



SORGFALTS- PFLICHT BEI MENSCHEN- RECHTEN

EIN GEWERKSCHAFTLICHES
TOOLKIT

January 2023

 *Progressive
Policies*

with the support of



Danksagung:

Dieser Bericht wurde von Séverine PICARD, Progressive Policies, verfasst.

Besonderer Dank gebührt den folgenden Personen, die wertvolle Informationen zur Verfügung gestellt haben:

Annika Flaten (Direktorin, UNI Europa), Lisa Nathan (Investor Engagement Advisor, UNI Global), Mathias Bolton (Leiter, Handel, UNI Global), Daniel Fernandez (Sekretär, Graphik und Verpackung, UNI Europa), Nicola Konstantinou (Leiterin, Graphik und Verpackung, UNI Global), Maureen Hick (Direktorin, UNI Europa Finanz), Angelo Di Cristo (Abteilungsleiter, UNI Global Finanz), Birte Dedden (Direktorin, UNI Europa ICTS), Ben Parton (Leiter, UNI ICTS), Mark Bergfeld (Direktor, Reinigungs-/Sicherheitsdienste und UNICARE, UNI Europa), Tony Berggren (EBR-Koordinator, Schwedische Gewerkschaft der Forst-, Holz- und graphischen Arbeitnehmer)

INHALTSVERZEICHNIS

BEWERTUNG DER MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT – EINE CHECKLISTE FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN	3
I. UNTERNEHMENSRICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG ..	3
II. RISIKOKARTIERUNG – TRANSPARENTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE	4
III. RISIKOKARTIERUNG – IDENTIFIZIERUNG VON RISIKEN FÜR DIE RECHTE DER ARBEIT- NEHMER/INNEN	5
IV. MASSNAHMEN GEGEN RISIKEN	7
V. MONITORING DER UMSETZUNG UND DER ERGEBNISSE	8
VI. BESCHWERDEMECHANISMEN	9
 EINLEITUNG	 10
 ABSCHNITT I: VERSTÄNDNIS DER MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT	 11
1.1 HRDD in Kürze	11
1.2 Warum HRDD? Der Aufstieg globaler Wertschöpfungsketten und die Agenda für ver- antwortungsvolles unternehmerisches Handeln	12
1.3 Schlüsselbegriffe	13
 ABSCHNITT II: WARUM IST HRDD FÜR ARBEITNEHMER WICHTIG?	 16
2.1. Chancen: bessere Durchsetzung der Gewerkschaftsrechte	16
2.2 Die Risiken: ein von und für Unternehmen geführter Prozess	17
2.3 Wie HRDD derzeit angewendet wird – Praktiken im Dienstleistungssektor	18
 ABSCHNITT III: EIN SCHRITTWEISER LEITFADEN FÜR HRDD	 20
Wo kann man nach bestehenden Praktiken suchen	20
Schritt 1: Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Strategien und Management- systemen verankern	20
Schritt 2: Identifizierung und Bewertung negativer Auswirkungen in Betrieben, Lieferketten und Geschäftsbeziehungen	22
Umfang der Risikokartierung	22
Gewerkschaftsrechte als signifikante Menschenrechte	25
Ermittlung der Risiken	27
Worauf bei einem Due-Diligence-Plan zu achten ist	27
Was ist zu tun, wenn keine Sorgfaltspflicht besteht	28
Schritt 3: Beseitigung, Vermeidung oder Minderung negativer Auswirkungen	35
Gewerkschaftsrechte als Ermächtigungsrechte	35
Worauf bei einem Due-Diligence-Plan zu achten ist	36
Was ist bei einem unvollständigen Aktionsplan zu tun	36

