius 2022, S. 194–195).

Der Human Rights Council besteht aus rund 20 Mitgliedern und setzt sich aus Vertreter/innen von Compliance, Recht, Nachhaltigkeit, Kommunikation, Einkauf, Personal und Medizin zusammen, um die vielfältigen Perspektiven des Themas Achtung der Menschenrechte abzudecken. Das Gremium kommt vierteljährlich zusammen und tauscht sich zu aktuellen Menschenrechtsthemen über alle Unternehmensbereiche aus. Die Teilnehmenden diskutieren z. B. konzernweite Initiativen und stellen neue Konzepte und Methoden vor.

Außerdem veranlasst der Human Rights Council, unterstützt von den Compliance-Management-Systemen (CMS), Schulungen zu bestimmten Menschenrechtsaspekten im Konzern und informiert die Beschäftigten, wie sie bei Fehlverhalten reagieren und Verstöße melden können.

Kein Unternehmen berichtet in der Unternehmenskommunikation von einer Einbindung von Arbeitnehmervertreter/innen in die gebildeten Gremien zur Umsetzung des LkSG oder der Ausformulierung der Due-Diligence-Strategien. Auch die Vernetzung des/der Menschenrechtsbeauftragten mit der Arbeitnehmervertretung wird nicht thematisiert. Die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Unternehmensfallstudien zeigen hingegen einen regen Austausch zwischen solchen Gremien oder Beauftragten und der Arbeitnehmervertretung.

So existiert z. B. ein Nachhaltigkeitsteam bei *Unternehmen A*, an dem durch eine personelle Doppelrolle auch eine Arbeitnehmervertreterin beteiligt ist. Außerdem steht der Konzernbetriebsrat in engem Kontakt mit dem Menschenrechtsbeauftragten des Unternehmens. Vorgesehen ist, dass der Menschenrechtsbeauftragte die Arbeitnehmervertretung regelmäßig, zumindest einmal im Jahr, durch einen Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen des LkSG im Unternehmen informieren wird.

Teilweise wird auch ein gezielter Austausch angestrebt, aktuell z. B. hinsichtlich der Lieferantenbewertung in risikorelevanten Branchen wie der Textilindustrie (Stand April 2023, siehe Unternehmensfallstudie Unternehmen A im Anhang A1).

Bei *Uniper* gibt es ebenfalls einen regelmäßigen Austausch des Menschenrechtsbeauftragten mit der Arbeitnehmervertretung – sowohl mit dem Aufsichtsrat als auch mit dem Konzernwirtschaftsausschuss. Hier wurde vereinbart, unterjährig Termine zu einzelnen Aspekten des LkSG mit Detailinformationen durchzuführen. Sowohl die Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat als auch der Wirtschaftsausschuss lassen sich extern zu den Themen Nachhaltigkeit einschließlich Due Diligence in der Lieferkette beraten und schulen (siehe Unternehmensfallstudie Uniper im Anhang A1).

Der Konzernbetriebsrat von *Daimler Truck* ist im Sustainability Steering Committee, das vom Menschenrechtsbeauftragten, in Personalunion Chief Legal and Compliance Officer, geleitet wird, über seinen Vorsitzenden vertreten (siehe Unternehmensfallstudie Daimler Truck im Anhang A1).

Die betriebliche Interessenvertretung bei der *Telekom* nutzt die Wirtschaftsausschüsse auf den verschiedenen Ebenen, um möglichst kon-

krete und gesellschaftsspezifische Informationen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette zu erhalten. Dies entspricht der dezentralen Struktur der *Telekom*, die sich auch in der dezentralen Verantwortlichkeit der Leiter der lokalen Einheiten für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auf lokaler und regionaler Ebene zeigt. Der Konzernwirtschaftsausschuss dient als zusätzliche Plattform, um die Informationen zusammenzubinden (siehe Unternehmensfallstudie Telekom im Anhang A1).

Bei *thyssenkrupp* steht die Arbeitnehmervertretung in regelmäßigem Austausch mit dem SCA Council Group und wird über die unternehmerische Due Diligence in der Lieferkette informiert (siehe Unternehmensfallstudie thyssenkrupp im Anhang A1).

Auch die Gesetzesbegründung legt eine Einbindung der Arbeitnehmervertretungen nahe. Zu § 4 Abs. 4 LkSG führt sie aus, die

„Beachtung der Interessen der Beschäftigten der Unternehmen [und, die Verf.] der Beschäftigten in der jeweiligen Lieferkette [...] soll dazu beitragen, dass das Unternehmen seine menschenrechtlichen Risiken erkennt, richtig einschätzt und geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen wählt. Dies kann in Form einer direkten Konsultation [...] mit einer berechtigten Interessenvertretung [Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen, die Verf.] erfolgen“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 43–44).

Die Begründung führt hinsichtlich der Beteiligung ferner aus, dass die Konsultation mit betroffenen Personen ein wichtiges partizipatives Mittel sein könne, um Informationen über ihre Interessen und menschenrechtliche Situation zu erlangen sowie Akzeptanz für die beidseitigen Anliegen von Betroffenen sowie des Unternehmens fördern.

In den Expert/innen-Interviews wurde gefordert, dass die Beteiligung von Arbeitnehmervertreter/innen als Kernbestandteil von Interaktionen hinsichtlich der Sorgfaltspflicht im Unternehmen begriffen werden soll. Die Arbeitnehmervertretungen sollten darauf hinwirken, von der zuständigen Person (dem/der Menschenrechtsbeauftragten), ähnlich wie die Geschäftsleitung, mindestens informiert zu werden. Diese Unterrichtung sollte ein fortlaufender und langfristiger Prozess sein.

Die IG Metall strebt die Bildung von sog. paritätisch besetztes „Due Diligence“-Komitees unter Vorsitz des oder der Menschenrechtsbeauftragten unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen und anderen relevanten Abteilungen zur Implementierung der Sorgfaltspflicht im Unternehmen an.

Im Due-Diligence-Komitee sollen Wesentlichkeitsprüfung und Risikoanalysen vorgenommen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen beschlossen sowie Beschwerden gesammelt und die Berichterstattung erstellt werden. Werden Herausforderungen in der Lieferkette bekannt, soll das

Komitee eine Taskforce einrichten, in der auch Arbeitnehmervertreter/innen außerhalb Deutschlands berufen werden können. Das Due-Diligence-Komitee soll darüber hinaus Vorschläge zur Abstellung des Problems und zur Prävention erarbeiten können (IG Metall 2022, S. 10–11).

Festgeschrieben werden könnte ein solches Gremium per Haustarifvertrag (Zimmer 2023, S. 78–79). In der Praxis existieren solche Due-Diligence-Komitees in den Unternehmen zum Untersuchungszeitpunkt allerdings noch nicht.

3.3 Präventionsmaßnahmen: Strategien zur Lieferantenauswahl, Verhaltenskodizes und Schulungen

Prävention ist ein vorrangiges Ziel von Due-Diligence-Prozessen, denn durch Präventionsmaßnahmen können Unternehmen nachteilige menschenrechtliche und umweltbezogene Auswirkungen verhindern und irreparablen Folgen schwerer Menschenrechtsverletzungen oder Umweltverstöße vorbeugen. Werden Risiken im Rahmen einer Risikoanalyse (siehe Kapitel 3.2) identifiziert, gilt es auf Basis der Analyse geeignete präventive Maßnahmen umzusetzen, um Verstößen vorzubeugen.

Das LkSG unterscheidet in Bezug auf die Präventionsmaßnahmen zwischen dem eigenen Geschäftsbereich und den unmittelbaren Zulieferern (§ 6 LkSG), wobei die Präventionsmaßnahmen bei beiden recht ähnlich sind. In Bezug auf den eigenen Geschäftsbereich gehören dazu neben der Abgabe einer Grundsatzerklärung (siehe Kapitel 3.1) die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken, durch die Risiken verhindert oder minimiert werden, sowie die Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen (§ 6 Abs. 3 LkSG).

Anzumerken ist, dass es sich bei dieser Aufzählung um Regelbeispiele handelt, sodass die Unternehmen auch andere – allerdings gleich zweckdienliche und gleich angemessene – Präventionsmaßnahmen ergreifen können.

In Hinblick auf die Präventionsmaßnahmen gegenüber seinen unmittelbaren Zulieferern nennt das Gesetz als Regelbeispiele die Berücksichtigung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl der Lieferanten, die vertragliche Zusicherung des Zulieferers, dass dieser die verlangten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen einhält und entlang der Lieferkette angemessen adressiert, sowie die Durchführung von Schulungen des Zulieferers zur Durchsetzung der Anforderungen (§ 6 Abs. 4 LkSG). Beispielhaft schlägt

die Gesetzesbegründung der Bundesregierung folgende Maßnahmen gegenüber unmittelbaren Zulieferern vor:

- Evaluation von Vertragsbeziehungen vor Vertragsschluss unter Berücksichtigung festgelegter Standards und Maßstäbe, die im Einklang mit der Menschenrechtsstrategie stehen,
- Etablierung eines Lieferantenkodex und Bindung des Vertragsabschlusses an Erfüllung der entsprechenden Anforderungen,
- Festschreibung von Weitergabeklauseln in Verträgen mit unmittelbaren Zulieferern.

Auch die Präventionsmaßnahmen des Branchendialogs Automobilindustrie basieren auf den in der Gesetzesbegründung vorgeschlagenen Maßnahmen und Regelbeispielen (BMAS 2022, S. 9–10).

Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen ist nach dem LkSG einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder erweiterten Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer rechnen muss – etwa durch die Einführung neuer Produkte, eines neuen Projektes oder Geschäftsfeldes.

Die ILO fordert in ihrer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf, dass Präventionsmaßnahmen vor Ort so ausgestaltet sein sollen, dass sie systemisch Akteure, wie die Sozialpartner, einbeziehen (ILO 2021, S. 61). Auch nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte soll die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auf internem und externem Fachwissen basieren und die sinnvolle Konsultation mit potenziell betroffenen Gruppen einschließen.

Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene verfügen häufig über relevantes Fachwissen zu Aspekten von Verhaltenskodizes und Schulungen, somit ist es naheliegend, sie einzubinden.

Lieferantenauswahl und -bewertung

Nach dem LkSG sollen Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken menschenrechtliche und umweltbezogene Aspekte durch festzulegende Standards und Maßstäbe bei der Lieferantenauswahl berücksichtigen.

Die Gesetzesbegründung führt aus, dass dem Einkauf – als Schnittstelle zwischen dem eigenen Geschäftsbereich und dem Zulieferer – eine entscheidende Rolle zukommt, denn die Festlegung von Lieferzeiten und Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen können maßgeblichen Einfluss darauf haben, ob ein menschenrechtliches oder um-

weltbezogener Risiko bei einem Zulieferer vermieden oder möglicherweise verstärkt wird. Deshalb sollen Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken im Einklang mit der Grundsatzerklärung und der darin enthaltenen Menschenrechtsstrategie stehen (Deutscher Bundestag 2021, S. 47).

Ähnlich führt auch der Branchendialog Automobilindustrie aus, dass die Festlegung einer Strategie zur Lieferantenauswahl, die Festlegung von Lieferzeiten, Einkaufspreisen und der Dauer von Vertragsbeziehungen im Rahmen von Beschaffungsstrategien im Einklang mit der Menschenrechtsstrategie stehen sollte (BMAS 2022).

34 Prozent der Unternehmen geben in ihrer Unternehmenskommunikation an, Nachhaltigkeit bei Beschaffungsvorgängen zu berücksichtigen. Teilweise berichten die Unternehmen, dass solche Anforderungen in Einkaufsrichtlinien und Beschaffungsgrundsätzen verankert sind. Zum überwiegenden Teil äußern sich die entsprechenden Unternehmen allerdings nicht dazu, in welchem Rahmen die Nachhaltigkeitsleistungen von Lieferanten bei Beschaffungsvorgängen berücksichtigt werden.

Die berücksichtigten Kriterien werden selten spezifiziert. Von den Unternehmen, die hierzu überhaupt eine Aussage treffen (22 Prozent), verweist ein Großteil auf menschenrechtliche und umweltbezogene Aspekte, ohne diese genau auszuführen. Ein Beispiel guter Praxis stellt die *Commerzbank* da, die die nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte in der Lieferantenauswahl in ihrer Unternehmenskommunikation erläutert (vgl. Kasten).

Die Lieferantenauswahl bei der Commerzbank

Der Standard für nachhaltige Beschaffung der *Commerzbank* sowie entsprechende Verhaltensgrundsätze geben verbindliche Regeln für ökologisches, soziales und ethisches Handeln bei der Beschaffung vor (Commerzbank 2022b und 2023a). Sie legen fest, dass bei gleichen Leistungsmerkmalen und Kosten nachhaltige Produkte und Dienstleistungen grundsätzlich vorzuziehen sind. Hierfür werden bei Ausschreibungen und der Auswahl von Lieferanten verschiedene menschenrechtliche und umweltbezogene Kriterien abgefragt. Unter ökologische Kriterien fallen z. B. die Beachtung der ISO-Standards für Qualitätsmanagementsysteme (ISO 9001), Umweltmanagementsysteme (ISO 14001), Energiemanagementsystem (ISO 50001) und Klimaschutzziele, wie z. B. die Klimaneutralität eines potenziellen Lieferanten.

Ein potenzieller Lieferant muss sich für den Aufbau einer Lieferantenbeziehung durch die Unterzeichnung der Vertragsklausel „Integ-

rität, Umwelt und soziale Verantwortung“ zur Einhaltung der Vorgaben verpflichtet.

Zu den weiteren Präventionsmaßnahmen der *Commerzbank* gehören die Einholung einer Grundsatzerklärung oder eines vergleichbaren Dokuments von Zulieferern und Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Anforderungen. Außerdem erwartet die *Commerzbank*, dass Lieferanten ihrerseits die eigenen Zulieferer zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben verpflichten.

Die Beschaffungsprozesse der *Commerzbank* werden über den zentralen Bereich Corporate Procurement abgewickelt. Das zentrale Vorgehen soll sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsstandards bei der Auftragsvergabe einheitlich berücksichtigt werden. Bei der Lieferantenauswahl finden zudem anlassbezogene Analysen durch den Bereich Reputationsrisiko-Management statt.

Aussagen, inwiefern bestimmte Kriterien vergaberelevant sind, werden in der Unternehmenskommunikation kaum getroffen. Zwar legen Ausführungen nahe, dass Nachhaltigkeitsaspekte der Lieferanten in Vergabeentscheidungen der Unternehmen einfließen, aber es wird nicht offengelegt, welches Gewicht sie im Vergleich mit anderen Entscheidungsparametern haben.

Weiss et al. (2018, S. 36–37) weisen darauf hin, dass soziale und ökologische Standards in der Lieferantenbewertung häufig als ein Kriterium von vielen bei der Lieferantenauswahl betriebswirtschaftlichen Aspekten und Qualitätsaspekten untergeordnet sind.

Ein Beispiel guter Praxis stellt die Berichterstattung von *Knorr-Bremse* dar, die eine Wertung von Nachhaltigkeitsleistungen erläutert (vgl. Kasten).

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Einkaufsentscheidungen bei Knorr-Bremse

Bei *Knorr-Bremse* konkretisieren interne Richtlinien, inwieweit Nachhaltigkeitsaspekte in den Einkaufsentscheidungen bestimmter Warengruppen zu berücksichtigen sind (Knorr-Bremse 2022, S. 36–37). Wenn Nachhaltigkeitsbewertungen in die Beschaffungsentcheidung integriert werden müssen, gibt das sog. Sourcing Board – das Prüfungs- und Entscheidungsgremium für Lieferantenaufträge – Auskunft über die Leistungen der konkreten Lieferanten. Bevorzugt sollen dann solche Lieferanten ausgewählt werden, die im

Sourcing Board den Lieferantenstatus „Preferred“ oder „Potential Preferred“ besitzen. Um diesen Status zu erreichen, müssen die Lieferanten eine bestimmte Wertigkeit hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistungen im Rahmen von Nachhaltigkeitsassessments (wie z. B. Audits) darlegen. Zusätzlich sollen sie über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen, das dem internationalen Standard ISO 14001 entspricht. Im Jahr 2021 wurde 61 Prozent des direkten Einkaufsvolumens von *Knorr-Bremse* von Lieferanten mit einem solchen Status abgedeckt.

Bei der *Deutschen Telekom* fließen seit 2022 Nachhaltigkeitskriterien mit einer Gewichtung von 20 Prozent in den Vergabeprozess bzw. die Lieferantenauswahl ein. Damit soll ein Anreiz für Lieferanten geschaffen werden, das Thema Nachhaltigkeit stärker zu berücksichtigen und nachhaltigere Produkte und Dienstleistungen anzubieten (vgl. Unternehmensfallstudie Deutsche Telekom im Anhang A1).

Äußerst selten verweisen Unternehmen darauf, dass Lieferanten, die in besonderer Weise Nachhaltigkeitsleistungen erbringen, dafür belohnt werden. Zum Beispiel erhalten Lieferanten von *Bayer*, die sich nachweislich an das Kinderarbeitsverbot halten, einen Bonus als Anreizzahlung (Bayer 2022a). Zur Förderung der Gleichberechtigung und Diversität in der Lieferkette wird von *Siltronic* divers geführten Unternehmen ein direkter Kontakt- und Angebotsweg zur Verfügung gestellt, um ihre Produkte oder Dienstleistungen anzubieten (Siltronic 2022, S. 112).

Das Bündnis für nachhaltige Textilien (2018) weist darauf hin, dass die Einkaufspraktiken der beschaffenden Unternehmen die Lieferanten häufig dazu bringen, Standards nicht einzuhalten. Klinger et al. führen in Bezug auf die Textilindustrie aus, dass durch kurze Lieferzeiten und niedrige Preise der Auftraggeber „zwar kein Verhalten [verlangt, die Verf.], das zu einer Menschenrechtsverletzung führt, er jedoch Anreize setzt, dass es dazu kommt und somit [...] einen Beitrag zur Menschenrechtsverletzung [leistet, die Verf.]“ (Klinger et al. 2016, S. 30).

In der Gesetzesbegründung wird erläutert, dass

„eine mittelbare Verursachung [eines menschenrechtlichen Risikos anzunehmen ist, die Verf.], wenn ein Unternehmen die Produkthanforderungen gegenüber seinem Zulieferer in letzter Minute ändert, ohne die Lieferzeiten oder den Einkaufspreis anzupassen, und der Zulieferer in Folge gegen ILO-Kernarbeitsnormen verstößt, um den geänderten Anforderungen gerecht zu werden“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 43).

Eine Handlungshilfe des Global Compact legt nahe, dass ein unternehmensweites Verständnis im Unternehmen darüber, wie sich Einkaufs-

praktiken auf Beschäftigte bei Lieferanten auswirken, herrschen sollte und Unternehmensprozesse etabliert werden, die einen verantwortungsvollen Einkauf ermöglichen (Global Compact o. J.).

Insbesondere Einkäufer/innen bewegen sich bei Beschaffungsentscheidungen in einem Spannungsfeld zwischen Verantwortung und Wirtschaftlichkeit. *Solvay* macht im Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten Ausführungen, wie Einkäufer/innen mit den Herausforderungen umgehen sollten (vgl. Kasten).

Anweisungen für Einkäufer/innen im Verhaltenskodex bei Solvay

Im Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten, dem *Solvay* Code of Business Integrity, werden Standards und Rahmenwerke mit Menschenrechtsbezug sowie einzelne Menschenrechte aufgeführt. Es wird von Zulieferern erwartet, dass sie gleichwertige Prinzipien anwenden. Ferner führt der Kodex aus, dass die Lieferanten bei der Umsetzung der Grundsätze durch *Solvay* unterstützt werden sollen.

Im Frage- und Antwortteil des Verhaltenskodex wird explizit das Fallbeispiel aufgegriffen, dass ein potenzieller Lieferant ein preisgünstiges Angebot macht, aber bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen schlecht abschneidet. *Solvay* führt hierzu aus, dass der Preis des Anbieters nur einen der Auswahlfaktoren darstellt und die Nachhaltigkeitsleistungen des Lieferanten in diesem Fall als relevanter zu bewerten sind. Erklärend wird angeführt, dass durch schlechte Arbeitsbedingungen unvorhersehbare Kosten (z. B. hervorgerufen durch Unfälle, Streiks etc.) entstehen können.

Der Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten wurde zusammen mit den Arbeitnehmervertretungen des Unternehmens erarbeitet. (Quelle: Unternehmensfallstudie *Solvay* im Anhang A1)

Es ist anzumerken, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen ist, wenn im Einkauf neue Vergütungsmodelle etabliert werden sollen, um z. B. einen Anreiz zur Compliance mit den LkSG-Vorgaben zu setzen (Naumann 2022).

Verhaltenskodizes für die Lieferanten

In der Gesetzesbegründung der Bundesregierung zum LkSG wird auf die Etablierung eines Lieferantenkodizes und die Bindung des Vertragsabschlusses mit den Lieferanten an die Erfüllung der entsprechenden Anforderungen als Präventionsmaßnahme hingewiesen (Deutscher Bundestag 2021, S. 51). Auch der Branchendialog Automobilindustrie führt die Erstellung eines internen (für Mitarbeiter/innen) und externen (für Lieferanten) Verhaltenskodex sowie die Festlegung von Maßnahmen bei etwaigen Verstößen als bedeutende Präventionsmaßnahmen auf (BMAS 2022).

Verhaltenskodizes definieren verbindliche Kriterien, die von Beschäftigten eines Unternehmens oder den Lieferanten eingehalten werden müssen. Teilweise wird darüber hinaus in den Kodizes erläutert, welche Praktiken problematisch sind und welche Abhilfemaßnahmen getroffen werden müssen, falls gegen die Anforderungen verstoßen wird.

Alle unsere untersuchten Unternehmen verfügen über einen Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten und 88 Prozent auch über einen Verhaltenskodex für Lieferanten, der menschenrechtliche oder umweltbezogene Aspekte umfasst. Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass Unternehmen in der Regel den Inhalt der Kodizes selbst entwickeln. Wenige Unternehmen verwenden vorgefertigte Verhaltenskodizes von Standardinitiativen. Trotzdem sind die Kodizes ähnlich und weisen inhaltliche Überschneidungen auf.

Viele Verhaltenskodizes für Lieferanten beginnen mit einer Definition der Unternehmensziele oder der Prinzipien der Geschäftsidee des beauftragenden Unternehmens. Des Weiteren verweisen sie fast immer auf anzuwendende Referenzstandards. In der Regel enthalten sie Verweise auf die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Prinzipien des Global Compact. Ebenfalls häufig genannt werden die Leitsätze für multinationale Unternehmen der OECD, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN.

Im Bereich der ökologischen Verantwortung werden sehr selten Rahmenwerke aufgeführt. Am ehesten sind Hinweise auf zertifizierbare Umweltmanagementinstrumente, wie ISO 14001, zu finden.

Die Anforderungen der Verhaltenskodizes sollten auf Aspekten beruhen, die im Rahmen einer Risikoanalyse als relevant für das Unternehmen identifiziert worden sind (Rottluff 2018, S. 183). In unserer Analyse der Unternehmenskommunikation lässt sich dieser Zusammenhang jedoch nicht immer feststellen. Stattdessen hat unsere Auswertung ergeben, dass viele Verhaltenskodizes für Lieferanten generell die folgenden Aspekte aus gängigen Rahmenwerken abdecken:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Löhne und Sozialleistungen
- Arbeitszeit
- Diskriminierung
- Belästigung
- Vereinigungsfreiheit/Tarifverhandlungen.

Die Relevanz des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in der Lieferkette wurde insbesondere in der Stellungnahme des DGB zum Gesetzesentwurf betont und soll auch das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen umfassen (DGB 2021). 27 Prozent der Unternehmen mit Verhaltenskodex erwähnen in ihren Kodizes für Lieferanten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (außerhalb der Nennung von Rahmenwerken, die dieses Recht ggf. beinhalten).

Allerdings lassen sich nur wenige Ausführungen zu den Erwartungen oder Anforderungen hinsichtlich der Umsetzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen finden. Ein Beispiel guter Praxis stellt der Verhaltenskodex für Lieferanten von *Symrise* dar (vgl. Kasten).

Erläuterungen zu Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in der Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und dem Verhaltenskodex für Lieferanten von Symrise

Aus dem Abschnitt „Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen“: „Alle Beschäftigten haben das Recht auf Repräsentation, entsprechend der lokalen Gesetzgebung und internationaler Übereinkommen. Es muss den Beschäftigten freigestellt sein, Gewerkschaften, Arbeitnehmerschüsse und Betriebsräte, die in ihrem Namen verhandeln, zu gründen, ihnen beizutreten oder sich gegen einen Beitritt zu entscheiden. Falls die lokale Gesetzgebung die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen beschränkt oder andere Regelungen in diesem Zusammenhang vorsieht, müssen alternative Formen der Mitarbeitervertretung, Vereinigung und Tarifverhandlungen am Arbeitsplatz erlaubt sein. Die Beschäftigten haben das Recht, untereinander und mit der Führungsebene offen zu kommunizieren. Es muss den Beschäftigten möglich sein, Probleme oder Beschwerden vertraulich vorzubringen. Die Führungsebene muss garantieren, dass Beschäftigte, die ihre Meinung äußern oder an legalen, friedlichen Protesten teilnehmen, keiner Form von Diskri-

minierung, Einschüchterung, Repressalien oder Strafen ausgesetzt sind“ (Symrise 2022b, S. 11).

Eine weitere Forderung des DGB betrifft die besondere Beachtung des Arbeitsschutzes in der Lieferkette. Rund ein Drittel der Unternehmen erwähnt Aspekte von Gesundheit am Arbeitsplatz in den Lieferantenkodizes.

Darüber hinaus hat der DGB das Recht zur umfassenden Vorbeugung von Gewaltanwendung in der Lieferkette unterstrichen, das für das eigene Verhalten der Unternehmen wie auch bei der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts gilt. Dieses Recht greifen allerdings nur wenige Unternehmen in ihren Verhaltenskodizes auf.

Umweltbezogene Inhalte sind im Vergleich zu den sozialen Anforderungen selten in den Verhaltenskodizes für Lieferanten zu finden. Sind sie vorhanden, dann stellen sie häufig auf das Ziel einer Reduzierung von Treibhausgasemissionen ab. Eine Forderung der Initiative Lieferkette hinsichtlich des LkSG ist es, dass Ausführungen zum Verlust von Biodiversität durch die Lieferkette bei Due-Diligence-Analysen berücksichtigt werden (Initiative Lieferkettengesetz 2021a). Allerdings haben nur einige Unternehmen diesen Aspekt in ihrem Verhaltenskodex für Lieferanten aufgegriffen.

Auffällig ist, dass insgesamt nur wenige Verhaltenskodizes detaillierte Ausführungen zu den einzelnen menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Aspekten enthalten. Zum Teil werden die Aspekte nur als Schlagworte genannt oder in wenigen Sätzen abgehandelt. Anforderungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind dagegen in allen untersuchten Verhaltenskodizes vorhanden und meist detailliert ausgeführt.

Ein Beispiel für einen Verhaltenskodex, der die einzelnen Aspekte detailliert ausführt, stellt der Kodex für Lieferanten von *Airbus* dar (vgl. Kasten).

Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Airbus

Airbus baut seinen Verhaltenskodex für Lieferanten auf einer Vorlage des Verhaltenskodex des International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC) auf und ergänzt diese um eigene Werte und Prinzipien (Airbus 2021). Das Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC) wurde von Mitgliedsunternehmen der Aerospace Industries Association of America (AIA) und der AeroSpace and Defence Industries Association of Europe (ASD) gegründet und dient

den Mitgliedsunternehmen als Plattform zum Informationsaustausch über Beispiele guter Praxis im Bereich ethische Geschäftspraktiken (www.ifbec.info/about).

Der Verhaltenskodex enthält zahlreiche Erwartungen an Lieferanten hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte und des Umweltschutzes. Hierzu gehören das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot von Belästigung, Mobbing und Diskriminierung und Ausführungen zum sozialen Dialog und zur Vereinigungsfreiheit.

Unter dem Abschnitt „Löhne und Sozialleistungen“ führt der Kodex aus, dass Lieferanten den Beschäftigten mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Mindestvergütung zu zahlen haben und alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen erbringen müssen. Zusätzlich zur Bezahlung der regulären Arbeitszeit müssen Beschäftigte für Überstunden bezahlt werden. Lieferanten dürfen keine Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme veranlassen.

In Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wird von den Lieferanten ein angemessenes Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem (z. B. ISO 45001 oder gleichwertig) erwartet. Anforderungen im Bereich Umweltschutz soll durch die Einrichtung eines Umweltmanagementsystem (z. B. ISO 14001 oder gleichwertig) entsprochen werden.

Die Lieferanten werden angehalten, eigene Due-Diligence-Prozesse hinsichtlich dieser Aspekte in ihrer Lieferkette durchzuführen. Außerdem wird von ihnen erwartet, dass sie über einen Beschwerdemechanismus verfügen, wo Beschäftigte und externe Personen Beschwerden gegen Verstöße einlegen können.

Airbus räumt sich das Recht ein, eine Lieferantenbeziehung zu kündigen, wenn bei Verstößen gegen die Anforderungen Korrekturmaßnahmen erfolglos bleiben. Potenzielle Lieferanten von *Airbus* müssen sich zu den Anforderungen des Verhaltenskodex verpflichten und diesen unterzeichnen, bevor eine Lieferantenbeziehung eingegangen werden kann.

Ein weiterer Bestandteil von Verhaltenskodizes sind Hinweise auf Beschwerdemechanismen bei Verstößen gegen die Anforderungen der Kodizes. Wenige Verhaltenskodizes für Lieferanten sind neben Deutsch und Englisch in weiteren Sprachen verfügbar.

Das LkSG verlangt, dass unmittelbare Zulieferer vertraglich verpflichtet werden, ihre eigenen unmittelbaren Zulieferer (die mittelbaren Zulieferer des auftraggebenden Unternehmens) zur Einhaltung der menschenrecht-

lichen und umweltbezogenen Pflichten zu verpflichten. Diese Verpflichtung kann Bestandteil von Verhaltenskodizes für Lieferanten sein.

Allerdings lassen sich nur bei 37 Prozent der untersuchten Unternehmen entsprechende Weitergabeklauseln in der Unternehmenskommunikation finden. Darüber hinaus formulieren einige wenige Unternehmen, dass die Anforderungen in den Verhaltenskodizes für Lieferanten nicht nur für die unmittelbaren, sondern auch für die mittelbaren Lieferanten gelten.

Schulungen der eigenen Beschäftigten und der Lieferanten

Nach dem LkSG sollen im Rahmen von Präventionsmaßnahmen Schulungen in allen relevanten Geschäftsbereichen des Unternehmens stattfinden. Die Gesetzesbegründung führt hierzu aus, dass dadurch sichergestellt werden soll, dass die eigenen Beschäftigten die Menschenrechtsstrategie sowie entsprechende Verhaltenskodizes und Richtlinien kennen und richtig anwenden. Zum Beispiel sollen Einkäufer so geschult werden, dass sie in der Lage sind, mögliche Zielkonflikte zwischen Einkauf und Minimierung eines menschenrechtlichen Risikos zu identifizieren und zu adressieren (Deutscher Bundestag 2021, S. 47).

Die Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (2020a, S. 4) weist darauf hin, dass Schulungen auf Basis der Risikoanalyse konzipiert werden sollten. Denn so kann sichergestellt werden, dass in Schulungen der Umgang mit tatsächlichen Risiken abgearbeitet wird. In Hinblick auf die Schulung der eigenen Beschäftigten ist das Mitbestimmungsrecht des § 98 Abs. 6 BetrVG zu erwähnen, da es sich zumeist um „sonstige Bildungsmaßnahmen“ handelt (Naumann 2022).

Nur 22 Prozent der Unternehmen berichten in ihrer Unternehmenskommunikation, dass sie ihre eigenen Mitarbeiter/innen in Fragen von Due Diligence in der Lieferkette schulen. Häufig richten sich diese Schulungen an Beschäftigte des Bereichs Einkaufs und/oder an ausgewählte Führungskräfte. Thema der Schulung sind insbesondere die nachhaltige Beschaffung oder – allgemeiner gefasst – Nachhaltigkeitsanforderungen in der Lieferkette. Schulungen finden häufig in Form von E-Learning statt und werden in regelmäßigen Abständen wiederholt. Insbesondere für neue Beschäftigte ist die Absolvierung einer Schulung Pflicht.

In der Gesetzesbegründung werden auch Schulungen für Lieferanten zur Durchsetzung von Standards bei Zulieferern als Regelbeispiele für Präventionsmaßnahmen aufgeführt. 30 Prozent der Unternehmen in unserer Auswertung unterstützen Lieferanten durch Lieferantenschulungen.

Zum Teil werden sie von Auditfirmen angeboten. Die Inhalte der Schulungen sind häufig an den Bestimmungen des Verhaltenskodex für Lieferanten oder anderen Anforderungen im Bereich der menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Due Diligence ausgerichtet. Auch der Umgang mit Konfliktmineralien wird als Inhalt von Lieferantenschulungen aufgeführt.

Schulungen für Lieferanten finden überwiegend webbasiert statt und sind teilweise als interaktive Trainings konzipiert. Als ein Beispiel für die Ausgestaltung von Lieferantenschulungen werden die Schulungsmöglichkeiten von *Hugo Boss* im Kasten dargestellt.

Die Lieferantenschulungen bei Hugo Boss

Die Lieferantenschulungen von *Hugo Boss* decken Bereiche der umweltbezogenen und sozialen Due Diligence in den Betrieben der Zulieferer ab (Hugo Boss 2022a, S. 73–82). In Bezug auf die umweltbezogenen Due Diligence führt das Unternehmen regelmäßig Schulungen zu Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen durch, um damit auf die Etablierung standardisierter Energie- und Umweltmanagementsysteme in Lieferbetrieben hinzuwirken.

Hinsichtlich der Vermeidung von Verstößen gegen Sozialstandards unterstützt *Hugo Boss* bei Fertigwarenlieferanten die Weiterentwicklung des Social-Compliance-Managements. Insbesondere durch Social-Compliance-Trainings soll die Umsetzung von Sozialstandards gefördert werden.

Im Jahr 2021 hat *Hugo Boss* außerdem zusammen mit weiteren Organisationen mit Bezug auf die UN-Klimarahmenkonvention das webbasierte „Climate Action Training“ (https://unfccc.int/sites/default/files/resource/211018_FabricAsia_Flyer_Climate_Action.pdf) entwickelt, das Lieferanten bei der Erreichung der durch die Klimarahmenkonvention vorgeschriebenen Ziele unterstützen soll. Das Programm besteht aus fünf Modulen und ist in verschiedenen Sprachen abrufbar. Ziel des Programmes ist es vor allem, die Treibhausgasemissionen in Lieferbetrieben zu reduzieren.

Lieferantenentwicklung

Die Gesetzesbegründung schlägt darüber hinaus als Präventionsmaßnahme vor, dass das auftraggebende Unternehmen die Zulieferer bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos unterstützt. In Betracht kommt insbesondere die gezielte und langfristige Unterstützung von stra-

tegischen Zulieferern oder die Unterstützung bestimmter sozialer Projekte in einer Region, die der Stärkung ausgewählter Rechte dienen, wie z. B. der Gewerkschaftsfreiheit (Deutscher Bundestag 2021, S. 51).

Bei der längerfristigen Lieferantenentwicklung geht es darum, die Lieferanten im Rahmen von sog. Capacity Building-Maßnahmen zu unterstützen, sich schrittweise so weiterzuentwickeln, dass menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im eigenen Betrieb selbständig angegangen werden können. Auch Schulungen von Lieferanten können dem Ansatz der Lieferantenentwicklung zugeordnet werden.

Ziel ist es, durch eine partnerschaftliche Herangehensweise mit den Lieferanten die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Standards nachhaltig zu implementieren und dadurch mittel- bis langfristig die Notwendigkeit von Kontrollmaßnahmen und Überprüfungen, z. B. im Rahmen von Audits, zu verringern. Das Bündnis für nachhaltige Textilien (2018, S. 16) weist auf eine Reihe von Vorteilen durch Capacity Building-Maßnahmen für das auftraggebende Unternehmen hin, darunter fallen:

- der Aufbau langfristiger Geschäftsbeziehungen und Anreize für Lieferanten, eigene Prozesse zu verbessern,
- Verbesserungen in der Produktivität, dem Arbeitsklima vor Ort sowie bei der Qualität der hergestellten Ware, wenn soziale und ökologischen Anforderungen in Lieferbetrieben umgesetzt werden,
- Verbesserungen der sozialen und ökologischen Leistungen in der Lieferkette des auftraggebenden Unternehmens und damit Vermeidung von Reputationsrisiken, Abhilfemaßnahmen und Kosten für Audits.

Allerdings hat unsere Analyse der Unternehmenskommunikation ergeben, dass sich sehr wenige Unternehmen in der Lieferantenentwicklung engagieren, die über Lieferantenschulungen hinausgeht. Nur vereinzelt erwähnen Unternehmen Capacity Building-Maßnahmen für eine ausgewählte Gruppe von Lieferanten. Dabei zählen Maßnahmen zur Förderung der Diversität und Gleichstellung in der Lieferkette (SAP 2022, S. 328–329) und die Unterstützung von Lieferbetrieben, die von Frauen oder ethnische Minderheiten geleitet werden (Siemens 2022, S. 60).

Linde engagiert sich in einer Reihe von Leuchtturmprojekten, die auf die Entwicklung von lokalen Gemeinschaften zielen. Ein Projekt fokussiert dabei auf die Lieferantenentwicklung in zehn Kleinunternehmen in Südafrika, die mit Unterstützung der *Linde*-Tochter *Afrox* zu einer stärkeren Marktteilhabe befähigt werden sollen (Linde 2022, S. 36).

3.4 Die Wirksamkeitskontrolle und Abhilfe

Laut LkSG ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen eine Wirksamkeitsprüfung der ergriffenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens durchzuführen. Die Unternehmen sollen überprüfen, ob die ergriffenen Maßnahmen tatsächlich die angestrebte Wirkung erreicht haben und bei Bedarf Anpassungen vornehmen (BAFA 2022a, S. 4). Das LkSG verweist außerdem auf Abhilfemaßnahmen, wenn Unternehmen Verstöße gegen die aufgeführten menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verpflichtungen im eigenen Unternehmen oder bei einem unmittelbaren Zulieferer feststellen (§ 7 Abs. 2 LkSG). Wirksam sind laut LkSG Maßnahmen,

„die es ermöglichen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren, wenn das Unternehmen diese Risiken oder Verletzungen innerhalb der Lieferkette verursacht oder dazu beigetragen hat“ (§ 4 Abs. 2 LkSG).

Ferner schreibt das LkSG in Bezug auf das Ergreifen von Präventionsmaßnahmen vor, dass bei unmittelbaren Zulieferern angemessene vertragliche Kontrollmechanismen eingeführt werden müssen, um die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie bei den unmittelbaren Zulieferern zu überprüfen (§ 6 Abs. 4 Nr. 4 und § 6 Abs. 5 LkSG). Die Gesetzesbegründung schlägt hierzu beispielhaft eigene Vor-Ort-Kontrollen, die Beauftragung Dritter mit Audits sowie die Inanspruchnahme anerkannter Zertifizierungssysteme vor (Deutscher Bundestag 2021, S. 48).

Die Initiative Lieferkettengesetz fordert, dass Betroffene bei der Verankerung von Präventionsmaßnahmen und ihrer Wirksamkeitsprüfung einbezogen werden (Initiative Lieferkettengesetz 2021a, S. 84–85). Auch laut dem NAP soll im Zuge der Wirksamkeitskontrolle mit Betroffenen in einen Dialog getreten werden (Auswärtiges Amt 2017, S. 8–9). Der Branchendialog Automobilindustrie führt in seinem Handlungsleitfaden aus, dass der Dialog mit Betroffenen oder deren Vertreter/innen Bestandteil der Wirksamkeitskontrolle ist (BMAS 2022, S.6–8; ähnlich auch Chemie³ 2023a, S. 16).

Ein Dialog mit den Betroffenen oder deren Vertreter/innen legt nahe, dass Rückmeldungen von Arbeitnehmervertretungen eingeholt und berücksichtigt werden sollten. Gespräche mit Arbeitnehmer/innen oder deren Vertretung können auch laut der Gesetzesbegründung als eine wichtige Informationsquelle für die Bewertung dienen, ob Arbeitnehmerrechte eingehalten werden (Deutscher Bundestag 2021, S. 45).

In Hinblick auf Abhilfemaßnahmen merkt die Gesetzesbegründung außerdem an, dass wenn die Einbeziehung betroffener Personen bei der Festlegung einer Abhilfemaßnahme nicht möglich ist, die Einbeziehung legitimer Interessenvertretungen, z. B. Gewerkschaftsvertreter/innen, in Betracht zu ziehen ist (ebd., S. 49).

Überprüfung der Lieferanten

Um nachzuvollziehen, ob die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Vorgaben eingehalten werden und inwiefern das Lieferantenmanagement zur Umsetzung der sozialen und ökologischen Ziele beiträgt, führen Unternehmen eine Überprüfung der Lieferanten durch. Im Rahmen der Lieferantenkontrolle (sog. Assessment) wird die Konformität des Lieferanten mit den Anforderungen des Unternehmens überprüft.

In der Praxis nutzen Unternehmen Selbstauskünfte und Audits zur Überprüfung der Lieferanten. In Rahmen von Selbstauskünften schätzen Lieferanten durch Beantwortung eines Fragebogens selbst ein, inwieweit sie die Anforderungen erfüllen. Audits sind Vor-Ort-Überprüfungen im Betrieb des Lieferanten. Sie können vom auftraggebenden Unternehmen selbst oder durch unabhängige Dritte (sog. 3rd Party Assurance) durchgeführt werden.

Selbstauskünfte haben im Allgemeinen die Schwäche, dass die von Lieferanten gemachten Angaben kaum zu überprüfen sind und die Fragen falsch beantwortet werden könnten (Starmanns/Barthel/Mosel 2021). Audits sind mit einem hohen Zeit- und Kostenaufwand verbunden.

Unsere Auswertung ergibt, dass 51 Prozent der Unternehmen Angaben in der Unternehmenskommunikation zu einem Assessment von Lieferanten im Rahmen einer Wirksamkeitskontrolle machen, bei weiteren 17 Prozent ist dies bedingt der Fall. Unternehmen wurden in die Kategorie „bedingt“ eingestuft, wenn aus der Unternehmenskommunikation nicht ersichtlich ist, ob Audits neben dem eigenen Unternehmen auch in der Lieferkette eingesetzt werden und/oder menschenrechtliche oder umweltbezogene Aspekte in den Audits abgedeckt wurden. 32 Prozent der ausgewerteten Unternehmen machen keine Angaben zur Lieferantenkontrolle.

Von den Unternehmen, die Angaben zu Assessments machen, verweisen 83 Prozent auf die Nutzung von Vor-Ort-Audits und nur 34 Prozent auch auf Selbstauskünfte der Lieferanten. Allerdings ist schon allein aus Kostengründen anzunehmen, dass Selbstauskünfte insgesamt häufiger als Audits eingesetzt werden. Auch die Ergebnisse der Expert/innen-Interviews legen nahe, dass ein Großteil der unmittelbaren Lieferanten re-

gelmäßig um Selbstauskünfte gebeten wird und Audits seltener und nur bei ausgewählten Lieferanten durchgeführt werden.

Die Agentur für Wirtschaft und Entwicklung ist der Auffassung, dass Audits sich insbesondere in Kontexten anbieten,

„in denen Unternehmen Risiken ermittelt haben oder bereits Probleme identifiziert wurden, deren Schwere, Ausmaß, Eintrittswahrscheinlichkeit und Unumkehrbarkeit als hoch zu bewerten sind“ (Agentur für Wirtschaft und Entwicklung 2022, S. 9).

In unserer Untersuchung der Unternehmenskommunikation äußern sich nur wenige Unternehmen zum Vorgehen bei der Auswahl von Lieferanten für Audits. Unter ihnen ist die Gruppe der Unternehmen, die die Auswahl risikobasiert trifft, ungefähr gleich groß wie die Gruppe, die Lieferanten aufgrund ihres Einkaufsvolumen für Audits priorisiert. Der Kasten stellt die Vielfältigkeit der eingesetzten Audits bei *Bayer* dar.

Die Überprüfung von Zulieferern bei Bayer

Bayer überprüft im Rahmen von Online-Bewertungen und Vor-Ort-Audits, ob die Anforderungen an Lieferanten eingehalten werden (Bayer 2022b, S. 66–71). Dabei wird die Umsetzung der Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten und der branchenspezifischen Anforderungen der Industrieinitiativen TfS und PSCI (Pharmaceutical Supply Chain Initiative) bei ausgewählten Zulieferern kontrolliert. Überprüft werden strategisch wichtige Lieferanten, die ca. 20 Prozent des Einkaufsvolumens ausmachen, sowie Lieferanten mit einem erhöhten Nachhaltigkeitsrisiko.

Die Einhaltung der Bestimmung des Verhaltenskodex werden mittels Online-Bewertungen von EcoVadis und Vor-Ort-Audits überprüft, wobei die Audits von externen Dienstleistern als auch von *Bayer*-Auditor/innen durchgeführt werden.

Darüber hinaus gibt es separate Audits mit einem Schwerpunkt auf Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz. Diese finden in der Regel bei Lieferanten mit signifikantem Risikopotenzial in Bezug auf Stoffe, Produktionsprozesse, Arbeitssicherheit oder Umweltfaktoren sowie bei Lieferanten der Lohn- und Auftragsfertigung mit erhöhtem Länderrisiko statt.

Außerdem wird im Rahmen eines Programms zur Vermeidung von Kinderarbeit in Indien, Bangladesch und auf den Philippinen während der Anbausaison die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit auf den Feldern einzelner Saatgutproduzenten vor Ort von lokalen *Bayer*-Beschäftigten überprüft.

Zusätzlich existieren Prüfprozesse hinsichtlich der Erfüllung der Regularien zu Konfliktmineralien.

Die Auswertung der Unternehmenskommunikation zeigt, dass eigens durchgeführte Audits sehr selten sind. Stattdessen werden externe Dienstleister mit der Durchführung von Audit beauftragt bzw. deren Auditberichte genutzt.

Die Beauftragung von externen Auditfirmen (auch im Zusammenhang mit Brancheninitiativen) hat den Vorteil, dass im Unternehmen keine besonderen Sprach- und Landeskenntnisse und kein Wissen zu spezifischen Menschenrechts- oder Umweltrisiken vorhanden sein müssen. Darüber hinaus ermöglichen Auditberichte einer externen Auditfirmen ggf. eine gemeinsame Nutzung von Auditergebnissen und spart dem einzelnen Unternehmen Kosten. Eine gemeinsame Nutzung vermeidet auch Mehrfach-Audits bei einem Lieferanten (Agentur für Wirtschaft und Entwicklung 2020b, S. 30).

Es bestehen verschiedene gemeinsame Assessments bzw. Audit-Formen in Lieferketten, die von Unternehmen einer Branche oder anderen Akteuren entwickelt wurden. Beispiele sind amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative, www.amfori.org/content/amfori-bsci), SA 8000 (<https://sa-intl.org/programs/sa8000/>), RBA (Responsible Business Alliance, www.responsiblebusiness.org/), TfS (vgl. Kasten Kapitel 3.2), EcoVadis Scorecards (<https://resources.ecovadis.com/ecovadis-solution-materials/ecovadis-scorecard-example-en>) und der Bangladesh Accord (<https://bangladeshaccord.org/>).

Die Assessments versprechen in der Regel die Überprüfung sozialer Mindestkriterien (insbesondere der ILO-Kernarbeitsnormen). Sie unterscheidet sich jedoch in Bezug auf den Inhalt der Prüfung und ihren Prüfungsumfang (Starmanns/Barthel/Mosel 2021, S. 15).

Wie die Prüfverfahren durchzuführen sind, regeln die Richtlinien der Anbieter oder Initiativen. Diese Auditrichtlinien beinhalten die Bewertungsanforderungen, die benötigten Referenzdokumente zur Prüfung und Anforderungen zum Sampling für die Interviews vor Ort und treffen Aussagen zur erforderlichen Qualifizierung der Auditor/innen. Die Auditrichtlinien sind häufig nicht öffentlich zugänglich (Starmanns/Barthel/Mosel 2021, S. 36).

Die im Rahmen der Studie interviewten gewerkschaftlichen Expert/innen weisen hinsichtlich der Assessments von Lieferanten insbesondere auf die Notwendigkeit einer Einbindung von Beschäftigten des Lieferanten (z. B. im Rahmen von Interviews) bei Audits hin. Diese Forderung wird auch von verschiedenen anderen Akteuren vertreten (siehe Ausführun-

gen zum Anfang des Kapitels sowie Bündnis für nachhaltige Textilien 2018, S. 13; Terwindt/Saage-Maass 2017, S. 9; Starmanns/Barthel/Mosel 2021, S. 40–44).

Jedoch fehlen bisher systematische Auswertungen zu Umfang und Ausgestaltung der Einbindung von Beschäftigten oder ihren Vertreter/innen bei Audits in der Lieferkette. Die Kampagne für Saubere Kleidung (2019, S. 6) weist darauf hin, dass Audits häufig nicht genügend zeitlichen Raum für eine „echte“ Einbeziehung der Arbeitnehmer/innen bieten. Auch werden Gewerkschaften nur selten in Rahmen von Audits befragt. In unserer Auswertung erwähnt fast kein Unternehmen in der Unternehmenskommunikation, dass Arbeitnehmer/innen bei Audits in Lieferantenbetrieben befragt werden.

In Expert/innen-Interviews wurden ferner Bedenken geäußert, dass Beschäftigte sensible Themen gegenüber Auditor/innen nicht ansprechen könnten oder vorher instruiert würden, bestimmte Antworten zu geben (siehe auch Starmanns/Barthel/Mosel 2021, S. 40–41).

Bei Audits im Rahmen der Fair Wear Foundation (FWF, www.fair-wear.org/) werden Interviews mit den Beschäftigten deshalb außerhalb des Fabrikgeländes des Lieferanten von lokal ansässigen Auditor/innen geführt, die im häufigen Kontakt mit den Beschäftigten stehen, sodass angenommen werden kann, dass ein Vertrauensverhältnis besteht. Außerdem sind die Auditor/innen-Teams divers aufgestellt und weibliche Beschäftigte werden von Auditorinnen interviewt.

Bei der *Telekom* wird mit sog. mobilen Umfragen den Beschäftigten der Lieferanten Gelegenheit gegeben, online anonyme Angaben zur sozialen und ökologischen Situation in ihren Betrieben zu machen. Die Umfragen dienen vor allem dazu, einen ersten Eindruck über die Arbeitsbedingungen vor Ort zu gewinnen, um dann bei Bedarf weitere Maßnahmen – etwa spezifische Vor-Ort-Überprüfungen (sog. Social Audits) – einzuleiten (siehe Unternehmensfallstudie Telekom im Anhang A1).

Die Auditierung durch externe Dienstleister wird vor allem von NGOs kritisch gesehen (Kampagne für Saubere Kleidung 2019; Müller-Hoff 2021; Smit et al. 2020; Terwindt/Saage-Maass 2017). Das Fabrikgebäude Rana Plaza in Bangladesch, bei dessen Einsturz im Jahr 2013 mehr als 1.300 Menschen starben, wurde nur wenige Monate zuvor von *Bureau Veritas* und *TÜV Rheinland* zertifiziert, wobei Sicherheitsmängel am Gebäude nicht festgestellt wurden. Dem *KiK*-Zulieferer *Ali Enterprises* in Pakistan, bei dem durch einen Brand im Jahr 2012 260 Menschen starben, wurde nur Monate zuvor von der italienischen Zertifizierungsgruppe *RINA* ein SA8000-Zertifikat ausgestellt, das auch Arbeitsschutzstandards bescheinigte. Beim Dambruch von Brumadinho im Jahr 2019 in Brasilien, bei dem mindestens 270 Menschen starben, hatte vier Monate zuvor der

TÜV SÜD eine Stabilitätserklärung ausgestellt, obwohl es Hinweise darauf gab, dass Normwerte bewusst manipuliert worden waren (Müller-Hoff 2021). Die Kritik von NGOs an Audits und Auditfirmen umfasst (Kampagne für Saubere Kleidung 2019, S. 6; Müller-Hoff 2021):

- Qualitäts- und Methodenmängel bei der Durchführung von Audits: Probleme hinsichtlich der Qualität und der Methoden ergeben sich aufgrund mangelhafter Richtlinien der Auditfirmen oder einer unzureichenden fachlichen Qualifikation des Personals. Zum Beispiel weist die Kampagne für Saubere Kleidung (2019, S. 6) darauf hin, dass bei Auditor/innen häufig Kenntnisse des Rechts zur Vereinigungsfreiheit fehlten, was dazu führe, dass dieses Recht nicht überprüft werde und Verstöße nicht erkannt würden. Aber auch durch eine fehlende Rechenschaftspflicht gegenüber Stakeholdern könnten Qualitätsmängel auftreten – darunter fallen die Nichteinhaltung vorgegebener methodischer Standards durch die Auditor/innen, die Manipulation von Ergebnissen oder oberflächliche Verfahren, die Verstöße nicht aufdecken.
- Fehlende Transparenz: Auditfragebögen, -kriterien und -berichte sind meist nicht öffentlich verfügbar und werden auch Stakeholdern – einschließlich den von Mängeln eventuell betroffenen Beschäftigten – nicht zur Verfügung gestellt.
- Defizite im Integritätsmanagement: Auditfirmen arbeiten kommerziell und stehen untereinander mitunter im Wettbewerb. Insbesondere wenn sie von den Lieferanten, die selbst auditiert werden, bezahlt werden, besteht die Gefahr von Fälschung, Betrug und Bestechung. Außerdem kann der Konkurrenzdruck auf dem Auditmarkt dazu führen, Kosten und Arbeitsaufwand bei Audits möglichst gering zu halten. Auditor/innen haben dann z. B. nicht genügend Zeit, gründliche Überprüfungen durchzuführen.

Auch im Rahmen unserer Expert/innen-Interviews wurde die Beauftragung externer Auditfirmen kritisch gesehen. In den Gesprächen wurde auf Qualitätsunterschiede in den Auditrichtlinien und auf defizitär arbeitende Auditor/innen hingewiesen. Eine Interviewpartnerin legte nahe, dass das BAFA im Rahmen seiner Prüfungstätigkeiten auch die Richtlinien der Auditfirmen bewerten sollte.

Verschiedene Interviewpartner/innen betonten, dass die Beauftragung von externen Dienstleistern nicht dazu führen dürfe, dass sich die Unternehmen nicht mehr mit dem Lieferantenassessment beschäftigen und sich somit ihrer Verantwortung entzögen (ähnlich auch Deutscher Bundestag 2021, S. 48).

Hinsichtlich der Einbindung von Beschäftigten vor Ort und der fehlenden Transparenz von Auditprozessen wurde in den Interviews mit ge-

werkschaftlichen Vertreter/innen gefordert, dass Auditresultate – einschließlich Prüfberichten, Korrekturmaßnahmenplänen, Prüfumfang und der angewandten Methoden – standardmäßig mit Arbeitnehmervertreter/innen geteilt werden sollten (siehe auch Kampagne für Saubere Kleidung 2019, S. 13; Müller-Hoff 2021).

Terwindt und Saage-Maass (2017, S. 9) weisen jedoch darauf hin, dass die Beteiligung von Arbeitnehmervertreter/innen und Gewerkschaften vor Ort zuweilen schwierig sei, da bei vielen Lieferanten im globalen Süden keine Gewerkschaft aktiv sei oder es sich um gelbe Gewerkschaften handle. Gelbe Gewerkschaften gelten im Vergleich zu traditionellen Gewerkschaften als kooperativer und weniger konfrontativ gegenüber Arbeitgebern, wobei ihr Hauptziel häufig in der Förderung von Unternehmensinteressen besteht. Zugleich bestehe in vielen Ländern die Gefahr ernsthafter Repressionen gegen Gewerkschaftsmitglieder.

Zimmer weist daraufhin, dass auch die Arbeitnehmervertretung des auftraggebenden Unternehmens die Parameter für die Überprüfung der Lieferanten mit entwickeln könnte (Zimmer 2023, S. 38). Wie die Arbeitnehmervertretung des auftraggebenden Unternehmens das Assessment von Lieferanten unterstützen kann, zeigt das Beispiel *Solvay* (vgl. Kasten).

Die Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei der Überprüfung von Lieferanten bei Solvay im Rahmen der globalen Rahmenvereinbarung

Die globale Rahmenvereinbarung des belgischen Chemiekonzerns *Solvay*, die Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development, wurde im Jahr 2022 ausgehandelt und enthält u. a. ein Bekenntnis des Unternehmens zu den ILO-Kernarbeitsnormen, der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die Rahmenvereinbarung führt aus, dass die Einhaltung dieser Standards auch von den Lieferanten erwartet wird. Sie wird den Verträgen mit Lieferanten als Anhang beigefügt und muss akzeptiert werden, bevor ein Unternehmen in das Lieferantensystem von *Solvay* aufgenommen wird.

Mit der Aktualisierung der Rahmenvereinbarung im Jahr 2022 wurde die Idee eines Assessment von Lieferanten aufgegriffen: Die Vereinbarung kündigt an, dass das Unternehmen und der Weltbetriebsrat, das *Solvay* Global Forum, eine Arbeitsgruppe bilden wer-

den, um die Umsetzung der Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette zu analysieren.

Während der Überprüfung werden die Standards aus der globalen Rahmenvereinbarung bei den Lieferantenunternehmen geprüft, insbesondere die Ausgestaltung der Arbeitssicherheit, Arbeitszeit und Entlohnung sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit.

Jedes Jahr sollen die Lieferanten in mindestens einem ausgewählten Land durch Audits überprüft werden. Bei den Betriebsbesichtigungen wird die betriebliche Arbeitnehmervertretung vor Ort eingebunden oder, wenn diese nicht existiert, Gewerkschaftsvertreter/-innen des Landes. Die Bewertung der Arbeitsbedingungen soll mit Unterstützung von IndustriALL Global Unions erfolgen.

Es waren Mitglieder des Europäischen Betriebsrats von *Solvay*, die sich für die Aktualisierung und Neuausrichtung der globalen Rahmenvereinbarung im Jahr 2022 eingesetzt und dafür Sorge getragen haben, dass das Thema Due Diligence in der Lieferkette in die Vereinbarung aufgenommen wurde.

(Quelle: Unternehmensfallstudie Solvay im Anhang A1)

Auch bei *Uniper* ist die Arbeitnehmervertretung in die Wirksamkeitskontrolle eingebunden. Bei *Daimler Truck* ist die Arbeitnehmerseite zwar nicht in die Lieferantenüberprüfung direkt eingebunden, wird aber bei Auffälligkeiten informiert (siehe Unternehmensfallstudien im Anhang A1).

Abhilfemaßnahmen bei Verstößen

Abhilfemaßnahmen sollen zur Beendigung von Verstößen gegen menschenrechtliche oder umweltbezogene Verpflichtungen führen. Wenn die Verstöße bei einem unmittelbaren Lieferanten nicht in absehbarer Zeit behoben werden können, muss ein Konzept zur Minimierung erstellt und umgesetzt werden. Das Konzept muss einen konkreten Zeitplan zur Beendigung der Verletzung offenlegen. Bei der Erstellung und Umsetzung des Konzepts sind nach LkSG außerdem folgende Maßnahmen in Betracht zu ziehen (§ 7 Abs. 2 LkSG):

- die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Plans zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung mit dem Unternehmen, durch das die Verletzung verursacht wird,
- der Zusammenschluss mit anderen Unternehmen im Rahmen von Brancheninitiativen und Branchenstandards, um die Einflussmöglichkeit auf den Verursacher zu erhöhen,

- ein temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominimierung.

Anders als die UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte geht das LkSG nicht auf Schadensersatzansprüche und Wiedergutmachung als Bestandteile der Sorgfaltspflicht ein.

In Bezug auf Lieferantenassessments werden Korrekturmaßnahmen in sog. Corrective Action Plans (CAP) festgehalten, wenn Abweichungen von den Anforderungen oder Verstöße identifiziert worden sind. Die Korrekturmaßnahmen werden zwischen dem auditierenden Unternehmen und dem auditierten Unternehmen ausgehandelt oder obliegen sogar allein der Entscheidung des Managements des auditierten Unternehmens. Bei den Maßnahmen handelt es sich allerdings häufig um kurzfristige Anpassungen (Starmanns/Barthel/Mosel 2021, S. 28).

Die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen wird in Folgeaudits überprüft. Diese müssen nicht unbedingt vor Ort stattfinden, sondern werden z. B. auch online durchgeführt.

Im Rahmen dieser Studie konnten keine klaren Erkenntnisse gewonnen werden, in welchem Umfang Beschäftigte von Lieferanten oder Arbeitnehmervertretungen bei Lieferanten bzw. in den beauftragenden Unternehmen in die Ausgestaltung der Korrekturmaßnahmen einbezogen werden.

Adidas berichtet über die Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften, um bei Bedrohung der Koalitionsfreiheit Abhilfemaßnahmen einzuleiten:

„Liegen uns Beweise vor, dass Regierungen ihren Untersuchungspflichten nicht ordnungsgemäß nachkommen und die Koalitionsfreiheit der Beschäftigten entlang unserer Beschaffungskette nicht schützen, stellen wir eine Petition und fordern effektive Abhilfemaßnahmen. Wir haben auch schon Schritte unternommen, um mehr Raum für die Ausübung von Gewerkschaftsrechten zu schaffen. In Indonesien waren wir z. B. eine führende Partei in einem Multi-Stakeholder-Prozess mit lokalen Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Zulieferern, um ein Protokoll zur Koalitionsfreiheit zu erstellen – ein grundlegendes Rahmenwerk für die Ausübung von Gewerkschaftsrechten am Arbeitsplatz. An anderen Orten haben wir zusammen mit Beamt/innen des Arbeitsministeriums, Gewerkschaften und Zulieferern Schulungen zum Thema Koalitionsfreiheit veranstaltet. Ziel war es, Beschäftigte über ihr Recht, Vereinigungen ihrer Wahl beizutreten und zu gründen, sowie über ihr Recht auf gewerkschaftliche Interessensvertretung aufzuklären und dafür zu sensibilisieren“ (Adidas o. J.).

Die Auswertung der Unternehmenskommunikation zeigt, dass Unternehmen einige sog. Null-Toleranz-Themen definiert haben – häufig in Bezug auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Bei Verstößen, die Null-Toleranz-Themen betreffen, ist die sofortige Beseitigung der Verstöße notwendig, um

die Lieferantenbeziehung aufrechtzuerhalten (Starmanns/Barthel/Mosel 2021, S. 44).

Ansonsten gilt jedoch der Grundsatz, bei Abweichungen von Anforderungen Lieferantenbeziehung nicht sofort zu beenden, sondern die Leistungen des Zulieferers zu verbessern (Agentur für Wirtschaft und Entwicklung 2020b; Starmanns/Barthel/Mosel 2021, S. 24). Dieses Vorgehen steht im Einklang mit den Ausführungen des LkSG. Das Gesetz (§ 7 Abs. 3 LkSG) führt aus, dass ein Abbruch einer Geschäftsbeziehung nur geboten ist, wenn

- die Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder einer umweltbezogenen Pflicht als sehr schwerwiegend bewertet wird,
- die Umsetzung der im Konzept erarbeiteten Maßnahmen nach Ablauf der im Konzept festgelegten Zeit keine Abhilfe bewirkt,
- dem Unternehmen keine anderen mildereren Mittel zur Verfügung stehen,
- eine Erhöhung des Einflussvermögens nicht aussichtsreich erscheint.

41 Prozent der Unternehmen in unserer Analyse weisen in ihrer Unternehmenskommunikation auf die Einleitung von korrektiven Maßnahmen hin, wenn Verstöße bei Lieferanten vorkommen. 38 Prozent der Unternehmen merken an, dass die Lieferantenbeziehung beendet werden kann, wenn Verstöße nicht behoben werden.

In einer Umfrage im Auftrag des TÜV-Verbandes unter 500 Unternehmen in Deutschland ab 25 Mitarbeitenden berichteten sieben Prozent der Befragten, dass sie wegen Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden die Geschäftsbeziehung zu einem Lieferanten abgebrochen haben (TÜV-Verband 2022, S. 1).

Das Bündnis für nachhaltige Textilien merkt an, dass das Beenden einer Geschäftsbeziehung negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/innen beim Lieferanten haben kann, wenn durch die Umsatzeinbußen z. B. Arbeitsplätze abgebaut werden (Bündnis für nachhaltige Textilien 2018, S. 20).

Auch die Gesetzesbegründung führt aus, dass Unternehmen darin bestärkt werden sollen, zuerst gemeinsam mit Zulieferern oder innerhalb der Branche nach Lösungen für komplexe und schwierig zu behebbende Missstände zu suchen, bevor sie sich aus einem Geschäftsfeld zurückziehen. Es soll der Grundsatz „Befähigung vor Rückzug“ gelten (Deutscher Bundestag 2021, S. 49).

3.5 Das Beschwerdeverfahren

Nach dem LkSG müssen Unternehmen ein Beschwerdeverfahren bereitstellen, in dessen Rahmen auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im Unternehmen selbst oder bei seinen unmittelbaren Zulieferern hingewiesen werden kann (§ 8 LkSG).

Das Gesetz definiert einige Schlüsselkriterien, die gewährleistet werden sollen, dass das Beschwerdeverfahren wirksam ist (§ 8 Abs. 2–4). Hierzu gehört, dass Unternehmen in geeigneter Weise klare und verständliche Informationen zur Erreichbarkeit und Zuständigkeit und zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens zugänglich machen und eine schriftliche Verfahrensordnung veröffentlichen müssen. Der Eingang einer Beschwerde ist dem/der Beschwerdeführende/n zu bestätigen. Die mit dem Beschwerdeverfahren betraute Person muss unparteiisch sein, insbesondere muss sie unabhängig und nicht an Weisungen gebunden sein. Sie ist außerdem zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Das Beschwerdeverfahren muss für potenziell Betroffene zugänglich sein, die Vertraulichkeit der Identität wahren und wirksamen Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde gewährleisten. Unternehmen können entweder ein unternehmensinternes Beschwerdeverfahren einrichten oder sich an einem externen Beschwerdeverfahren beteiligen (§ 8 Abs. 1 LkSG). Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage rechnen muss.

Werden Pflichtverletzungen im Zuge von Beschwerden festgestellt, müssen diese vom Unternehmen durch Abhilfemaßnahmen minimiert oder beendet werden. Das Beschwerdeverfahren kann als Frühwarnsystem dienen, wenn Hinweise eingehen, bevor menschenrechtliche oder umweltbezogene Pflichtverletzungen eingetreten sind.

Die Einreichung von Beschwerden im Rahmen des Beschwerdeverfahrens können außerdem wichtige Anhaltspunkte für die Risikoanalyse und für das Ergreifen von Präventionsmaßnahmen geben, um Verletzungen vorzubeugen oder sie zu minimieren. Beschwerden können auch einen Auslöser für die Auditierung von Lieferanten darstellen. Das Beschwerdeverfahren kann des Weiteren Hinweise über die Wirksamkeit von ergriffenen Maßnahmen geben (BAFA 2023).

Das Beschwerdeverfahren nach dem LkSG weist einige Überschneidungen zum Beschwerdemechanismus nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen) zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (sog. EU-Whistleblower-Richtlinie, Richtlinie

(EU) 2019/1937), auf, das im Juli 2023 in Kraft trat (Deloitte 2021, S. 30–31; Frank et al. 2021).

Wie das LkSG sieht auch das Hinweisgeberschutzgesetz einen Schutz der Beschwerdeführenden vor Benachteiligung und Bestrafung aufgrund der Beschwerde vor. Allerdings gibt es auch Unterschiede, die u. a. das Verfahren betreffen. So konkretisiert das Hinweisgeberschutzgesetz z. B., dass innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung bei Beschwerden und innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung an die Hinweisgeber/innen gegeben werden muss (Deutscher Bundestag 2022).

Der DGB führt in seiner Stellungnahme zum LkSG kritisch aus, dass bei dem Beschwerdeverfahren nur Bezug auf das eigene Unternehmen und die unmittelbaren Zulieferer genommen wird, nicht aber auf Beschwerden gegen Pflichtverletzungen in der weiteren Lieferkette (DGB 2021, S. 52). Des Weiteren merkt der DGB an, dass die Beschäftigten in der Lieferkette und andere potenzielle Betroffenen bzw. ihre Interessensvertretungen bei der Gestaltung von Beschwerdemechanismen zumindest konsultiert werden sollten. Die Einbeziehung von potenziell Betroffenen fördere das Vertrauen in das Verfahren und die Funktion des Beschwerdemechanismus.

Ähnlich argumentiert die ILO in ihrer Stellungnahme zum LkSG für eine stärkere Einbindung der Sozialpartner und merkt an, dass in Bezug auf Missachtungen und Verletzungen von Arbeits- und Sozialstandards die Sozialpartner in der Lage seien, Missstände in den tieferen Ebenen der Lieferkette an die Unternehmen heranzutragen. So könnten Menschenrechtsverletzungen von mittelbaren Zulieferern in die Risikoanalyse der Unternehmen Eingang finden (ILO 2021, S. 62). In der Gesetzesbegründung heißt es, dass „die Zielgruppen des Beschwerdemechanismus bei Gestaltung des Verfahrens konsultiert werden [sollten]“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 49).

Eine Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen kann sich auch auf Basis des BetrVG ergeben. So ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Betriebsrat bei der Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus zu beteiligen, wenn Beschäftigte des Unternehmens beschwerdebefugt sind. Voraussetzung für die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung ist jedoch, dass eine gewisse Verpflichtung für die Einlegung einer Beschwerde für Mitarbeiter/innen existiert (z. B. im Rahmen von Verhaltensvorschriften) (Methner/Reiter 2018, S. 56–57; Zimmer 2023, S. 74–75).

Da Beschwerdeverfahren in der Regel digital ausgestaltet sind, kann darüber hinaus das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinsichtlich der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen in Betracht kommen, wenn die technische Einrichtung in der Lage ist (unabhängig von der subjektiven Überwachungsabsicht des Arbeitgebers), das

Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer/innen zu überwachen oder Beschäftigte zu identifizieren (Naumann 2022; Zimmer 2023, S. 76).

Die Initiative Lieferkettengesetz kritisiert, die Anforderungen an das Beschwerdeverfahren nach dem LkSG seien „insgesamt so vage, dass es Unternehmen im Wesentlichen selbst überlassen bleibt, wie sie das Verfahren gestalten“ (Initiative Lieferkettengesetz 2021a, S. 84–85). Auch der DGB merkt an, dass die Ausführungen zum Beschwerdeverfahren eher der Beschreibung einer Beschwerdestelle ähneln und weniger einem Verfahren (DGB 2021, S. 52).

Kritisiert wird außerdem, dass die die Formulierungen des LkSG deutlich hinter den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte an Beschwerdemechanismen zurückblieben (Gläser et al. 2021, S. 66; Initiative Lieferkettengesetz 2021a, S. 84–85). Die UN-Leitprinzipien enthalten eine Reihe von Effektivitätskriterien für Beschwerdemechanismen, um sicherzustellen, dass diese in der Praxis wirksam sind (vgl. Kasten, DGCN 2020, S. 38–39).

Kriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen nach den UN-Leitprinzipien

- **Legitimität:** Beschwerdemechanismen ermöglichen das Vertrauen der Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, und sind rechenschaftspflichtig im Sinne einer fairen Abwicklung von Beschwerdeverfahren.
- **Zugänglichkeit:** Beschwerdemechanismen sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung.
- **Berechenbarkeit:** Beschwerdemechanismen bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen, Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung.
- **Ausgewogenheit:** Beschwerdemechanismen sind bestrebt, sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können.
- **Transparenz:** Beschwerdemechanismen informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen ausreichend Informationen über die Leistung

des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen.

- Rechte-Kompatibilität: Beschwerdemechanismen stellen sicher, dass die Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen.
- Kontinuierliches Lernen: Beschwerdemechanismen greifen auf sachdienliche Maßnahmen zurück, um Lehren zur Verbesserung des Mechanismus und zur Verhütung künftiger Missstände und Schäden zu ziehen.

Die Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene sollten nach den UN-Leitprinzipien außerdem auf Austausch und Dialog aufbauen. Das heißt, dass Unternehmen die Stakeholdergruppen, für die die Beschwerdeverfahren vorgesehen sind, zur Ausgestaltung der Mechanismen konsultieren und allgemein auf Dialog als Mittel abstellen, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.

In unserer Analyse der Unternehmenskommunikation verfügen 83 Prozent der Unternehmen über Beschwerdeverfahren, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Beschwerden zulassen. Bei elf Prozent der Unternehmen existiert ein Beschwerdeverfahren, das thematisch auf die Korruptionsprävention beschränkt ist. Bei den restlichen Unternehmen befindet sich ein Beschwerdemechanismus im Aufbau oder es war aus der Unternehmenskommunikation nicht ersichtlich, für welche Art von Beschwerden das Beschwerdeverfahren offensteht.

Die Beschwerdebeauftragten, die mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraut werden, müssen unparteiisch handeln. Unternehmen verweisen in ihrer Berichterstattung hier häufig auf Personen in der Rechtsabteilung des Unternehmens.

Neben einem unternehmensinternen Beschwerdeverfahren steht Unternehmen frei, sich an externen Beschwerdeverfahren zu beteiligen. In Hinblick auf externe Beschwerdebeauftragte werden in der Regel Ombudspersonen einer Anwaltskanzlei angegeben. In Betracht kommt aber auch ein externer Beschwerdemechanismus, der unternehmensübergreifend von einer Organisation unterhalten wird. Solche Beschwerdeverfahren decken häufig Sektoren oder bestimmte Produkte (z. B. Palmöl, Mineralien) ab (BAFA 2023, S. 14).

Unternehmen verweisen jedoch bei der Beschreibung ihres Beschwerdeverfahrens in der Unternehmenskommunikation sehr selten auf entsprechende unternehmensübergreifende Beschwerdeverfahren, selbst wenn sie Mitglied in entsprechenden Initiativen sind.

Gläßer et al. (2021, S. 110) gehen davon aus, dass unternehmensübergreifende Beschwerdeverfahren effektiver als unternehmensinterne Beschwerdeverfahren sind, denn durch die Bündelung von Ressourcen sei mit Effizienzgewinnen und geringeren Kosten für einzelne Unternehmen zu rechnen. Außerdem agiere das Personal professioneller und verfüge z. B. über verschiedene Sprachkenntnisse. Ebenfalls wird eine höhere Qualitätssicherung angenommen, da ein einzelnes Unternehmen weniger Einfluss auf den Umgang mit Beschwerden nehmen kann.

In unseren Expert/innen-Interviews wurde hingegen auf Unterschiede in der Qualität der unternehmensexternen Beschwerdeverfahren hingewiesen. Befürwortet wurden Beschwerdeverfahren im Rahmen von Multistakeholderinitiativen, wo Gewerkschaften mit gleichem Stimmgewicht beteiligt werden – wie z. B. im Rahmen der Fair Labor Association (FLA, www.fairlabor.org/), des Bangladesh ACCORD und der Fair Wear Foundation. Im Automobilbereich wird im Zuge des Branchendialogs aktuell an der Ausgestaltung eines Beschwerdeverfahrens für die Automobilindustrie gearbeitet (Stand Mai 2023).

Bei anderen Initiativen mit Beschwerdeverfahren sind Gewerkschaftsvertreter/innen hingegen nicht oder nur mit geringem Stimmgewicht beteiligt (siehe auch Gläßer et al. 2021, S. 93).

Die Anlaufstellen für Meldungen bei unternehmensinternen Beschwerdeverfahren sind in den Unternehmen vielfältig. Genannt werden in der Unternehmenskommunikation neben der Rechtsabteilung Menschenrechtsbeauftragte, die Personalabteilung, Vorgesetzte und leitende Angestellte, die Nachhaltigkeitsabteilung und der Einkauf. Vereinzelt erwähnen Unternehmen in ihrer Unternehmenskommunikation die Arbeitnehmervertretung als mögliche Anlaufstelle für Beschwerden.

Tatsächlich weisen die Ergebnisse aus den Unternehmensfallstudien und den Expert/innen-Interviews jedoch darauf hin, dass die Arbeitnehmervertretungen der auftraggebenden Unternehmen in die Beschwerdeverfahren häufig eingebunden sind. Sie dienen als Anlaufstellen für Beschwerden – auch aus der Lieferkette – oder werden über relevante Beschwerden informiert.

Gläßer et al. verweisen darauf, dass Strukturen des sozialen Dialoges dazu beitragen, dass niedrigschwellige Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten kontinuierlich stattfinden. Dies führt häufig dazu, dass Anliegen der Arbeitnehmer/innen nicht zu formalen Beschwerden werden (ebd., S. 404). Außerdem können Arbeitnehmervertretungen dazu beitragen, dass das Beschwerdeverfahren unter den Beschäftigten bekannt ist, ihm vertraut wird und auch der Schutz von Beschwerdeführer/innen gewährleistet ist.

Bei *Daimler Truck* ist der Betriebsrat in der Unternehmenskommunikation zwar nicht als offizielle Anlaufstelle für Beschwerden genannt, erhält aber auch direkt Hinweise, die er an die zentrale Stelle für Beschwerden weiterleitet. Die internationale Präsenz und Integrität des Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrates und Weltbetriebsrates trägt nach Auffassung der Arbeitnehmerseite entscheidend dazu bei, dass das Hinweisgebersystem genutzt wird, da das dafür notwendige Vertrauen vorhanden ist. Er verkörpert als Person sehr glaubwürdig die Sorge um die Einhaltung von Menschenrechten (vgl. Unternehmensfallstudie Daimler Truck im Anhang A1).

Ein Beispiel guter Praxis stellt das Beschwerdeverfahren mit Einbindung der Arbeitnehmervertretung im Rahmen des internationalen Rahmenabkommens von *thyssenkrupp* dar (vgl. Kasten).

Der Beschwerdemechanismus im Rahmen des internationalen Rahmenabkommens bei thyssenkrupp

Als besonders wichtiges Instrument zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gilt für Arbeitnehmervertreter/-innen das internationale Rahmenabkommen (IFA) bzw. die globale Rahmenvereinbarung über weltweite Mindestarbeitsstandards in der *thyssenkrupp Gruppe*, das die *thyssenkrupp AG*, der Konzernbetriebsrat, die IG Metall und der Weltverband der Industriegewerkschaften IndustriALL Global Union am 16. März 2015 abgeschlossen haben.

Der Internationale Ausschuss dient der Kontrolle und dem regelmäßigen Dialog über die Einhaltung und Umsetzung des Rahmenabkommens. Er setzt sich aus Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und des Europäischen Betriebsrats sowie Vertreter/-innen der IG Metall und IndustriALL Global Union zusammen. Bei Bedarf kann der Ausschuss weitere Teilnehmer/-innen als Gäste hinzuziehen.

Der Personalvorstand der *thyssenkrupp AG* hat dem Internationalen Ausschuss mindestens einmal jährlich über den Stand der Umsetzung und die weltweite Einhaltung der Rahmenvereinbarung zu berichten.

Die globale Rahmenvereinbarung regelt auch das Vorgehen im Falle einer Beschwerde oder eines Verstoßes. Neben der Kontaktaufnahme mit zuständigen Ansprechpartner/-innen vor Ort (insbesondere Vorgesetzte, Arbeitnehmervertretung, Compliance-Manager/-innen) können betroffene Personen über ein onlinebasiertes Meldesystem (sog. BKMS® Incident Reporting) Hinweise über Verletzungen der Bestimmungen abgeben.

Auch Beschäftigten von Lieferanten wird die Möglichkeit einräumt, den Beschwerdemechanismus des Rahmenabkommens zu nutzen. Meldungen können anonym gemacht werden, sofern dies die gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Landes, aus dem die Meldung kommt, zulassen. Das Meldesystem wird gemeinsam von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verantwortet, jeweils durch eine/n Mitarbeiter/in aus dem arbeitsdirektorialen Bereich und aus dem Internationalen Ausschuss.