Schritt 4: Nachverfolgung der Umsetzung und Ergebnisse	39
Schritt 5: Kommunikation über den Umgang mit Auswirkungen	41
Schritt 6: Abhilfe schaffen oder gegebenenfalls dabei kooperieren	41
ABSCHNITT IV: QUELLEN DER EINFLUSSNAHME BEI FEHLENDEN ODER UNZUREICHENDEN HRDD-PRAKTIKEN	42
SCHLUSSFOLGERUNG	45
ANHANG – ÜBERSICHT ÜBER DIE WICHTIGSTEN HRDD-INSTRUMENTE	46
Ein Menü zum Auswählen	46
Verbindlich vs. freiwillig	46
Die künftige EU-Richtlinie	47
Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	48
Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	48
Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik ...	49
Sektorale EU-Verordnungen	50
EU-Berichterstattung über nicht-finanzielle Angelegenheiten	51
Nationale Initiativen	51
Stakeholder-Initiativen	52
Multi-Stakeholder-Initiativen	52
Von den Arbeitnehmern ausgehende Initiativen	53
Kasten 1: Einbeziehung von Gewerkschaften – Beispiele	21
Kasten 2: Kartierung der Wertschöpfungskette – Praxisbeispiele	23
Kasten 3: Beispiele für die Beurteilung von Signifikanz und Wesentlichkeit	26
Kasten 4: Beispiele für Risiken in den Bereichen Information, Kommunikation, Technologie und damit verbundene Dienstleistungen (»ICTS«)	30
Kasten 5: Beispiele für Risiken im Finanzsektor	31
Kasten 6: Beispiele für Risiken im Handelssektor	32
Kasten 7: Beispiele für Risiken im Graphik- und Verpackungssektor	33
Kasten 8: Beispiele für Risiken in den Sektoren Reinigungs-/Sicherheitsdienste und Pflege	34
Kasten 9: Beispiel für einen schwachen Aktionsplan	37
Kasten 10: Beispiele für globale Rahmenvereinbarungen (GFAs) zur Umsetzung der Arbeitnehmerrechte ..	38
Kasten 11: Überwachung der HRDD – Beispiele für Praktiken	40
Kasten 12: Gewerkschaftliche Beteiligung an HRDD – eine To-Do-Liste	43
Abbildung 1: Due-Diligence-Prozess und unterstützende Maßnahmen	11
Abbildung 2: Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln – worauf zu achten ist	20
Abbildung 3: Risikokartierung – worauf ist zu achten	22
Abbildung 4: Aktionspläne – worauf ist zu achten	35
Abbildung 5: Überwachung/Audits – worauf ist zu achten	39
Abbildung 6: Kommunikation – worauf ist zu achten	41
Abbildung 7: Abhilfe – worauf ist zu achten	41
Tabelle 1: Hauptquellen der HRDD – eine Zusammenfassung	14

BEWERTUNG DER MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT – EINE CHECKLISTE FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

Diese Checkliste richtet sich an Arbeitnehmervertreter/innen in Gewerkschaftsbündnissen und Europäischen Betriebsräten (EBRs), die die Qualität und die Relevanz bestehender Verfahren der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD) bewerten möchten. Sie folgt den Empfehlungen des von UNI veröffentlichten Gewerkschafts-Toolkits für wirksame Verfahren, mit denen Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte in Wertschöpfungsketten geahndet werden können.

Die Checkliste behandelt die folgenden Themen:

1. Unternehmensrichtlinien für verantwortungsvolle Unternehmensführung
2. Risikokartierung – Transparente Wertschöpfungsketten
3. Risikokartierung – Identifizierung von Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen
4. Umgang mit den Risiken
5. Monitoring der Umsetzung und der Ergebnisse
6. Beschwerdemechanismen

Grüne Flaggen  weisen auf bewährte Praktiken hin, die dazu beitragen können, wirksame Ergebnisse zu erzielen. Rote Flaggen  weisen auf eine mögliche Verletzung der HRDD-Pflichten hin. Weitere Erläuterungen und Beispiele zu jedem der Themen finden sich in den entsprechenden Abschnitten des Gewerkschafts-Toolkits.

Arbeitnehmervertreter/innen dürften oft Antworten auf ihre Fragen in den Jahresberichten ihrer Unternehmen finden. Diese Checkliste kann auch als Leitfaden für EBRs und Gewerkschaftsbündnisse dienen, um relevante Informationen von der Unternehmensleitung zu erhalten.

Wir empfehlen den Arbeitnehmervertreter/innen, sich insbesondere mit UNI über die folgenden Schritte abzustimmen: Gegenprüfung der identifizierten Risiken in der gesamten Wertschöpfungskette, Bestehen einer globalen Rahmenvereinbarung, angemessene Maßnahmen zur Problembehebung bei Verletzung der HRDD-Pflichten.

I. UNTERNEHMENSRICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

HRDD soll ein permanenter, fortlaufender Prozess sein, der in alle Geschäftsabläufe integriert ist. Die Unternehmen sollen eine aktive Beteiligung der Gewerkschaften sicherstellen. Während die Durchführung von HRDD in der Verantwortung der Unternehmensleitung liegt, kann eine sinnvolle Auswirkung auf die Rechte der Arbeitnehmer/innen nur durch ein umfassendes Engagement der Gewerkschaften erreicht werden.

Q1. Hat das Unternehmen eine eigene Abteilung für HRDD eingerichtet?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein
<input type="checkbox"/>		c. Sonstiges (bitte genauer beschreiben):

Q2. Wie arbeitet das Unternehmen bei der Durchführung von HRDD mit den Gewerkschaften zusammen?

<input type="checkbox"/>		a. Globales Rahmenabkommen
<input type="checkbox"/>		b. Ständiger Punkt auf der Agenda des Bündnisses von EBR und Gewerkschaften
<input type="checkbox"/>		c. Sozialaudit durch die CSR-Branche
<input type="checkbox"/>		d. Arbeitnehmerbefragung (ersetzt die Anhörung der Arbeitnehmervertreter/innen)
<input type="checkbox"/>		e. Multi-Stakeholder-Initiative
<input type="checkbox"/>		f. Das Unternehmen arbeitet nicht mit Gewerkschaften zusammen

Anmerkung: Sozialaudits und Multi-Stakeholder-Initiativen, die keine Arbeitnehmervertreter/innen und/oder Gewerkschaften einbeziehen, sollen als potenzieller Verstoß gegen die HRDD-Pflichten betrachtet werden.

II. RISIKOKARTIERUNG – TRANSPARENTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unternehmen sollen ausreichende Informationen über ihre Geschäftstätigkeit zur Verfügung stellen, damit die Arbeitnehmervertreter/innen Art und Umfang der Risiken für die Menschenrechte einschätzen können.

Q3. Gibt das Unternehmen Informationen über seine Zulieferer weiter (z. B. Produktion durch Tochtergesellschaften, Zwischenhändler, Systemlieferanten)?

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt Informationen über Zulieferer zur Verfügung: Art, Anzahl und Prozentsatz der gesamten Lieferungen
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt nur allgemeine Informationen über Zulieferer zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen macht keine Angaben über Zulieferer

Q4. Gibt das Unternehmen neben Angaben über Zulieferer auch Informationen über ständige Geschäftspartner weiter (z. B.: Tochtergesellschaften, Franchisenehmer, Lizenznehmer, Subunternehmer, Leiharbeitsfirmen)?

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt detaillierte Informationen über Geschäftspartner zur Verfügung: Art, Anzahl und Umfang der Geschäftstätigkeit
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt nur allgemeine Informationen über Geschäftspartner zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen stellt keine Informationen über Geschäftspartner zur Verfügung

Q5. Kann das Unternehmen eine Liste mit allen Geschäftspartnern zur Verfügung stellen?