Der Internationale Ausschuss wird außerdem über die Beschwerden informiert und hat die Aufgabe, bei Verstößen oder Streitfällen, die vor Ort nicht gelöst werden können, einzugreifen. Hierfür hat der Internationale Ausschuss das Recht, Informationen vor Ort einzuholen und Maßnahmen zur Beilegung der Verstöße vorzuschlagen. Außerdem kann der Ausschuss Vorschläge für die Einführung vorbeugender Maßnahmen machen. Die vom Internationalen Ausschuss eingebrachten Vorschläge werden zusammen mit dem Personalvorstand der *thyssenkrupp Gruppe* diskutiert. Im Verhaltenskodex für Lieferanten wird explizit darauf hingewiesen, dass zur Meldung von Verstößen gegen die ILO-Kernarbeitsnormen und Grundsätze das Meldesystem der globalen Rahmenvereinbarung genutzt werden kann (thyssenkrupp 2021, S. 6).

(Quelle: Unternehmensfallstudie thyssenkrupp im Anhang A1)

Am häufigsten weisen Unternehmen auf web-basierte digitale Meldesysteme mit Eingabemaske für Beschwerden hin. Dabei handelt es sich in vielen Fällen um eine Ausweitung des Meldesystems für Korruptionsprävention um menschenrechtliche und umweltbezogene Verpflichtungen. Beschwerden können oft auch in Form einer E-Mail eingereicht werden. Einige Unternehmen verfügen darüber hinaus über telefonische Compliance-Hotlines; weitere geben eine Adresse für postalischen Briefverkehr an.

Relativ neu ist die Nutzung sog. Worker Voice Tools oder Worker-Feedback-Technologien für Hinweise und Beschwerden der Beschäftigten in der Lieferkette (Scheper et al. 2023). Die Technologien, z. B. in Form von Smartphone-Apps, bieten der Belegschaft der Zulieferer einen niedrigschwelligen Zugang zum auftraggebenden Unternehmen und können ein aktuelles Bild der Situation in der Lieferkette vermitteln.

Das Beschwerdeverfahren muss den eigenen Mitarbeiter/innen, Beschäftigten von Zulieferern und anderen Dritten – und damit auch Beschäftigten mittelbarer Zulieferer oder nicht direkt betroffenen Gewerkschaften, die im Namen anderer Personen Beschwerde einreichen, – zugänglich sein (BAFA 2023, S. 7). Etwas mehr als die Hälfte der Unterneh-

men in unserer Analyse weist in ihrer Unternehmenskommunikation explizit darauf hin, dass das Beschwerdeverfahren auch unternehmensexternen Personen zur Verfügung steht.

In den Zugangsbarrieren zum Beschwerdeverfahren wird häufig eine besondere Herausforderung gesehen (BAFA 2023, S. 11–12; Gläßer et al. 2023, S. 426–427). Zugangsbarrieren können in fehlenden Sprachkenntnissen, einem eingeschränkten Lese- und Schreibvermögen, einem mangelnden Zugang zu technischen Einrichtungen, hohen Verfahrenskosten, kulturellen Eigenschaften oder der Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen liegen. Die Barrieren sind insbesondere für vulnerable Gruppen, wie Kinder, saisonale Arbeitskräfte, indigene Gruppen oder Menschen, die nicht alphabetisiert sind, hoch.

Werden die Zugangshindernisse nicht beseitigt, ist davon auszugehen, dass Beschwerdeverfahren ihre Wirksamkeit verlieren. Auch die Gesetzesbegründung erläutert, dass „denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung zu bieten [ist]“ (Deutscher Bundestag 2021, S. 50).

Ergebnis unserer Analyse ist jedoch, dass kaum eines der untersuchten Unternehmen sein Beschwerdeverfahren auf die Bedürfnisse vulnerabler Personengruppen ausrichtet oder besondere Anstrengungen unternimmt, Zugangshindernisse zu überwinden.

Die Beschwerdekanaäle sind häufig auf das Internet beschränkt und entsprechende Webseiten stehen nur auf deutscher oder englischer Sprache zur Verfügung. Nur 17 Prozent der Unternehmen bieten neben Deutsch und Englisch weitere Sprachen im Beschwerdeverfahren an. Ein Beispiel guter Praxis stellt das Beschwerdeverfahren von *Puma* dar (vgl. Kasten).

Das Beschwerdeverfahren von Puma

Puma bietet Mitarbeiter/innen von Lieferanten verschiedene Beschwerdekanaäle an. Hierunter fallen Zugänge über verschiedene soziale Medien, spezielle Apps für Beschäftigte von Kernlieferanten für Compliance- und Personalthemen und die *Puma*-Hotline.

Um die *Puma*-Hotline, die über Telefon und E-Mail zugänglich ist, bekannter zu machen, wurde ein Video in neun Sprachen für die wichtigsten Beschaffungsmärkte erstellt. Nach Ansehen des Videos wurden die Teilnehmer/innen von entsprechenden Veranstaltungen bei Lieferanten gebeten (gekoppelt mit einem von *Puma* geschriebenen Gewinnspiel), einen Fragebogen auszufüllen, um ihr Wissen zur Hotline zu testen.

Die Auswertung des Fragebogens ergab in der Vergangenheit, dass die *Puma*-Hotline bei 99 Prozent der Arbeiter/innen der entsprechenden Lieferanten bekannt ist und 84 Prozent der Arbeiternehmer/innen in China auch die entsprechende Telefonnummer nennen konnten. Über die Hotline erhielt *Puma* im Jahr 2021 Beschwerden von 223 Arbeiternehmer/innen aus acht Ländern (Steigerung um 121 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Die häufigsten Beschwerden von Arbeiternehmer/innen, die über die Hotline eingehen, betrafen das Beschäftigungsverhältnis und faire Löhne.

Darüber hinaus gehen weitere Beschwerden von Beschäftigten in der Lieferkette über sog. Drittplattformen ein, also externe unternehmensübergreifende Beschwerdeverfahren. Durch sie werden mehr als 147.300 Arbeiternehmer/innen bei 71 strategischen Lieferanten von *Puma* abgedeckt (entspricht 60 Prozent des Beschaffungsvolumens). Im Jahr 2021 wurden 3.132 Meldungen von Arbeiter/innen über die Plattformen von MicroBenefits und WOVO in China, Indonesien, Pakistan, den Philippinen und Vietnam sowie über die Amader Kotha Helpline in Bangladesch eingereicht, was eine Steigerung um 207 Prozent im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Von diesen Meldungen wurden letztlich 39 an *Puma* weitergeleitet, bei denen eine Abklärung der Hinweise durch die Trägerorganisation der entsprechenden Plattform und die entsprechenden Fabrikleitungen nicht möglich war.

In der Unternehmensberichterstattung ist außerdem ein Beschwerdefall hinsichtlich Verstöße gegen Arbeitnehmer/innenrechte beim Hersteller von *Puma*-Produkten in Kambodscha detailliert aufgeführt und das Verfahren und die Lösung des Falls geschildert (*Puma* 2022a, S. 59–61).

Laut LkSG sind Vorkehrungen zu treffen, um die Vertraulichkeit der Identität und des Datenschutzes von hinweisgebenden Personen zu wahren und sie vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen. Naheliegend sind deshalb Möglichkeiten für anonyme Beschwerden (BAFA 2023, S. 9–10).

In unserer Untersuchung geben die Hälfte der Unternehmen in ihrer Unternehmenskommunikation explizit an, dass anonyme Beschwerden möglich sind. Tur (2018, S. 281) merkt an, dass mit der Möglichkeit einer anonymen Meldung auf Seiten der Hinweisgeber die Hemmschwelle sinkt, kritisches Wissen zu teilen. Die Studie von Deloitte (2021, S. 7) weist darauf hin, dass ein Unternehmen, das keine anonymen Hinweise ermöglicht, rund 30 Prozent der Meldungen verliert.

Nach § 8 Abs. 2 LkSG zum Beschwerdeverfahren muss eine schriftliche Verfahrensordnung veröffentlicht werden. Außerdem muss ein Unternehmen in geeigneter Weise klare und verständliche Informationen zur Erreichbarkeit und Zuständigkeit und zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens öffentlich zugänglich machen. Das BAFA (2023, S. 8) konkretisiert in ihrer Handlungshilfe, dass die Verfahrensordnung folgendes beinhalten soll:

- den Anwendungsbereich des Verfahrens oder die Art von Beschwerden, für die das Verfahren genutzt werden kann (d. h. die im Gesetz genannten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken),
- die Beschwerdekanäle, über die Hinweise oder Beschwerden gemeldet werden können (z. B. Telefonnummern und Informationen zur zeitlichen Erreichbarkeit und möglichen Kosten, Link zu einer Online-Maske, lokale Ansprechpersonen),
- den Ablauf des Beschwerdeverfahrens, einschließlich den voraussichtlichen Zeitrahmen der einzelnen Verfahrensschritte,
- die Ansprechpersonen für die hinweisgebenden Personen und die zuständige(n) Abteilung(en) für das Beschwerdeverfahren,
- die Darstellung der Maßnahmen, um einen wirksamen Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde für die hinweisgebende Person zu gewährleisten.

Außerdem soll die Verfahrensordnung an einem leicht auffindbaren Ort veröffentlicht werden. 53 Prozent der Unternehmen in unserer Analyse erläutern in ihrer Unternehmenskommunikation das Beschwerdeverfahren zumindest teilweise. Häufig wird die Form eines Fragen- und Antwortformates genutzt. Ein Beispiel guter Praxis stellt die veröffentlichte Verfahrensordnung von *Evonik* da (vgl. Kasten).

Die Verfahrensordnung zur Bearbeitung von Compliance-Meldungen bei Evonik

Die „Verfahrensordnung zur Bearbeitung von Compliance-Meldungen sowie Beschwerden hinsichtlich möglicher Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten“ wurde von *Evonik* im Jahr 2022 veröffentlicht (Evonik 2022b).

Sie besteht aus einer Präambel, die verdeutlicht, dass das Unternehmen ein ernstes Interesse an der Einhaltung des geltenden Rechts, des Verhaltenskodex sowie verschiedener Selbstverpflichtungen hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte und der Umwelt hat. Außerdem wird in der Verfahrensordnung die Zielgruppe des Beschwerdeverfahrens – Betroffene innerhalb des eigenen Ge-

schäftsbereiches sowie entlang der Lieferkette, einschließlich mittelbarer Zulieferer – explizit genannt.

Die Verfahrensordnung führt darüber hinaus die verschiedenen Melde- und Beschwerdekanäle des Beschwerdeverfahrens auf. Hierzu gehört ein unternehmensexternes elektronisches Hinweisgebersystem eines unabhängigen Anbieters (BKMS), das in über 20 Sprachen zur Verfügung steht und anonyme Meldungen ermöglicht. Ferner werden alle Abteilungen, die mit der Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden beauftragt sind, in der Verfahrensordnung mit Erläuterung ihrer thematischen Zuständigkeit dargestellt. Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens mit seinen acht Verfahrensschritten wird detailliert erläutert. Die Verfahrensschritte beinhalten Dokumentation und Empfangsbestätigung, Plausibilitätsprüfung, Durchführung von internen Ermittlungen, Abhilfe- und Folgemaßnahmen und Rückmeldung.

Das LkSG führt außerdem aus, dass der Eingang von Beschwerden den Beschwerdeführenden zu bestätigen ist. Bei 17 Prozent der Unternehmen unsere Analyse lässt sich aufgrund der Informationen auf der Webseite des Beschwerdeverfahrens feststellen, dass der Eingang des Hinweises der hinweisgebenden Person bestätigt wird. Dabei nutzen die Unternehmen fast ausschließlich digitale Postkästen, die auch anonyme Beschwerden zulassen.

Tur (2018, S. 281) erläutert, dass eine einmalig abgegebene Meldung oftmals zu wenig Informationen für eine effektive Aufklärung eines Sachverhalts enthält. Deshalb ist ein weiterer Austausch, z. B. über einen Postkasten, für Nachfragen förderlich, um Hinweise bearbeiten zu können.

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr oder anlassbezogen zu überprüfen. Als Leistungsindikatoren, um die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens zu beurteilen, nennt das BAFA (2023, S. 17) z. B. die Anzahl der Beschwerden, die Zugehörigkeit der hinweisgebenden Personen zu spezifischen Zielgruppen, die Anzahl von gelösten Beschwerden und die Einleitung von Abhilfe sowie die Zufriedenheit derjenigen, die eine Beschwerde eingereicht haben, mit dem Ergebnis des Verfahrens.

Allerdings wird darauf hingewiesen, dass die Anzahl der Beschwerden verschieden zu interpretieren ist (Chemie³ 2023b, S. 31–32). So kann eine geringe Anzahl von Beschwerden einerseits bedeuten, dass keine Probleme hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte bestehen. Andererseits kann sie auch ein Hinweis darauf sein, dass das Beschwerdeverfah-

ren nicht funktioniert, z. B., weil es den Betroffenen nicht bekannt ist oder weil ihm nicht vertraut wird.

In der Unternehmenskommunikation trifft nur ein kleiner Teil der untersuchten Unternehmen überhaupt eine Aussage zur Anzahl der eingegangenen Beschwerden. Viele davon merken an, dass im Berichtsjahr keine Beschwerden zu Themen mit Menschenrechtsbezug eingegangen sind.

3.6 Berichterstattung und KPIs

Bereits vor der Verabschiedung des LkSG gab es eine gesetzliche Verpflichtung der untersuchten Unternehmen, über die Aspekte Menschenrechte und Umwelt zu berichten. Grundlage ist das CSR-Richtlinienumsetzungsgesetz (CSR-RUG), das u. a. große börsennotierte Unternehmen dazu verpflichtet, zu verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten Bericht zu erstatten, darunter die Aspekte Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange.

Die Unternehmen müssen demnach zu diesen Aspekten Angaben zu den wesentlichen Risiken machen, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen verknüpft sind und sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf diese Aspekte haben oder haben werden, sowie zur Handhabung dieser Risiken.

Eine Studie des Bundesumweltamtes, die die nichtfinanzielle Berichterstattung von 228 Unternehmen im Jahr 2019 untersucht hat, hat allerdings eine „weitgehend selektive Lieferkettentransparenz“ bei den berichtspflichtigen Unternehmen ergeben (Lautermann/Young/Hoffmann 2021). Lediglich 24 Prozent der Unternehmen machten Angaben zu Hochrisiko-Aspekten in der Lieferkette. Umweltrisiken in der Lieferkette spielten in der Berichterstattung kaum eine Rolle, was die Studie auf den Wesentlichkeitsvorbehalt zurückführt, unter den das Gesetz die Behandlung nichtfinanzieller Risiken in der Lieferkette stellt.

Nach dem LkSG sind alle Unternehmen, die unter seinen Anwendungsbereich fallen, verpflichtet, Informationen über die Erfüllung der im Gesetz verankerten Sorgfaltspflichten zu veröffentlichen. Hierfür haben sie jährlich einen Bericht vorzulegen, der die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten dokumentiert. Der Bericht muss spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres an das BAFA übermittelt werden. Außerdem müssen die Unternehmen den Bericht auf ihren Internetseiten spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahres für einen Zeitraum von sieben Jahren kostenfrei öffentlich zugänglich machen.

Das BAFA schreibt in seinem Fragenkatalog zur Berichterstattung gemäß LkSG kaum konkrete Kennzahlen vor, die die Unternehmen veröf-

fentlichen müssen (BAFA 2022b). Genannt werden müssen die Anzahl der Arbeitnehmer/innen und ggf. die Anzahl der Abbrüche von Geschäftsbeziehungen aufgrund schwerwiegender Verletzungen, die nicht beendet werden konnten, die Gesamtzahl der eingegangenen Beschwerden sowie der Anteil der abgeholten Beschwerden an der Gesamtzahl.

Das BAFA verlangt zwar weitere Pflichtangaben zur Unternehmens- und Beschaffungsstruktur, etwa zu den Branchen, in denen die Unternehmen im eigenen Geschäftsbereich tätig sind, zu verbundenen Unternehmen, auf die ein bestimmender Einfluss ausgeübt wird, zu Bereichen der Wertschöpfung und zur Anzahl der Zulieferer. Diese werden aber nicht veröffentlicht. Als freiwillige Angaben zur Veröffentlichung nennt das BAFA die Anzahl der unmittelbaren Zulieferer im Berichtszeitraum, die Warengruppen und Rohstoffe, für die das Geschäftsmodell relevant sind, sowie die Anzahl der Verletzungen von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten.

Ziele und Kennzahlen in der Lieferkette

Kennzahlenbasierte Menschenrechtsziele

In der Berichterstattung der DAX- und MDAX-Unternehmen des Jahres 2021 finden sich auch ohne gesetzliche Verpflichtung an einigen Stellen menschenrechts- oder umweltbezogene kennzahlenbasierte Ziele in Bezug auf die Lieferkette.

Zu Menschenrechts- und/oder Umweltaspekten in der Lieferkette formulieren 18 Prozent der Unternehmen kennzahlenbasierte Ziele. Genannt werden etwa die Anzahl der Lieferanten, die den Code of Conduct oder eine entsprechende Klausel unterzeichnen (z.B. *Beiersdorf*, *Aurubis*, *Siemens Energy*), der Anteil des Einkaufsvolumens mit Nachhaltigkeitsbewertungen (z. B. *Beiersdorf*, *Siemens Energy*) oder der Prozentsatz der überprüften Rohstoffe mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverletzungen (z. B. *Mercedes-Benz Group*). *VW* nennt den Prozentsatz der Lieferanten, die zu Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert und geschult werden, als Ziel (*VW* 2022, S. 99).

Als Beispiel guter Praxis kann *Telefonica* gelten. Das Unternehmen bekennt sich dazu, die Nachhaltigkeitskriterien in den Einkaufsvorgängen zu berücksichtigen und sich für ökologische, soziale und insbesondere menschenrechtliche Standards in seiner Lieferkette einzusetzen. Entsprechend zählt die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette als ein wesentlicher Ansatz zur Stärkung einer nachhaltigen Unternehmensführung. Im Rahmen seines Responsible Business Plans 2025 hat *Telefonica* eine ganze Reihe von Zielen mit Bezug zur

Lieferkette definiert und den Erreichungsgrad zum Berichtszeitpunkt angeben (Telefonica 2022, S. 125 ff.):

- Aufbau von unternehmensweiten Prozessen und Strukturen zur Sicherstellung der Compliance mit dem LkSG,
- Erstellung der Verfahrensanweisung zur Menschenrechtsrichtlinie (bis Ende 2022) und deren Implementierung (bis Ende 2023),
- Erstellung der Verfahrensanweisung zur Supply Chain Sustainability Policy (SCSP) (bis Ende 2022) und deren Implementierung (bis Ende 2023),
- Durchführung von menschenrechtlichen Risikoanalysen (fortlaufend),
- Maßnahmen im Rahmen der Ergebnisse der menschenrechtlichen Risikoanalyse,
- Harmonisierung der Nachhaltigkeitsanforderungen aus der Supply Chain Sustainability Policy (SCSP) bis Ende 2023,
- Akzeptanz der Supply Chain Sustainability Policy (SCSP) von 100 Prozent aller Einkaufslieferanten bis Ende 2023,
- externe Nachhaltigkeitsbewertung von nahezu 100 Prozent der Hochrisikolieferanten durch EcoVadis bis Ende 2024.

Kennzahlenbasierte Umweltziele

Ein gutes Drittel der Unternehmen nennt in Bezug auf die Lieferkette kennzahlenbasierte Ziele explizit in Bezug auf die Umwelt. Am häufigsten wird eine bezifferte Einsparung der Treibhausgasemissionen (Scope 3) angestrebt. *TeamViewer* etwa strebt eine Gesamt-Klimaneutralität (Scopes 1–3) bis spätestens 2030 an und will gleichzeitig die Scope 1–3-Emissionen um 50 Prozent (in Relation zum Umsatz) reduzieren (TeamViewer 2022, S. 173 ff.).

Bei *Bayer* müssen Lieferanten bis spätestens 2050 Klimaneutralität in ihren Wertschöpfungsketten erreicht haben. Auf Verlangen und soweit verfügbar, müssen Lieferanten *Bayer* eine CO₂-Bilanz ihres Unternehmens und eines repräsentativen Produkts zur Verfügung stellen können. Außerdem müssen die Lieferanten angemessene Anstrengungen unternehmen, um bis 2030 ihren Bedarf an zugekaufter Energie zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen zu decken.

Evonik will die absoluten Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette bis 2025 um 15 Prozent in Bezug auf 2020 reduzieren – im Wesentlichen aus dem „Rohstoffrucksack“ (Evonik 2022a, S. 47 und 90.) Dafür werden Gespräche mit Lieferanten geführt und dokumentiert, in denen CO₂-Einsparungen von konkreten Projekten berechnet werden. Die *Commerzbank* hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2040 ein 100 Prozent klimaneutrales Lieferantenportfolio zu haben (Commerzbank 2022a, S. 42). *Wacker Chemie* will in den Vorketten die absoluten Treibhausgasemissionen bis 2030 um 25 Prozent senken (Wacker Chemie o. J.).

Siemens trifft individuelle Zielvereinbarungen mit Lieferanten zur Emissionsreduzierung und strebt eine Net-Zero-Lieferkette bis 2050 an (Siemens 2022, S. 68ff.). *Siemens Energy* setzt sich für den Bereich Windenergie (Siemens Gamesa Renewable Energy) zum Ziel, dass sich bis 2025 30 Prozent seiner Zulieferer dazu verpflichten, den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) mit „wissenschaftlich fundierten“ Zielen im Einklang mit der Science Based Target-Initiative (SBTi) zu reduzieren (Siemens Energy 2022, S. 83).

Die „Science Based Targets“-Initiative (Initiative für wissenschaftsbasierte Ziele, SBTi) wird von dem CDP (ursprünglich Carbon Disclosure Project), dem Global Compact der UN, dem World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund for Nature (WWF) getragen. Die Initiative fördert die Festlegung von Reduktionszielen für Treibhausgasemissionen durch Unternehmen. Wichtiger Bestandteil der Initiative sind die wissenschaftlich fundierten Ansätze zur Berechnung der Emissionsreduktionsziele.

SAP hat sich verpflichtet, zur Unterstützung des globalen 1,5 Grad Ziels im Jahr 2030 entlang seiner Wertschöpfungskette klimaneutral zu sein (SAP 2022, S. 178).

Zalando verpflichtet sich, die Treibhausgasemissionen in Scope 3 von Eigenmarkenprodukten bis 2025 um 40 Prozent pro Millionen Euro Bruttogewinn gegenüber dem Basisjahr 2018 zu reduzieren. Das Unternehmen verpflichtet sich darüber hinaus dazu, dass sich 90 Prozent der Lieferanten gemessen an Emissionen für eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie für Verpackungen und die Zustellung auf der letzten Meile bis 2025 Science Based Targets setzen (Zalando 2022, S. 54).

Es werden aber auch andere umweltbezogene Ziel-Kennzahlen genannt. *Symrise* hat beispielsweise den Schutz der Biodiversität als Ziel formuliert und den Grad der Zielerreichung zum Berichtszeitpunkt angegeben (Symrise 2022c, S. 106–107). Zum Schutz der Biodiversität sollen bis 2025 alle strategischen biologischen Rohstoffe nachhaltig beschafft werden. Bis 2025 soll der Anteil der Lieferanten, die nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet sind, auf 100 Prozent steigern. Die Lieferantenbewertung und das Beschaffungsziel wurden vor dem Hintergrund des LkSG ausgeweitet.

Beiersdorf will neben einer Reduzierung der CO₂-Emissionen bis 2025 100 Prozent der erneuerbaren Hauptrohstoffe aus nachhaltigen Quellen und Hauptrohstoffe (Palmöl, Soja, Papier) entwaldungsfrei beschaffen; 100 Prozent (kern)ölbasierte Derivate kommen bereits aus nachhaltig zertifizierten Quellen (Beiersdorf 2022, S. 68).

Menschenrechtsbezogene Kennzahlen

Menschenrechtsbezogene Kennzahlen in der Lieferkette, z. B. über Betriebe und Zulieferer, mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit oder für Zwangs- oder Pflichtarbeit (gemäß GRI-Indikatoren 408-1 und 409-1) oder zu aufgedeckten Vorfällen in diesen Bereichen finden sich nur bei wenigen Unternehmen. Nur 23 Prozent machen überhaupt eine Angabe.

20 Prozent der Unternehmen geben zumindest für eines der beiden Themen Kinderarbeit oder Zwangsarbeit eine Kennzahl an. Allerdings bedeutet dies in vielen Fällen, dass keine Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit oder Zwangs-/Pflichtarbeit bekannt sind und die Kennzahl damit 0 beträgt.

Evonik gibt an, Lieferanten auf diese Themen hin zu überprüfen, und veröffentlicht die Ergebnisse in Form eines Punkteschemas nach Kategorien, wobei Arbeitsbedingungen und Menschenrechte eine Kategorie darstellen. Um die Anforderungen des LkSG zu erfüllen, will *Evonik* die Lieferanten einer tiefgehenden Untersuchung unterziehen, um auch spezifische Gefahren für die Menschenrechte zu analysieren, zu vermeiden und wo notwendig abzustellen. Detailliertere Prozesse und Verantwortlichkeiten sollen im Jahr 2022 etabliert werden (*Evonik 2022a*, S. 46).

Hugos Boss führt eine detaillierte Tabelle mit möglichen Verstößen gegen den Lieferantenkodex auf, die Kennzahlen zu Kinderarbeit und Zwangsarbeit enthält (jeweils keine Verstöße), aber auch weitere Verstöße, u. a. gegen Arbeitszeiten (1 als ungenügend eingestufte Fall) und gegen Vorschriften zur Behandlung der Arbeiter/innen (1 riskanter Fall) (*Hugo Boss, 2022b*, S. 57). *Bayer* berichtet über 40 Fälle von Kinderarbeit im Jahr 2020/21, die in Indien bei seinen Saatgutproduzenten aufgedeckt wurden. Die Kennzahl wird ins Verhältnis zur Anzahl der überprüften Arbeitskräfte gesetzt (*Bayer 2022b*, S. 72).

Symrise beschreibt sehr ausführlich seine Anforderungen an die Lieferkette, sowohl was Umwelt- als auch was Menschenrechtsthemen angeht. Als Ergebnis von Audits weisen die Zulieferer von *Symrise* ein mittleres Risiko in Bezug auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit auf. Einige Länder haben ein hohes Risiko, vor allem China und Madagaskar für Kinderarbeit und Thailand für Zwangsarbeit. Fälle von Kinderarbeit wurden nicht festgestellt. Zu Verstößen in Bezug auf Indikatoren der Zwangsarbeit kam es unter anderem bei Löhnen, die nicht den nationalen Mindestlöhnen entsprechen, und übermäßigen Überstunden. Kennzahlen dazu werden nicht genannt (*Symrise 2022a*).

Kinderarbeit und Zwangsarbeit werden bei *Puma* als Null-Toleranz-Themen klassifiziert. Das bedeutet, dass Lieferanten bei Verstößen nicht in den Lieferantenstamm aufgenommen werden. Wenn es bereits Geschäftsbeziehungen gibt, müssen Verstöße gegen Null-Toleranz-Themen unverzüglich behoben werden. Lieferanten, die dazu nicht bereit sind,

werden aus dem Lieferantenstamm gestrichen. 2021 wurden vier Verstöße beim Thema Löhne unter dem vorgeschriebenen gesetzlichen Mindestlohn festgestellt, alle Fälle wurden geklärt (Puma 2022a, S. 61).

Vereinzelt finden sich weitere menschenrechtsbezogene Kennzahlen in der Berichterstattung der Unternehmen. *Puma* veröffentlicht beispielsweise Kennzahlen zu Verletzungsraten bei Kernlieferanten nach Ländern mit Vergleichsdaten aus drei Vorgängerjahren (ebd.).

Für Arbeitnehmervertretungen besonders relevant sind die Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. 87 Prozent der Unternehmen veröffentlichen dazu keine Kennzahlen in Bezug auf die Lieferkette. 10 Prozent der Unternehmen berichten, es gebe keine Verstöße in der Lieferkette bzw. es seien keine bekannt.

Adidas berichtet nicht spezifisch über Verstöße hinsichtlich Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Allerdings wird die Anzahl von Beschwerden lokaler und internationaler NGOs oder Gewerkschaften berichtet. Das Unternehmen hat außerdem als offizieller Sponsor, Lizenznehmer und Ausrüster der FIFA WM in Katar 2022 eine Liste der Produktionsstätten veröffentlicht, die auch Auskunft über den Status der Arbeitnehmer- oder Gewerkschaftsvertretung in den einzelnen Betrieben gibt (Adidas 2022).

Über Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen geben zwei Unternehmen detaillierter Auskunft. *Puma* berichtet über sechs Beschwerden von Drittorganisationen in Bezug auf Lieferanten, bei denen es um Versammlungsfreiheit und faire Löhne ging. Zwei Beschwerden in Bezug auf Versammlungsfreiheit konnten 2021 geklärt werden; die Gewerkschaftsvertreter/innen wurden wieder eingesetzt bzw. in Absprache mit den beteiligten Gewerkschaften entschädigt. Vier Beschwerden werden zum Berichtszeitpunkt noch bearbeitet (Puma 2022a, S. 59).

BASF berichtet von einem Fall von Mängeln in den Bereichen Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bei seinen Zulieferern (BASF 2022).

Umweltbezogene Kennzahlen

In der Unternehmensberichterstattung gibt es kaum umweltbezogene Kennzahlen in Bezug auf Lieferanten. Einige Unternehmen, die ihre Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2 und 3 angeben, differenzieren ihre Scope 3-Emissionen, so dass eine Kennzahl für Emissionen der Lieferanten ausgewiesen wird. *Sartorius* beispielsweise differenziert seine Scope-3-Emissionen und grenzt die Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen von anderen Scope 3-Emissionen wie Investitionsgüter, Upstream-Transport und -Verteilung, Geschäftsreisen etc. ab (Sartorius 2022).

Eine Ausnahme stellt *Puma* dar. Das Unternehmen veröffentlicht eine Reihe von Umweltkennzahlen in Bezug auf seine Lieferanten. Für 181 Lieferanten der Ebene 1 und 43 Lieferanten der Ebene 2 enthält der Geschäftsbericht Kennzahlen zu Abfällen und Wasserverbrauch (Puma 2022a). Für einzelne Produktionsbereiche (z.B. Schuhe, Leder, Textil) werden für Kernlieferanten Kennzahlen zu Energie, CO₂-Ausstoß, Wasserverbrauch und Abfallmengen veröffentlicht.

Rheinmetall begründet das Fehlen ökologischer Kennzahlen mit Bezug auf die Lieferkette mit der Komplexität:

„Aufgrund der Komplexität der gesamten Lieferkette und der Herausforderung, diese zu überblicken, können keine prozentualen Angaben über tatsächliche und potenzielle negative Umweltauswirkungen der Lieferanten gemacht werden. Im Rahmen unserer Bestrebungen nach mehr Transparenz in unseren Lieferketten streben wir auch eine bessere Übersicht über potenzielle negative Umweltauswirkungen an“ (Rheinmetall 2022, S. 97).

Lieferkettenbezogene Kennzahlen in der Vorstandsvergütung

Kennzahlen in Bezug auf die Lieferkette können von Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten genutzt werden, um Teile der Vorstandsvergütung daran zu knüpfen. Während soziale und ökologische Kriterien in vielen Vergütungssystemen zu finden sind, sind lieferkettenbezogene Kennzahlen noch eher die Ausnahme.

Merck verwendet z. B. den Anteil relevanter Lieferanten in Bezug auf Anzahl und Beschaffungsvolumen, die von einer gültigen Nachhaltigkeitsbewertung abgedeckt sind, als ein Kriterium für die Vorstandsvergütung (Merck 2022, S. 185). Bei *Puma* fallen unter die Sustainability-Kriterien mehrere mit Lieferkettenbezug, nämlich die Unfallrate bei Zulieferbetrieben, die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Elektrizität bei Zulieferern, Investitionen in Menschenrechte und die Planung und Durchführung von Projekten zur Stärkung der Rechte der Frauen bei Zulieferbetrieben (Puma 2022c, S. 41).

Die *Commerzbank* will für 2023 das Ziel „Net-Zero“ bis 2040 inklusive klimaneutralem Lieferantenportfolio ins Vergütungssystem aufnehmen (Commerzbank 2022c, S. 3). *K+S* nutzt die Erhöhung des Anteils der kritischen Lieferanten, die den Verhaltenskodex für Lieferanten anerkannt haben, sowie der Abdeckung des Einkaufsvolumens durch den Verhaltenskodex für Lieferanten als vergütungsrelevante Kennzahlen (K+S 2022, S. 146).

Bei *Symrise* ist die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden zu einem Teil an das Ziel geknüpft, dass 80 Prozent der strategischen biologischen Rohstoffe aus nachhaltigen Quellen stammen (Symrise 2022d, S. 10). Eines der vergütungsrelevanten Ziele für den Vorstand von *RWE* ist die vollständige Abdeckung der Lieferkette durch Einbeziehung internationaler

Umwelt- und Sozialstandards in die Liefer- und Handelsverträge (RWE 2022, S. 14).

Aus der Berichterstattung mit Bezug auf die Sorgfaltspflichten in der Lieferketten lassen sich neben den hier zitierten noch viele weitere Kriterien, Ziele und Kennzahlen ableiten, an die der Aufsichtsrat Teile der variablen Vorstandsvergütung knüpfen kann. Auf diesem Weg können die Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichtsräten Einfluss auf das Thema nehmen.

4. Beteiligung und Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen bei der Due Diligence in der Lieferkette

4.1 Ergebnisanalyse zur Einbindung der Arbeitnehmervertretungen

Das LkSG gewährt den Arbeitnehmervertretungen keine zwingenden Mitbestimmungsrechte. Lediglich § 106 Abs. 3 BetrVG wurde durch das LkSG verändert. Demzufolge ist der Wirtschaftsausschuss auch in Angelegenheiten der unternehmerischen Sorgfaltspflichten innerhalb der Lieferkette zu unterrichten.

Trotzdem bietet das Gesetz eine Reihe verschiedener Ansatzpunkte für Mitbestimmungsakteure. Insbesondere in der Gesetzesbegründung wird in Hinblick auf verschiedene Kernelemente auf die Beschäftigten und teilweise auch auf die Einbindung ihrer Vertreter/innen verwiesen. Auch eine Reihe von Initiativen und Organisationen betont die Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten bei Due-Diligence-Leistungen der Unternehmen.

So soll die Grundsatzklärung menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten in der Lieferkette richtet, enthalten. Die Gesetzesbegründung führt aus, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, ggf. dem Betriebsrat, zu kommunizieren ist. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Branchendialog Automobilindustrie fordern, dass die Grundsatzklärungen mit dem Fachwissen der betrieblichen Interessenvertretung erstellt werden. Zimmer (2023, S. 40–41) weist darauf hin, dass der Wirtschaftsausschuss über die Grundsatzklärung zu informieren ist.

Die Auswertung der Unternehmenskommunikation ergibt, dass Unternehmen im Hinblick auf die Grundsatzklärung kaum auf eine Teilnahme der Arbeitnehmervertretungen verweisen. Doch Ergebnisse der Unternehmensfallstudien sowie der Expert/innen-Interviews zeigen, dass bei der Erstellung der Grundsatzklärung Arbeitnehmervertretungen recht häufig eingebunden sind oder diese zumindest vor Veröffentlichung einsehen und kommentieren können.

Bei *Solvay* ist die Grundsatzklärung in einer Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat entstanden. Bei *Daimler Trucks* hat die Arbeitnehmerseite die Grundsatzklärung mit unterzeichnet. Bei *thyssen-*

Krupp wird die Grundsatzerklärung jährlich von einem Gremium überprüft und bei Bedarf angepasst, das in einem regelmäßigen Austausch mit der Arbeitnehmervertretung steht.

Im Hinblick auf das Risikomanagement führt das LkSG aus, dass das Unternehmen die Interessen seiner Beschäftigten und der Beschäftigten innerhalb seiner Lieferkette angemessen zu berücksichtigen hat (§ 4 Abs. 4 LkSG). Dabei wird auch auf die Vertretung der Betroffenen durch Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen und das Mittel der Konsultation hingewiesen.

Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass die Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten dazu beitragen soll, dass das Unternehmen seine menschenrechtlichen Risiken erkennt, richtig einschätzt und geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen wählt (Deutscher Bundestag 2021, S. 50). Sie sieht ausdrücklich Gespräche mit Arbeitnehmer/innen oder deren gewerkschaftlicher Vertretung als eine wichtige Informationsquelle für die Bewertung vor, ob Arbeitnehmerrechte eingehalten werden (Deutscher Bundestag, S. 44 ff.).

Bisher weist allerdings nur eine kleine Anzahl von Unternehmen darauf hin, dass sie Risiken im Dialog mit Gewerkschaften oder durch die Nutzung von gewerkschaftlichem Informationsmaterial (z. B. Globaler Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes) analysieren.

Puma berichtet, dass regionalspezifische Menschenrechtsrisiken durch einen aktiven Dialog mit lokalen Interessengruppen, darunter Gewerkschaften, identifiziert würden. Die Unternehmensfallstudien zeigen, dass bei *Daimler Truck* die Arbeitnehmerseite vor allem hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit in die Risikoanalyse eng eingebunden ist. Bei *Uniper* wird der Aufsichtsrat mindestens halbjährlich über die identifizierten klimabezogenen Risiken und Chancen, den Stand der Maßnahmen zur Risikominderung und die Widerstandsfähigkeit der unternehmerischen Strategie gegenüber klimabezogenen Risiken informiert. Bei *Solvay* ist eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Risikoanalyse geplant.

Das LkSG sieht vor, dass im Rahmen von Governance-Strukturen eine oder mehrere Personen benannt werden müssen, die innerhalb des Unternehmens die Verantwortung für die Überwachung des Risikomanagements tragen. In den Experteninterviews wurde gefordert, dass Arbeitnehmervertretern/innen mit diesen Personen in engem Kontakt stehen. Die IG Metall strebt die Bildung von paritätisch besetzten „Due Diligence“-Komitees in Unternehmen an, die die Gestaltung von Risikoanalyse, präventiven Maßnahmen sowie Abhilfemaßnahmen übernehmen und in die Beschwerdeverfahren und die Berichterstattung eingebunden werden sollen.

In der Unternehmenskommunikation berichten wenige Unternehmen von einer Einbindung der Arbeitnehmervertreter/innen in die Governance-Strukturen. Unsere Unternehmensfallstudien zeigen jedoch, dass Arbeitnehmervertretungen durchaus an entsprechenden Gremien teilnehmen oder mit dem/der Menschenrechtsbeauftragten im Austausch sind.

Bei *Unternehmen A* unterhält der Konzernbetriebsrat enge Verbindungen zum Menschenrechtsbeauftragten des Unternehmens und wird mindestens einmal im Jahr, durch einen Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen des LkSG im Unternehmen informiert. Darüber hinaus ist eine Arbeitnehmervertreterin in einem Gremium aktiv, welches sich der unternehmerischen Nachhaltigkeitsstrategie widmet. Bei *thyssenkrupp* steht die Arbeitnehmervertretung in einem regelmäßigen Austausch mit dem SCA Council Group, der sie über die unternehmerische Due Dilligence in der Lieferkette informiert.

Bei *Daimler Trucks* ist der Konzernbetriebsrat im Sustainability Steering Committee vertreten, das von dem Menschenrechtbeauftragten des Konzerns geleitet wird. Bei *Uniper* kooperiert der Betriebsrat mit der Konzernfunktion HSSE & Sustainability, die u. a. die Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert und Nachhaltigkeitsziele entwickelt. Außerdem wurde auf Initiative der Arbeitnehmerseite ein paritätisch besetzter Nachhaltigkeitsausschuss im Aufsichtsrat eingerichtet, der die Wirksamkeit der nachhaltigkeitsbezogenen Richtlinien und Verfahren und des strategischen Nachhaltigkeitsplans überwacht.

Die ILO (2021, S. 61) fordert in ihrer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf, dass Präventionsmaßnahmen vor Ort systemische Akteure, wie Sozialpartner, einbeziehen sollen. Besondere Relevanz für Präventionsmaßnahmen haben Verhaltenskodizes und Schulungen. Verhaltenskodizes unterliegen als Gesamtwerk nicht der Mitbestimmungspflicht, aber bestimmte Aspekte können mitbestimmungspflichtig sein, z. B. hinsichtlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen oder des Ordnungsverhaltens.