<input type="checkbox"/>		a. Ja, diese Liste ist öffentlich
<input type="checkbox"/>		b. Ja, an die Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen
<input type="checkbox"/>		c. Nein

Q6. Steht eine detaillierte Aufschlüsselung der Länder zur Verfügung, in denen ständige Geschäftspartner ihren Sitz haben?

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt eine Liste der Geschäftspartner, aufgeschlüsselt nach Land und jeweiligem Geschäftsumfang, zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt eine Liste der Geschäftspartner pro Land zur Verfügung, macht aber keine Angaben zum Umfang der Geschäftstätigkeit
<input type="checkbox"/>		c. Nein, das Unternehmen stellt keine Details über ständige Geschäftspartner zur Verfügung

Q7. Stellt das Unternehmen Informationen über alle Länder zur Verfügung, in denen es Beschäftigte hat?

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt nach Ländern aufgeschlüsselte Informationen über seine Belegschaften zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt lediglich nach Regionen aufgeschlüsselte Informationen über seine Belegschaften zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		c. Nein, das Unternehmen macht keine Angaben über Zahl und Standort der Arbeitnehmer/innen

III. RISIKOKARTIERUNG – IDENTIFIZIERUNG VON RISIKEN FÜR DIE RECHTE DER ARBEITNEHMER/INNEN

Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte sollen bei der Risikokartierung des Unternehmens einen hohen Stellenwert haben. Auch hier gilt; Arbeitnehmervertreter/innen sollen konsultiert werden, um sicherzustellen, dass potenziell erhebliche Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen nicht zu früh im Prozess der Risikokartierung außer Acht gelassen werden.

Q8. Werden die Rechte der Gewerkschaften als wichtige Menschenrechte anerkannt?

Die Vereinigungsfreiheit, der Schutz des Vereinigungsrechtes und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind grundlegende Arbeitnehmerrechte, die durch internationale Normen garantiert werden.

Die wichtigsten Menschenrechte werden in einer Risikokartierung immer hervorgehoben, weil sie bei allen Aktivitäten des Unternehmens am stärksten gefährdet sind. Im Gegensatz dazu beinhaltet eine Wesentlichkeitsanalyse eine subjektive Bewertung durch interne und externe Stakeholder (z. B. Investoren, Aktionäre, Arbeitnehmer/innen).

<input type="checkbox"/>		a. Ja, Gewerkschaftsrechte werden als wichtiges Menschenrecht anerkannt
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen identifiziert Risiken für die Gewerkschaftsrechte, aber diese werden nicht prioritär behandelt
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen identifiziert Gewerkschaftsrechte nicht als mögliche Risiken

Q9. Wie hat das Unternehmen die Arbeitnehmervertreter/innen in die Risikokartierung einbezogen?

<input type="checkbox"/>		a. Durch Anhörung der Arbeitnehmervertreter/innen
<input type="checkbox"/>		b. Nur durch Mitarbeiterbefragungen
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen hat die Arbeitnehmervertreter/innen nicht in die Risikokartierung einbezogen

Q10. Wurden Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen ermittelt?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein, das Unternehmen sieht kein Risiko für die Rechte der Arbeitnehmer/innen

Q11. Berichtet das Unternehmen über Situationen, die die Risiken für Arbeitnehmer/innen erhöhen können?

Die folgenden Situationen können insbesondere die Risiken für Arbeitnehmer/innen erhöhen:

- Geschäftliche Tätigkeit in Risikoländern, wie sie der Globale Rechtsindex des IGB dokumentiert;
- Auslagerung von arbeitsintensiven Tätigkeiten (z. B. an Subunternehmer oder Leiharbeitsfirmen);
- Arbeit, die von einer gefährdeten Kategorie von Arbeitnehmer/innen (z. B. Wanderarbeitnehmer/innen) ausgeführt wird);
- erhebliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit (z. B. Verwendung von Chemikalien, gefährliche Wartungsarbeiten).

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen setzt sich nicht mit den Rechten der Arbeitnehmer/innen auseinander

Q12. Entspricht die Liste der Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer Ihren Bedenken?

<input type="checkbox"/>		a. Ja, die Kartierung ist ausreichend detailliert und vollständig
<input type="checkbox"/>		b. Teilweise: die Kartierung ist zu vage

<input type="checkbox"/>		c. Teilweise: einige Risiken fehlen
<input type="checkbox"/>		d. Das Unternehmen setzt sich nicht mit den Rechten der Arbeitnehmer/innen auseinander

IV. MASSNAHMEN GEGEN RISIKEN

Auf der Grundlage der ermittelten Risiken soll das Unternehmen Aktivitäten einstellen, die sich negativ auf Menschenrechte auswirken. Das Unternehmen soll ebenfalls einen Plan entwickeln, um mögliche zukünftige Auswirkungen zu verhindern oder zumindest abzumildern.

Q13. Verpflichtet sich das Unternehmen, die Achtung der Gewerkschaftsrechte in seinen eigenen Betrieben und in der globalen Wertschöpfungskette zu gewährleisten?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

Q14. Hat das Unternehmen ein globales Rahmenabkommen unterzeichnet?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

Q15. Enthält der Aktionsplan des Unternehmens eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen?

<input type="checkbox"/>		a. Schulung und Kapazitätsaufbau zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und der Gewerkschaftsrechte
<input type="checkbox"/>		b. Maßnahmen zur Bewältigung von Gesundheits- und Sicherheitsfragen, einschließlich der Wahl von Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen in allen Betrieben
<input type="checkbox"/>		c. Überprüfung riskanter Geschäftsmodelle (z. B.: Outsourcing, Leiharbeit)
<input type="checkbox"/>		d. Überprüfung geschäftlicher Tätigkeiten in Hochrisikoländern
<input type="checkbox"/>		e. Verhaltenskodizes für Zulieferer/Geschäftspartner
<input type="checkbox"/>		f. Desinvestition/ Beendigung von Geschäftsbeziehungen
<input type="checkbox"/>		g. Sonstige: bitte spezifizieren
<input type="checkbox"/>		h. Nein, der Aktionsplan enthält keine konkreten Maßnahmen zur Beseitigung von Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen

Q16. Berücksichtigt der Aktionsplan die in der Bestandsaufnahme aufgeführten Risiken (siehe Frage 10)?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein, aber die wichtigsten Risiken werden angesprochen
<input type="checkbox"/>		c. Nein

V. MONITORING DER UMSETZUNG UND DER ERGEBNISSE

Die Unternehmen sollen darüber berichten, wie sie die Menschen- und Arbeitnehmerrechte einhalten. Ziel der Arbeitnehmervertreter/innen ist es, durch eine permanente und gemeinsame Überwachung eine ständige Verbesserung des Due-Diligence-Prozesses zu gewährleisten.

Q17. Hat das Unternehmen einen ständigen Überwachungsmechanismus eingerichtet?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

Q18. Werden die Arbeitnehmervertreter/innen an der Überwachung der Risiken für die Arbeitnehmerrechte beteiligt?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

Q19. Hat das Unternehmen einen oder mehrere der folgenden Indikatoren angegeben, um den Fortschritt zu messen?

<input type="checkbox"/>		a. Detaillierte Aufschlüsselung der Belegschaften und der Entwicklung der Geschäftstätigkeit in Hochrisikoländern
<input type="checkbox"/>		b. Deckungsgrad von Tarifverhandlungen weltweit und in den einzelnen Ländern
<input type="checkbox"/>		c. Anzahl der Sitzungen mit EBRs/Gewerkschaftsbündnissen/UNI
<input type="checkbox"/>		d. Einrichtung gewählter Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse
<input type="checkbox"/>		e. Entwicklung der Personalfluktuation
<input type="checkbox"/>		f. Anzahl der Arbeitsunfälle
<input type="checkbox"/>		g. Angaben zur Körperschaftssteuer, gemäß GRI-Standard 207
<input type="checkbox"/>		h. Sonstiges (bitte genauer beschreiben:)
<input type="checkbox"/>		i. Das Unternehmen legt keine objektiven Indikatoren vor