Wenn Inhalte von Verhaltenskodizes durch Schulungen vermittelt werden, können Arbeitnehmervertreter/innen gemäß § 98 Abs. 6 BetrVG Mitbestimmungsrechte in Bezug auf „sonstige Bildungsmaßnahmen“ geltend machen.

Die Unternehmenskommunikation erwähnt keine Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei der Erstellung von Verhaltenskodizes. Unsere Expert/innen-Interviews und Unternehmensfallstudien weisen dagegen darauf hin, dass Arbeitnehmervertretungen durchaus beteiligt sind. So wurde bei *Solvay* der Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten, der ebenfalls Erwartungen an die Lieferanten beinhaltet, in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung des Unternehmens entworfen. Bei

thyssenkrupp enthält der Verhaltenskodex für eigene Mitarbeiter/innen einen eigenen Teil mit Ausführungen zur Zusammenarbeit von Management und Arbeitnehmervertretungen.

Verschiedene Rahmenwerke und Initiativen empfehlen im Kontext der Wirksamkeitskontrolle, einen Dialog mit Betroffenen oder ihren Vertretungen zu führen, um die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen. Dies wird beispielsweise im NAP sowie im Branchendialog der Automobilindustrie und im Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung von Chemie³ vorgeschlagen.

Das LkSG sieht eine Einbindung von Arbeitnehmervertretungen bei der Wirksamkeitskontrolle nicht direkt vor. Allerdings wird in der Gesetzesbegründung in Hinblick auf Abhilfemaßnahmen, die nach Verstößen eingeleitet werden sollen, erläutert, dass Interessenvertretungen von betroffenen Personen (genannt sind Gewerkschaftsvertreter/innen) bei der Festlegung einer Abhilfemaßnahme einbezogen werden sollen.

In den Expert/innen-Interviews wurde die Notwendigkeit betont, beschäftigte bei Lieferanten in Audits einzubeziehen. Die Gesetzesbegründung unterstreicht ebenfalls, dass Gespräche mit Arbeitnehmer/innen oder ihrer gewerkschaftlichen Vertretung als entscheidende Informationsquelle für die Bewertung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten dienen. Auditresultate sollen standardmäßig mit Arbeitnehmervertreter/innen geteilt und Rückmeldungen zu den geplanten Verbesserungsmaßnahmen eingeholt werden. Neue digitale „Workers voice“-Werkzeugen ermöglichen die Meinungen und Erfahrungen von Arbeitnehmer/innen auch außerhalb der Auditbesuche abzufragen.

Kaum ein Unternehmen weist in der Unternehmenskommunikation auf die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen bei der Wirksamkeitskontrolle hin. Auch ist Ergebnis der Expert/innen-Interviews, dass Arbeitnehmervertretungen bisher eher in einem geringen Umfang an der Wirksamkeitskontrolle beteiligt sind. Die Auswertung der Unternehmensfallstudien zeigen jedoch ein differenzierteres Bild.

Das Beispiel *Solvay* verdeutlicht, dass eine Einbindung der Arbeitnehmervertretung durchaus praktiziert werden kann. Hier erfolgen Audits in den Lieferantenbetrieben gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung, und die Auditergebnisse werden den Arbeitnehmervertreter/innen zugänglich gemacht. Bei *Daimler Trucks* hingegen ist die Arbeitnehmerseite nicht unmittelbar in die Wirksamkeitskontrolle eingebunden, jedoch wird sie bei Auffälligkeiten informiert. Wie bereits erwähnt, überwacht bei Uniper der paritätisch besetzte Nachhaltigkeitsausschuss im Aufsichtsrat die Effektivität der Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Die Ausführungen zum Beschwerdeverfahren im LkSG entsprechen nicht den Anforderungen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Men-

schenrechte hinsichtlich wirksamer Beschwerdemechanismen. Die Kriterien der UN-Leitprinzipien beziehen Arbeitnehmervertretungen als interne Stakeholder bei verschiedenen Aspekten ein, etwa in Hinblick auf die legitime und faire Abwicklung und Zugänglichkeit von Beschwerdemechanismen.

Im Gegensatz zu den Leitprinzipien sieht das LkSG jedoch keine explizite Vorschrift für einen Austausch oder Dialog mit Interessengruppen vor. Dennoch betont die Gesetzesbegründung, dass die Zielgruppen des Beschwerdemechanismus bei der Gestaltung des Verfahrens konsultiert werden sollten.

Gegebenenfalls muss der Betriebsrat bei der Gestaltung des Beschwerdemechanismus einbezogen werden, wenn eine gewisse Verpflichtung zur Einreichung von Beschwerden für Mitarbeiter/innen besteht (Meldepflicht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) oder wenn digitale Beschwerdeverfahren in der Lage sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer/innen zu überwachen oder sie zu identifizieren (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

In der Unternehmenskommunikation berichtet nur wenige Unternehmen über die Einbindung von Arbeitnehmervertretungen in das Beschwerdeverfahren. Ergebnisse unserer Unternehmensfallstudien zeigen jedoch, dass Arbeitnehmervertretungen in allen untersuchten Unternehmen eine bedeutende Rolle einnehmen. Sie fungieren nicht nur als Anlaufstelle für Beschwerden von internen Mitarbeiter/innen, sondern auch für Beschwerden von Beschäftigten in der Lieferkette und internationalen Gewerkschaftsverbänden.

Die Fallstudie zu *Daimler Truck* hat verdeutlicht, dass die Arbeitnehmervertretung bei Beschwerdeführenden besonderes Vertrauen genießt und somit dazu beiträgt, dass Beschwerden überhaupt eingereicht werden.

Bei *Daimler Truck* und im *Unternehmen A* werden die Arbeitnehmervertretungen über im Beschwerdeverfahren eingegangene Beschwerden mit Bezug zu Menschenrechten informiert. Bei *thyssenkrupp* beschäftigt sich ein paritätisch besetzter internationaler Ausschuss mit Beschwerden oder Verstößen gegen die Grundsätze der globalen Rahmenvereinbarung des Konzerns, wenn vor Ort keine Lösung gefunden werden kann. Hierfür hat der Ausschuss das Recht, vor Ort Informationen einzuholen, Maßnahmen zur Beilegung von Verstößen vorzuschlagen und Präventionsmaßnahmen zu empfehlen.

Die Berichterstattung zur Due Diligence liegt in der Verantwortung der Unternehmen und erfolgt weitgehend ohne Beteiligung der Arbeitnehmerseite. Sie wird dem Aufsichtsrat im Zusammenhang mit der gesamten Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Regel kurz vor der Aufsichtsrats-

sitzung vorgelegt, so dass eine Einflussnahme kaum möglich ist. Allerdings können die veröffentlichten KPIs von den Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichtsräten genutzt werden, um Teile der variablen Vorstandsvergütung daran zu knüpfen, und auf diesem Weg Einfluss auf die Due Diligence in der Lieferkette nehmen. Die Analyse zeigt, dass dies in einigen Fällen bereits geschieht.

Insgesamt zeigt unsere Untersuchung, dass die Implementierung von Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte und Umweltfragen auch für Arbeitnehmervertretungen äußerst bedeutsam ist, und die Einführung des LkSG wird positiv bewertet. Die befragten Arbeitnehmervertreter/innen sehen das LkSG als wichtigen Schritt zur Wahrung der Menschenrechte.

Sie empfinden eine Mitverantwortung in Bezug auf die Due Diligence in der Lieferkette, streben eine Beteiligung in den verschiedenen Kernaspekten der Sorgfaltspflicht an und zeigen großes Interesse daran, ihren Einfluss in dieser Hinsicht zukünftig weiter auszubauen. Teilweise sehen sich die Arbeitnehmervertretungen als Impulsgeber für entsprechende Strategien und Maßnahmen der Unternehmen.

Viele Arbeitnehmervertreter/in aus für die Fallstudie untersuchten Unternehmen geben an, dass ihre Unternehmen bereits auf einem guten Weg sind, die Anforderungen des Gesetzes umzusetzen. Die befragten Arbeitnehmervertretungen waren überwiegend zufrieden mit den Leistungen der Unternehmen im Bereich der unternehmerischen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Es wurden lediglich einige wenige Aspekte identifiziert, bei denen die unternehmerische Verantwortung für die Wahrung der Menschenrechte noch verbessert werden könnte.

In einigen Fällen führte dies dazu, dass die Arbeitnehmervertretungen wenig Bedarf für zusätzliche Einflussnahme im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sahen. Es wurde auch auf begrenzte personelle Kapazitäten hingewiesen, die Arbeitnehmervertreter/innen in ihrer Arbeit einschränken. Betriebsräte gaben an, dass sie aufgrund von Überlastung mit anderen Aufgaben nicht ausreichend Zeit für die vertiefte Bearbeitung von Themen wie Menschenrechten aufbringen können.

Die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch das Management wird in nahezu allen Fällen als ausreichend betrachtet.

4.2 Interessenvertretung im Mehrebenensystem: Eine Analyse der einzelnen Akteure

Die Ausgestaltung von Due Diligence in der Lieferkette gemäß dem LkSG bietet Ansatzpunkte für sämtliche Mitbestimmungsakteure im Mehrebenensystem.

Auf betrieblicher Ebene kommt Betriebsräten – einschließlich Gesamt- oder Konzernbetriebsräten – Europäischen und SE-Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern/innen im Aufsichtsrat und im Wirtschaftsausschuss eine maßgebliche Rolle zu. Auf der überbetrieblichen Ebene spielen Gewerkschaften eine wichtige Rolle, aufgrund der globalen Verankerung des Themas sind hier auch globale Gewerkschaftsverbände von besonderer Bedeutung.

Betriebsräte und Wirtschaftsausschüsse

Wie dargestellt, können bei der Umsetzung der Anforderungen des LkSG allgemeine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Betracht kommen. Diese betreffen beispielsweise Schulungen von Beschäftigten im Rahmen von Präventionsmaßnahmen oder die Ausgestaltung von Beschwerdeverfahren. Unsere Analyse zeigt, dass Betriebsräte bei zentralen Sorgfaltspflicht-Aspekten eingebunden sind. Sie gestalten Grundsatz-erklärungen und Verhaltenskodizes mit, tragen zur Risikoanalyse bei, sind in relevanten Gremien präsent, stehen im Austausch mit der/dem Menschenrechtsbeauftragten und nehmen Beschwerden entgegen.

Zusätzlich enthält das LkSG Hinweise zur Berücksichtigung der Beschäftigten in Unternehmen. So soll, wie zuvor erläutert, die Grundsatz-erklärung, die menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an die Beschäftigten umfassen. Hierfür soll die Erklärung den Beschäftigten gegenüber kommuniziert werden. Das Risikomanagement sollte die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen. Präventionsmaßnahmen wie Verhaltenskodizes und Schulungen haben die Beschäftigten als Zielgruppe.

Die erfolgreiche Umsetzung der Due Diligence hängt somit auch von der Kooperation der Beschäftigten ab. Die unternehmerische Strategie zur Achtung der Menschenrechte profitiert, wenn die Beschäftigten eine starke Verbundenheit mit den Strategiezielen aufweisen und Verantwortung für deren Umsetzung übernehmen.

(Gesamt- bzw. Konzern-)Betriebsräte verfügen über das Vertrauen der Beschäftigten und können dazu beitragen, die Mitarbeiter/innen zur aktiven Teilnahme an menschenrechtlichen und umweltbezogenen Angelegenheiten zu motivieren. In den Expert/innen-Interviews und Unterneh-

mensfallstudien wurde betont, wie bedeutend es ist, den Beschäftigten die Relevanz des Themas zu vermitteln und das Engagement der Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette in einem breiten Kontext darzustellen. Dies umfasst auch die Auswirkungen von Verstößen in der Lieferkette auf die Beschäftigten in Deutschland.

Wirtschaftsausschüsse agieren als Unterstützungsorgane der Betriebsräte. Das LkSG hat den Wirtschaftsausschüssen Informationsrechte zugewiesen. Demnach müssen Wirtschaftsausschüsse „rechtzeitig und umfassend“ über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten unterrichtet werden. Diese Informationspflicht erstreckt sich nach Zimmer (2003, S. 62–65) auf Aspekte wie Risikoanalyse, verantwortliche Personen wie den/die Menschenrechtsbeauftragten, Präventionsmaßnahmen, Wirksamkeitskontrolle, Beschwerdemechanismen und Berichterstattung.

Die im Rahmen dieser Analyse befragten Interviewpartner/innen konnten bis zum Stand des Frühjahrs 2023 noch keine praktischen Erkenntnisse über den Umfang und die Reichweite der Informationspflicht seitens der Arbeitgeber in den Wirtschaftsausschüssen der betroffenen Unternehmen gewinnen.

Die Unternehmensfallstudie bei der *Telekom* verdeutlicht jedoch bereits die Vorzüge der Informationspflicht im Wirtschaftsausschuss: Die betriebliche Interessenvertretung nutzt den Wirtschaftsausschuss, um möglichst konkrete Informationen zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette des Unternehmens zu erhalten. Dies spiegelt die dezentrale Struktur der *Telekom* wider, die sich auch in einer dezentralen Verantwortung der lokalen Einheiten für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auf lokaler und regionaler Ebene zeigt. Der Konzernwirtschaftsausschuss fungiert als zusätzliche Plattform zur Bündelung der lokalen und regionalen Informationen.

Bei *Uniper* hat der Wirtschaftsausschuss seine Zuständigkeit auf das Thema Berichterstattung gemäß dem LkSG erweitert und regelmäßige Treffen mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Jedoch verweist Naumann (2023) darauf, dass die Unterrichtungspflichten lediglich für die eigenen Beschäftigten gelten könnte und nicht für die Beschäftigten an Standorten außerhalb Deutschlands und für Beschäftigten bei Lieferanten. Angesichts der Beschränkung des Mandats auf Deutschland, ergeben sich Herausforderung in Bezug auf das Territorialitätsprinzip und die Frage nach der Zuständigkeit von Wirtschaftsausschüssen außerhalb Deutschlands.

Europäische und SE-Betriebsräte

Vom rechtlichen Standpunkt aus ist der Zuständigkeitsbereich des deutschen Betriebsrates auf Deutschland begrenzt. Daher wird transnationalen Gremien im Zusammenhang mit Due Diligence oft eine erhebliche Be-

deutung beigemessen. Insbesondere den Europäischen und SE-Betriebsräten sowie den Weltbetriebsräten oder weltweit agierenden Arbeitnehmervertretungen kommt eine entscheidende Rolle bei den transnationalen Aspekten der Sorgfaltspflichten – zumindest im eigenen Unternehmen – zu.

Im LkSG oder in der entsprechenden Gesetzesbegründung werden diese Gremien jedoch nicht erwähnt. Zimmer (2023, S. 79) hebt hervor, dass gemäß § 29 Abs. 1 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte (EBRG) die Verpflichtung der zentralen Leitung zur Unterrichtung und Anhörung der Betriebsräte sich auf Aspekte des unionsweit tätigen Unternehmens bezieht, was auch Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG einschließt. Auch der Handlungsleitfaden der IG Metall zum LkSG weist den Europäischen und SE-Betriebsräten bei transnationaler Beratung und in Bezug auf Beschwerdeverfahren eine bedeutende Rolle zu (IG Metall 2022, S. 14).

Die unternehmerische Due Diligence bietet einen bedeutsamen Ansatzpunkt für Europäische und SE-Betriebsräte, um die Belange der Arbeitnehmer europaweit zu fördern. Gleichzeitig können sie dazu beitragen, sicherzustellen, dass die Sorgfaltspflicht an sämtlichen europäischen Standorten eines Unternehmens Beachtung findet. Angesichts der aktuellen Bemühungen auf europäischer Ebene für eine Due-Diligence-Richtlinie wird erwartet, dass ihre Rolle künftig noch wichtiger wird.

Unsere Unternehmensfallstudien zeigen, dass die Europäischen und SE-Betriebsräte auf vielfältige Weise von den Bestimmungen des LkSG profitieren. Die Fallstudie der *Telekom* verdeutlicht, dass die Berichterstattung zur Sorgfalt in der Lieferkette insbesondere für den Europäischen Betriebsrat von Relevanz ist, da dieser aufgrund seiner begrenzten rechtlichen Möglichkeiten Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung hat.

Beim *Unternehmen A* hat der Europäische Betriebsrat spezielle Schulungen initiiert, um das Verständnis des unternehmenseigenen Due-Diligence-Konzepts zu vertiefen. Bei *Daimler Truck* wurde ein Gremium aus Europäischen- und Weltbetriebsrat in Kooperation mit IndustriAll Global Union und IndustriAll European Trade Union eingerichtet, das sich für Arbeitnehmerrechte bei kleinen Zulieferern einsetzt und die Menschenrechte in der Lieferkette schützen möchte.

Solvay widmet dem Thema Due Diligence in seinen vierteljährlichen Weltbetriebsratstreffen und Diskussionen im Europäischen Betriebsrat besondere Aufmerksamkeit. Anzumerken ist, dass Mitglieder des Europäischen Betriebsrats maßgeblich daran beteiligt waren, das Thema Due Diligence in der Lieferkette in die Aktualisierung der globalen Rahmenvereinbarung im Jahr 2022 einzubringen.

Auch in der Unternehmenskommunikation von *Airbus* wird die Rolle des SE-Betriebsrates betont (Airbus 2022, S. 83). Das Unternehmen hebt hervor, dass die Grundsatzerklärung in Abstimmung mit dem SE-Betriebsrat erfolgen soll. Zusätzlich erhält der SE-Betriebsrat jährliche Informationen zur unternehmerischen Strategie zur Achtung der Menschenrechte durch das verantwortliche Steuerungskomitee im Unternehmen.

Arbeitnehmersvertretern/innen im Aufsichtsrat

Im Rahmen ihrer Überwachungsaufgaben sind Aufsichtsräte verpflichtet, auch die Einhaltung der Anforderungen des LkSG zu überwachen. Zimmer (2023, S. 57) weist darauf hin, dass bei Vernachlässigung entsprechender Sorgfaltspflichten Haftungsfolgen für Mitglieder des Aufsichtsrates entstehen können. Unsere Unternehmensfallbeispiele zeigen, dass das Thema Due Diligence durch die Einführung des LkSG an Bedeutung in Aufsichtsratssitzungen gewonnen hat.

Ein Beispiel dafür ist die Integration der Sorgfaltspflicht-Thematik in den Aufsichtsrat bei *Uniper* (vgl. Kasten). Bei der *Telekom* widmet sich der Aufsichtsrat in Bezug auf das LkSG insbesondere den Aufgabenbereichen Risikomanagement und Compliance.

Einbindung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat bei Due Diligence bei Uniper

Die Arbeitnehmervertretung bei *Uniper* strebt bei Nachhaltigkeitsthemen eine intensive Mitbestimmung an und unterhält einen engen Dialog mit dem Arbeitgeber. Der Vorstand von *Uniper* informiert den Aufsichtsrat halbjährlich über Themen der Nachhaltigkeit. Bereits während der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung beschäftigte sich der Aufsichtsrat mit der Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ist im Bereich Risikomanagement involviert. Hierbei nimmt die Risikoanalyse eine herausragende Rolle ein. In Bezug auf die Risikoanalyse von umweltbezogenen Risiken wurden in der Vergangenheit z. B. im Aufsichtsrat über klimabezogene Risiken und Chancen des Unternehmens diskutiert. Zusätzlich wird kontinuierlich der Fortschritt bei den Maßnahmen zur Risikominderung sowie die Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstrategie gegenüber klimabezogenen Risiken überprüft. Seit 2023 werden regelmäßig Schulungen für Mitglieder des Aufsichtsrats in nachhaltigkeitsrelevanten Themenstellungen durchgeführt. Parallel dazu erhalten auch die Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat externe Beratung und Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen, einschließlich Due Diligence in der Lieferkette.

Aufgrund des LkSG erwartet die Arbeitnehmervertretung, dass das Thema Due Diligence in der Lieferkette bei Uniper weiter an Bedeutung gewinnen wird und der Handlungsspielraum des Aufsichtsrats in diesem Bereich ausgebaut wird.

(Quelle: Unternehmensfallstudie Uniper im Anhang A1)

Ähnlich betonen auch Zimmer (2023, S. 58) und die IG Metall (2022, S. 12), dass die Analyse und Beratung zur Wirksamkeit des Risikomanagements sowie des Compliance Management Systems wichtige Aufgaben des Aufsichtsrates sind. Bei *thyssenkrupp* hat das LkSG dazu geführt, dass nachhaltigkeitsrelevante Themen stets auf die Agenda der Sitzung gesetzt werden. Fortschritte im Bereich soziale und ökologische Nachhaltigkeitsleistungen werden nun regelmäßig im Aufsichtsrat zur Diskussion gestellt.

Einzelgewerkschaften und der DGB

Bereits in den frühen Phasen der gesetzlichen Regulierung haben die deutschen Einzelgewerkschaften und der DGB durch ihr politisches Engagement maßgeblich zur Ausarbeitung des NAP beigetragen und sich in Stellungnahmen zum LkSG aktiv an der Gestaltung der Regulierungen zur Achtung der Menschenrechte und Umweltrechte entlang der Lieferkette beteiligt.

Zusätzlich haben die Gewerkschaften eine interne Handlungsstrategie für die Mitgliederarbeit entwickelt. Ihre Aktivitäten zielen darauf ab, die betriebliche Interessenvertretung hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten entlang der Lieferkette zu sensibilisieren. Schon vor Verabschiedung des LkSG wurden von gewerkschaftlicher Seite mehrere Informationspapiere veröffentlicht, um ein besseres Verständnis für relevante Menschenrechtsstandards zu fördern und deren Umsetzung zu unterstützen.

Die Beratung von gewerkschaftlichen Betriebsbeauftragten spielt ebenfalls eine bedeutsame Rolle. Wie bereits erwähnt, hat z. B. die IG Metall in Hinblick auf das LkSG eine Handlungshilfe herausgebracht, die Informationen darüber bereitstellt, welche Aspekte des Gesetzes für Arbeitnehmervertretungen relevant sind. Dabei werden die Anforderungen an angemessene menschenrechtliche Sorgfalt erläutert und Bezüge zur Arbeit betrieblicher Arbeitnehmervertretungen aufgezeigt (IG Metall 2022).

Ver.di (2023) hat ein Factsheet zum LkSG auf Deutsch und Englisch veröffentlicht, das Regelungsinhalte des Gesetzes sowie die Rolle der Interessenvertretungen aufführt. Auch von der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE wurde eine Handlungshilfe zur Umsetzung des LkSG veröffentlicht (Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE 2021). Wie in Kapitel 2.3

erläutert, sind die IG Metall und IG BCE auch am Branchendialog Automobilindustrie bzw. am Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung von Chemie³ beteiligt.

Im LkSG wird im § 11 auf die Beteiligung der Gewerkschaften an rechtlichen Verfahren hingewiesen. Gemäß dieser Regelung können Gewerkschaften in Deutschland durch Betroffene, die Menschenrechtsverletzungen erlitten haben, für die Prozessführung ermächtigt werden.

Die befragten Expert/innen aus den Gewerkschaften begrüßen einerseits diese Möglichkeiten, andererseits haben sie darauf hingewiesen, dass die Übernahme der Prozessführung durch die Gewerkschaften mit einigen Herausforderungen verbunden ist. Teilweise ist ein solches Vorgehen in den Satzungen der Gewerkschaften nicht vorgesehen. Außerdem sind rechtliche Verfahren in der Regel mit erheblichen finanziellen Kosten verbunden, und eine öffentliche Finanzierungsquelle wurde im Gesetz nicht festgelegt. Die Kostenfrage wird zudem im Zusammenhang mit Fragen zur Legitimität des Mandats bei der Vertretung von Nichtmitgliedern diskutiert.

Bereits vor der Verabschiedung des LkSG hat die IG BCE in Zusammenarbeit mit der brasilianischen Schwestergewerkschaft CNQ-CUT eine Klage gegen *TÜV Süd* unterstützt, die im Zusammenhang mit dem Staudammbruch in der Nähe von Brumadinho in Brasilien steht (IG BCE 2022, siehe auch Kapitel 3.4). Im Rahmen der Klage setzt sich die IG BCE dafür ein, dass die Zentrale von *TÜV Süd*, die in München ansässig ist, für den Dammbbruch zur Verantwortung gezogen wird und Schadensersatzzahlungen leistet. Die Klage basiert darauf, dass der Prüfkonzern zuvor ein unrichtiges Zertifikat für eine Stabilitätsklärung des Staudamms ausgestellt hatte.

4.3 Globale Rahmenvereinbarungen als Ansatzpunkt

Eine Strategie der Arbeitnehmervertretungen, Arbeitnehmerrechte global zu fördern, liegt in dem Ausbau transnationaler Netzwerke. Diese Netzwerke ermöglichen den Austausch von Informationen und länderübergreifende Kooperationen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten. Wie oben dargestellt, spielen z. B. transnationale Vernetzungen durch Europäischen Betriebsräte und Weltbetriebsräte bei *Daimler Truck* und *Solvay* eine Rolle bei der Förderung von Kooperationsstrukturen im Ausland.

Zusätzlich bieten globale Rahmenvereinbarungen, auch als internationale Rahmenabkommen bekannt, eine Möglichkeit zum Aufbau eines globalen Netzwerks.

Globale Rahmenvereinbarungen werden zwischen globalen Gewerkschaftsverbänden und großen transnationalen Unternehmen geschlossen, um weltweit geltende Mindeststandards in Unternehmen festzulegen. Ende 2020 gab es 132 gültige globale Rahmenvereinbarungen (Kirsch/Puhl/Rosenbohm 2023, S. 30). Die meisten dieser Abkommen werden von IndustriALL und UNI Global Union abgeschlossen und hauptsächlich von Unternehmen aus Frankreich, Deutschland, Spanien und den skandinavischen Ländern unterzeichnet.

Kirsch, Puhl und Rosenbohm (2023, S. 27) stellen fest, dass die Entwicklung globaler Rahmenvereinbarungen in Bezug auf die Anzahl der beteiligten Unternehmen zwar stagniert, jedoch bei laufenden Vereinbarungsprozessen eine qualitative Vertiefung der Abkommenstexte zu beobachten ist. Neu verhandelte Vereinbarungen beinhalten neben der Auflistung von Sozialstandards wie den ILO-Kernarbeitsnormen vermehrt auch Prozessnormen – also Regelungen, die der Steuerung und Überwachung der Abkommen selbst dienen und gleichzeitig die Einbeziehung der Stimme der Beschäftigten in entsprechende Verfahren sichern.

Globale Rahmenvereinbarungen können dazu beitragen, dass durch die geschaffenen Konsultationsprozesse zwischen Arbeitnehmervertreter/innen und Unternehmensleitung menschenrechtliche Risiken identifiziert werden, die Effektivität ergriffener Maßnahmen überprüft und ggf. Wiedergutmachung in Form von Entschädigungs- oder Abfindungszahlungen, Wiedereinstellung ungerecht gekündigter Beschäftigter oder rückwirkende Bezahlung von Überstunden geleistet wird (Hadwiger et al. 2017).

Zudem können sie im sozialen Dialog zur Klärung von Beschwerden beitragen, indem sie eine schnelle und frühzeitige Beschwerdebearbeitung ermöglichen und mit geringen Kosten verbunden sind. Einige globale Rahmenvereinbarungen umfassen auch Betriebsbesichtigungen oder Audits, um die Umsetzung der festgelegten Grundsätze zu überprüfen.

Auch in unseren Expert/innen-Interviews wurde betont, dass globale Rahmenvereinbarungen durch den Aufbau von Monitoring-Strukturen und Beschwerdemechanismen als effektives Mittel zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten dienen.

Unsere Unternehmensfallstudien liefern Beispiele dafür, wie auf Basis solcher Vereinbarungen Arbeitnehmerrechte in der globalen Lieferkette unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen geschützt werden können. Bei *Solvay* beispielsweise überwacht eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe die Umsetzung von Arbeitnehmerrechten in der Lieferkette im Rahmen der globalen Rahmenvereinbarung (siehe Kasten in Kapitel 3.4). Die globale Rahmenvereinbarung von *thyssenkrupp* enthält einen

Beschwerdemechanismus zur Umsetzung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten (siehe Kasten in Kapitel 3.5).

In Hinblick auf Due Diligence in der Lieferkette enthalten die meisten globalen Rahmenvereinbarungen Verweise auf Anforderungen an die Lieferanten. Kirsch, Puhl und Rosenbohm (2023, S. 36–37) kommen zu dem Ergebnis, dass in 67 Prozent der Vereinbarungen konkrete Maßnahmen oder Abschnitte vorhanden sind, die für die Zulieferer verbindlich sind. Bei einigen wenigen Unternehmen erstreckt sich die gesamte globale Rahmenvereinbarung auch auf die Zulieferer oder wurde eigens für sie entwickelt.

Kirsch, Puhl und Rosenbohm kommen jedoch auch zu dem Schluss, dass nur wenige transnationale Unternehmen ein umfassendes Bild davon haben, wie die festgelegten Arbeitsstandards in der globalen Rahmenvereinbarung tatsächlich in ihren Lieferketten umgesetzt werden. Dies liegt daran, dass Audits oder Berichterstattung bezüglich der Einhaltung der globalen Rahmenvereinbarung oder der einzelnen Arbeitsstandards nur selten explizit als Maßnahme angeführt werden.

Die Untersuchung stellt außerdem fest, dass zwar eine Reihe von Abkommen allgemeine Schulungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der globalen Rahmenvereinbarung vorsehen, aber es seltener vorkommt, dass Zulieferern Schulungen in Bezug auf die Inhalte der Vereinbarung zugesichert werden.

Nur bei etwa zehn Prozent der Abkommen ist die Verpflichtung zur Einhaltung der Inhalte gegenüber den Lieferanten vertraglich festgelegt, z. B. durch Verhaltenskodizes für Lieferanten (ebd. S. 45). Eine Studie zu globalen Rahmenvereinbarungen aus dem Jahr 2016 merkt an, dass in etwa einem Drittel der globalen Rahmenvereinbarungen die Einhaltung bestimmter Standards aus der Rahmenvereinbarung als Bedingung für den Aufbau einer Geschäftsbeziehung genannt wird (Hadwiger et al. 2017a).

Wenige Rahmenvereinbarungen erwähnen, dass die angeschlossenen Beschwerdeverfahren auch für Betroffene in Zulieferunternehmen zugänglich sind (Kirsch/Puhl/Rosenbohm 2023, S. 38). Obwohl bei Verstößen gegen die Rahmenvereinbarung durch Lieferanten oft Sanktionen angedroht werden, fehlt häufig eine detaillierte Erklärung darüber, welche Sanktionen für welche Verstöße gelten (Hadwiger 2015, S. 81). In einigen Rahmenvereinbarungen wird sich das Recht eingeräumt, die Geschäftsbeziehung zu Lieferanten zu beenden, wenn diese wiederholt gegen Arbeitnehmerrechte verstoßen.

Ältere Untersuchungen weisen auf diverse Schwächen und Defizite bei globalen Rahmenvereinbarungen hin. So sind globale Rahmenvereinbarungen vielen Mitarbeiter/innen im eigenen Unternehmen sowie lokalen

Arbeitnehmervertreter/innen und Gewerkschaften häufig unbekannt. Selbst wenn lokale Arbeitnehmervertreter/innen von den getroffenen Vereinbarungen Kenntnis haben, mangelt es oft an einem klaren Verständnis darüber, wie diese Vereinbarungen praktisch umgesetzt werden können (Fichter/Sayim/Agtas 2013).

Fichter, Helfen und Sydow (2011) verweisen darauf, dass wenn bereits innerhalb des eigenen Unternehmens die Vereinbarung unbekannt ist, davon ausgegangen werden kann, dass sie in der Lieferkette noch weniger Beachtung findet. Ähnlich ergab die Analyse von Hadwiger (2015) zur Umsetzung von globalen Rahmenvereinbarungen anhand von 25 Fallstudien in den Lieferketten transnationaler Unternehmen, dass viele Lieferanten und Subunternehmen oft keine Kenntnis von den Abkommen hatten.

Trotz dieser Herausforderungen weisen viele Beispiele guter Praxis darauf hin, dass globale Rahmenvereinbarungen eine Rolle bei der Sicherung von Arbeitsbedingungen in den Lieferketten transnationaler Unternehmen spielen können.

So kommen Casey, Fiedler und Delaney (2023) in Bezug auf die Umsetzung von globalen Rahmenvereinbarungen deutscher Unternehmen im asiatisch-pazifischen Raum zu dem Schluss, dass diese Vereinbarungen dazu beitragen können, soziale Innovationen in Bezug auf die Beteiligung der Beschäftigten zu fördern. Dies zeigt sich beispielsweise in ersten Kollektivverhandlungen oder Konsultationen mit den Beschäftigten – und das, selbst wenn landesspezifische Gegebenheiten wie das lokale Arbeitsrecht oder kulturelle Normen dem entgegenstehen.

5. Fazit und Ausblick

Die vorliegende Studie analysiert, wie Unternehmen die Sorgfaltsprüfung in den Lieferketten deutscher Unternehmen im globalen Süden implementiert haben und wie Arbeitnehmervertretungen daran beteiligt sind und Einfluss darauf nehmen können. Anhand von Fallbeispielen verschiedener multinationaler Unternehmen, einer Untersuchung der Unternehmenskommunikation der 90 DAX- und MDAX-Unternehmen und Interviews beleuchtet die Studie erste Erfahrungen von Arbeitnehmervertretungen bei der Nutzung des LkSG.

Viele der analysierten Unternehmen kommunizieren in ihrer Berichterstattung, dass sie im Rahmen der Umsetzung des LkSG Anpassungsmaßnahmen in den verschiedenen Bereichen der Sorgfaltspflicht ergriffen haben oder planen, dies künftig zu tun. Auch die Interviewpartner/innen aus den Unternehmen im Rahmen der Unternehmensfallstudien betonen, dass das Gesetz bzw. bereits seine Ankündigung in den Unternehmen zu Veränderungen geführt habe. So wurden z. B. Grundsaterklärungen verabschiedet, Menschenrechtsbeauftragte bestimmt, Risikoanalysen überarbeitet und Schulung für Mitarbeiter/innen veranstaltet.

Selbst in Unternehmen, in denen bereits Elemente der Due Diligence in der Lieferkette etabliert waren, wurden Anpassungen vorgenommen. Hier hat das Gesetz vor allem zu mehr Transparenz, klareren Verantwortlichkeiten und inhaltlichen Verbesserungen von Maßnahmen geführt. Negative Folgen unternehmerischen Handels können durch Prozesse der Sorgfaltspflicht präventiv verhindert oder abgemildert werden. Eine wirkungsvolle Überprüfung der Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten kann deshalb maßgeblich dazu beitragen, die Rechte der Arbeitnehmer/innen in globalen Wertschöpfungsketten zu stärken.

Insgesamt zeigt die Analyse, dass die geforderten Maßnahmen im Hinblick auf die Due-Diligence-Kernelemente häufig ergriffen werden. Allerdings bleibt die gezielte Auseinandersetzung mit den spezifischen Herausforderungen, die in den einzelnen Kernelementen auftreten, eher die Ausnahme. Es ist anzunehmen, dass sich das Gesetz diesbezüglich mit längerer Anwendungsdauer noch positiv auswirken wird.

Die Untersuchung der Grundsaterklärungen hat aufgezeigt, dass mehr als zwei Drittel der Unternehmen zum Zeitpunkt unserer Analyse eine Grundsaterklärung veröffentlicht haben. Allerdings verweisen diese nicht immer auf die im Gesetz genannten Menschen- und Umweltrechte sowie auf deren Referenzdokumente. Nur ein Drittel der Unternehmen beschreibt die Due-Diligence-Prozesse in ihrer Grundsaterklärung umfangreich. In den meisten Fällen wird die Grundsaterklärung ohne angemessene Risikoanalyse erstellt, die eigentlich die Basis liefern sollte.

Knapp zwei Drittel der Unternehmen, die über eine Grundsatzerklärung verfügen, formulieren darin Erwartungen an ihre Lieferanten. Diese Erwartungen beziehen sich oft auf die Befolgung der Inhalte des Lieferantenkodex. In zwei Drittel der Unternehmen wurde die Erklärung von höchster Leitungsebene verabschiedet. Wenige Unternehmen machen Angaben dazu, wie sie die Grundsatzerklärung an interne sowie externe Stakeholder kommunizieren.

Fast alle DAX40-Unternehmen hatten ausweislich ihrer Berichterstattung bereits vor Inkrafttreten des LkSG eine Form von Risikomanagementsystem, das Risiken in der Lieferkette einschließt, oder waren dabei, eines zu etablieren – häufig mit explizitem Verweis auf das LkSG. Allerdings werden die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowohl bei den DAX40- als auch bei den MDAX-Unternehmen in der Lieferkette häufig nur in der Outside-in-Perspektive betrachtet.

Für die Risikobewertung werden häufig externe Dienstleister unter Vertrag genommen. Viele Unternehmen bleiben bei der Beschreibung ihres Vorgehens bei der Risikoanalyse, veröffentlichen aber keine Ergebnisse des Verfahrens. Selten werden konkrete Risiken genannt. Eine Beteiligung von Stakeholdern an der Risikoanalyse ist ausweislich der Berichterstattung die Ausnahme.

Rund ein Drittel der analysierten Unternehmen geben in ihrer Unternehmenskommunikation an, Nachhaltigkeit bei Beschaffungsvorgängen zu berücksichtigen. Welche Kriterien hier berücksichtigt werden und inwiefern die Kriterien letztendlich vergaberelevant sind, wird allerdings kaum offengelegt.

Unternehmen erwähnen äußerst selten, dass sie Lieferanten, die besonders herausragende Nachhaltigkeitsleistungen erbringen, entsprechend belohnen. Eine besondere Herausforderung stellt dar, dass die Einkaufspraktiken der beschaffenden Unternehmen in einem Gegensatz zu den Nachhaltigkeitsbestrebungen stehen können. So können etwa eine knappe Preiskalkulation und kurze Lieferzeiten negative Auswirkungen auf Due-Diligence-Prozesse in der Lieferkette haben. Ggf. kann eine höhere Verantwortlichkeit der beauftragenden Unternehmen durch das LkSG hier positiv wirken.

Viele unserer untersuchten Unternehmen verfügen über einen Verhaltenskodex für Lieferanten, der menschenrechtliche und umweltbezogene Aspekte beinhaltet. Obwohl die meisten Verhaltenskodizes sich auf gängige Rahmenwerke stützen, bleibt oft die präzise Festlegung und detaillierte Formulierung der Erwartungen Anforderungen an Lieferanten im Hinblick auf konkrete Menschen- und Umweltrechte aus.

Das LkSG fordert zudem, dass unmittelbare Zulieferer vertraglich verpflichtet werden, ihre eigenen direkten Lieferanten zur Einhaltung der

menschenrechtlichen und umweltbezogenen Pflichten zu verpflichten. Allerdings lassen sich zumindest in der Unternehmenskommunikation nur bei 37 Prozent der Unternehmen entsprechende Weitergabeklauseln finden.

Knapp ein Viertel der Unternehmen schulen ihre eigenen Mitarbeiter/innen in Fragen von Due Diligence in der Lieferkette. Häufig richten sich diese Schulungen an Beschäftigte im Bereich Einkauf und/oder an ausgewählte Führungskräfte. Knapp ein Drittel der Unternehmen in unserer Analyse bieten Lieferantenschulungen an, um ihre Lieferanten zu unterstützen. Kaum eines der untersuchten Unternehmen setzt sich jedoch aktiv für Lieferantenentwicklungsmaßnahmen ein, die über Lieferantenschulungen hinausgehen. Capacity-Building-Maßnahmen für Lieferanten sind äußerst selten.

In der Praxis nutzen Unternehmen Selbstauskünfte und Audits zur Überprüfung der Lieferanten. Im Rahmen unserer Auswertung der Unternehmenskommunikation machen etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen Angaben zu einem Assessment von Lieferanten (bei weiteren 17 Prozent ist dies bedingt der Fall).

Die meisten Unternehmen verweisen auf Vor-Ort-Audits, obwohl in der Praxis Selbstauskünfte der Lieferanten die gängigere Form von Kontrollen darstellen dürften. In der Regel werden externen Dienstleister mit der Durchführung von Audits beauftragt. Angemerkt werden sollte, dass sich sowohl Selbstauskünfte als auch Audits in Bezug auf Qualität und Methode sehr unterscheiden.

In unserer Analyse geben über 80 Prozent der Unternehmen in der Unternehmenskommunikation an, über Beschwerdeverfahren zu verfügen, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Beschwerden zulassen.

Zugangsbarrieren für Betroffene beim Beschwerdeverfahren sind ein bekanntes Problem. Unsere Analyse der Kommunikation zeigt jedoch, dass kaum eines der untersuchten Unternehmen sein Beschwerdeverfahren auf die Bedürfnisse vulnerabler Personengruppen ausrichtet oder besondere Anstrengungen unternimmt, Zugangshindernisse zu überwinden. Die Beschwerdekanaäle sind häufig auf das Internet beschränkt und entsprechende Webseiten stehen nur auf deutscher oder englischer Sprache zur Verfügung.

Menschenrechtliche und umweltbezogene Zielkennzahlen in Bezug auf die Lieferkette gibt es nur in wenigen Fällen. Einige Unternehmen nennen Ziele, etwa hinsichtlich der Überprüfung von Lieferanten, des Anteiles des Einkaufs mit Nachhaltigkeitsbewertungen oder der Rohstoffe mit Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Bei den umweltbezogenen Zielen überwiegt die Einsparung von Treibhausgasemissionen.

Kennzahlen zur Beschreibung des Status quo in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt in der Lieferkette sind ebenfalls die Ausnahme. Einige Unternehmen nennen Zahlen zu Fällen von Kinderarbeit, wenige Unternehmen nennen Kennzahlen zu Verstößen gegen die Vereinigungsfreiheit. Umweltbezogene Kennzahlen finden sich fast ausschließlich in Bezug auf Scope 3-Emissionen.

Für die weitere Auswertung der Ergebnisse haben wir die Informationen aus der Unternehmenskommunikation hinsichtlich verschiedener Variablen mit Bezug zu den Eigenschaften der ausgewerteten Unternehmen sowie ihrer Due-Diligence-Leistungen analysiert und die Qualität der Due-Diligence-Leistungen im Rahmen einer vereinfachten Analyse bewertet. Anschließend wurden die Unternehmen in zwei Gruppen eingeteilt, nämlich Unternehmen, die insgesamt die Anforderungen an die unternehmerische Due Diligence in der Lieferkette im Wesentlichen erfüllen, und Unternehmen, die dies nicht tun (zur Methodik der Bewertung der Due-Diligence-Leistungen der Unternehmen siehe Anhang A2).

Analyseergebnisse nach unternehmerischen Merkmalen

Insgesamt ergab sich aus unserer Bewertung, dass in der Berichterstattung des Jahres 2021 – also vor dem Inkrafttreten des LkSG - 66 Prozent der Unternehmen die Anforderungen des Gesetzes im Wesentlichen erfüllen und 34 Prozent sie nicht erfüllen. Dabei zeigt die Analyse der Eigenschaften der Unternehmen, dass von den 40 im DAX geführten Unternehmen 90 Prozent über grundsätzliche Due-Diligence-Leistungen verfügen, während es unter den 50 MDAX-Unternehmen nur 46 Prozent sind.

In Bezug auf den Umsatz wurden die Unternehmen in zwei Gruppen eingeteilt, nämlich Unternehmen mit einem Umsatz von gleich oder über 15 Milliarden Euro (n=28) und Unternehmen mit einem niedrigeren Umsatz (n=57). Die Unternehmen, die in die Branche Banken und Versicherungen fallen, wurden in dieser Analyse nicht berücksichtigt, da für sie keine Umsatzzahlen vorliegen (n=4). Es zeigt sich, dass Unternehmen mit einem Umsatz von 15 Milliarden Euro und mehr zu 89 Prozent Due-Diligence-Kernelemente im Wesentlichen etabliert haben, während es bei Unternehmen mit einem niedrigeren Umsatz mit 53 Prozent nur etwas mehr als die Hälfte sind. Hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit (nach Informationen von Börse.de) lässt es die geringe Grundgesamtheit in unserer Untersuchung in vielen Fällen nicht zu, belastbare Aussagen zu treffen. In Bezug auf Branchen mit über 18 Unternehmen im Sample kann jedoch festgestellt werden, dass insbesondere die Unternehmen

der Chemie-, Pharma-, Bio- und Medizintechnik (n=19) sowie die Unternehmen der Branche Maschinenbau, Verkehr und Logistik (n=20) über grundsätzliche Due-Diligence-Leistungen verfügen. 79 Prozent bzw. 90 Prozent der Unternehmen dieser Branchen fallen in die Gruppe der Unternehmen, die die Anforderungen im Wesentlichen erfüllt.

Unternehmen der Branche Technologie (n=20) gehören hingegen nur zu 40 Prozent in diese Gruppe der Unternehmen.

Ein weiteres relevantes Unterscheidungsmerkmal scheint die Präsenz von Unternehmensstandorten weltweit (n=71) oder ausschließlich im globalen Norden (n=19) zu sein. Während 37 Prozent der Unternehmen mit Standorten ausschließlich im globalen Norden die Due-Diligence-Anforderungen im Wesentlichen erfüllen, liegt dieser Anteil bei Unternehmen mit weltweiten Standorten mit 66 Prozent deutlich höher.

Die Analyse der Ergebnisse im Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten zeigt, dass Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten in Deutschland (n=64), die somit seit 2023 bereits unter das LkSG fallen, zu 81 Prozent über grundsätzliche Due-Diligence-Leistungen verfügen.

Dagegen erfüllen Unternehmen mit unter 3.000 Beschäftigten (n=24) die Due-Diligence-Anforderungen weniger gut; 80 Prozent der Unternehmen fallen hier in die Gruppe der Unternehmen, die grundsätzliche Due-Diligence-Leistungen nicht erfüllen.

Angesichts der Anforderungen des LkSG zur unternehmerischen Verantwortung in transnationalen Konzernen wachsen auch die Erwartungen an Arbeitnehmervertretungen, sich aktiv in die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen im Kontext globaler Lieferketten einzubringen und vorhandene Handlungsspielräume zu nutzen, um ihrer Rolle im System der Interessenaushandlung im Unternehmen gerecht zu werden und sie zu stärken.

Entsprechende Vorgaben existieren teilweise im Gesetzestext oder der Gesetzesbegründung und werden durch Rahmenwerke und Initiativen unterstützt, die den Einsatz des sozialen Dialogs zur Umsetzung von Menschenrechten in Lieferketten fördern.

Die neuen gesetzlichen Verpflichtungen für Unternehmen, gesellschaftliche Verantwortung in Lieferketten zu übernehmen, bieten auch Chancen für Arbeitnehmervertretungen. Diese umfassen z. B. die gezielte Diskussion sozialer und gesellschaftlicher Themen sowie die Möglichkeit, internationale Mitspracherechte und Interessenvertretungsstrukturen auszubauen.

Nach Gläser et al. (2021, S. 101) führen der soziale Dialog und die Einbeziehung von Beschäftigten und ihrer Vertreter/innen zu höheren Arbeitsstandards. Dies betrifft beispielsweise die Implementierung der Inhalte von Verhaltenskodizes oder positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene wie höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten. Der soziale Dialog kann darüber hinaus als Informationskanal dienen, um Unternehmen über Arbeitsbedingungen vor Ort zu informieren, und er kann die Wirksamkeitskontrolle unterstützen.

In unserer Analyse lassen sich zahlreiche Beispiele aus Unternehmensfallstudien und Interviews finden, die zeigen, dass Arbeitnehmervertretungen Initiativen ergreifen, um die Sorgfaltspflicht in Lieferketten mitzugestalten.

Betriebsräte, Europäische oder SE-Betriebsräte, Arbeitnehmervertretern/innen im Aufsichtsrat und im Wirtschaftsausschuss sowie Gewerkschaften üben Einfluss auf die verschiedenen Kernelemente der Due Diligence aus und tragen maßgeblich dazu bei, dass Unternehmen die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht angemessen umsetzen.

Arbeitnehmervertretungen sind bei der Gestaltung von Grundsatzklärungen, Verhaltenskodizes, Beschwerdemechanismen, Wirksamkeitskontrollen und Risikoanalysen eingebunden. Sie beteiligen sich an Betriebsbegehungen bei Lieferanten, um vor Ort die Arbeitsbedingungen zu überprüfen und direkt mit den Beschäftigten der Zulieferer in Kontakt zu treten. Sie werden außerdem über Ergebnisse von Audits und besondere Vorfälle informiert.

Sie beteiligen sich an Governance-Strukturen und sind in Gremien auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens präsent. Dieser integrative Ansatz ermöglicht es ihnen, direkten Einfluss auf die Entscheidungsfindung zu nehmen und sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus fungieren Arbeitnehmervertretungen als Ansprechpartner/innen für Beschwerden von Mitarbeiter/innen sowie internationalen Gewerkschaften im Rahmen von Beschwerdeverfahren.

Unsere Analyse zeigt auf, dass die interviewten Arbeitnehmervertretungen häufig ohne explizite gesetzliche Grundlage für ihre Einbindung Mitspracherechte in den Unternehmen durchgesetzt haben.

Dieses Engagement ist nicht mehr nur – wie es Hadwiger et al. (2017) noch vor einigen Jahren festgestellt haben – von der persönlichen Einstellung der Arbeitnehmervertreter/innen und ihrer Affinität zum Thema oder von einer direkten Betroffenheit (etwa Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte im Unternehmen) abhängig. Vielmehr scheinen Arbeitnehmervertretungen inzwischen aktiv zu agieren, wenn die Mitbestimmungskultur generell von einer engen Einbindung der Arbeitnehmervertretung geprägt

ist. Eine umfassende Beteiligung an der Definition, den Zielen und der Umsetzung der Sorgfaltsprüfung ist dort gesichert, wo die Arbeitnehmervertretungen in der organisatorischen Struktur des Unternehmens vertreten und ihre Mitsprachemöglichkeiten verankert sind.

Das LkSG markiert einen Meilenstein als erstes deutsches Gesetz, das Unternehmen dazu verpflichtet, Sorgfaltspflichten zur Achtung von Menschen- und Umweltrechten entlang ihrer Lieferketten zu implementieren. Unsere Analyseergebnisse zeigen, dass schon die Ankündigung des Gesetzes in den Unternehmen dazu geführt hat, Elemente der Sorgfaltspflicht bezüglich der Menschenrechte zu implementieren. Dennoch ist es zu diesem Zeitpunkt noch zu früh, um bereits Erfolge im Hinblick auf eine spürbar verbesserte Achtung der Menschenrechte in den Lieferketten festzustellen. Einige kritische Aspekte sind bereits erkennbar:

- Das LkSG zielt primär auf unmittelbare Lieferanten ab. Wenngleich die direkten Lieferanten dazu verpflichtet sind, die Sorgfaltspflichtenanforderungen an ihre eigenen Lieferanten weiterzugeben, lässt die Auswertung der Unternehmenskommunikation nicht klar erkennen, dass dies in großem Umfang tatsächlich geschieht. Besonders gravierende Menschenrechtsverletzungen treten häufig in den tieferen Ebenen der Lieferkette auf (Hoffmann et al. 2020, S. 58–59).
- In Unternehmen im globalen Süden treten Menschenrechtsverletzungen besonders in informellen Arbeitsmärkten auf, die für den Binnenmarkt oder Kunden außerhalb Europas produzieren (Institut für Weltwirtschaft 2021, S. 25–26). Prekäre Arbeitsbedingungen sind vor allem bei saisonaler Arbeit, Wanderarbeit und Leiharbeit weit verbreitet. Im formellen Sektor besteht auch ein hohes Risiko für Kinderarbeit. Es ist wahrscheinlich, dass das LkSG nur begrenzt dazu beiträgt, die Herausforderungen im informellen Sektor anzugehen.
- Menschenrechtliche Herausforderungen entstehen häufig aus einem komplexen Geflecht von Ursachen. Entsprechend müssen Maßnahmen zur Lösung menschenrechtlicher Probleme breit aufgestellt sein. Ein Ansatzpunkt wird darin gesehen, dass sich Unternehmen der gleichen Branche zusammenschließen, um das Lieferantenmanagement umfassend anzugehen und auch auf die unteren Ebenen auszudehnen (UN Secretary-General 2018). Gleichzeitig wurde in den Expert/innen-Interviews betont, dass Brancheninitiativen zur Bewältigung der Anforderungen Unternehmen nicht davon befreien dürfen, selbstständig Sorgfaltspflichten zu erfüllen.

In der Fachliteratur schwankt die Diskussion über die Auswirkungen der Einbindung in globale Wertschöpfungsketten für Beschäftigte im globalen Süden zwischen Verweisen auf positive Beschäftigungseffekte und Pro-

zesse einer wirtschaftlichen Aufwertung (sog. Upgrading) einerseits und Niedriglöhne sowie Verletzungen von Arbeitsstandards andererseits (Teipen/Mehl 2021b).

Laut Teipen und Mehl (2021a) hängt der Erfolg eines sozialen Upgrading im globalen Süden entscheidend davon ab, ob nationale Gewerkschaften über ausreichende assoziative und institutionelle Macht verfügen, um sich gegenüber dominierenden Akteuren behaupten zu können. Unabhängige und starke Gewerkschaften sowie eine unterstützende gesamtstaatliche Wirtschaftspolitik sind entscheidend für Verbesserungen.

Kollektivverhandlungen sind ein Weg, um sicherzustellen, dass Lohn- und Produktivitätsentwicklung Hand in Hand gehen (ILO 2016, S. 35). Das Recht auf Vereinigungsfreiheit ist auch für die Erreichung existenzsichernder Löhne von besonderer Bedeutung, die ausschlaggebend für menschenrechtliche Verbesserungen sind.

Trotz der grundlegenden Bedeutung des Rechts auf Kollektivverhandlungen ist die praktische Umsetzung dieses Rechts mit erheblichen Herausforderungen verbunden (ebd., S. 36). Um die Achtung der Menschenrechte entlang der Lieferkette anzugehen, braucht es also einen integrierten Ansatz und die Zusammenarbeit verschiedener Akteure. Hierbei spielen staatliche Regulierung zur Sicherung zur Einhaltung von Menschenrechten, unternehmerische Eigenverantwortung sowie Initiativen der Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs eine wesentliche Rolle (ILO 2016, S. 42).

Die politische Steuerung muss sich auf die Frage konzentrieren, wie nachhaltiges Lieferkettenmanagement durch politisches Handeln (weiter) gestärkt werden kann. Die vorgeschlagene EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht könnte hierbei einen wichtigen Ansatzpunkt bieten. Die Entwürfe zur Richtlinie gehen im Anwendungsbereich über das deutsche Gesetz hinaus und schließen eine größere Anzahl von Unternehmen ein.

Bisher sind jedoch lediglich in der ersten Empfehlung des Europäischen Parlaments starke Konsultations- und Beteiligungsrechte für Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen vorgesehen. Diese Rechte in der endgültigen Fassung der Richtlinien zu verankern, könnte entscheidend dazu beitragen, die Einbindung und den Einfluss von Mitbestimmung zu stärken.

Literatur

- Adidas (o. J.): Nachhaltigkeit: Beschäftigte in unserer Beschaffungskette, www.adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/beschaeftigte-in-unserer-beschaffungskette/#/koalitionsfreiheit-und-arbeitgeber-arbeitnehmer-beziehungen/ (Abruf am 15.8.2023)
- Adidas (2022): 2022 World Cup Production, www.adidas-group.com/media/filer_public/5f/1e/5f1ee7f0-9d4d-44e3-881b-19c6ac9c65d3/2022_world_cup_supplier_list.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Agentur für Wirtschaft und Menschenrechte (2020a): Die Rolle von Trainings für MitarbeiterInnen und Lieferanten: Infopaket 2. Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte der Bundesregierung, Peer-to-Peer Workshop, 18. Juni 2020, https://wirtschaft-entwicklung.de/fileadmin/user_upload/5_Wirtschaft_und_Menschenrechte/Aktuelle_Downloads/2.Peer-to-Peer_Workshop_Trainings_fuer_MitarbeiterInnen_Lieferanten_18.06.20.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (2020b): KMU Kompass: Lieferantenprüfung: Ansätze und Perspektiven. In: Sorgfalts-Kompass, Praxishilfe 8, Phase 3: Maßnahmen auswählen und umsetzen, https://kompass.wirtschaft-entwicklung.de/fileadmin/user_upload/Praxishilfen/PH_08_Lieferantenpruefung_01.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (2023): Aktuelle politische und rechtliche Entwicklungen, <https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte/aktuelle-entwicklungen/> (Abruf am 15.8.2023)
- Airbus (2021): Airbus – Verhaltenskodex für Lieferanten, www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2021-10/Airbus-Supplier-Code-of-Conduct_DE.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Airbus (2022): Non-Financial Information 2021, www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2022-10/Non-Financial%20Information_Annual%20Report%202021%20.pdf (Abruf am 16.8.2023)
- Allianz (2022): ESG Integration Framework Version 4.0, 2021, www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz.com/sustainability/documents/Allianz_Sustainability-Integration-Framework.pdf (Abruf am 16.12.2022)

- Altenburg, Tilman/Carry, Inga/Steglich, Frauke (2022): Sustainable global supply chains: New policy challenges, new research perspectives. In: Research Network Sustainable Global Supply Chains (Hrsg.): Sustainable Global Supply Chains Report 2022. S. 7–27, www.idos-research.de/fileadmin/user_upload/pdfs/projekt/20220407_SustainableGlobalSupplyChains-Report2022_lowres.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Augenstein, Daniel/Macchi, Chiara (2021): The role of human rights and environmental due diligence legislation in protecting women migrant workers in global food supply chains. Oxfam Germany, ActionAid France, download unter: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3847676 (Abruf am 15.8.2023)
- Auswärtiges Amt (2017): Nationaler Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020, www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- BAFA – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (2022a): Angemessenheit: Handreichung zum Prinzip der Angemessenheit nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Download unter: www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_angemessenheit.html (Abruf am 15.8.2023)
- BAFA – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (2022b): Fragenkatalog zur Berichterstattung gemäß § 10 Abs. 2 LkSG, download unter: www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_berichtspflicht_fragebogen.pdf?blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 5.2.2024)
- BAFA – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (2023): Beschwerdeverfahren organisieren, umsetzen und evaluieren: Handreichung: Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Download unter: www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_beschwerdeverfahren.html (Abruf am 15.8.2023)
- BASF (2022): BASF Report 2021: Topic-Specific Standards, <https://report.basf.com/2021/en/overviews/gri-and-global-compact-index/topic-specific-standards.html?tabc=3e7> (Abruf am 15.8.2023)
- Bayer (2022a): Menschenrechte, www.bayer.com/de/nachhaltigkeit/menschenrechte (Abruf am 15.8.2023)

- Bayer (2022b): Nachhaltigkeitsbericht 2021. Download unter: www.bayer.com/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsberichte (Abruf am 15.8.2023)
- Bayerisches Landesamt für Umwelt (2022): Nachhaltige Lieferkette: Vorbereitungs-Check zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Was kleine und mittlere Unternehmen wissen müssen, www.umweltpakt.bayern.de/download/werkzeuge/nachhaltigkeitsmanagement/vorbereitungscheck_LksG_2022.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2021): Umfassende Korrekturen notwendig Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung über unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten (BT-Drs. 19/28649). In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen Berlin am 17. Mai 2021. Ausschussdrucksache 19 (11) 1136, 12. Mai 2021, S. 64–73, www.bundestag.de/resource/blob/837944/8500200d19e619bf989449a7948cbe45/19-11-1136-Materialzusammenstellung-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Beiersdorf (2022): Beiersdorf Geschäftsbericht 2021, www.beiersdorf.de/~media/Beiersdorf/investors/financial-publication/2022/annual-report/Beiersdorf-Geschaeftsbericht-2021-DE.pdf (Abruf am 5.2.2024)
- Beile, Judith (2021): Verpflichtende Berichterstattung. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Mitbestimmungs-Portal, www.mitbestimmung.de/html/nichtfinanzielle-erklarung-14720.html (Abruf am 15.8.2023)
- Beile, Judith/Vitols, Katrin (2020): Nachhaltigkeit und CSR: Ökonomische, soziale und ökologische Ziele verfolgen. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Mitbestimmungs-Portal, www.mitbestimmung.de/assets/downloads/Nachhaltigkeit_und_CSR.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022):
Branchendialog Automobilindustrie – Handlungsanleitung zum
Kernelement „Grundsatzzerklärung“: Die Achtung der Menschenrechte
entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten der
deutschen Automobilindustrie. Referat VI b 3 „CSR –
Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“, Berlin,
[www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/
Branchendialoge/handlungsanleitung-
grundsatzzerklaerung.pdf;jsessionid=011F074F4A9795F47442DB29B
C002FA8.delivery1-master? blob=publicationFile](http://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/Branchendialoge/handlungsanleitung-grundsatzzerklaerung.pdf;jsessionid=011F074F4A9795F47442DB29BC002FA8.delivery1-master?blob=publicationFile) (Abruf am
15.8.2023)
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023): Fragen und
Antworten zum Lieferkettengesetz. Referat „CSR – Gesellschaftliche
Verantwortung von Unternehmen“, [www.csr-in-deutschland.de/DE/
Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-
Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/FAQ/faq.html](http://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/FAQ/faq.html) (Abruf am 15.8.2023)
- Bündnis für nachhaltige Textilien (2018): Ein effektives
Monitoringsystem für die eigene Lieferkette aufsetzen:
Sorgfaltspflichten verstehen und umsetzen, [https://textil-
mode.de/media/documents/BnT_Ein_effektives_Monitoring-
System_f%C3%BCr_die_eigene_Lieferkette_aufsetzen_10-2018.pdf](https://textil-mode.de/media/documents/BnT_Ein_effektives_Monitoring-System_f%C3%BCr_die_eigene_Lieferkette_aufsetzen_10-2018.pdf)
(Abruf am 15.8.2023)
- Casey, Catherine/Fiedler, Antje/Delaney, Helen (2023): Global
Framework Agreements in practice: Effects and challenges in
German companies' Asia-Pacific entities. In: Haipeter,
Thomas/Helfen, Markus/Kirsch, Anja/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.):
Soziale Standards in globalen Lieferketten: Internationale Richtlinien,
unternehmerische Verantwortung und die Stimme der Beschäftigten.
Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 200, Bielefeld:
transkript verlag, S. 55–74, [www.transcript-verlag.de/media/pdf/0a/
4d/98/oa97838394677017bfD5l3u8NEr3.pdf](http://www.transcript-verlag.de/media/pdf/0a/4d/98/oa97838394677017bfD5l3u8NEr3.pdf) (Abruf am 15.8.2023)
- Chemie³ (2023a): Branchenstandard für Nachhaltige Wertschöpfung –
Ziele, Maßnahmen, Tools für Sorgfalt in Lieferketten – Modul III
Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V., IG BCE, Verband der Chemischen Industrie e. V.,
[www.chemiehoch3.de/fileadmin/user_upload/Home/Branchenstandar
d/PDF_Branchenstandard_NEU_Juli2023/Chemie3-
Branchenstandard_Modul_III_Pra_ventionsmassnahmen-
_und_Abhilfemassnahmen.pdf](http://www.chemiehoch3.de/fileadmin/user_upload/Home/Branchenstandard/PDF_Branchenstandard_NEU_Juli2023/Chemie3-Branchenstandard_Modul_III_Pra_ventionsmassnahmen-_und_Abhilfemassnahmen.pdf) (Abruf am 15.8.2023)

- Chemie³ (2023b): Branchenstandard für Nachhaltige Wertschöpfung – Ziele, Maßnahmen, Tools für Sorgfalt in Lieferketten – Modul IV Beschwerdemechanismus. Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V., IG BCE, Verband der Chemischen Industrie e. V., www.chemiehoch3.de/fileadmin/user_upload/Home/Branchenstandard/Chemie3-Branchenstandard_Modul_IV_Beschwerdemechanismus.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Commerzbank (2022a): Geschäftsbericht 2021, https://investor-relations.commerzbank.com/media/document/c8a664d2-0b9e-4703-a964-2dabd38370b5/assets/Commerzbank_Konzern_Geschaeftsbericht_2021.pdf?disposition=inline (Abruf am 15.8.2023)
- Commerzbank (2022b): Richtlinie: Standard für eine nachhaltige Beschaffung: GS-OS Corporate Procurement, www.commerzbank.de/media/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsstandards/Standard_fuer_eine_nachhaltige_Beschaffung_Juni2022.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Commerzbank (2022c): Vorstandsvergütungssystem, https://investor-relations.commerzbank.com/media/document/af0637d5-b5ef-4c8a-ac46-b9092ebe2936/assets/Vorstandsverguetungssystem_Mai_2022.pdf?disposition=inline (Abruf am 25.8.2023)
- Commerzbank (2023a): Einkauf: Hebel für eine nachhaltige Entwicklung, www.commerzbank.de/de/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsstandards/nachhaltige_beschaffung/nachhaltige_beschaffung_.html (Abruf am 15.8.2023)
- Commerzbank (2023b): Grundsatzerklärung der Commerzbank AG zu menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, www.commerzbank.de/media/konzern_1/comp/Grundsatzerklaerung_LkSG.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Council of the European Union (2022): Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 – General Approach. No. Cion doc.: 6533/2, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15024-2022-REV-1/en/pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- Deloitte (2021): The Future of Compliance 2021: Herausforderungen und Trends, <https://image.marketing.deloitte.de/lib/fe31117075640474771d75/m/1/8fee146d-7bbf-4b68-bef2-c09dfe0acf99.pdf> (Abruf am 15.8.2023)

- Deutsche Bank (2022): Geschäftsbericht 2021, https://investor-relations.db.com/files/documents/annual-reports/2022/Geschaeftsbericht_2021.pdf (Abruf am 25.8.2023)
- Deutsche Telekom (2022): Corporate Responsibility Bericht 2021, www.cr-bericht.telekom.com/2021/sites/default/files/pdf/cr_de_2021_dt_final.pdf (Abruf am 18.6.2023)
- Deutscher Bundestag (2021): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten. Drucksache 19/28649, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/286/1928649.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- Deutscher Bundestag (2022): Ausarbeitung zur Hinweisgeberrichtlinie und zum Lieferkettengesetz. Unterabteilung Europa, Fachbereich Europa, www.bundestag.de/resource/blob/896436/89253701543bf8108fe3a5f50226a873/PE-6-014-22-pdf-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- DGCN – Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2020): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“. Berlin, www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2021): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Sorgfaltspflichtengesetz). In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen Berlin am 17. Mai 2021. Ausschussdrucksache 19 (11) 1136, 12. Mai 2021, S. 41–56, www.bundestag.de/resource/blob/837944/8500200d19e619bf989449a7948cbe45/19-11-1136-Materialzusammenstellung-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Emons, Oliver/Fulda, Barbara/Klengel, Ernesto/Schietinger, Marc (2021): Soziale Standards in Lieferketten: Ein Überblick über Instrumente und Ansätze. Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderung Working Paper Nr. 207, www.boeckler.de/fpdf/HBS-007965/p_fofoe_WP_207_2021.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Ertl, Veronika/Cernicky, Jan (2022): Unternehmerische Sorgfaltspflichten in globalen Lieferketten: Unternehmensperspektiven aus Asien zum deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Konrad-Adenauer-Stiftung, Analysen & Argumente, Nr. 481, www.kas.de/de/analysen-und-argumente/detail/-/content/unternehmerische-sorgfaltspflichten-in-globalen-lieferketten (Abruf am 15.8.2023)
- ETUC (2022): Commission delivers “bare minimum” on Corporate Sustainability Due Diligence. Brüssel, www.etuc.org/en/pressrelease/commission-delivers-bare-minimum-corporate-sustainability-due-diligence (Abruf am 15.8.2023)
- Europäische Kommission (2022): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937. COM(2022) 71 final, 2022/0051 (COD), Brüssel, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (Abruf am 15.8.2023)
- Europäisches Parlament (2021): Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. März 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen (2020/2129(INL)). Brüssel, www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_DE.html (Abruf am 15.8.2023)
- European Parliament (2023): Amendments adopted by the European Parliament on 1 June 2023 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937. Brüssel, www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html (Abruf am 15.8.2023)
- Evonik (2022a): Nachhaltigkeitsbericht 2021: today and tomorrow, <https://files.evonik.com/shared-files/nachhaltigkeitsbericht-2021-8270.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- Evonik (2022b): Verfahrensordnung zur Bearbeitung von Compliance-Meldungen sowie Beschwerden hinsichtlich möglicher Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, <https://corporate.evonik.com/de/unternehmen/governance-compliance/hinweisgebersystem/attachment/160108?rev=1d9d9ca4e108a1959d8c3bd5c68060a2> (Abruf am 15.8.2023)

- Flach, Lisandra/Gröschl, Jasmin/Steininger, Marina/Teti, Feodora/Baur, Andreas (2021): Internationale Wertschöpfungsketten – Reformbedarf und Möglichkeiten. Ifo Institut, Studie im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung, www.ifo.de/DocDL/ifoStudie-2021-KAS-Wertschoepfungsketten.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Frank, Justus/Edel, Golo/Heine, Maurice/Heine, Nils (2021): Pionierarbeiten in der Lieferkette: Praxisfolgen für das Handels- und Arbeitsrecht (Teil I). In: Betriebs-Berater, Nr. 37, 2021, S. 2165–2171
- Fraport (2022): Grundsatzklärung zu Menschenrechten und Umweltrisiken, www.fraport.com/content/dam/fraport-company/documents/konzern/verantwortung/verantwortung-in-lieferketten/Grundsatzerklaerung_Menschenrechte.pdf/jcr_content/renditions/original/Grundsatzerklaerung_Menschenrechte.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Freenet (2022): Geschäftsbericht 2021, www.freenet.ag/binaries/ts_1648641355701/content/assets/freenetgroup/pdf/ir-deutsch/finanzberichte/2021/freenet-gb-de-2021_web.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Fresenius (2022): Geschäftsbericht 2021, www.fresenius.com/sites/default/files/2022-03/Fresenius_Geschaeftsbericht_2021.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Fulda, Barbara (2020): Die neue Komplexität von Wertschöpfungsketten: Warum Wertschöpfung immer globaler und komplexer wird und welche Effekte das auf Beschäftigung in Deutschland hat. Hans-Böckler-Stiftung, Report, Nr. 7, www.boeckler.de/fpdf/HBS-007683/p_fofoe_report_007_2020.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Germanwatch (2008): Zur Rolle des Global Compact im Spannungsfeld von freiwilligen Selbstverpflichtungen und staatlicher Regulierung (Positionspapier). Berlin, <https://germanwatch.org/sites/default/files/publication/2280.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- Gläßer, Ulla/Pfeiffer, Robert/Schmitz, Dominik/Bond, Helene (2021): Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten: Empfehlungen für die Institutionalisierung, Implementierung und Verfahrensausgestaltung – Forschungsbericht – 2021, Europa-Universität Viadrina, https://media.business-humanrights.org/media/documents/Forschungsbericht_Aussergerichtliche_Beschwerdemechanismen.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Fichter, Michael/Helfen, Markus/Sydow, Jörg (2011): Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements. In: ipg 2 /2011, S. 69–80, https://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/07_a_fichter.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Fichter, Michael/Sayim, Kadire Zeynep/Agtas, Özge Berber (2013): Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements? Friedrich-Ebert-Stiftung, [www.academia.edu/23136506/ORGANIZATION AND REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS IN TRANSNATIONAL PRODUCTION AND SUPPLY NETWORKS Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements](http://www.academia.edu/23136506/ORGANIZATION_AND_REGULATION_OF_EMPLOYMENT_RELATIONS_IN_TRANSNATIONAL_PRODUCTION_AND_SUPPLY_NETWORKS_Ensuring_Core_Labor_Standards_through_International_Framework_Agreements) (Abruf am 15.8.2023)
- Global Compact (o. J.): Nachhaltigkeit im Einkauf: Toolkit für menschenwürdige Arbeit, <https://sustainableprocurement.unglobalcompact.org/de/> (Abruf am 15.8.2023)
- Global Compact (2023): Branchenspezifische Risikofaktoren. Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte, Praxislotse Wirtschaft und Menschenrechte, <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/gleichstellung-der-geschlechter/branchenspezifische-risikofaktoren/?lang=de> (Abruf am 15.8.2023)
- Global Policy Forum Europe/Rosa-Luxemburg-Stiftung (2020): Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten: Forderungen an Politik & Unternehmen. Positionspapier, [www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten.pdf](http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf) (Abruf am 15.8.2023)
- Grabosch, Robert (2020): Internationale Sorgfaltspflichtgesetze: Lessons Learned für die deutsche Debatte. Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16821.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- Güßgen, Florian/Meyer, Angela (2023): Konzernumbau: ThyssenKrupp-Aufsichtsräte uneins über strategische Ausrichtung. In: Wirtschaftswoche, 27. Januar 2023, www.wiwo.de/unternehmen/industrie/konzernumbau-thyssenkrupp-aufsichtsrate-uneins-ueber-strategische-ausrichtung/28948462.html (Abruf am 15.8.2023)
- Hadwiger, Felix (2015): Global Framework Agreements: Achieving Decent Work in Global Supply Chains? In: International Journal of Labour Research, H. 7, S. 75–99

- Hadwiger, Felix/Hamm, Brigitte/Vitols, Katrin/Wilke, Peter (2017a): Menschenrechte im Unternehmen durchsetzen: Internationale Arbeitnehmerrechte: Die UN-Leitprinzipien als Hebel für Betriebsräte und Gewerkschaften. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmung und wirtschaftlicher Wandel, Bd. 191, Bielefeld: transcript Verlag, www.boeckler.de/fpdf/HBS-006733/p_forschung_hbs_191.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Hadwiger, Felix/Hamm, Brigitte/Vitols, Katrin/Wilke, Peter (2017b): Menschenrechte und Unternehmensverantwortung: Handlungsleitfaden für Betriebsräte. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung, Nr. 48, www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006738 (Abruf am 15.8.2023)
- Hahn, Christoph (2008): Soziale Verantwortung und globale Rahmenvereinbarungen: CSR aus Gewerkschaftssicht. In: Eed (Hrsg.): Unternehmensverantwortung: Anmerkungen und Einsichten aus der Zivilgesellschaft zu Corporate Social Responsibility. Bonn, S. 5–6, www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Fachinformationen/Sonstiges/ws-Dossier_12-2008_Unternehmensverantwortung.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Heinz, Rebecca/Guido, Johanna (2021): Über die Notwendigkeit und Wirkung umweltbezogener Sorgfaltspflichten: ein Diskussionsbeitrag im Rahmen eines deutschen und europäischen Lieferkettengesetzes. Germanwatch, Diskussionspapier, www.germanwatch.org/sites/default/files/Diskussionspapier%20umweltbezogene%20Sorgfaltspflichten_3.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Hoffmann, Sandra/Scholz, Richard/Köster, Robert/Hryhorova, Hanna/Selbig, Amanda (2021): Soziale Standards in globalen Wertschöpfungsstrukturen. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper, Nr. 213, www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008013 (Abruf am 15.8.2023)
- Hoffmann, Teresa/Möhringer, Peter/Volland, Maja (2020): Ein Lieferkettengesetz zum Wohle von Kleinbäuer*innen und Arbeiter*innen in globalen Lieferketten: Ein Diskussionsbeitrag aus Fair-Handels-Sicht. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., Brot für die Welt, Forum Fairer Handel e.V., TransFair e.V. – Verein zur Förderung des Fairen Handels in der Einen Welt, www.forum-fairer-handel.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Publikationen FFH/2020_ffh_ein-lieferkettengesetz-zum-wohle-von-kleinbaeuerinnen.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Hönig, Natascha Stephanie (2021): Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und Betriebsrat: Neue Unterrichtungspflichten und Mitbestimmungsrechte, <https://efarbeitsrecht.net/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-und-betriebsrat/> (Abruf am 15.8.2023)
- Horn, Gustav A. (2023): In einer Zeit des Umbruchs: Eine Analyse zentraler Befunde des Forschungsverbands „Ökonomie der Zukunft“ zu Trends und Entwicklungen der globalen Arbeitsteilung. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper, Nr. 289, www.boeckler.de/fpdf/HBS-008617/p_fofoe_WP_289_2023.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Hugo Boss (2022a): Geschäftsbericht 2021, <https://geschaeftsbericht-2021.hugoboss.com/> (Abruf am 15.8.2023)
- Hugo Boss (2022b): Nachhaltigkeitsbericht 2021: Today, https://group.hugoboss.com/fileadmin/media/pdf/sustainability/sustainability_reports_DE/HUGO_BOSS_Nachhaltigkeitsbericht_2021.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- IG BCE (2022): IG BCE unterstützt Klage gegen den TÜV Süd: Gerechtigkeit für Opfer des Brumadinho-Unglücks, <https://igbce.de/igbce/gerechtigkeit-fuer-opfer-des-brumadinho-ungluecks-202034> (Abruf am 15.8.2023)
- IG Metall (2022): Die mitbestimmte Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): Leitfaden für Mitbestimmungsakteure. Funktionsbereich Betriebspolitik
- Initiative Lieferkettengesetz (2021a): Sorgfaltspflichten in Lieferketten: Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 17.05.2021: Stellungnahme der Initiative Lieferkettengesetz. In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen Berlin am 17. Mai 2021, Ausschussdrucksache 19 (11) 1136, 12. Mai 2021, S. 74–86, www.bundestag.de/resource/blob/837944/8500200d19e619bf989449a7948cbe45/19-11-1136-Materialzusammenstellung-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Initiative Lieferkettengesetz (2021b): Was das neue Lieferkettengesetz liefert – und was nicht: eine Analyse der Initiative Lieferkettengesetz, <https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/06/Initiative-Lieferkettengesetz-Analyse-Was-das-neue-Gesetz-liefert.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- ILO – International Labour Organization (2016): Bericht IV: Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_469507.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- ILO – International Labour Organization (2021): Stellungnahme - Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 17. Mai 2021. In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen Berlin am 17. Mai 2021. Ausschussdrucksache 19 (11) 1136, 12. Mai 2021, S. 57–63, www.bundestag.de/resource/blob/837944/8500200d19e619bf989449a7948cbe45/19-11-1136-Materialzusammenstellung-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- ILO – International Labour Organization/OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development/International Organization for Migration and United Nations Children’s Fund (2019): Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_716930.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Institut für Weltwirtschaft – ifw Kiel (2021): Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung im Ausschuss „Arbeit und Soziales“ des Bundestages zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Sorgfaltspflichtengesetz grundlegend nachbessern – Menschenrechte in Lieferketten wirksam schützen“ am 17.5. 2021. In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen Berlin am 17. Mai 2021. Ausschussdrucksache 19 (11) 1136, 12. Mai 2021, S. 21–28, www.bundestag.de/resource/blob/837944/8500200d19e619bf989449a7948cbe45/19-11-1136-Materialzusammenstellung-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Internationaler Gewerkschaftsbund (2023): Der Globale Rechtsindex des IGB 2022: Die zehn schlimmsten Länder der Welt für erwerbstätige Menschen. Kurzfassung, https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-DE_2022-08-10-062853.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Jungmichel, Norbert/Wick, Kordula/Nill, Moritz (2021): Kleider mit Haken: Fallstudie zur globalen Umweltinanspruchnahme durch die Herstellung unserer Kleidung. Systain Consulting GmbH, Umweltbundesamt, www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/479/publikationen/uba_kleider_mit_haken_bf.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- K+S (2022): Geschäftsbericht 2021, www.kpluss.com/.downloads/annual-reports/2022/kpluss-geschaeftsbericht-2021.pdf#p142 (Abruf am 25.8.2023)