VI. BESCHWERDEMECHANISMEN

Kommt es trotz gebührender Sorgfalt zu einer Verletzung von Menschenrechten, soll für Abhilfe gesorgt werden. Dieser Schritt ist besonders wichtig für freiwillige Rahmenvereinbarungen, bei denen die rechtlichen Folgen fehlender oder unzureichender Sorgfaltspflichten unklar sind. Je nach den Instrumenten können Verfahren zur Problemlösung manchmal über einen unabhängigen, unternehmensexternen Mechanismus verfügbar sein.

Q20. Hat das Unternehmen einen Mechanismus eingerichtet, über den die Arbeitnehmer/innen Beschwerden vorbringen können?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

Q21. Sind die Gewerkschaften in den Beschwerdemechanismus eingebunden?

<input type="checkbox"/>		a. Ja. Bitte nähere Angaben:
<input type="checkbox"/>		b. Nein

EINLEITUNG

Due Diligence ist ein Sorgfaltsstandard, der darauf abzielt, die Risiken, die sich aus einer Geschäfts- oder Investitionsentscheidung ergeben, zu analysieren und zu mindern. Die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte wird in einer Reihe globaler Rechtsvorschriften anerkannt und gilt heute weithin als wesentliches Instrument, das es multinationalen Unternehmen ermöglicht, ihrer Verantwortung gegenüber den Menschen und dem Planeten gerecht zu werden. Da Länder auf der ganzen Welt nun Rahmen für die Sorgfaltspflicht in ihre nationalen Rechtsordnungen einführen und die Europäische Union voraussichtlich bald ihre eigene verbindliche Norm erlassen wird, entsteht eine Dynamik in Bezug auf eine verbindliche Sorgfaltspflicht bei Menschenrechten.

Die Gewerkschaftsbewegung hat ein großes Interesse an der Sorgfaltspflicht. Die Besorgnis über die ständigen Verletzungen der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in Wertschöpfungsketten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen, nimmt in der Tat zu. Die COVID-19-Pandemie hat noch weitere Besorgnis ausgelöst, die Gewerkschaften berichten von Fällen nicht gezahlter Löhne und harter Entlassungen in unterbrochenen Lieferketten, von Verstößen gegen Gesundheitsschutz und Sicherheit von Arbeitnehmenden an der Front und von einer Zunahme von Überwachungsgeräten, z. B. für Fernarbeitende. Aus diesen Gründen hat sich die Gewerkschaftsbewegung den Organisationen der Zivilgesellschaft angeschlossen und fordert verbindliche Rahmen für die Sorgfaltspflicht.

Abgesehen von den rechtlichen Aspekten des Rahmens für die Sorgfaltspflicht, ist die enge Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter ein grundlegender Aspekt solider Verfahren. 2021 startete UNI Europa ein zweijähriges Projekt, um Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftsnetzwerke für solide und wirksame Due-Diligence-Prozesse zu befähigen. Neben anderen Schulungsinitiativen wird im Rahmen des Projekts die Erstellung eines gewerkschaftlichen Toolkits über die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte als Ressource für die UNI Europa-Mitgliedsorganisationen und darüber hinaus vorgeschlagen.

Mit diesem Toolkit wird ein doppeltes Ziel verfolgt:

- 1. Sensibilisierung für die Bedeutung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht für Arbeitnehmer, ihre Chancen und Risiken**
- 2. Bereitstellung einer praktischen Anleitung für die Schritte, die Arbeitnehmervertreter unternehmen sollten, um sinnvolle Prozesse zu gewährleisten**

Es stützt sich auf Desktop-Recherchen, Interviews mit Vertretern von UNI Europa und UNI Global sowie Schulungen mit Mitgliedern von Europäischen Betriebsräten und Gewerkschaftsbündnissen. Zu den Zielgruppen gehören Europäische Betriebsräte und Gewerkschaftsbündnisse, insbesondere in fünf UNI Europa-Sektoren: Finanz, Handel, Graphik/Druck, Reinigungs-/Sicherheitsdienste und UNICARE sowie Informations- und Kommunikationstechnologie (ICTS).