- Kampagne für Saubere Kleidung (2019): Sozialaudits - wie sie Unternehmen schützen und Arbeiter*Innen im Stich lassen, https://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2019/11/Factsheet_Sozialaudits_November-2019_CCC-DE.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Kirchhoff Consult AG (2020): Quo Vadis? Studie 2020 die nichtfinanzielle Berichterstattung im DAX 160, download unter: www.bdo.de/de-de/insights-de/weitere-veroeffentlichungen/studien/die-nichtfinanzielle-berichterstattung-im-dax-160
- Kirsch, Anja/ Puhl, Carolin/Rosenbohm, Sophie (2023): Globale Rahmenabkommen als Werkzeug zur Regulierung von Arbeitsstandards in Lieferketten? Ein Überblick über die Verbreitung von globalen Rahmenabkommen und ihre Umsetzungsregeln. In: Haipeter, Thomas/Helfen, Markus/Kirsch, Anja/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Soziale Standards in globalen Lieferketten: Internationale Richtlinien, unternehmerische Verantwortung und die Stimme der Beschäftigten. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 200, Bielefeld: transkript Verlag, S. 27–54, www.transkript-verlag.de/media/pdf/0a/4d/98/oa97838394677017bfD5l3u8NEr3.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Klinger, Remo/Krajewski, Markus/Krebs David/Hartmann, Constantin (2016): Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten von Unternehmen im deutschen Recht: Gutachten. Amnesty International, Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst, Germanwatch e.V, Oxfam Deutschland e.V., www.germanwatch.org/sites/default/files/publication/14745.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Knorr-Bremse (2022): Nachhaltigkeitsbericht 2021: Driving Sustainability, www.knorr-bremse.com/media/2000_verantwortung/2600_kommunikation_kooperation/knorr-bremse-nachhaltigkeitsbericht-2021-de.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Lautermann, Christian/Young, Carla/Hoffmann, Esther (2021): Klima- und Umweltberichterstattung deutscher Unternehmen, Evaluierung der CSR-Berichtspflicht für die Jahre 2018 und 2019, Umweltbundesamt, www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/5750/publikation/en/uba-bmu_fachbroschuere_csr-berichterstattung_final_web_bf.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Leifker, Maren/Kusch, Johanna/Heydenreich, Cornelia/Drillisch, Heike/Schufft, Finn Robin/Humbert, Franziska (2022): Behördliche Durchsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes: Anforderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht, www.germanwatch.org/sites/default/files/anforderungspapier_behoerliche_durchsetzung_des_lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Linde (2022): Sustainable Development Report 2021, www.linde.com/-/media/linde/merger/documents/sustainable-development/2021/2021-sustainable-development-report-v2.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Löning, Markus (2020): Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 17. Mai 2021: Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein „Sorgfaltspflichtengesetz“. In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen Berlin am 17. Mai 2021. Ausschussdrucksache 19 (11) 1136, 12. Mai 2021, S. 6–19, www.bundestag.de/resource/blob/837944/8500200d19e619bf989449a7948cbe45/19-11-1136-Materialzusammenstellung-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Maihold, Günther (2022): Einleitung: Die neue Geopolitik der Lieferketten: „Friend-shoring“ als Zielvorgabe für den Umbau von Lieferketten. In: SWP-Aktuell, Nr. 45, Stiftung Wissenschaft und Politik, Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit, www.swp-berlin.org/publications/products/aktuell/2022A45_geopolitik_lieferketten.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Methner, Olaf/Reiter, Julius (2018): Rechtliche Rahmenbedingungen für CSR und Compliance in deutschen Unternehmen. In: Kleinfeld, Annette/Martens, Annika (Hrsg.): CSR und Compliance: Synergien nutzen durch ein integriertes Management. Springer Gabler: Berlin, S. 49–62
- Merck (2019): Merck Human Rights Charter, www.merckgroup.com/company/responsibility/en/regulations-and-guidelines/human-rights-charter.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Merck KGaA (2022): Geschäftsbericht, 2021 www.merckgroup.com/investors/reports-and-financials/earnings-materials/2021-q4/de/2021-Q4-Report-DE.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Mercedes-Benz Group (2022): Nachhaltigkeitsbericht 2021, <https://nachhaltigkeitsbericht.mercedes-benz.com/2021/> (Abruf am 15.8.2023)

- Müller-Hoff, Claudia (2021): Menschenrechtsfitness von Audits und Zertifizierern? European Center for Constitutional and Human Rights e. V. (ECCHR), Brot für die Welt, Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR e.V., www.ecchr.eu/fileadmin/Fachartikel/ECCHR_AUDITS_DS_WEB.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Musiolek, Bettina/Tamindžija, Bojana/Aleksić, Stefan/Oksiutovych, Anna/Dutchak, Oksana; Medarov, Georgi/Vragolović, Ana (2020): Ausbeutung made in Europe: Bericht über Menschenrechtsverstöße in der Produktion für deutsche Modemarken in: Ukraine, Serbien, Kroatien, Bulgarien. Clean Clothes Campaign, www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Fachinformationen/Sonstiges/Studie_Ausbeutung_Made_in_Europe.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Naumann, Anja (2022): Das neue Lieferkettengesetz aus arbeitsrechtlicher Perspektive. Update Arbeitsrecht 12/2022, <https://cms.law/de/deu/publication/das-neue-lieferkettengesetz-aus-arbeitsrechtlicher-perspektive> (Abruf am 15.8.2023)
- Oxfam (2021): Ein Ende der Ausbeutung? Was das Lieferkettengesetz für Arbeitsmigrant*innen und Frauen in der Landwirtschaft im Globalen Süden bringt, www.oxfam.de/ueber-uns/publikationen/ende-ausbeutung (Abruf am 15.8.2023)
- Paasch, Armin/Seitz, Karolin (2019): Lieferkettengesetz: Aufstand der Lobbyisten, www.misereor.de/fileadmin/publikationen/briefing-lieferkettengesetz-aufstand-der-lobbyisten-2021.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- ProSiebenSat1 Media SE (2022): Geschäftsbericht 2021, <https://geschaeftsbericht2021.prosiebensat1.com/servicesseiten/downloads/files/entire-p7s1-gb21.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- Puma (2022a): Geschäftsbericht 2021: only see great, https://cdn.about.puma.com/-/media/files/pdf/sustainability/reports/2021/puma_geschaeftsbericht_2021.pdf?rev=-1 (Abruf am 15.8.2023)
- Puma (2022b): Modern Slavery and Human Trafficking Statement 2021, <https://uk.puma.com/uk/en/help/modern-slavery-act> (Abruf am 15.8.2023)
- Puma (2022c): Vergütungsbericht 2021, <https://about.puma.com/de-de/investor-relations/corporate-governance> (Abruf am 15.8.2023)
- PWC (2023): 1. Netzwerktreffen der Menschenrechtsbeauftragten & Update BAFA Handreichung zur Angemessenheit. Reihe: LkSG Webcast, 30 März 2023

- Reuters (2022): Solvay to split into two independent public companies in 2H 2023. 15. März 2022, www.reuters.com/article/solvay-split-idUSL5N2VI0WJ (Abruf am 15.8.2023)
- Rheinmetall (2022): ESG Reporting 2022 Factbook, https://stellenportal-intern.rheinmetall.com/media/en/editor_media/rheinmetallag/csr/esg-reporting/ESG_Reporting_2022_-_Factbook.pdf (Abruf am 10.1.2023)
- Rinkens, Maren/Glander, Anna-Lena (2022): Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Auswirkungen auf HR / 5.2 Position des Menschenrechtsbeauftragten, www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-auswirkungen-auf-hr-52-position-des-menschenrechtsbeauftragten_idesk-PI42323_HI15327864.html (Abruf am 15.8.2023)
- Rottluff, Joachim (2018): Code of Conduct. In: Kleinfeld, Annette/Martens, Annika (Hrsg.): CSR und Compliance: Synergien nutzen durch ein integriertes Management. Springer Gabler: Berlin, S. 181–189
- RWE (2022): Vergütungsbericht 2021, www.rwe.com/-/media/RWE/documents/05-investor-relations/finanzkalender-und-veroeffentlichungen/hv2022/rwe-verguetungsbericht-2021.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- SAP (2022): integrierter Bericht der SAP 2021, www.sap.com/integrated-reports/2021/de.html (Abruf am 15.8.2023)
- Sartorius (2022): GRI-Bericht 2021, www.sartorius.com/download/1273406/sag-gri-bericht-de-2021-pdf-data.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Scheper, Christian/Vestena, Carolina A./Sorg, Christoph/Zajak, Sabrina (2023): Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und der Einsatz von Worker Voice Tools: Partizipation als Risikomanagement? In: Haipeter, Thomas/Helfen, Markus/Kirsch, Anja/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Soziale Standards in globalen Lieferketten: Internationale Richtlinien, unternehmerische Verantwortung und die Stimme der Beschäftigten. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 200, Bielefeld: transkript Verlag, S. 75–96, www.transkript-verlag.de/media/pdf/0a/4d/98/oa97838394677017bfD5l3u8NEr3.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Seitz, Karolin (2019): Sorgfältig verwässert: Wie die Wirtschaftsverbände versuchen, ein Lieferkettengesetz zu verhindern. Briefing November 2019, Global Policy Forum Europe e.V., Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., Brot für die Welt, Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR, https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2019/11/Briefing_1119_Sorgfa%CC%88ltig_verwa%CC%88ssert_online.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Seitz, Karolin (2022): Kein Nebenschauplatz mehr: Bericht über die achte Tagung der zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe für ein verbindliches UN-Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechte („Treaty“). Rosa-Luxemburg-Stiftung, Global Policy Forum (GPF), www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Briefing_8_Tagung_UN-Treaty.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Seyboth, Marie (2005): Warum ist CSR für Arbeitnehmervertretungen ein Thema? Dokumentation des Workshops Corporate Social Responsibility (CSR): Neue Handlungsfelder für Arbeitnehmervertretungen. Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, 25. Januar 2005, Berlin, www.dgb.de/themen/++co++mediapool-c7778807ecdff3572d55cc282ddcca32 (Abruf am 15.8.2023)
- Siemens (2022): Nachhaltigkeitsbericht 2021, <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:9972c7d3-52bc-4498-b896-5cdea51a71fb/nachhaltigkeit2021-de.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- Siemens (2023): Lieferantenüberprüfung mit System, www.siemens.com/de/de/unternehmen/konzern/konzernfunktionen/supply-chain-management/sustainability-in-the-supply-chain/detection-module.html (Abruf am 15.8.2023)
- Siemens Energy (2022): Sustainability Report 2021: Creating transparency, https://assets.siemens-energy.com/siemens/assets/api/uuid:f9cc58e5-e334-4b64-8fe6-ffa989192b6a/siemens-energy-sustainability-report-2021.pdf?ste_sid=b8d17e7dd6e65e5b5dc054de93ebe304 (Abruf am 15.8.2023)
- Siltronic (2022): Geschäftsbericht 2021 – Innovation & Wachstum, www.siltronic.com/fileadmin/investorrelations/HV_2022/03_Siltronic_Gesch%C3%A4ftsbericht_2021.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Smit, Lise/Bright, Claire/ McCorquodale, Robert/Bauer, Matthias/Deringer, Hanna/ Baeza-Breinbauer, Daniela/Torres-Cortés, Francisca, Alleweldt, Frank/Kara, Senda/Salinier, Camille/Tejero Tobed, Héctor (2020): Study on due diligence requirements through the supply chain. Final report, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, download unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1> (Abruf am 15.8.2023)
- Solvay (o. J.a): Responsible Purchasing and Sustainable Supply Chain Statement, [www.solvay.com/sites/g/files/srpend221/files/2018-07/Responsible Purchasing and Sustainable Supply Chain Statement.pdf](http://www.solvay.com/sites/g/files/srpend221/files/2018-07/Responsible_Purchasing_and_Sustainable_Supply_Chain_Statement.pdf) (Abruf am 15.8.2023)
- Solvay (o. J.b): Solvay Human Rights in Business Policy, www.solvay.com/sites/g/files/srpend221/files/tridion/documents/20170529-Human-Rights-Policy-EN.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Solvay (o. J.c): Supplier Code of Business Integrity, www.solvay.com/sites/g/files/srpend221/files/2021-04/Supplier%20Code%20Business%20Integrity.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Solvay (2020): Solvay Code of Business Integrity, www.solvay.com/sites/g/files/srpend221/files/2020-01/Code%20of%20Business%20Integrity%20UK.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Solvay (2022): Annual Integrated Report 2021, www.solvay.com/sites/g/files/srpend221/files/2022-04/Solvay%202021%20Annual%20Integrated%20Report.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Sommer, Michael (2006): Umweltpolitik und soziale Gerechtigkeit. In: Die Umweltmacher: 20 Jahre BMU – Geschichte und Zukunft der Umweltpolitik. Hamburg: Hoffmann und Campe, S. 295–301
- Starmanns, Mark/Barthel, Maren/Mosel, Hendrik (2021): Sozial-Audits als Instrument zur Überprüfung von Arbeitsbedingungen: Diskussion und Empfehlungen im Kontext der öffentlichen Beschaffung. BSD Consulting, Studie im Auftrag des Beschaffungsamtes des BMI, www.bescha.bund.de/SharedDocs/Downloads/Wissenswertes/2021/Studie%20zu%20Sozial-Audits.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf am 15.8.2023)
- Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2021): Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen, www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU_HandlungshilfeSorgfaltspflicht_final20211018.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Symrise (2022a): Nachhaltigkeitsbilanz (GRI) 2021, https://symrise.com/de/unternehmensbericht/2021/downloads/SYM_gri_2021_DE.pdf (Abruf am 15.6.2023)
- Symrise (2022b): Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und Verhaltenskodex für Lieferanten, www.symrise.com/de/nachhaltigkeit/reports-policies-standards-audits/index.php/?eID=tx_securedownloads&p=681&u=0&g=0&t=1692686192&hash=dfe55405ba8390f6ba9535e36ce62e7daa91598d&file=/fileadmin/symrise/Downloads_reports/sustainability/policies/Responsible-Sourcing-Policy-and-Supplier-Code-of-Conduct_SP.pdf (Abruf am 15.6.2023)
- Symrise (2022c): Unternehmensbericht: sharing values, https://symrise.com/de/unternehmensbericht/2021/downloads/SYM_unternehmensbericht_2021_DE.pdf (Abruf am 15.6.2023)
- Symrise (2022d): Vergütungsbericht 2021, https://symrise.com/de/unternehmensbericht/2021/downloads/SYM_verguetungsbericht_2021_DE.pdf (Abruf am 15.6.2023)
- TeamViewer (2022): Geschäftsbericht 2021, https://ir.teamviewer.com/download/companies/teamviewer/Annual%20Reports/TeamViewer_Geschaeftsbericht_2021_01.pdf (Abruf am 15.6.2023)
- Teipen, Christina/Mehl, Fabian (2021a): Die Rolle industrieller Beziehungen im Globalen Süden für soziales Upgrading in Wertschöpfungsketten. In: Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Nr. 2-2021, S. 120–147, download unter: <https://doi.org/10.3224/indbez.v28i2.02>
- Teipen, Christina/Mehl, Fabian (2021b): Soziales Upgrading und industrielle Beziehungen im Globalen Süden. In: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 01/2021, S. 12–19, www.wsi.de/data/wsimit_2021_01_teipen.pdf (Abruf am 5.2.2024)
- Telefonica (2022): Corporate Responsibility Report 2021, Menschen verbinden: Zuverlässig nachhaltig inklusiv, www.telefonica.de/news/press-releases-telefonica-germany/2022/05/corporate-responsibility-report-2021-o2-telefonica-significantly-improves-climate-footprint-and-strengthens-digital-participation.html (Abruf am 15.6.2023)
- Terwindt, Carolijn/Saage-Maass, Miriam (2017) Zur Haftung von Sozialauditor_innen in der Textilindustrie. Friedrich-Ebert-Stiftung, www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/Studie_Zur_Haftung_von_Sozialauditor_innen_FES_ECCHR.PDF (Abruf am 15.8.2023)

- thyssenkrupp (o. J.): Code of Conduct,
https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/legacy/UCPthyssenkruppAG/assets.files/media/unternehmen/compliance/code-of-conduct/2019/po-co-cpl-0332-v03-de_code_of_conduct-neu_final.pdf
(Abruf am 15.8.2023)
- thyssenkrupp (2021): Supplier Code of Conduct,
<https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/binary/UCPthyssenkruppAG/en/company/procurement/for-suppliers/purchase-downloads.html/link-Supplier-Code-of-Conduct-2021-de.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- thyssenkrupp (2022a): 2021/2022 Geschäftsbericht,
https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/binary/UCPthyssenkruppAG/92e33ec7-1cf5-4aaf-b05f-7442c2747c43/Geschäftsbericht-2021_2022-thyssenkrupp-AG.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- thyssenkrupp (2022b): Grundsatzerklärung zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten,
https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/binary/UCPthyssenkruppAG/5904f0f5-b832-4369-a968-d9bf9ca19ff7/Grundsatzerklärung-zur-Einhaltung-menschenrechtlicher-und-umweltbezogener-Sorgfaltspflichten_thyssenkrupp.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- thyssenkrupp (2022c): Whistleblowing at thyssenkrupp,
<https://d2zo35mdb530wx.cloudfront.net/binary/UCPthyssenkruppAG/a4a77e58-d1b2-49a2-80e5-4f655074ba72/20221001-Whistleblowing-rules-of-procedure.pdf> (Abruf am 15.8.2023)
- thyssenkrupp (2023): Menschenrechte,
www.thyssenkrupp.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/menschenrechte (Abruf am 15.8.2023)
- Tur, Kenan (2018): Hinweisgebersysteme. In: Kleinfeld, Annette/Martens, Annika (Hrsg.): CSR und Compliance: Synergien nutzen durch ein integriertes Management. Berlin: Springer Gabler, S. 277–290
- TÜV-Verband (2022): Nachhaltige Lieferketten: Umweltschonend, sozial gerecht, wirtschaftlich erfolgreich, [www.tuev-verband.de/?tx_epxelo_file\[id\]=869267&cHash=758163e92524e595b0c2ec6d64b33d68](http://www.tuev-verband.de/?tx_epxelo_file[id]=869267&cHash=758163e92524e595b0c2ec6d64b33d68) (Abruf am 15.8.2023)
- UN Secretary-General (2018): Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises: note by the Secretary-General, United Nations, download unter: <https://digitallibrary.un.org/record/1639520?ln=en> (Abruf am 15.08.2023)

- Ver.di (2023): Überblick zum Lieferkettengesetz: Factsheet zum LkSG auf Deutsch und Englisch: Regelungsinhalte des Gesetzes und Rolle gesetzlicher Interessenvertretungen, www.verdi.de/themen/mitbestimmung/++co++d133c4cc-a124-11ed-8cbc-001a4a160129 (Abruf am 15.8.2023)
- Vitols, Katrin (2011): Nachhaltigkeit – Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung: Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 127, Berlin: Ed. Sigma
- Vitols, Katrin (2018): Nationaler Aktionsplan bringt neue Sorgfaltspflichten, www.mitbestimmung.de/html/nationaler-aktionsplan-bringt-neue-7679.html (Abruf am 15.8.2023)
- Vitols, Katrin (2020a): Die Einbindung von Stakeholdern in CSR. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Mitbestimmungs-Portal, www.mitbestimmung.de/assets/downloads/Einbindung-von-Stakeholdern-in-CSR.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Vitols, K. (2020b): Umsetzung des Nationalen Aktionsplans heftig umstritten, www.mitbestimmung.de/html/umsetzung-des-nationalen-aktionsplans-15605.html (Abruf am 15.8.2023)
- Vitols, Katrin (2022): Verantwortung für die Lieferkette. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Mitbestimmungs-Portal, www.mitbestimmung.de/html/unternehmerische-sorgfaltspflicht-in-18445.html (Abruf am 15.8.2023)
- VW (2022): Nachhaltigkeitsbericht 2021, download unter: www.volkswagen-group.com/de/publikationen/unternehmensberichte/nachhaltigkeitsbericht-2021-1666 (Abruf am 15.8.2023)
- Wacker Chemie (o. J.): Product Carbon Footprint - Wacker Chemie AG, www.wacker.com/cms/de-de/about-wacker/procurement-and-logistics/sustainability/scope3-footprint.html (Abruf am 15.8.2023)
- Weiss, Daniel/Jungmichel, Norbert/Grüning, Carolin/van Ackern, Pia/Kriege, Katja/ Buderath, Markus/Dovidat, Lena/Aron, Max (2022): Umweltrisiken und -auswirkungen in globalen Lieferketten deutscher Unternehmen – Branchenstudie Automobilindustrie: Zwischenbericht. Umweltbundesamt, Texte 56/2022, www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2022-05-20_texte_56-2022_innovative_werkzeuge_lieferkette-branchenstudie_automobil.pdf (Abruf am 15.8.2023)

- Weiss, Daniel/Skinner, Alexandra/Hadjuk, Thomas/Knopf, Jutta/von Angerer, Andreas/Klinger, Remo (2018): Nachhaltiges Lieferkettenmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen – Praxiserfahrungen und Politikempfehlungen. Umweltbundesamt, Texte Nr. 63/2018, www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikation/en/2018-08-17_texte_63-2018_crs-wertschoepfungskette_0.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Zalando (2022): Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit 2021, https://corporate.zalando.com/sites/default/files/media-download/Zalando_SE_Fortschrittsbericht_zu_Nachhaltigkeit_2021.pdf (Abruf am 15.8.2023)
- Zimmer, Reingard (2023): Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften. Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht, HSI-Schriftenreihe, Frankfurt am Main: Bund-Verlag; www.boeckler.de/fpdf/HBS-008496/p_hsi_schriften_48.pdf (Abruf am 15.8.2023)

Anhang:

A1 Unternehmensfallstudien

Unternehmensfallstudie Unternehmen A

Unternehmen A ist ein börsennotierter Industriekonzern. Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland ca. 7.000 Mitarbeiter/innen und unterhält Standorte in über 100 Ländern weltweit. Die Anzahl und die Verortung der Lieferanten werden nicht veröffentlicht.

Die Ausgestaltung von Due Diligence im Unternehmen

Ein Gremium für nachhaltige Unternehmensentwicklung entwickelt Entwürfe der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und koordiniert und unterstützt die Umsetzung von Nachhaltigkeitskonzepten. Das Gremium besteht aus Vertreter/innen der verschiedenen operativen Segmente, die für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsleistungen in ihren Bereichen zuständig sind. Er wird auch als institutionelles Bindeglied zwischen Management und Vorstand im Bereich Nachhaltigkeit verstanden. In Deutschland existiert außerdem ein Nachhaltigkeitsteam, an dem durch eine personelle Doppelrolle auch eine Arbeitnehmervertreterin beteiligt ist.

Das Unternehmen fällt in den Anwendungsbereich des LkSG. Zur Vorbereitung und Sicherstellung der Einhaltung der Vorgaben des LkSG wurde eine Arbeitsgruppe aus den Abteilungen Einkauf, Recht, Interne Revision, Compliance und Finanzen mit einem designierten Projektmanager aus dem Bereich Einkauf eingesetzt. Weiterhin wurde die Position eines Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet. Entsprechend der Vorgaben des LkSG wird der Menschenrechtsbeauftragte die Geschäftsleitung des Unternehmens regelmäßig über seine Tätigkeit informieren.

Eine Herausforderung ist, dass das Unternehmen dezentral aufgestellt ist und verschiedene Kernbestandteile von Due Diligence auf regionaler Ebene geregelt werden. So entscheidet z. B. der Einkauf in den verschiedenen Regionen des Unternehmens über die Prozesse, die die Achtung der Menschenrechte sicherstellen sollen, weitgehend selbst.

Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte

Im Einklang mit den Vorgaben des LkSG hat das Unternehmen eine Grundsatzklärung vorbereitet und im Internet veröffentlicht. In der Grundsatzklärung bekennt sich das Unternehmen dazu, die Vorschriften des LkSG anzuerkennen. Es werden die Verfahren erläutert, wie das Unternehmen seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommt.

Außerdem formuliert die Erklärung die menschenrechtsbezogenen Erwartungen, die das Unternehmen an seine Mitarbeiter/innen und Zulieferer in der Lieferkette hat.

Die Grundsatzerklärung enthält – auch unter Verweis auf weitere Policies des Unternehmens – Ausführungen zu verschiedenen Arbeitnehmerrechten, darunter faire Entlohnung, Verbot der Diskriminierung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Vereinigungsfreiheit. In Bezug auf das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit wird auf entsprechende ILO-Kernarbeitsnormen verwiesen.

Erwähnung finden außerdem die Ausgestaltung des Lieferantenmanagements des Unternehmens und der im Jahr 2023 überarbeitete Verhaltenskodex für Lieferanten sowie die Richtlinie des Unternehmens zur Beschaffung von Mineralien aus konfliktfreien Quellen. Die Erklärung enthält außerdem Hinweise auf Kontaktmöglichkeiten für Fragen und weitere Informationen sowie den unternehmensinternen Beschwerdemechanismus unter Angabe einer E-Mail-Adresse.

Die Risikoanalyse

Das Unternehmen erklärt, alle neuen Lieferanten in einer Präqualifikationsphase auf soziale Aspekte (einschließlich der Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung und der Menschenrechte), Ethik und Integrität, Umweltaspekte und finanzielle Stabilität zu überprüfen. Auch wird das Risiko von Zwangs- oder Kinderarbeit in die Analyse einbezogen. Außerdem wird angemerkt, dass Lieferanten, bei denen ein gesteigertes Risiko negativer Umweltauswirkungen besteht, zusätzlichen Präqualifikationsanforderungen unterliegen.

Die Präventionsmaßnahmen

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist Bestandteil der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und verbindlicher Vertragsbestandteil für alle neuen Lieferanten. Im Falle eines wesentlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex kann die Lieferantenbeziehung gekündigt werden. Lieferanten werden angehalten, bei ihren Unterauftragnehmern ähnliche Standards einzufordern. Der Lieferantenkodex orientiert sich an den in der Internationalen Menschenrechtscharta der UN festgelegten Rechten. Im Kodex befindet sich außerdem ein Hinweis auf den Beschwerdemechanismus des Unternehmens.

Das Unternehmen erläutert, dass die Geschäftsleitung bei Abschluss neuer Lieferantenbeziehungen sowie auch im Rahmen von Audits die Lieferanten regelmäßig auffordert, den Anforderungen des Verhaltenskodex nachzukommen. Im Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten verweist das Unternehmen ebenfalls auf die Achtung der Menschenrechte. Zur Unterstützung der Einhaltung des Verhaltenskodex für die eigenen

Beschäftigten werden für alle Mitarbeiter/innen Schulungen durchgeführt, die auch menschenrechtsbezogene Themen aufgreifen.

Die Wirksamkeitskontrolle

Um sicherzustellen, dass die Anforderung des Verhaltenskodex auch während der Vertragsbeziehungen erfüllt werden, werden ausgewählte Lieferanten nach einem festgelegten Zeitplan auditiert. Die Auditierung beinhaltet eine Überprüfung nach Umwelt-, Sicherheits- und anderen Nachhaltigkeitsaspekten. Falls Abweichungen festgestellt werden, verpflichtet sich das Unternehmen mit den Lieferanten zusammenzuarbeiten, um Verbesserungen zu erwirken. Anhaltende, wesentliche und/oder vorsätzliche Nichtkonformität sind Gründe für eine Vertragskündigung.

Die Beschwerdemechanismen

Der Beschwerdemechanismus bietet die Möglichkeit für Beschäftigte des Unternehmens und externe Personen, Beschwerden vorzulegen. Anonyme Beschwerden sind grundsätzlich möglich.

Das Unternehmen informiert sowohl im Intranet als auch auf der Unternehmenswebseite über das Compliance Programm und das Hinweisgebersystem. Das Hinweisgebersystem ist ein konzernweites, zentrales System für Meldungen über potenzielle Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder andere interne Richtlinien.

Dazu zählen explizit auch Meldungen von potenziellen Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten, für die im Online-Meldeformular eine separate Fallkategorie vorgesehen ist. Es bestehen keine Einschränkungen hinsichtlich der Personen, die Meldungen abgeben können. Das Hinweisgebersystem ist öffentlich zugänglich und ist über eine Internetadresse zu erreichen. Die Beschreibung des Beschwerdeverfahrens ist auf dieser Webseite in mehreren Sprachen verfügbar. Sie regelt die Vertraulichkeit des Verfahrens, die unabhängige Durchführung des Verfahrens sowie den Schutz der meldenden Personen.

Im Jahr 2021 sind keine Beschwerden mit einem Bezug zu Menschenrechten eingegangen. Betreffen Beschwerden mitbestimmungsrelevante Themen an Standorten mit Arbeitnehmervertretungen, wird die Arbeitnehmervertretung einbezogen. Die im Rahmen dieses Projektes interviewte Arbeitnehmervertretung merkt allerdings an, dass Beschwerden mit Bezug zu Arbeitnehmerrechten in Deutschland überwiegend direkt bei der Arbeitnehmervertretung eingelegt werden.

Die Berichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens enthält Informationen über die Due-Diligence-Strategie des Unternehmens in seiner Lieferkette. Das Unternehmen berichtet nach GRI und ist Mitglied im Global Compact.

Die Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei Due Diligence in der Lieferkette

Das Unternehmen verfügt in Deutschland über einen Konzernbetriebsrat und in Europa über einen Europäischen Betriebsrat. Der Europäische Betriebsrat tagt dreimal im Jahr. Vertreter/innen von regionalen Geschäftsführungen werden regelmäßig zu den Treffen eingeladen.

Die Arbeitnehmervertretung hat ein großes Interesse am Thema Due Diligence und der Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette und sieht sich als Treiber für entsprechende Strategien und Maßnahmen im Unternehmen. Bei Themen, bei denen die Arbeitnehmervertretung eine besondere Relevanz sieht, versucht sie im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen ihre Einbindung und Mitsprache durchzusetzen.

Der Konzernbetriebsrat steht in engem Kontakt mit dem Menschenrechtsbeauftragten des Unternehmens. Vorgesehen ist, dass der Menschenrechtsbeauftragte die Arbeitnehmervertretung regelmäßig, zumindest einmal im Jahr, durch einen Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen des LkSG im Unternehmen informieren wird. Teilweise wird auch ein gezielter Austausch angestrebt, aktuell z. B. hinsichtlich der Lieferantebewertung in risikorelevanten Branchen wie der Textilindustrie (Stand April 2023).

Die Arbeitnehmervertretung weist auf die lokale Verankerung von Betriebsräten und die Zuständigkeit für den jeweiligen Standort hin. Deshalb sieht sie einen wesentlichen Hebel zur Einflussnahme der Arbeitnehmervertretung auf die Ausgestaltung der Due Diligence des Unternehmens in der Arbeit des Europäischen Betriebsrates. Insbesondere in Erwartung einer Richtlinie zur Due Diligence auf europäischer Ebene wird dem Gremium besondere Relevanz zugesprochen.

Für Herbst 2023 ist deshalb ein Treffen des Europäischen Betriebsrates geplant, bei dem das Thema Due Diligence und Achtung der Menschenrechte eine wichtige Rolle spielen soll. Hierfür ist eine spezifische Schulung der Mitglieder des Europäischen Betriebsrates durch das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) angesetzt, in deren Rahmen das Due-Diligence-Konzept des Unternehmens bewertet und Möglichkeiten der Verbesserung vorgestellt und vorgeschlagen werden sollen. Im Anschluss der Schulung ist ein Austausch mit dem Management des Konzerns geplant, um das Ergebnis dieser Bewertung zu diskutieren.

Bereits in der Vergangenheit hat sich die Arbeitnehmervertretung in Deutschland durch Schulungen bei der Hans-Böckler-Stiftung mit ihren

Einflussmöglichkeiten auf das Thema Due Diligence im Rahmen des BetrVG vorbereitet.

Kurz und bündig

- Das Due-Diligence-Konzept des Unternehmens umfasst u. a. eine Grundsatzklärung, Risikoanalyse, einen Lieferantenkodex und Schulungen als Präventionsmaßnahmen, Audits und einen Beschwerdemechanismus.
- Das Unternehmen hat ein Projektteam und die Position eines Menschenrechtsbeauftragten geschaffen. Der Beauftragte steht in engem Kontakt zur Arbeitnehmervertretung. Regelmäßige Information und ein Austausch zu spezifischen Themen werden angestrebt.
- In Bezug auf eine Einflussnahme auf Due Diligence im Unternehmen wird dem Europäischen Betriebsrat durch seine überregionale Ansiedlung besondere Relevanz zugesprochen. Angesichts der aktuellen Bestrebungen auf europäischer Ebene zur Einführung einer Due-Diligence-Richtlinie wird erwartet, dass seine Bedeutung in Zukunft noch stärker zunehmen wird.

Unternehmensfallstudie Daimler Truck

Die Daimler Truck AG ist einer der weltweit größten Nutzfahrzeug-Hersteller mit weltweit über 40 Produktionsstätten und mehr als 100.000 Mitarbeiter/innen. Daimler Truck produziert leichte, mittelschwere und schwere Lkw, Stadtbusse, Überlandbusse, Reisebusse sowie Busfahrge-
stelle. Außerdem gehören maßgeschneiderte Finanzdienstleistungen zum Portfolio des Unternehmens.

Daimler Truck wurde im Dezember 2021 von der Daimler AG abgespalten und ist seither als eigenständiges Unternehmen an der Frankfurter Wertpapierbörse notiert. Der Umsatz betrug im Geschäftsjahr 2022 50,9 Milliarden Euro.

Die Ausgestaltung von Due Diligence im Unternehmen

Daimler Truck setzt seit vielen Jahren auf einen systematischen Ansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, das Human Rights Compliance Management System (Human Rights CMS).

Laut Geschäftsbericht 2021 hat das Unternehmen entsprechend den Anforderungen des LkSG begonnen, notwendige Anpassungen des Human Rights CMS vorzunehmen. Die Themen Menschenrechte und Um-

weltschutz in der Lieferkette haben für das Unternehmen eine hohe Bedeutung. Dies war nach Einschätzung der Arbeitnehmerseite schon vor dem Gesetz so.

Seit der Abspaltung von der Daimler AG ist die Daimler Truck AG eigenständiges Mitglied bei der Initiative Drive Sustainability, einer Brancheninitiative mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit in der gesamten globalen Lieferkette der Automobilindustrie durch die Integration von Nachhaltigkeit in den gesamten Beschaffungsprozess voranzutreiben. Seit März 2022 ist Daimler Truck Teilnehmer am UN Global Compact.

Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten

Daimler Truck hat im November 2022 eine eigene Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten verabschiedet und veröffentlicht, die sich an der Grundsatzerklärung zur sozialen Verantwortung des ehemaligen Mutterunternehmens Daimler AG aus dem Jahr 2002 orientiert, aber aus Sicht der Arbeitnehmervertretung die Menschenrechte noch eindeutiger beschreibt.

Die damalige Grundsatzerklärung hatte sich nur auf die soziale Verantwortung bezogen. Erst 2021 wurde das Thema Menschenrechte hinzugefügt. Bis November 2022 galt die gemeinsame Grundsatzerklärung und wurde im Laufe des Jahres 2022 auf Daimler Truck angepasst. Wie bei der Daimler AG hat auch hier die Arbeitnehmerseite die Grundsatzerklärung mitunterzeichnet. Neben dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats und des Weltbetriebsrats hat auch der Generalsekretär von IndustriAll unterschrieben.

Im Rahmen der Grundsatzerklärung verpflichtet sich Daimler Truck zur Achtung mehrerer internationaler Standards, darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die Grundsatzerklärung enthält neben den üblicherweise aufgeführten Menschenrechten auch einen Passus zur Achtung der Menschenrechte durch eigene oder beauftragte Sicherheitskräfte zum Schutz der Betriebe und erwähnt das Recht lokaler Gemeinschaften und indigener Völker. Auch Datenschutz und umweltbezogene Sorgfaltspflichten sind Bestandteile der Grundsatzerklärung.

Die Erklärung soll regelmäßig und anlassbezogen geprüft und überarbeitet werden, z. B., wenn eine Risikoanalyse aufgrund einer neuen Tätigkeit oder Lieferantenbeziehung, vor strategischen Entscheidungen oder vor Veränderungen in der Geschäftstätigkeit durchgeführt wird.

Risikoanalyse

Daimler Truck nutzt den standardisierten, branchenweit genutzten Fragebogen Sustainability Assessment Questionnaire (SAQ) der Initiative Drive Sustainability zur Selbsteinschätzung seiner Lieferanten, um deren Nachhaltigkeitsleistung zu bewerten.

Direkte Lieferanten von Produktionsmaterialien und Nicht-Produktionsmaterialien werden jährlich mithilfe externer Datenbanken auf bestimmte menschenrechtliche Risiken und Gesetzesverstöße überprüft, um diesen in einem Folgeprozess nachgehen zu können. Zusätzlich zur eigenen Risikoabwägung werden Indizes wie der Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index, CPI) von Transparency International herangezogen, um Länder mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko im Bereich der Dienstleistungen zu identifizieren.

Bei der Prüfung von Menschenrechtsrisiken entlang der Lieferkette von Produktionsmaterial liegt besonderes Augenmerk auf kritischen Rohstoffen. Der Due-Diligence-Ansatz des Human Rights CMS umfasst neben den Konzerngesellschaften die unmittelbaren Lieferanten und, risikobasiert, auch die mittelbaren Lieferanten. Identifizierte kritische Rohstoffe werden in Hinblick auf ihre Relevanz priorisiert.

In Bezug auf Konfliktmineralien ist das Unternehmen Teil der Responsible Minerals Initiative (RMI), die sich für das Nachhalten von Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten von Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (3TG) und anderen menschenrechtlich kritischen Mineralien engagiert.

Prävention

Daimler Truck hat in seinen Business Partner Standards Erwartungen formuliert, die für alle Geschäftspartner und Lieferanten gelten. Speziell für Lieferanten gelten die Daimler Truck Special Terms, in denen Anforderungen und Erwartungen formuliert werden, deren Vereinbarung durch die Einkaufsverantwortlichen sichergestellt werden muss. Die Standards sind Bestandteil aller Verträge.

Alle Lieferanten müssen die international anerkannten Menschenrechte achten. Im Rahmen der Vertragsbedingungen wird das Recht festgeschrieben, die Einhaltung der Vorgaben zu überprüfen und bei Verstößen Konsequenzen zu ziehen, die auch rechtliche Schritte umfassen und bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen können.

Die Lieferanten werden aufgefordert, die Standards an ihre Beschäftigten zu vermitteln und sie auch in die vorgelagerten Lieferketten hineinzutragen und deren Einhaltung zu kontrollieren. Bei der Umsetzung der Anforderungen werden sie durch Informationen und Schulungen unterstützt.

Seit 2018 führte die damalige Daimler AG zusammen mit Drive Sustainability Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen für Lieferanten von Produktionsmaterial in verschiedenen Fokusländern durch.

Wirksamkeitskontrolle

Die Umsetzung von Maßnahmen soll im Rahmen des Human Rights CMS durch eine jährliche Effektivitätsprüfung überwacht werden. So soll die Wirksamkeit des Menschenrechtsansatzes für Konzerngesellschaften sichergestellt und für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Methoden und Prozesse gesorgt werden.

Die zentralen Einkaufsbereiche prüfen die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstandards. Neue Lieferanten werden im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen, u. a. Menschenrechte und Arbeitsstandards, geprüft – ggf. auch im Rahmen von Assessments vor Ort.

Sollten Datenbankrecherche oder Vor-Ort-Audits entsprechende Verdachtsmomente ergeben, veranlasst der Einkaufsbereich eine tiefgehende Überprüfung. Zeigen sich hierbei Mängel, werden die Lieferanten dazu angehalten, die entsprechenden Prozesse zu verbessern.

Sofern die bemängelten Prozesse vom Lieferanten nicht ausreichend nachgebessert werden, wird individuell über die weiteren Schritte entschieden – in besonders schweren Fällen auch in Managementgremien. Dies kann in letzter Konsequenz auch dazu führen, dass Daimler Truck sich von einem Lieferanten trennt.

Beschwerdemechanismen

Über das Hinweisgebersystem SpeakUp können Beschäftigte sowie externe Hinweisgeber weltweit Verdachtsmeldungen im Geschäftsbereich von Daimler Truck zu Regelverstößen und Rechtsverletzungen, einschließlich Menschenrechtsverletzungen, abgeben. Per E-Mail, postalisch oder über ein Meldeformular können Hinweise übermittelt werden.

In einer zentralen Beschwerdestelle werden die Hinweise gesammelt. Wenn Beschwerden direkt an den Betriebsrat herangetragen werden, leitet dieser sie an die Zentralstelle weiter. In Brasilien, Japan, Südafrika und den USA stehen darüber hinaus externe, gebührenfreie Hotlines zur Verfügung. Sofern lokal rechtlich zulässig, kann die Meldung anonym erfolgen. In Deutschland steht Hinweisgebern ein externer neutraler Mittler als zusätzliche Anlaufstelle zur Verfügung.

Eine weltweit gültige Konzernrichtlinie, die auch nach der Abspaltung von der damaligen Daimler AG für Daimler Truck Gültigkeit hat, regelt das SpeakUp-Verfahren und die entsprechenden Zuständigkeiten. Wird ein Hinweis nach risikobasierter Erstbeurteilung als Regelverstoß mit geringem Risiko für das Unternehmen eingestuft, übergibt das System SpeakUp den Fall an den zuständigen Bereich – z. B. den Personalbe-

reich, die Konzernsicherheit oder den Konzerndatenschutz. Dieser geht dem Hinweis nach und klärt den Fall eigenverantwortlich auf.

Im Berichtsjahr 2022 ging über das Hinweisgebersystem ein Verdachtsfall in der Kategorie Menschenrechte ein.

Berichterstattung

Die Berichterstattung hinsichtlich Due Diligence in der Lieferkette erfolgt im Geschäftsbericht und auf den Webseiten des Unternehmens. Daimler Truck kündigt an, weiterhin jährlich öffentlich über seine Sorgfaltsaktivitäten in der Lieferkette zu berichten, einschließlich der Offenlegung der Ergebnisse der Risikobewertung in der Lieferkette und einer detaillierten Beschreibung der Maßnahmen zur Minderung der identifizierten Risiken sowie einer Bewertung ihrer Wirksamkeit.

Einbindung der Arbeitnehmervertretungen bei Due Diligence in der Lieferkette

Im November konstituierten sich der Europäische Betriebsrat und der Weltbetriebsrat im Rahmen eines zweitägigen Treffens der internationalen Arbeitnehmervertretung. Das neu gegründete EBR/WBR-Gremium des Europäischen Betriebsrats und des Weltbetriebsrats will in Zusammenarbeit mit den internationalen Industriegewerkschaften IndustriAll Global Union und IndustriAll European Trade Union als Plattform Arbeitnehmerrechte auch bei kleinen Zulieferern von Daimler Truck durchsetzen und Menschenrechte in der Lieferkette insgesamt schützen.

23 Länder haben – jeweils gemäß ihrer Anzahl an Beschäftigten – insgesamt 34 Vertreter/innen in das Gremium entsendet. Die Standorte außerhalb der Europäischen Union verfügen über die gleichen Rechte und Pflichten wie diejenigen der EU, für die die Richtlinie 94/45 EG des Rates (EBR-Richtlinie) unmittelbar gilt. Dies ist für die Arbeitnehmerseite ein großer Erfolg.

Der Betriebsrat hat als einziger Betriebsrat in einem DAX-Konzern eine eigene Vertretung auf den Webseiten des Unternehmens.

Im Sustainability Steering Committee, das vom Menschenrechtbeauftragten, in Personalunion Chief Legal and Compliance Officer, geleitet wird, ist der Konzernbetriebsrat über seinen Vorsitzenden vertreten.

Das Thema Due Diligence in der Lieferkette hat für die Arbeitnehmervertretung hohe Bedeutung. Das Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft und auf Tarifverhandlungen steht dabei im Vordergrund, vor allem in Ländern, wo Verstöße an der Tagesordnung sind, wie z. B. in der Türkei, Thailand, USA und einigen Ländern Nordafrikas.

Das LkSG wird von der Arbeitnehmervertretung positiv bewertet, da es zu mehr Systematik und Verbindlichkeit bei den Prozessen führt und dem Thema Due Diligence in der Lieferkette mehr Gewicht verleiht. Es hat an

einigen Stellen zu Präzisierungen und Nachbesserungen geführt. Allerdings war Due Diligence in der Lieferkette schon vor dem LkSG wichtig für das Unternehmen und die Prozesse waren weitgehend etabliert, so dass die Auswirkungen des Gesetzes für das Unternehmen überschaubar sind.

Die Arbeitnehmervertretung bei Daimler Truck ist generell und auch hinsichtlich der Sorgfaltspflichten eng eingebunden. Eine wichtige Rolle spielt nach Einschätzung der Arbeitnehmerseite die Person des Vorsitzenden des EBR/WBR-Gremiums, der durch sein Engagement und sein gutes Netzwerk viel dazu beigetragen hat, dass die Strukturen bei Daimler Truck den Arbeitnehmervertretungen eine Beteiligung an vielen Prozessen ermöglicht – auch an der Due Diligence in der Lieferkette.

Beim Thema Risikoanalyse ist die Arbeitnehmerseite vor allem hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit eng eingebunden. Im Fall von Verstößen wird der Betriebsrat informiert und in die Entwicklung von Maßnahmen involviert. Die lokalen Interessenvertretungen sind teilweise über die Mitgliedschaft im Weltbetriebsrat eingebunden und bringen die entsprechenden Sichtweisen ein.

Bei zunehmender Elektromobilität im Truck-Bereich rechnet der Betriebsrat mit neuen Risiken in der Lieferkette, beispielweise bei Thema Kobalt aus dem Kongo. Vor allem sieht der Betriebsrat damit das Risiko von Reputationsschäden für das Unternehmen anwachsen.

Bei der Wirksamkeitskontrolle ist die Arbeitnehmerseite nicht direkt eingebunden, wird aber bei Auffälligkeiten informiert. Über Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette wird die Arbeitnehmerseite informiert. Der Betriebsrat ist nicht als offizielle Anlaufstelle für Beschwerden genannt, erhält aber auch direkt Hinweise, die er an die zentrale Stelle für Beschwerden weiterleitet.

Die internationale Präsenz und Authentizität des Vorsitzenden des EBR/WBR-Gremiums trägt nach Auffassung der Arbeitnehmerseite entscheidend dazu bei, dass das Hinweisgebersystem genutzt wird, da das dafür notwendige Vertrauen vorhanden ist. Er verkörpert als Person sehr glaubwürdig die Sorge um die Einhaltung von Menschenrechten.

Die Arbeitnehmerseite geht davon aus, dass das Thema Due Diligence in der Lieferkette auch weiterhin ein wichtiges Thema für Daimler Truck sein wird. Verstärkend könnte ein europäisches Lieferkettengesetz wirken. Außerdem ist das zunehmende Nachhaltigkeitsbewusstsein potenzieller Mitarbeiter/innen ein Treiber für Nachhaltigkeit in der Lieferkette.

Das Unternehmen verfügt nach Einschätzung der Arbeitnehmerseite über alle erforderlichen Prozesse, um den Bestimmungen des LkSG zu entsprechen. Die Herausforderung liegt eher darin, die Prozesse mit Leben zu füllen und zu optimieren.

Kurz und bündig

- Im Weltbetriebsrat verfügen die Standorte außerhalb der Europäischen Union über die gleichen Rechte und Pflichten wie diejenigen innerhalb der EU, für die die EBR-Richtlinie unmittelbar gilt.
- Beim Thema Risikoanalyse ist die Arbeitnehmerseite hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit eng eingebunden und hat den Fragenkatalog mitgestaltet.
- Die internationale Präsenz und Authentizität des Vorsitzenden des EBR/WBR-Gremiums trägt nach Auffassung der Arbeitnehmerseite entscheidend dazu bei, dass das Hinweisgebersystem weltweit genutzt wird.

Unternehmensfallstudie Telekom

Die Deutsche Telekom AG ist ein international in über 50 Ländern operierendes Telekommunikationsunternehmen. Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Festnetz/Breitband, Mobilfunk, Internet und internetbasiertes Fernsehen richten sich an Privatkunden, für Groß- und Geschäftskunden entwickelt die Telekom Lösungen der Informations- und Kommunikationstechnik (ICT).

Im Geschäftsjahr 2022 beschäftigte das Unternehmen weltweit 206.759 Mitarbeiter/innen (31. Dezember 2022), davon ca. 80.000 in Deutschland, und erwirtschaftete einen Umsatz von 114,4 Milliarden Euro. Dabei lag der Anteil des Auslandsgeschäfts am Konzernumsatz bei 77,9 Prozent.

Die Telekom arbeitet mit ca. 25.000 Lieferanten zusammen, die 80 Prozent des Einkaufsvolumens abdecken.

Ausgestaltung von Due Diligence im Unternehmen

Die Telekom hat einen Due-Diligence-Prozess etabliert, der auf den Webseiten ausführlich beschrieben wird. Er steht im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Auf Konzernebene wurde im Bereich Corporate Responsibility eine Kontaktstelle für Menschenrechte eingerichtet, die für die konzernweite Menschenrechtsstrategie verantwortlich ist. Dazu gehört der Prozess zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Unternehmen. Der Bereich ist direkt beim Vorstandsvorsitzenden verankert. Die Leiter der lokalen Einheiten tragen die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auf lokaler und regionaler Ebene und erstatten jährlich Bericht darüber. Ein CR Board informiert re-

regelmäßig alle Geschäftsführer/innen über die Fortschritte im Bereich der Menschenrechte.

Für die Telekom-Tochter T-Systems ist das LkSG auch als IT-Dienstleister ein Thema – sie bietet Unternehmen digitale Lösungen an, mit denen diese die Pflichten des Gesetzes erfüllen können.

2022 hat die Telekom die Anforderungen an ihre Lieferanten vor dem Hintergrund des LkSG angepasst und in Bezug auf ihr ökologisch verantwortliches Handeln geschärft. Seitdem sind der Beitrag zu Umweltschutz und Klimawandel, ein verantwortungsvolles Abfallmanagement und die Handhabung persistenter organischer Schadstoffe, die in der Umwelt nur sehr langsam abgebaut werden, sowie der Verzicht auf die Herstellung quecksilberhaltiger Produkte im Verhaltenskodex für Lieferanten verankert.

Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

Die Telekom AG hat 2017 ein Dokument mit dem Titel „Menschenrechtskodex und soziale Grundsätze“ veröffentlicht. Darin nimmt sie Bezug auf die Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Kernarbeitsnormen, die OECD-Leitsätze, den Global Compact, die dreigliedrige Grundsaterklärung für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung) sowie die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die Telekom erwartet von ihren Lieferanten, dass sie sich zur Einhaltung und Respektierung derselben Prinzipien bekennen und diese anwenden. Dazu gehört es auch, die Umwelt zu schützen und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Auf Konzernebene wurde eine Kontaktstelle für Menschenrechte eingerichtet. Die Existenz von Due-Diligence-Prozessen wird genannt, die Prozesse selbst werden an anderer Stelle auf den Webseiten des Unternehmens beschrieben.

Die Erklärung enthält die Verpflichtung des Unternehmens, regelmäßig über die Fortschritte bei der Umsetzung des Dokuments an interne und externe Stakeholder zu berichten.

Die Erklärung ist nicht unterzeichnet, die Geschäftsleitungen der jeweiligen Konzerneinheiten werden als verantwortlich für die Einhaltung der Erklärung genannt.

Risikoanalyse

Neue Lieferanten werden einer Nachhaltigkeitsrisikobewertung durch ein auf ESG-Risikodaten spezialisiertes Unternehmen unterzogen. So soll festgestellt werden, ob bei einem Zulieferbetrieb erhöhte Risiken hinsichtlich bestimmter Nachhaltigkeitskriterien bestehen. Strategisch relevante oder risikoreiche Lieferanten werden aufgefordert, ausführlichere Selbst-

auskünfte über das Informationssystem EcoVadis zu geben. Anhand dieser Daten sollen Expert/innen mögliche Risiken frühzeitig identifizieren.

Präventionsmaßnahmen

Der Verhaltenskodex für Lieferanten (SCoC) der Telekom ist integraler Bestandteil aller Lieferantenverträge und bindend für alle Zulieferer. In ihm sind ethische, soziale und ökologische Grundsätze sowie grundsätzliche Menschenrechte festgeschrieben. Die Telekom fordert von ihren Lieferanten die Einhaltung dieser Grundsätze sowie ihre Umsetzung über die gesamte Lieferkette.

Lieferanten müssen alle von der ILO verfassten Standards und Übereinkommen einhalten. Der Lieferantenkodex wurde 2022 umfassend aktualisiert und um die Anforderungen des LkSG erweitert. Dazu gehören neben ethischen, sozialen und ökologischen Standards auch die Verankerung des Schutzes der Menschenrechte sowie die Sicherstellung dieser Anforderungen entlang der gesamten Lieferkette.

Im Kodex ist die Erwartung der Deutschen Telekom formuliert, dass Lieferanten alle Arbeitnehmerrechte des jeweiligen Landes einhalten, die Grundsätze der Telekom zur Achtung der aufgeführten Menschenrechte teilen und in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Prinzipien des UN-Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen handeln.

Zur Unterstützung der Lieferanten in diesem Prozess hat die Telekom 2018 ein Lieferantenentwicklungsprogramm eingeführt, das mittlerweile in Kooperation mit anderen Telekommunikationsunternehmen (Telefónica, Swisscom und Orange) in die Joint Audit Cooperation (JAC) überführt wurde.

Die Joint Audit Cooperation fordert von Lieferanten u. a., dass sie einen fairen Lohn zahlen, der den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, dass sie das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen achten sowie ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitstellen und dass sie eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden sowie maximal zwölf Überstunden pro Woche nicht überschreiten und nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag gewähren.

Zur Unterstützung bietet die Telekom AG allen externen Geschäftspartnern und Lieferanten Nachhaltigkeitstrainings an.

Die Lieferanten müssen sicherstellen, dass ihre Beschäftigten und Unterauftragnehmer, die an Belangen der Telekom arbeiten, die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferanten kennen, beispielsweise durch geeignete Schulungen zu den Regelungen und Grundsätzen dieses Vertrags. Neben dem Lieferantenkodex hat die Telekom einen Code of

Conduct, dessen Inhalte und Werte sich nicht nur an die eigene Belegschaft, sondern auch an Lieferanten richten.

Ab 2022 fließen Nachhaltigkeitskriterien mit einer Gewichtung von 20 Prozent in den Vergabeprozess bzw. bei der Lieferantenauswahl ein. Damit soll ein Anreiz für Lieferanten geschaffen werden, das Thema Nachhaltigkeit stärker zu berücksichtigen und nachhaltigere Produkte und Dienstleistungen anzubieten.

Wirksamkeitskontrolle

Insbesondere die strategisch wichtigen und risikobehafteten Lieferanten werden von der Telekom vor Ort mithilfe eines standardisierten Auditprozesses auf Arbeits-, Sozial- und Lebensstandards sowie Umweltbelange im Rahmen von sog. „Social Audits“ und „mobilen Audits“ geprüft.

Dabei wird auch geprüft, ob die Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem inklusive eines Abfallmanagementsystems verfügen und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen. Außerdem wird überprüft, ob ein Managementsystem zum Umgang mit Konfliktrohstoffen vorliegt. Auch die Ausstattung und Qualität der Arbeits-, Schlaf- und Kantenbereiche werden kontrolliert.

Bei den Vor-Ort-Überprüfungen wird den Lieferanten im Vorfeld der ungefähre Zeitraum des Besuchs bekanntgegeben („semi-announced“), um die Anwesenheit relevanter Ansprechpartner/innen bei der Überprüfung sicherzustellen. Mit sog. mobilen Umfragen wird der Belegschaft der Lieferanten Gelegenheit gegeben, online anonyme Angaben zur sozialen und ökologischen Situation in ihren Betrieben zu machen. Die Umfragen dienen vor allem dazu, einen ersten Eindruck über die Arbeitsbedingungen vor Ort zu gewinnen, um dann bei Bedarf weitere Maßnahmen – etwa spezifische Vor-Ort-Überprüfungen (Social Audits) – einzuleiten.

Durch die Zusammenarbeit in der Joint Audit Cooperation kann bei gemeinsamen Lieferanten eine höhere Zahl an Audits realisiert werden. Im Jahr 2022 wurden 98 Überprüfungen bei Lieferanten durchgeführt – davon 83 Vor-Ort-Überprüfungen und 15 mobile Umfragen. Die Audits werden von externen Auditierungsfirmen durchgeführt. Von den Kontrollen waren 40 direkte und 58 indirekte Zulieferer betroffen. Dabei konzentriert sich die Telekom auf Lieferanten in Asien, aber auch in Europa, Lateinamerika, Ozeanien und Afrika. Zu den auditierten Lieferanten gehörten Produzenten aus den Bereichen IT-Hardware, -Software und -Dienstleistungen sowie Netzwerke und Endgeräte.

Bei den im Berichtszeitraum durchgeführten Überprüfungen wurden keine gravierenden Verfehlungen von Arbeitsbedingungen oder anderen grundsätzlichen Menschenrechten wie Diskriminierung, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit festgestellt. Insgesamt gab es 549 Feststellungen, davon wurden 224 abgearbeitet, zusätzlich weitere 240 aus Audits vor dem

Jahr 2022. Darüber hinaus wurden von EcoVadis 275 Unternehmen und von CDP Supply Chain 207 Unternehmen überprüft. Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens stieg von 20,6 Prozent im Vorjahr auf 21,1 Prozent im Jahr 2022, der Anteil des von EcoVadis abgedeckten Einkaufsvolumens stieg leicht auf 39,7 Prozent.

In einer Tabelle veröffentlicht die Telekom Beispiele für kritische Verstöße im Jahr 2022 sowie eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen. Kann ein Lieferant die Nachhaltigkeitsanforderungen nicht zufriedenstellend erfüllen oder gibt es konkrete Verfehlungen, wird ein Risiko-Eskalationsprozess durch die Einkaufsorganisation in Gang gesetzt, unterstützt und beraten durch die Bereiche Group Corporate Responsibility, Compliance und Recht. Im schlimmsten Fall kann dieser Prozess zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Beschwerdemechanismen

Bereits seit 2006 bietet die Telekom über das Hinweisgeberportal „TellMe“ den eigenen Beschäftigten und Außenstehende die Möglichkeit, Verstöße gegen gesetzliche oder firmeninterne Regelungen zu melden, auf Wunsch anonym. Die Beschwerden können den eigenen Geschäftsbereich der Konzerngesellschaften oder auch Zulieferer oder Geschäftspartner betreffen.

Die Hinweise können telefonisch, per Mail, per Post oder über ein elektronisches Hinweisgebersystem eingereicht werden. Nach Auskunft der Arbeitnehmervertretung wird das Hinweisgeberportal um Verstöße zum LkSG erweitert.

Berichterstattung

Die Telekom berichtet ausführlich auf ihren Webseiten und in verschiedenen Berichten über ihre Due-Diligence-Strategie. Die Wirksamkeitskontrolle der Grundsatzerklärung von 2017 erfolgt über einen jährlichen Menschenrechts- und Sozialbericht. Die Telekom ist Mitglied im Global Compact und berichtet dazu im Rahmen der Corporate Responsibility-Berichte. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt nach den GRI-Standards 2021.

Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei Due Diligence in der Lieferkette

In der Deutschen Telekom AG und ihren Tochter- und Enkelfirmen gibt es auf allen Ebenen Mitbestimmungsgremien. Über eine Konzernbetriebsvereinbarung wurde ein Konzernwirtschaftsausschuss eingerichtet. Der Konzernbetriebsrat vertritt acht Gesamtbetriebsräte und die Betriebsräte diverse Tochtergesellschaften. Die betrieblichen Mitbestimmungsträger auf Ebene der Gesamtbetriebsräte sind häufig personenidentisch mit den

Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten. Außerdem existiert ein Europäischer Betriebsrat.

Das LkSG wird von der Interviewpartnerin positiv bewertet. Es führt zu mehr Transparenz und hat auch inhaltlich zu Verbesserungen geführt – etwa hinsichtlich der Anwendung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Systematisierung von Lieferantenkontrollen. Außerdem hat es zu klareren Verantwortlichkeiten im Unternehmen geführt. Transparenz ist insbesondere für den Europäischen Betriebsrat von Bedeutung, der aufgrund der schwachen rechtlichen Lage kaum Möglichkeiten hat, an Informationen zu kommen.

Die betriebliche Interessenvertretung nutzt die Wirtschaftsausschüsse auf den verschiedenen Ebenen, um möglichst konkrete und gesellschafts-spezifische Informationen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette zu erhalten. Dies entspricht der dezentralen Struktur der Telekom, die sich auch in der dezentralen Verantwortlichkeit der Leiter der lokalen Einheiten für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auf lokaler und regionaler Ebene zeigt. Der Konzernwirtschaftsausschuss dient als zusätzliche Plattform, um die Informationen zusammenzubinden.

Da das Gesetz noch sehr neu ist, ist noch unklar, wo es Einflussmöglichkeiten für die Interessenvertretung geben wird. Aus Sicht der Interessenvertretung ist es wichtig, dass die Betriebsräte die erforderlichen Kompetenzen aufbauen, um das Thema für sich und die Beschäftigten zu nutzen. Für die Zukunft rechnet die Interviewpartnerin damit, dass das Thema wichtig bleiben wird. Für die Interessenvertretung kommt es darauf an, das Thema so zu bearbeiten, dass das Profil des Betriebsrates für die Beschäftigten sichtbar bleibt.

Die Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten haben mit dem Thema Sorgfaltspflicht aufgrund ihrer Rolle notwendigerweise zu tun. Themen wie Risikomanagement und Compliance wurden den Aufsichtsratsgremien vorgestellt. Separate Termine sind bei Bedarf immer möglich. Um die Einhaltung der Pflichten zu kontrollieren, die sich aus dem LkSG ergeben, stehen Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten jetzt vor allem vor der Aufgabe, zur richtigen Zeit die richtigen Fragen zu stellen.

Da das Unternehmen ein hohes Interesse daran hat, das Gesetz zu befolgen, um die Finanzinvestoren zufriedenzustellen und Sanktionszahlungen zu vermeiden, rechnet die Arbeitnehmerseite damit, dass der Vorstand sehr darauf achten wird, die Sorgfaltsprozesse in der Lieferkette gut und effektiv zu gestalten.

Kurz und bündig

- Ab 2022 fließen Nachhaltigkeitskriterien mit einer Gewichtung von 20 Prozent in den Vergabeprozess bzw. bei der Lieferantenauswahl ein.
- Das LkSG hat neben mehr Transparenz auch inhaltliche Verbesserungen gebracht – u.a. hinsichtlich der Anwendung der ILO-Kernarbeitsnormen und der Systematisierung von Lieferantenkontrollen.
- Insbesondere für den Europäischen Betriebsrat spielt Transparenz eine große Rolle, da er ansonsten wenig Informationsrechte hat.
- Mit sog. mobilen Umfragen wird der Belegschaft der Lieferanten Gelegenheit gegeben, online anonyme Angaben zur sozialen und ökologischen Situation in ihren Betrieben zu machen.

Unternehmensfallstudie thyssenkrupp

Die thyssenkrupp ist ein deutsches Industrieunternehmen, das in einer Vielzahl von Branchen tätig ist und das sich auf Werkstoffe und deren Verarbeitung spezialisiert hat. Das Unternehmen unterteilt seine Geschäftsaktivitäten in die sechs Segmente Industrial Components, Automotive Technology, Marine Systems, Multi Tracks, Steel Europe und Materials Services. Holding der thyssenkrupp Gruppe ist die thyssenkrupp AG. Zu den Tätigkeitsfeldern von thyssenkrupp gehören auch der Handel mit Rohstoffen und die Herstellung von Komponenten für die erneuerbare Energiebranche.

Weltweit beschäftigte thyssenkrupp im Geschäftsjahr 2021/2022 96.494 Mitarbeiter/innen (54 Prozent davon in Deutschland) und erwirtschaftete einen Umsatz von rund 41,1 Milliarden Euro. thyssenkrupp hat 740 Standorte in 48 Ländern. Die Anzahl der Lieferanten wird nicht veröffentlicht. Allerdings wird darauf verwiesen, dass sie je nach Standort und Segment stark variiert.

Die Ausgestaltung von Due Diligence im Unternehmen

Der SCA Council Group steuert die Umsetzung des Due-Diligence-Konzepts zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten nach dem LkSG bei thyssenkrupp.

Das Gremium wird vom SCA Officer Group geleitet und besteht aus Vertreter/innen verschiedener Zentralfunktionen, Bereiche und Segmente des Unternehmens. Zusätzlich findet ein regelmäßiger gruppenweiter Austausch zwischen Vertreter/innen des SCA Council Group und Fach-

expert/innen statt, um die Menschenrechtslage bei thyssenkrupp zu erörtern und ggf. zu verändern. In diesem Rahmen werden auch Best-Practice-Beispiele identifiziert, um sie innerhalb der Unternehmensgruppe zu kommunizieren (thyssenkrupp 2023).

Der SCA Officer Group berichtet direkt an den Vorstand der thyssenkrupp AG. Die Arbeitnehmervertretung steht in engem Austausch mit dem SCA Council Group.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurde ein gruppenweites Projekt zur Vorbereitung auf die Anforderungen des LkSG vorangetrieben. Das Projekt legte den besonderen Fokus auf die Implementierung eines Risikomanagementsystems für menschen- und umweltrechtliche Risiken sowie auf die Schaffung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Außerdem entwickelte das Unternehmen zur Umsetzung des LkSG bereits bestehende Instrumente, wie die Analyse von Risiken in der Lieferkette, Nachhaltigkeitsaudits bei Lieferanten sowie den Lieferanten-Verhaltenskodex weiter (thyssenkrupp 2022a, S. 100).

Die Grundsatzklärung

Der Vorstand der thyssenkrupp AG hat im Dezember 2022 eine umfassende Grundsatzklärung verabschiedet (thyssenkrupp 2022b). Die Grundsatzklärung beinhaltet das Verständnis von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten des Unternehmens einschließlich der Darstellung von einzelnen Menschenrechten, umweltbezogenen Pflichten und der Due-Diligence-Strategie des Unternehmens.

Darüber hinaus formuliert die Grundsatzklärung Erwartungen, die an die eigenen Beschäftigten sowie die Lieferanten gestellt werden. Hierzu gehören u. a. die Einhaltung der Prinzipien des Global Compact, der Internationalen Menschenrechtscharta der UN, der Internationalen Pakte über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und der Kernarbeitsnormen der ILO.

Die Grundsatzklärung soll vom SCA Council Group mindestens einmal jährlich auf Gültigkeit überprüft und bei Bedarf aktualisiert und vom Vorstand freigegeben werden. Sie wird den Beschäftigten im Intranet zur Verfügung gestellt. Externe können die Grundsatzklärung über die Unternehmenswebsite einsehen.

Die Risikoanalyse

Das Risikomanagementsystem von thyssenkrupp zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten orientiert sich am sog. Drei-Linien-Modell des Revisionsweltverbandes Institute of Internal Auditors (IIA). Wesentliche Merkmale sind die Risikoanalyse, die Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen, Schulungen sowie ein Beschwerdeverfahren zur Meldung von möglichem Fehlverhalten.

Die auf den eigenen Geschäftsbereich sowie auf Lieferanten bezogene Risikoanalyse bewertet Risiken auf Basis gruppenweiter Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf Menschenrechte, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie den Schutz der Umwelt (sog. „LkSG-Risikofelder“, vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Prioritäre Risiken der Risikoanalyse von thyssenkrupp

LkSG-Risikofelder	SCA-Einzelrisiken
Menschenrechte	Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Vergütung und Arbeitszeiten, Landraub, Fremdpersonal, Kontamination, Diskriminierung, Schutz von freier Meinungsäußerung, Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre
Arbeits- und Gesundheitsschutz	offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards, Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen und Schutzausrüstung, Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung von Ermüdung, ungenügende Ausbildung von Beschäftigten
Umweltschutz	Verwendung/Lagerung/Entsorgung von Chemikalien und Abfällen, Erzeugung von Emissionen und Verbrauch von Energie und Wasser

Quelle: thyssenkrupp 2002b, S. 5.

Das Konzept für die Risikoanalyse wird mindestens einmal jährlich aktualisiert. Ferner wird anlassbezogen (z. B. bei einer Veränderung der Risikolage) eine erneute Risikoanalyse durchgeführt.

Auf Grundlage der LkSG-Einzelrisiken werden die unmittelbaren Lieferanten einer Basisrisikoanalyse unterzogen, um bei ihnen das Risikopotenzial in Bezug auf die Risikofelder nach dem LkSG zu ermitteln. Berücksichtigt werden dabei u. a. externe Risikoindizes, der Standort und die Branche der Lieferanten, der Umfang der Geschäftstätigkeit (Einkaufsvolumen), die Art der gelieferten Waren sowie die Schwere und (Un-)Umkehrbarkeit potentieller Ereignisse.

Auf Basis der Ergebnisse der Analyse wird eine Risikokategorie je Lieferant festgelegt, die als Grundlage für Präventionsmaßnahmen genutzt wird. Ebenfalls Berücksichtigung in der Bewertung finden der Verursa-

chungsbeitrag und der Grad des Einflussvermögens von thyssenkrupp sowie die Charakteristik des jeweiligen Geschäftes. Erkenntnisse zu mittelbaren Lieferanten werden anlassbezogen in die Risikoanalyse eingebunden.

Die Präventionsmaßnahmen

Basierend auf den festgestellten Risiken im Rahmen der Risikoanalyse setzt thyssenkrupp Präventionsmaßnahmen ein, die das Risiko von potentiellen Verstößen gegen menschenrechtliche und umweltbezogene Rechte bei Lieferanten verringern sollen. Hierzu gehören die Durchführung von Schulungen und der Abschluss der sog. vertraglichen Zusicherung mit dem Lieferanten, die die auch im Lieferantenkodex enthaltene menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen von thyssenkrupp enthält.

Der Lieferantenkodex beruht auf den Prinzipien des Global Compact und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN und adressiert mögliche Risiken und negative Auswirkungen entlang der Lieferkette. Er fordert von Lieferanten insbesondere den Schutz ausgewählter Menschenrechte (z. B. Unterlassung von Kinderarbeit, Diskriminierung und Zwangsarbeit, Einhaltung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit), faire Arbeitsbedingungen, einen aktiven Umweltschutz und die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen durch Umweltschäden sowie Transparenz über die Herkunft bestimmter Rohstoffe (insbesondere Konfliktminerale).

Der Lieferantenkodex weist auf den Anspruch von thyssenkrupp hin, „nur noch mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die sich nach den [...] festgelegten Grundsätzen richten sowie in dem Zusammenhang national geltende Gesetze einhalten“ (thyssenkrupp 2021, S. 3). thyssenkrupp erwartet von allen Lieferanten, dass sie den Kodex zur Kenntnis nehmen und die dort genannten Erwartungen erfüllen (thyssenkrupp 2022b, S. 7).

Lieferanten, bei denen ein erhöhtes Risikopotential festgestellt wurde, müssen vertraglich zusichern, dass sie den menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen entsprechen. Darüber hinaus werden mit ihnen individuelle Präventions- und Kontrollmaßnahmen, z. B. Lieferantenaudits, vereinbart.

Auch der Verhaltenskodex für die eigenen Mitarbeiter/innen (Code of Conduct) weist auf die Achtung der Menschenrechte und einen nachhaltigen Umweltschutz hin (thyssenkrupp o. J.). Zudem bekennt sich das Unternehmen im Verhaltenskodex sowohl zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN als auch zu den Kernarbeitsnormen der ILO.

Um Mitarbeitende für den angemessenen Umgang mit menschenrechtlichen und umweltbezogenen Herausforderungen zu sensibilisieren,

bietet thyssenkrupp Schulungen an. Basis der Schulungen für Mitarbeitende bilden die Grundsatzerklärung, der Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten sowie der Kodex für die Lieferanten (Supplier Code of Conduct).

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr 2021/2022 im Rahmen der gruppenweiten Nachhaltigkeitskampagne „#mehroderweniger“ Schulungen zur Nachhaltigkeit in der Lieferkette und zu Menschenrechten durchgeführt. Die Schulungen sind Teil einer Lernreihe, die die Form von Videos und Podcasts annehmen und allen Beschäftigten über das Intranet zur Verfügung stehen. Für 2023 ist ein spezifisches Trainingsangebot in Form eines E-Learnings als Grundlagenschulungen für thyssenkrupp Mitarbeitende geplant.

Bis zu einmal jährlich wird eine Selbstbewertung von Lieferanten durchgeführt, die die Einhaltung der Anforderungen des LkSG überprüfen soll.

Zusätzlich werden regelmäßig bei ausgewählten Lieferanten zur Überprüfung der Umsetzung der Anforderungen des LkSG Audits durchgeführt. Dies geschieht entsprechend dem Workplace Condition Assessment (WCA), häufig durch das Auditunternehmen Intertek. Ein besonderer Fokus der Audits liegt auf der Achtung von Menschenrechten, etwa mit Blick auf Arbeitsbedingungen, und auf dem Umweltschutz im Hinblick auf Abfall- und Abwasserbeseitigung und Schadstoffmessung.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden rund 100 Lieferantenaudits durchgeführt. Die zu prüfenden Lieferanten werden überwiegend anhand länder- bzw. branchenbezogener Risikokriterien oder anlassbezogen ausgewählt, etwa wenn thyssenkrupp Kenntnis über potenzielle Risikothemen erhalten hat. Ergebnisse der Audits zeigen dann auch ggf. vorhandene Verstöße auf, beispielweise Verstöße in den Bereichen Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten. Die Behebung gefundener Mängel erfolgt im Rahmen eines Follow-up-Prozesses.

Im Falle von Verletzungen einer menschenrechts- bzw. umweltbezogenen Pflicht bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten verspricht thyssenkrupp, unverzüglich angemessene Maßnahmen einzuleiten, um die festgestellten Verletzungen zu beenden. Eine besonders schwerwiegende Verletzung kann von einem temporären Aussetzen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen (thyssenkrupp 2022b).

Als besonders wichtiges Instrument zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gilt für Arbeitnehmervertreter/innen das Internationale Rahmenabkommen (IFA) bzw. die globale Rahmenvereinbarung (vgl. Kasten).

Grundsätze im Internationalen Rahmenabkommen (IFA)

Als besonders wichtiges Instrument zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gilt für Arbeitnehmervertreter/innen die globale Rahmenvereinbarung über weltweite Mindestarbeitsstandards in der thyssenkrupp Gruppe, die die thyssenkrupp AG, der Konzernbetriebsrat, die IG Metall und der Weltverband der Industriegewerkschaften IndustriALL Global Union am 16. März 2015 abgeschlossen haben.

Neben der Anerkennung der Kernarbeitsnormen der ILO und der Anerkennung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte nennt die Rahmenvereinbarung u. a. Grundsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu Chancen der beruflichen und persönlichen Entwicklung, zum Recht auf angemessene Vergütung, zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und dem Verbot von Diskriminierung jeder Art.

Die Arbeitnehmervertretung weist auch darauf hin, dass die prioritären Risiken der Risikoanalyse (siehe oben) sich teilweise von der globalen Rahmenvereinbarung ableiten lassen.

Die in der globalen Rahmenvereinbarung aufgestellten Grundsätze gelten für alle Produktionsstandorte. Ein Internationaler Ausschuss dient der Kontrolle und dem regelmäßigen Dialog über die Einhaltung und Umsetzung des Rahmenabkommens. Er setzt sich aus Mitgliedern des Konzernbetriebsrats und Europäischen Betriebsrats sowie Vertreter/innen von IG Metall und IndustriALL Global Union zusammen. Bei Bedarf kann der Ausschuss weitere Teilnehmer/innen als Gäste hinzuziehen. Der Personalvorstand der thyssenkrupp AG hat dem Internationalen Ausschuss mindestens einmal jährlich über den Stand der Umsetzung und die weltweite Einhaltung der Rahmenvereinbarung zu berichten.

Die globale Rahmenvereinbarung regelt auch das Vorgehen im Falle einer Beschwerde oder eines Verstoßes. Neben der Kontaktaufnahme mit zuständigen Ansprechpartner/innen vor Ort (insbesondere Vorgesetzte, zuständige Arbeitnehmervertretung, Compliance Manager) können betroffene Personen über ein onlinebasiertes Meldesystem (sog. BKMS® Incident Reporting) Hinweise über Verletzungen von Bestimmungen abgeben.

Auch Beschäftigten von Lieferanten wird dabei die Möglichkeit eingeräumt, den Beschwerdemechanismus des Rahmenabkommens zu nutzen. Meldungen können anonym gemacht werden, sofern dies die gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Landes, aus dem die Meldung kommt, zulassen. Das Meldesystem wird gemeinsam von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite verantwortet, jeweils durch

eine/n Mitarbeiter/in aus dem arbeitsdirektorialen Bereich und aus dem Internationalen Ausschuss.

Der Internationale Ausschuss wird außerdem über die Beschwerden informiert und hat die Aufgabe, bei Verstößen oder Streitfällen, die vor Ort nicht gelöst werden können, einzugreifen. Hierfür hat der Internationale Ausschuss das Recht, Informationen vor Ort einzuholen und Maßnahmen zur Beilegung der Verstöße vorzuschlagen. Außerdem kann der Ausschuss Vorschläge für die Einführung vorbeugender Maßnahmen machen. Die vom Internationalen Ausschuss eingebrachten Vorschläge werden zusammen mit dem Personalvorstand der thyssenkrupp Gruppe diskutiert. Im Verhaltenskodex für Lieferanten wird explizit darauf hingewiesen, dass zur Meldung von Verstößen gegen die ILO-Kernarbeitsnormen und Grundsätze das Meldesystem der globalen Rahmenvereinbarung genutzt werden kann (thyssenkrupp 2021, S. 6).

Die Beschwerdemechanismen

Neben dem Beschwerdemechanismus im Rahmen des globalen Rahmenabkommens existiert in der thyssenkrupp Gruppe ein weiterer Beschwerdemechanismus, um mögliche Verletzungen menschenrechtlicher und umweltbezogener Rechte zu melden.

Dieser Beschwerdemechanismus (thyssenkrupp Whistleblowing System) steht allen Externen offen und im Lieferantenkodex wird auch darauf hingewiesen, dass Lieferanten über diesen Mechanismus Beschwerden melden können. Das Beschwerdeverfahren ermöglicht eine (auf Wunsch) anonyme und weltweite Abgabe von Beschwerden. Meldungen sind über Telefon, E-Mail und einem onlinebasierten Meldesystem möglich. Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens wird in einer gesonderten Publikation transparent geschildert (thyssenkrupp 2022c).

Die Berichterstattung

In Bezug auf die Berichtspflichten nach den gesetzlichen Vorgaben des LkSG führt thyssenkrupp aus, dass jährlich über die Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in einem gesonderten Bericht an das BAFA berichtet wird und dass der Bericht auf der Webseite des Unternehmens zur Verfügung stehen wird. Ferner dokumentiert thyssenkrupp die Erfüllung der Sorgfaltspflichten fortlaufend intern in der thyssenkrupp Gruppe.

Die Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei der Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

Die thyssenkrupp AG verfügt als mitbestimmtes Unternehmen über einen Aufsichtsrat. In weiteren deutschen Gesellschaften von thyssenkrupp gibt es ebenfalls jeweils einen Aufsichtsrat und zudem gibt es jeweils eigenständige örtliche Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte. Darüber hinaus gibt es einen monatlich tagenden Konzernbetriebsrat sowie einen Europäischen Betriebsrat, welcher zweimal jährlich Sitzungen abhält.

In dem Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten führt thyssenkrupp aus, dass „eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern maßgeblicher Bestandteil und bewährter Grundpfeiler der Unternehmenspolitik“ sei (thyssenkrupp o. J., S. 4). Ein offener und konstruktiver Dialog, der von gegenseitigem Respekt geprägt sei, bilde die Basis des gegenseitigen Vertrauens und kooperativen Miteinanders.

Bisher gab es auf Seiten der betrieblichen Arbeitnehmervertretungsgremien noch keine ausführliche Auseinandersetzung mit den Beteiligungsmöglichkeiten für Arbeitnehmervertretungen in Bezug auf die gesetzlichen Erfordernisse für die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in der Lieferkette. Dies ist vor allem der Einschätzung der Arbeitnehmervertretung geschuldet, dass das Unternehmen hinsichtlich der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sehr gut aufgestellt ist.

In einem regelmäßigen Austausch mit dem SCA Council Group wird die Arbeitnehmervertretung über die unternehmerische Due Diligence in der Lieferkette informiert. Die Arbeitnehmervertretung empfindet diese Informationen als ausreichend und weist darauf hin, dass sie sich ggf. auch einbringen könnte, wenn Bedarf besteht.