Abschnitt 1 beschreibt das Konzept der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und gibt erste Empfehlungen für eine Gewerkschaftsstrategie. In Abschnitt 2 wird anhand aktueller Praktiken aufgezeigt, wie wichtig solide Verfahren für die Arbeitnehmer sind. Abschnitt 3 bietet eine schrittweise Anleitung mit Vorschlägen für konkrete Maßnahmen, die von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern ergriffen werden könnten. In Abschnitt 4 wird untersucht, welche Möglichkeiten der Einflussnahme es im Falle einer mangelhaften oder fehlenden Sorgfaltspflicht gibt. Ein detaillierter Überblick über die bestehenden Instrumente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht findet sich im Anhang.

ABSCHNITT I: VERSTÄNDNIS DER MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTSPFLICHT

Dieser Abschnitt enthält kontextbezogene Informationen über die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (im Folgenden »HRDD« – Human Rights Due Diligence): Definition (1.1), Ziele (1.2) und Schlüsselbegriffe (1.3).

1.1 HRDD IN KÜRZE

Seit 2011 hat sich die HRDD zu einem neuen Sorgfaltsmaßstab entwickelt. Neben den finanziellen Risiken wird von den Unternehmen nun auch erwartet, dass sie mögliche Menschenrechtsverletzungen im Rahmen ihrer Tätigkeit untersuchen. Konkret haben die Vereinten Nationen HRDD als **den Prozess definiert, durch den Unternehmen »ihre negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte bestimmen, vermeiden, mindern und Rechenschaft darüber ablegen, wie sie damit umgehen«¹**. Nach Ansicht der OECD sollte HRDD ein integraler Bestandteil der unternehmerischen Entscheidungsfindung und der Risikomanagementsysteme sein. Im Gegensatz zu anderen Formen der Sorgfaltspflicht geht es bei HRDD nicht um das Management materieller Risiken für das Unternehmen; es geht um die Auswirkungen auf die Menschenrechte der Stakeholder (Interessengruppen), einschließlich der Arbeitnehmer und Gemeinschaften.²

HRDD vertritt somit einen Stakeholder-Ansatz im Kapitalismus, demzufolge Unternehmen darauf ausgerichtet sind, den Interessen aller ihrer Stakeholder und nicht nur denen ihrer Aktionäre zu dienen.

Abbildung 1: Due-Diligence-Prozess und unterstützende Maßnahmen



(Quelle: OECD, 2018)

1 UNGPs, Grundsatz 17

2 OECD (2011), *Leitsätze für multinationale Unternehmen*, S. 23

HRDD ist bestrebt, Menschenrechtsfragen in der gesamten Wertschöpfungskette von Unternehmen zu berücksichtigen. Sie umfasst mehrere Schritte, die von der formellen Integration verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns in die Risikomanagementsysteme des Unternehmens bis hin zur Berichterstattung über die Behandlung der Risiken reichen. Abschnitt 3 dieses Toolkits enthält einen schrittweisen Leitfaden für HRDD entsprechend dem in Abbildung 1 beschriebenen Prozess.

1.2 WARUM HRDD? DER AUFSTIEG GLOBALER WERTSCHÖPFUNGSKETTEN UND DIE AGENDA FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES UNTERNEHMERISCHES HANDELN

HRDD ist als Versuch zu sehen, verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln auf den globalen Märkten wiederherzustellen. Länder auf der ganzen Welt haben sich verpflichtet, die Menschenrechte im Einklang mit internationalen Standards zu garantieren, die insbesondere von den Vereinten Nationen (UN), der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dem Europarat und der Europäischen Union (EU) erlassen wurden. Die Umsetzung dieser Maßnahmen weist jedoch erhebliche Schwachstellen auf.