Aktuell ist das Thema der unternehmerischen Nachhaltigkeit vor dem Hintergrund der Herausforderungen eines anstehenden Umbaus bei thyssenkrupp (Güßgen/Maier 2023) bei der Arbeitnehmervertretung in seiner Dringlichkeit in den Hintergrund gerückt. Die betriebliche Arbeitnehmervertretung verfügt zurzeit kaum über Kapazitäten, sich dem Thema Sorgfaltspflichten in der Lieferkette intensiv zu widmen (Stand März 2022). Gleichzeitig wird aber auch erkannt, dass Nachhaltigkeit bei dem Umstrukturierungsprozess nicht vernachlässigt werden darf.

Insgesamt hat die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten auch für die Arbeitnehmervertretung hohe Relevanz und die Schaffung des LkSG wird positiv bewertet. Nach Meinung der Arbeitnehmervertretung hat das Gesetz jedoch kaum zu Veränderungen im Unternehmen geführt, da bereits vor Inkrafttreten des LkSG Re-

gelungen und Prozesse, die nun gesetzlich vorgeschrieben sind, weitgehend im Unternehmen vorhanden waren.

In Bezug auf die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten sprechen die Arbeitnehmervertreter/innen dem Beschwerdemechanismus im Rahmen der globalen Rahmenvereinbarung eine besondere Relevanz zu. Falls der Internationale Ausschuss Handlungsbedarf im Falle einer Beschwerde sieht, bestehen aus Sicht der Arbeitnehmervertretung genügend Wege, sich zu beteiligen und Einfluss auszuüben. Somit sehen die Arbeitnehmervertreter/innen über ihre Rolle im Internationalen Ausschuss auch eine gute Möglichkeit, Einfluss auf die Achtung der Menschenrechte durch das Unternehmen auszuüben.

Im Aufsichtsrat hat die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten durch die Einführung des LkSG an Bedeutung gewonnen und z. B. dazu geführt, dass seit dem neuen Geschäftsjahr Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit nun regelmäßig im Aufsichtsrat diskutiert werden. Außerdem wurde zum Thema soziale EU-Taxonomie wissenschaftlicher Beistand von der Hans-Böckler-Stiftung eingeholt.

Kurz und bündig

- Das Unternehmen verfügt über ein gruppenweites Risikomanagementsystem zur Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, einschließlich Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen, Schulungen und Beschwerdeverfahren.
- Es existiert eine umfassende Grundsatzerklärung basierend auf einschlägigen Rahmenwerken mit Formulierung der Erwartung an Beschäftigte und Lieferanten.
- Ein SCA Council Group zur Steuerung von Menschenrechtsaktivitäten und zur Erörterung von Beispielen guter Praxis wurde eingerichtet. Er dient auch der Information der Arbeitnehmervertretung.
- Es gibt eine Beschwerdemöglichkeit für Beschäftigte im Rahmen des Beschwerdemechanismus der globalen Rahmenvereinbarung. Die Arbeitnehmervertretung ist im Internationalen Ausschuss auf Grundlage der Rahmenvereinbarung eingebunden, der u. a. die Aufgabe hat, bei Beschwerden und Verstößen, die vor Ort nicht gelöst werden können, einzugreifen.
- Bisher gab es noch keine ausführliche Auseinandersetzung der Arbeitnehmervertretung mit der Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten aus dem LkSG aufgrund fehlender freier Kapazitäten.

Unternehmensfallstudie Solvay

Der belgische Konzern Solvay S.A. ist ein international tätiges Chemieunternehmen mit Schwerpunkt auf Chemieprodukten für Verbrauchsgüter und Gesundheitspflege, Industrieanwendungen und die Automobil- und Luftfahrtindustrie. Insgesamt erwirtschaftete der Konzern im Jahr 2022 13,4 Milliarden Euro Umsatz und beschäftigte rund 22.000 Mitarbeiter/innen in 63 Ländern. Am bedeutendsten in Hinblick auf den Umsatz sind die Regionen Asien-Pazifik und restliche Welt (34 Prozent), gefolgt von Europa (27 Prozent) und Nordamerika (26 Prozent). In Deutschland hat das Unternehmen ca. 1.500 Beschäftigte an sieben Industriestandorten.

Für die zweite Hälfte des Jahres 2023 ist geplant, dass Solvay sich in zwei unabhängige börsennotierte Unternehmen aufteilt: ein Unternehmen für das Chemiegeschäft und ein anderes Unternehmen für das Geschäft mit Spezialmaterialien und -lösungen (Reuters 2022, Stand März 2023). Die Anzahl der Lieferanten wird nicht veröffentlicht.

Die Ausgestaltung von Due Diligence im Unternehmen

Solvay verfügt über ein Global Human Rights Committee (GHRC), das die Umsetzung einer Menschenrechts-Due Diligence im Konzern – wie sie in der Grundsatzerklärung definiert wird – überwacht und entsprechende Leistungen in den verschiedenen Einheiten des Unternehmens kontrolliert.

Zu den Mitgliedern des Komitees gehören Vertreter/innen von General Counsel, Compliance, Human Resources, Procurement, Communication, Internal Audit/Risk Management und Sustainable Development. Vor Veröffentlichung des Jahresberichtes erörtert das Global Human Rights Committee seine Aktivitäten vor Führungskräften des Unternehmens.

Solvay fällt nicht unter den Anwendungsbereich des LkSG. Trotzdem weist das Unternehmen in der im Jahr 2022 aktualisierten globalen Rahmenvereinbarung auf das LkSG hin und führt hierzu aus, dass die Rahmenvereinbarung dazu beitragen kann, die gesetzlichen Anforderungen des LkSG zu erfüllen.

Die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Die Grundsatzerklärung Human Rights in Business Policy von Solvay beinhaltet die Verpflichtung des Unternehmens zur Einhaltung von verschiedenen Rahmenwerken wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und die Kernarbeitsnormen der ILO (Solvay o. J.b).

Darüber hinaus wird auf eine Reihe von weiteren Standards verwiesen wie den Global Compact der UN, die Dreigliedrige Grundsatzerklärung

der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die Grundsatzerklärung führt die Due-Diligence-Strategie des Unternehmens aus, einschließlich der Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigte und Lieferanten stellt. Besondere Bedeutung in der Grundsatzerklärung kommt dem Schutz von Kindern und indigenen Völkern zu.

Die Risikoanalyse

Lieferanten werden im Auswahlverfahren von Solvay in den fünf Bereichen Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und Sicherheit, Produkte und Dienstleistungsrisiken, Innovation und strategische Beziehungen und Nachhaltigkeit analysiert. Die Risikoanalyse im Bereich Nachhaltigkeit wird mit Unterstützung der Daten von EcoVadis im Rahmen der Initiative „Together for Sustainability“ ausgeführt und umfasst die Untersuchung von sozialen und umweltbezogenen Risiken. Im Jahr 2021 haben 2.016 Überprüfungen von Lieferanten durch EcoVadis stattgefunden (Solvay 2022, S. 168).

Solvay verweist darauf, nicht selbst Konfliktmineralien (3TG) einzukaufen, und überprüft bei Lieferanten, die diese Mineralien verwenden, den Nachweis, dass die Rohstoffe aus konfliktfreien Quellen stammen.

Die Präventionsmaßnahmen

Die Inhalte des Lieferantenkodex Supplier Code of Business Integrity basieren auf der globalen Rahmenvereinbarung des Unternehmens, den UN Global Compact sowie der Responsible Care-Initiative (Solvay o. J.c). Die Responsible Care-Initiative ist eine Nachhaltigkeitsinitiative der chemischen Industrie, mit dem Ziel Verbesserungen in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Gesundheit anzustreben.

In dem Kodex wird auf das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung sowie auf die Achtung der Vereinigungsfreiheit und der menschlichen Würde und Privatsphäre hingewiesen. Ein umfangreicher Teil des Kodex widmet sich außerdem dem Bereich Arbeitsschutz und Unternehmenssicherheit und verlangt z. B. Schutzausrüstungen und Schutzbekleidung für Beschäftigte und Strategien für Notfälle. Der Kodex enthält einen Hinweis auf den Beschwerdemechanismus von Solvay, um mögliche Verstöße gegen den Kodex zu melden.

Ähnlich enthält das Responsible Purchasing and Sustainable Supply Chain Statement des Unternehmens einen Hinweis auf grundlegende Menschenrechte (Solvay o. J.a). Auch wird hier die Bedeutung von Arbeitsschutz und Unternehmenssicherheit betont und auf die Notwendigkeit von Sicherheitsschulungen für Beschäftigte hingewiesen.

Im Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten, dem Solvay Code of Business Integrity, werden neben der globalen Rahmenvereinbarung Standards und Rahmenwerke mit Menschenrechtsbezug sowie einzelne Menschenrechte aufgeführt (Solvay 2020). Hier wird auch darauf hingewiesen, dass von Geschäftspartnern erwartet wird, dass sie gleichwertige Prinzipien anwenden. Ferner führt der Kodex aus, dass die Geschäftspartner bei der Umsetzung der Grundsätze durch Solvay unterstützt werden sollen.

Im Frage- und Antwortteil des Kodex wird explizit das Fallbeispiel aufgegriffen, dass ein potentieller Lieferant ein preisgünstiges Angebot macht, aber bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen schlecht abschneidet. Solvay führt hierzu aus, dass der Preis des Anbieters nur einen der Auswahlfaktoren darstellt und die Nachhaltigkeitsleistungen des Lieferanten in diesem Fall als relevanter zu bewerten sind. Erklärend wird angeführt, dass durch mangelnde Arbeitsbedingungen unvorhersehbare Kosten (hervorgerufen durch Unfälle, Streiks etc.) entstehen können. Der Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten wurde zusammen mit den Arbeitnehmervertretungen erarbeitet.

Ein wichtiges Anliegen für Solvay ist es, die CO₂-Emissionen in der Lieferkette zu reduzieren. Hierfür hat Solvay 400 seiner Lieferanten angefragt, der „Science Based Targets“-Initiative (SBTi) beizutreten, um die Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette des Unternehmens zu reduzieren (Solvay 2022, S. 3).

Im April 2021 hat Solvay mehr als 250 Führungskräfte aus über 130 Lieferantenunternehmen eingeladen, an den ersten Solvay's Supplier Days teilzunehmen. Ziel der Veranstaltung war es, Lieferanten anzuregen, nachhaltiger zu agieren. Neben dem Erfahrungsaustausch spielte die Ideenfindung für zukünftiges Zusammenarbeiten eine bedeutende Rolle.

Im Anschluss der Veranstaltung sind über 69 gemeinsame Projekte aus dem Treffen entstanden, u. a. zur Reduzierung von CO₂-Emissionen, zur Abfallreduzierung, zur Kreislaufwirtschaft, aber auch zu den sozialen Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit (Solvay 2022, S. 162).

Die Wirksamkeitskontrolle

Um sicherzustellen, dass festgelegte Prinzipien auch während der Vertragsbeziehungen erfüllt werden, werden Assessments und Audits in Lieferantenbetrieben durchgeführt. Die Überprüfung bestehender Lieferantenverträge wird in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und umweltbezogene Themen vorgenommen.

Assessments werden anhand eines Fragebogens (sog. Corporate Social Responsibility questionnaire) durchgeführt. Audits werden in den Lieferantenbetrieben vor Ort vorgenommen. Solvay gibt die Ergebnisse der Überprüfung nicht öffentlich bekannt. Durch die Bestimmungen der globalen Rahmenvereinbarung werden die Ergebnisse der Assessments und Audits allerdings den Arbeitnehmervertreter/innen und IndustriAll Global Union zugänglich gemacht.

Die Beschwerdemechanismen

In Hinblick auf den Beschwerdemechanismus führt Solvay aus, dass Mitarbeiter/innen die Geschäftsleitung, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung, die Abteilung für Ethik und Compliance, die Innenrevision oder die Arbeitnehmervertretung für Verstöße und Beschwerden ansprechen können.

Darüber hinaus steht für interne und externe Personen die Whistleblower-Plattform „Speak Up“ zur Verfügung. Über eine externe telefonische Helpline, die rund um die Uhr erreichbar ist, können Fragen gestellt, Hinweise geäußert oder Beschwerden einreicht werden. Für anonyme Beschwerden steht eine internetgestützte Helpline zur Verfügung. Die Whistleblower-Plattform „Speak Up“ wird vom Revisionsausschuss des Unternehmens unterhalten.

Im Jahr 2021 wurden 137 Beschwerden über die Plattform eingereicht (Solvay 2022, S. 161). Die meisten Beschwerden im Bereich soziale Angelegenheiten betrafen Belästigung und Mobbing, personelle Angelegenheiten und Fehlverhalten oder unzulässiges Verhalten. Mit 36 Prozent führten die meisten der gelösten Beschwerden zu Kündigungen von einzelnen Beschäftigten, gefolgt von Disziplinarmaßnahmen (27 Prozent). Nicht veröffentlicht wird der Anteil der Beschwerden, die sich auf Vorfälle in der Lieferkette beziehen.

Die Berichterstattung

Der integrierte Geschäftsbericht von Solvay enthält Informationen über die Due-Diligence-Strategie des Unternehmens in seiner Lieferkette. Der Bericht nimmt auch Bezug auf die mit IndustriALL Global Union ausgehandelte globale Rahmenvereinbarung (vgl. Kasten).

Grundsätze in der globalen Rahmenvereinbarung

Solvay verfügt seit 2011 über eine globale Rahmenvereinbarung. Die aktuelle Version der globalen Rahmenvereinbarung mit dem Titel „Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development“ wurde im Jahr 2022 ausgehandelt.

Mit der Vereinbarung bekennt sich das Unternehmen u. a. zu den ILO-Kernarbeitsnormen, der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

In der Rahmenvereinbarung werden spezifische soziale Verpflichtungen der Solvay-Gruppe genannt. Diese liegen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit, soziale Absicherung, Vermeidung von Diskriminierung, verantwortliche Beziehung zu Lieferanten und Partnerfirmen, Risikomanagement und Umweltschutz, sozialer Dialog und Dialog mit den Standortnachbarn.

Unter dem Punkt verantwortliche Beziehung zu Lieferanten und Partnerfirmen führt die Rahmenvereinbarung aus, dass von den Lieferanten erwartet wird, dass sie die Prinzipien der Rahmenvereinbarung im eigenen Unternehmen einhalten. Außerdem wird darauf verwiesen, dass der Geschäftsvertrag mit Zulieferern oder Subunternehmern bei Verstößen gegen die in der Rahmenvereinbarung festgelegten Standards gekündigt werden kann. Diese Drohung unterstreicht nach Auffassung der Arbeitnehmervertretung die Entschlossenheit von Solvay, die Prinzipien der Rahmenvereinbarung einzuhalten.

Bevor es zu einer Kündigung des Liefervertrags kommt, soll zunächst allerdings eine gemeinsame Lösung zur Behebung der Missstände angestrebt werden. Verstößt ein mittelbarer Lieferant kontinuierlich gegen die Bedingungen der Rahmenvereinbarung, wird der unmittelbare Lieferant aufgefordert, die Geschäftsbeziehung mit dem Subauftragnehmer zu beenden. Andernfalls erwägt Solvay die Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem unmittelbaren Lieferanten.

Um eine Lieferantenbeziehung mit Solvay einzugehen, müssen potenzielle Lieferanten die Prinzipien der Rahmenvereinbarung akzeptiert haben.

Mit der Aktualisierung der Rahmenvereinbarung im Jahr 2022 wurde das Konzept von Due Diligence in der Lieferkette aufgegriffen. Die Vereinbarung kündigt an, dass das Unternehmen und der Weltbetriebsrat Solvay Global Forum eine Arbeitsgruppe bilden werden, um die Umsetzung der Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette zu analysieren. Während der Überprüfung werden alle Prinzipien der globalen Rahmenvereinbarung bei den Lieferantenunternehmen geprüft, insbesondere aber auch die Ausgestaltung von Arbeitssicherheit, Arbeitszeit, Entlohnung und Vereinigungsfreiheit.

Die Arbeitsgruppe soll Lieferanten von mindestens einem Land pro Jahr überprüfen. Bei den Betriebsbesichtigungen werden die betriebliche Arbeitnehmervertretung vor Ort oder, wenn diese nicht existiert, Gewerkschaftsvertreter/innen des Landes eingebunden. Die Untersuchung von Arbeitsbedingungen soll mit Unterstützung von IndustriALL Global Unions erfolgen.

Von Seiten der Arbeitnehmervertretung wird der globalen Rahmenvereinbarung eine hohe Bedeutung für die Ausgestaltung der unternehmerischen Menschenrechtsstrategie eingeräumt.

Die Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei Due Diligence in der Lieferkette

An den deutschen Standorten des Konzerns existiert eine ausdifferenzierte Betriebsratsstruktur. Das Unternehmen verfügt außerdem seit dem Jahr 1995 über einen Europäischen Betriebsrat. Der Europäische Betriebsrat ist nach dem französischen Modell ausgestaltet und besteht aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter/innen. Anfang 2015 wurde ein weltweites Forum zum Dialog mit betrieblichen Interessensvertreter/innen gegründet. Das sog. Global Forum ist paritätisch besetzt und besteht aus europäischen Vertreter/innen sowie Teilnehmer/innen aus den USA, Brasilien, Indien, China und Südkorea.

Die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in Prozent der Gesamtbeschäftigten wird mit 20 Prozent in Europa, 25 Prozent in Südamerika, 30 Prozent in Nordamerika und 70 Prozent in Asien angegeben. Die Abdeckung durch Tarifverträge liegt weltweit bei 100 Prozent (Solvay 2022, S. 189).

Die Arbeitnehmervertretung von Solvay sieht sich beim Thema Due Diligence in der Lieferkette in der Mitverantwortung und hegt ein starkes Interesse, eine entsprechende Einflussnahme in Zukunft weiter auszubauen.

Das Thema Due Diligence steht so auch im Fokus der vierteljährlich tagenden Treffen des Weltbetriebsrat und ist Bestandteil von Diskussionen im Europäischen Betriebsrat. Anzumerken ist, dass es Mitglieder des Europäischen Betriebsrats waren, die sich im Jahr 2022 für die Aktualisierung und Neuausrichtung der globalen Rahmenvereinbarung eingesetzt haben und es sich zur Aufgabe gemacht haben, dass das Thema Due Diligence in der Lieferkette in die Vereinbarung aufgenommen wurde.

Bereits zuvor hat der Europäische Betriebsrat intensiv die Nachhaltigkeitsbemühung des Unternehmens unterstützt. Zum Beispiel wurde bereits im Jahr 2008 eine Charta vom Europäischen Betriebsrat und der Unternehmensleitung veröffentlicht, die die Unterstützung des Europäischen

Betriebsrates zum damaligen Nachhaltigkeitskonzept des Unternehmens festhielt.

Die Arbeitnehmervertretung hat auf verschiedene Vereinbarungen mit Menschenrechtsbezug Einfluss genommen. So ist die Grundsatzerklärung in einer Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat entstanden. Auch der Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten, der ebenfalls Erwartungen an die Lieferanten beinhaltet, wurde in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung des Unternehmens entworfen.

Wie oben aufgezeigt, sieht die globale Rahmenvereinbarung vor, dass im Rahmen von Due Diligence in der Lieferkette ein paritätisch besetztes Panel einmal im Jahr bei den Lieferanten eines Landes die Umsetzung der Prinzipien der Rahmenvereinbarung anhand von verschiedenen Indikatoren überprüft. Hierfür findet aktuell auch eine Diskussion über eine angemessene Entlohnung in Lieferantenbetrieben und die Konzepte und Definitionen von fairem Lohn auf Seite der Arbeitnehmervertretung statt (Stand März 2023).

Geplant ist außerdem, dass die Arbeitnehmervertretung auch bei der Risikoanalyse und der Beurteilung von Lieferanten im Zuge der Lieferantenauswahl beteiligt wird. Allerdings sieht sich die Arbeitnehmervertretung aktuell durch die bevorstehende Aufspaltung des Konzerns in zwei Unternehmen in ihren personellen Kapazitäten für menschenrechtsbezogene Due-Diligence-Themen eingeschränkt.

Kurz und bündig

- Die Arbeitnehmervertretung wurde bei der Grundsatzerklärung sowie bei der Ausgestaltung des Verhaltenskodex für die eigenen Beschäftigten beteiligt. Beide Dokumente verweisen auf einschlägige Menschenrechtsstandards und stellen Anforderungen an die Lieferanten.
- Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Unternehmen ist eng mit der Umsetzung der globalen Rahmenvereinbarung verbunden. Die Rahmenvereinbarung formuliert auch an Lieferanten die Erwartung, die Prinzipien der Grundsatzerklärung einzuhalten. Die Umsetzung der aufgeführten Due-Diligence-Anforderungen für Lieferanten und eventuelle Verstöße werden von Arbeitnehmervertreter/innen und Management gemeinsam überprüft und bewertet. Verstöße können zur Kündigung der Lieferantenbeziehung führen.
- Zur Überprüfung der Umsetzung der Prinzipien der Rahmenvereinbarung ist vorgesehen, dass die Arbeitnehmervertretung sich bei Audits in den Lieferantenbetrieben beteiligt und zukünftig

auch bei der Risikoanalyse und Lieferantenbewertung im Rahmen der Lieferantenauswahl eine Rolle spielt.

Unternehmensfallstudie Uniper

Die Uniper SE ist eine börsennotierte Gesellschaft, die 2016 durch Abspaltung vom Unternehmen E.ON entstand. Uniper übernahm den globalen Energiehandel und die konventionelle Stromerzeugung (Kohle, Gas, Wasserkraft) mit Ausnahme der Kernenergie.

Seit Dezember 2022 gehört Uniper zu 99,12 Prozent dem deutschen Staat, da das Unternehmen infolge des russischen Überfalls auf die Ukraine 2022 und der Reduzierung russischer Gaslieferungen in eine wirtschaftliche Schieflage geriet.

Uniper hat mehr als 11.000 Mitarbeiter/innen in über 40 Ländern. Der Unternehmenssitz ist Düsseldorf. Etwa ein Drittel der Mitarbeiter/innen ist in Deutschland beschäftigt. Uniper hat ca. 5.400 Lieferanten in der direkten Lieferkette.

Ausgestaltung von Due Diligence im Unternehmen

Seit 2023 gibt es einen Uniper-Menschenrechtsbeauftragten, der regelmäßig und direkt an den Vorstand berichten soll. Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Menschenrechtsstrategie und die Handhabung der Risiken.

Ein funktionsübergreifender Ausschuss überprüft regelmäßig die Maßnahmen im Bereich der Feststellung, Beurteilung und Abwicklung der Risiken. Die wichtigsten Angelegenheiten werden dem Uniper-Risikoausschuss gemeldet, der sich aus Vorstandsmitgliedern zusammensetzt und ggf. über den Abbruch von Geschäftsbeziehungen entscheidet.

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Uniper verabschiedete im Januar 2023 gemäß dem LkSG seine Grundsatzerklärung mit dem Titel „Strategie zu Menschenrechten“. In der Erklärung wird auf den Verhaltenskodex für Lieferanten verwiesen, der als Bestandteil sämtlicher Geschäftsbeziehungen gilt und in dem die Kernerwartungen an die Lieferanten beschrieben werden. Die Erwartungen an die eigenen Beschäftigten sind in einem Verhaltenskodex definiert. Darüber hinaus wird auf den strategischen Nachhaltigkeitsplan von Uniper und die HSSE&S-Grundsatzerklärung (Health, Safety, Security and Environment & Sustainability) Bezug genommen. Die Grundsatzerklärung wurde vom gesamten Vorstand (CEO, COO, CCO und CFO) unterschrieben.

Risikoanalyse

Um die Vorgaben seiner Strategie zu Menschenrechten zu erfüllen, hat Uniper ein Risikomanagementsystem zu umwelttechnischen, sozialen und unternehmensführungsbezogenen Risiken eingeführt. Dieses System zielt darauf ab, potenzielle Gefahren im Zusammenhang mit Verletzungen von Menschenrechten und Umweltschäden festzustellen, zu verhindern oder zu minimieren.

Uniper nutzt für das Screening-Verfahren ein Softwaretool eines Drittanbieters, das für jeden Lieferanten das jeweilige Risikoniveau ermittelt. Dieser Prozess ist am LkSG, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen ausgerichtet. Das System soll kontinuierlich verbessert werden.

Zur Risikoanalyse gehört für Uniper auch die Mitarbeit in Multistakeholder-Initiativen. Jährlich wird eine globale Bewertung durchgeführt, die auf einer Kombination aus ökonomischen und sozialen Indizes basiert. Sie bildet länder- und branchenspezifische Themen ab, die sich direkt auf Uniper auswirken können. Dazu zählen u. a. die Überbeanspruchung von Ressourcen, Umweltverschmutzung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Bürger- und Freiheitsrechte sowie Sicherheitsrisiken.

Besonders in den Blick genommen werden Geschäftspartner und Projekte in Hochrisikoländern auf Basis des Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index – CPI).

Als Ergebnis seiner Risikoanalyse hat das Unternehmen mehrere potenzielle menschenrechts- und umweltbezogene Risiken im Zusammenhang mit gewissen Lieferanten und bestimmten Ländern bzw. Regionen festgestellt. Die am häufigsten angesprochenen Themen sind die Auswirkungen auf Ökosysteme, Biodiversität und die Bevölkerung vor Ort.

Behauptungen unternehmensinterner Komplizenschaft bei Menschenrechtsverletzungen sowie beschäftigungsrelevante Themen wie Vereinigungsfreiheit, Diskriminierung und mangelhafte Arbeitssicherheit werden als zweite Gruppe der häufigsten Risiken innerhalb der Lieferkette genannt. 1,7 Prozent der Vertragspartner weisen erhebliche und weniger als 0,2 Prozent wesentliche ESG-Risiken auf.

Präventionsmaßnahmen

Als Präventions- und Minderungsmaßnahmen nennt Uniper die Durchführung angemessener und effektiver Kontrollen und die vertragliche Verpflichtung zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Risiken. Letztes Mittel ist die Kündigung der Zusammenarbeit oder das Aussetzen von Verträgen, wenn Lieferanten zu wenig Fortschritte machen, kein Engagement zeigen oder weitere schwere Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der jeweiligen Geschäftsbeziehung drohen.

Umweltbezogene, soziale und unternehmensführungsbezogene Risiken werden kontinuierlich überwacht und den jeweiligen internen Stakeholdern gemeldet, um entsprechende Maßnahmen innerhalb der Betriebsabläufe und der Lieferkette auszulösen. Im Vorstand ist der CCO (Chief Commercial Officer) dafür zuständig, dass Geschäftspartner in der Lieferkette angemessen nach ESG-Kriterien bewertet und überwacht werden.

Eines der strategischen Nachhaltigkeitsziele war die Bewertung sämtlicher Vertragspartner (mit Ausnahme der russischen Gesellschaft Unipro) im Rahmen des Screening-Verfahrens bis zum Jahr 2022. Dieses Ziel wurde erreicht.

Uniper plant darüber hinaus die Einführung eines Online-Schulungsprogramms, durch das Mitarbeiter/innen für menschenrechts- und umweltbezogene Risiken sensibilisiert werden sollen. Diese Schulung soll ab dem Jahr 2023 verfügbar sein und soll für Mitarbeiter/innen, die Kontakt zu Lieferanten haben, verpflichtend sein.

Wirksamkeitskontrolle

Eine Risikoüberwachung erfolgt alle drei Monate, um die Effektivität der Maßnahmen zu hinterfragen. Als Beispiel nennt Uniper in seiner Nachhaltigkeitsberichterstattung die Risikoüberwachung im Zusammenhang mit dem langfristigen Vertrag über die flexible Lieferung von LNG mit dem Energieunternehmen Woodside Energy Trading Singapore Pte Ltd (Woodside).

In diesem Prozess berücksichtigt Uniper u. a. Woodsides Umweltverträglichkeitsprüfung für das geplante Scarborough-Gasfeld, die im Rahmen des erfolgreichen behördlichen Genehmigungsverfahrens geprüft und anerkannt wurde und unter Auflagen genehmigt wurde. Uniper ist sich laut Berichterstattung der potenziellen ESG-Auswirkungen bewusst und befindet sich im Gespräch mit den relevanten Stakeholdern zur Vereinbarung von Abmilderungsmaßnahmen.

Im strategischen Nachhaltigkeitsplan ist das Überprüfen der operativen Tätigkeiten und Lieferanten auf ESG-Risiken, einschließlich der Menschenrechtsrisiken, und die Zusammenarbeit mit Stakeholdern zur Begrenzung der Risiken ausdrücklich als Nachhaltigkeitsverpflichtung genannt. Als konkretes Ziel, um der Verpflichtung nachzukommen, ist das aktive Engagement in bis zu drei Multistakeholder-Vereinigungen genannt, die die Due-Diligence-Prüfung in der Lieferkette von Unipers Energieprodukten unterstützen.

Beschwerdemechanismen

Uniper hat ein Whistleblowing-Verfahren eingerichtet. Potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen die Grundsätze von Uniper können sowohl

von unmittelbar betroffenen Personen als auch von Personen mit Kenntnissen über solche Verstöße bzw. Risiken im eigenen Geschäftsbereich oder im Geschäftsbereich eines direkten Lieferanten über einen Whistleblowingkanal gemeldet werden.

Zusätzlich gibt es eine externe unabhängige Hotline bei einer Anwaltskanzlei. Alle Beschwerden werden vertraulich bearbeitet. Für die Untersuchung der Beschwerden ist die Abteilung Legal & Compliance zuständig. Die Anzahl der Beschwerdefälle wurde bislang nicht publiziert.

Ab dem Jahr 2023 soll bei menschenrechtsbezogenen Beschwerden über die Aktivitäten von Uniper oder die seiner Lieferanten eine erweiterte Due-Diligence-Prüfung durchgeführt werden. Der Menschenrechtsbeauftragten soll die Beschwerde prüfen und ihr ggf. zusammen mit der Abteilung Legal & Compliance nachgehen.

Berichterstattung

Uniper berichtet im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht über den Fortschritt bei der Umsetzung seiner Due-Diligence-Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte. Das Unternehmen bereitet sich darauf vor, dem BAFA wie gefordert einen jährlichen Bericht vorzulegen. Wie die Berichterstattung dazu im Geschäftsbericht aussehen wird, ist noch unklar.

Einbindung der Arbeitnehmervertretung bei Due Diligence in der Lieferkette

Uniper hat sechs Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat. Auf europäischer Ebene gibt es einen SE-Betriebsrat. In den deutschen Konzern-töchtern gibt es jeweils eigenständige örtliche Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte, auf Konzernebene agiert der Konzernbetriebsrat.

Über einen funktionsübergreifenden Beirat (Consultative Council), der halbjährlich zusammenkommt, arbeitet der Betriebsrat mit der Konzernfunktion HSSE & Sustainability zusammen, die die Verantwortung dafür hat, konzernweite ESG-Ziele und Steuerungsgrößen zu konzipieren sowie ESG-Risiken und neue Sachverhalte, die Uniper betreffen könnten, zu identifizieren und zu managen.

Im Aufsichtsrat wurde im Mai 2022 auf Initiative der Arbeitnehmerseite ein Nachhaltigkeitsausschuss eingerichtet, dem vier Mitglieder angehören, zwei davon von der Arbeitnehmerseite. Der Ausschuss überwacht die Wirksamkeit der ESG-bezogenen Richtlinien und Verfahren und des strategischen Nachhaltigkeitsplans. Er überprüft außerdem die Fortschritte bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele, einschließlich der Klimaziele, und unterstützt den Prüfungs- und Risikoausschuss bei der Prüfung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.

Das Thema Menschenrechte in der Lieferkette hat aus Sicht der Arbeitnehmervertretung für das Unternehmen und die Arbeitnehmerseite ei-

nen hohen Stellenwert und spiegelt sich u. a. im Engagement in der Initiative Bettercoal wider. Der Stellenwert ist durch das Gesetz noch gestiegen und hat im Aufsichtsrat mehr Gewicht bekommen.

Die Arbeitnehmervertretung bei Uniper fordert bei Nachhaltigkeitsthemen eine starke Einbindung der Mitbestimmung ein und ist zu diesen Themen im engen Austausch mit dem Arbeitgeber. Der Wirtschaftsausschuss hat seine Zuständigkeit um das Thema nichtfinanzielle Berichterstattung einschließlich der Berichterstattung zum LkSG erweitert, dazu wurden regelmäßige Termine mit dem Arbeitgeber verabredet.

Der Aufsichtsrat befasst sich im Zuge der Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung mit dem Thema Menschenrechte und wird vom Vorstand mindestens halbjährlich zu ESG-Themen informiert, z. B. über die identifizierten klimabezogenen Risiken und Chancen, den Stand der Maßnahmen zur Risikominderung und die Widerstandsfähigkeit der Strategie von Uniper gegenüber klimabezogenen Risiken. Besonders im Nachhaltigkeitsausschuss und im Prüfungsausschuss stehen diese Themen auf der Tagesordnung.

Darüber hinaus sollen ab dem Jahr 2023 regelmäßig entsprechende Schulungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats durchgeführt werden. Parallel lassen sich die Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat und der Wirtschaftsausschuss extern zu den Themen Nachhaltigkeit einschließlich Due Diligence in der Lieferkette beraten und schulen.

Eine direkte Beteiligung der Arbeitnehmerseite an der Due Diligence in der Lieferkette gibt es nicht (Grundsatzerklärung, Risikoanalyse, Prävention, Audits), allerdings will die Arbeitnehmerseite eine Einbindung in die Grundsatzerklärung zum Thema machen. Die Arbeitnehmerseite rechnet damit, dass das Thema Due Diligence in der Lieferkette für Uniper noch weiter an Bedeutung gewinnt, auch durch die Institutionalisierung des Themas als Folge des LkSG.

Kurz und bündig

- Das LkSG hat bei Uniper einige Prozesse in Gang gesetzt (Menschenrechtsbeauftragter, Grundsatzerklärung, Überarbeitung der Risikoanalyse, Schulungen für Mitarbeiter/innen).
- Die Arbeitnehmervertretung hat sich bei Uniper schon frühzeitig mit dem Thema Due Diligence in der Lieferkette befasst.
- Die Arbeitnehmerseite lässt sich schon seit einigen Jahren eigenständig zu Nachhaltigkeitsthemen einschließlich des Themas Due Diligence in der Lieferkette und LkSG beraten.

A2 Die Methodik zur Bewertung der Due-Diligence-Leistungen der Unternehmen

Um die Leistungen im Bereich Due Diligence in Abhängigkeit von den Unternehmenseigenschaften zu interpretieren, wurden die Nachhaltigkeitsleistungen der Unternehmen beurteilt.

Die Bewertung der Leistungen wurde für sieben Kernbestandteile durchgeführt: Grundsaterklärung, Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen (Verhaltenskodizes und Schulungen) Wirksamkeitskontrolle (Audits/Selbstbewertung der Lieferanten), Beschwerdeverfahren und Veröffentlichung von Leistungsindikatoren. Dabei wurde für die einzelnen Unternehmen anhand der Unternehmenskommunikation die Entscheidung getroffen, ob das jeweilige Unternehmen im Wesentlichen den Kernbestandteil erfüllt oder nicht.

Für jeden Kernbestandteil haben wir definiert, was unter einer „grundsätzlichen“ Erfüllung zu verstehen ist. Dabei ist anzumerken, dass sich teilweise diese Bewertung nicht eins zu eins aus den gesetzlichen Anforderungen ergibt. So haben wir in Hinblick auf die Grundsaterklärung und das Beschwerdeverfahren auch Elemente als im Wesentlichen erfüllt betrachtet, wenn nicht jeder der im Gesetz einzeln aufgeführten Aspekte erfüllt worden ist, sondern die Mehrzahl der Aspekte. Dieses Vorgehen haben wir gewählt, da so gut wie kein Unternehmen alle Aspekte vollständig erfüllt.

Des Weiteren wurde von uns die Veröffentlichung von Leistungskennzahlen beurteilt, obwohl sie nicht Bestandteil des LkSG ist. Die Veröffentlichung von Leistungskennzahlen ergibt sich jedoch aus Regulierungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und untermauert eine aussagekräftige und transparente Berichterstattung, die für Stakeholder notwendig ist, um Leistungen im Bereich Due Diligence in der Lieferkette zu bewerten. Es ist anzumerken, dass dies eine vereinfachte Auswertung ist und nur eine grobe Einordnung der Unternehmen ermöglicht. Im Folgenden werden die Erwartungen an die einzelnen Kernelemente beschrieben, um „im Wesentlichen“ erfüllt zu sein:

- In Bezug auf die Grundsaterklärung wurde davon ausgegangen, dass Due-Diligence-Leistungen im Wesentlichen erfüllt sind, wenn wenigstens drei der sechs nachfolgenden Aspekte in der Grundsaterklärung eines Unternehmens erfüllt worden sind: Nennung von Rahmenwerken, Beschreibung der Due-Diligence-Prozesse, Darstellung der festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, Aufführung der auf Grundlage der Risikoanalyse erfolgten Festlegung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwar-

tungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer richtet, Verabschiedung der Grundsatzerklärung von höchster Unternehmensebene sowie eine aktive Kommunikation an interne und externe Stakeholder.

- In Hinblick auf die Risikoanalyse wurde die Leistungen als „im Wesentlichen erfüllt“ bewertet, wenn in der Beschreibung der Risikoanalyse in der Unternehmenskommunikation einen Bezug zum Thema Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette und/oder Umweltrechten hergestellt wird, die nahelegt, dass eine Risikoanalyse in diesem Bereich durchgeführt wird.
- In Bezug auf die Präventionsmaßnahmen wurden zum einen das Vorhandensein von Verhaltenskodizes für Lieferanten mit Bezug zum Thema Menschenrechte und zum anderen Schulungen für Lieferanten mit Menschenrechtsbezug und/oder Schulungen für eigene Beschäftigte, die das Thema Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette abdecken, bewertet. Existiert ein Verhaltenskodex für Lieferanten bzw. entsprechende Schulungen wurde der jeweilige Aspekt mit „im Wesentlichen erfüllt“ bewertet.
- Hinsichtlich der Wirksamkeitskontrolle wurde bewertet, ob Audits bei Lieferanten durchgeführt werden oder Selbstbewertungen der Lieferanten stattfinden. Werden Audits oder Selbstbewertungen in der Unternehmenskommunikation genannt, gilt der Aspekt als im Wesentlichen erfüllt.
- Die Vorgaben zum Beschwerdeverfahren gelten als erfüllt, wenn der Beschwerdemechanismus für menschenrechtsbezogene Beschwerden geöffnet und externen Personen zugänglich ist.
- Außerdem wurden die Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeitsindikatoren in der Berichterstattung ausgewertet. Dabei wurde als „im Wesentlichen erfüllt“ bewertet, wenn in der Unternehmenskommunikation zu mindestens zwei der folgenden Indikatoren aussagekräftige Informationen in der Unternehmenskommunikation zu finden waren:
 - menschenrechtsbezogene Kennzahlen für die Lieferkette (z. B. GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit, GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit),
 - soziale Bewertung der Lieferkette (z. B. GRI 414-1 neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden, GRI 414-2 negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen),
 - ökologische Kennzahlen für die Lieferkette (z. B. GRI 308-1 neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden, GRI

- 308-2 negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen, GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation, GRI 304-2 erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität),
- Angaben zur Anzahl der durchgeführten Audits oder Schulungen (z. B. Anteil auditierte Zulieferer, Schulungen bei Lieferanten),
 - Compliance-Kennzahlen mit Bezug zur Lieferkette (z. B. Anzahl der Beschwerden mit Menschenrechtsbezug bei Lieferanten),
 - Kennzahlen zu Kollektivverhandlungen/Vereinigungsfreiheit in der Lieferkette.

Danach wurden die Auswertung der sieben Kernbestandteile aggregiert, um zwei Gruppen von Unternehmen für die Analyse der Eigenschaften der Unternehmen im Zusammenhang mit Due-Diligence-Leistungen zu erhalten. Unternehmen wurden der Gruppe, die die Due-Diligence-Anforderungen „im Wesentlichen erfüllen“ zugeordnet, wenn mindestens vier der sieben Kernelemente grundsätzlich erfüllt sind. Wenn weniger als vier Kernbestandteile als „grundsätzlich erfüllt“ gelten, wurde das entsprechende Unternehmen der Gruppe der Unternehmen, die die Anforderungen „nicht erfüllt“ haben, zugeordnet.

ISSN 2509-2359