Nach Angaben der IAO waren 2016 immer noch 152 Millionen Kinder von Kinderarbeit betroffen. In diesem Jahr wurden fünfundzwanzig Millionen Männer, Frauen und Kinder der Zwangsarbeit ausgesetzt. Viele Diskussionen über Menschenrechtsverletzungen konzentrieren sich auf diese Herausforderungen. Die entscheidenden Auswirkungen der Gewerkschaftsrechte auf inakzeptable Beschäftigungspraktiken werden weniger häufig angesprochen. Dennoch leben mehr als 40% der Weltbevölkerung in Ländern, die sich nicht zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen verpflichten. In vielen Ländern, die die Kernarbeitsnormen der IAO ratifiziert haben, werden diese Rechte in Gesetz und Praxis nach wie vor verletzt³. In den vergangenen neun Jahren verzeichnete der jährliche Globale Rechtsindex des IGB beispiellose Angriffe auf die Rede- und Versammlungsfreiheit, von 26% der Länder im Jahr 2014 auf 41% der Länder im Jahr 2022. In der jüngsten Ausgabe des Index heißt es: »Der systematische Abbau der Grundpfeiler von Freiheit und Demokratie erfolgt durch anhaltende Angriffe auf die Rechte der Arbeitnehmer und die Demokratie am Arbeitsplatz durch Einschränkungen des Streikrechts, der Redefreiheit und der Versammlungsfreiheit«⁴.

Autoritäre Regime und das Fehlen solider Durchsetzungsmechanismen und angemessener finanzierter Aufsichtsbehörden erklären die problematische Umsetzung von Menschenrechtsstandards. Internationale Rechtsinstrumente haben oft nur eine begrenzte Wirkung in den Regionen, in denen sie am dringendsten benötigt werden.

Die Schwächen der internationalen Menschenrechtsinstrumente haben sich durch die Entstehung globaler Wertschöpfungsketten noch verschärft. Großunternehmen machen heute einen Großteil der Weltwirtschaft aus. Geschäftstätigkeiten sind zunehmend in globalen Wertschöpfungsketten organisiert, in denen Waren und Dienstleistungen aus verschiedenen Ländern bezogen werden⁵. In der Praxis bedeutet dies, dass multinationale Unternehmen mächtige private Akteure sind, die ihre Tätigkeiten weltweit strukturieren können. Die Tochtergesellschaften einer Unternehmensgruppe unterliegen den Gesetzen der Länder, in denen sie jeweils tätig sind, aber **das multinationale Unternehmen als globale Einheit verfolgt eine übergreifende Geschäftsstrategie, die nicht durch nationale Vorschriften erfasst werden kann.** Durch künstliche Konzernstrukturen und komplexe Geschäftsbeziehungen bringen multinationale Unternehmen Länder miteinander in Wettbewerb und minimieren ihre steuerlichen und rechtlichen Verpflichtungen.

3 ILO (2020), *Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work*

4 Demokratie in der Krise – IGB GRI (globalrightsindex.org) Der Globale Rechtsindex des IGB bewertet Länder danach, inwieweit sie die international anerkannten Arbeitnehmerrechte, insbesondere die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht, gesetzlich und in der Praxis einhalten.

5 OECD (2019), *Multinationale Unternehmen in inländischen Wertschöpfungsketten*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Grundsatz der begrenzten Haftung innerhalb eines Konzerns, wonach eine Muttergesellschaft nicht für das Versagen einer Tochtergesellschaft verantwortlich gemacht werden kann, in Verbindung mit dem Streben nach den niedrigsten Kosten für die Produktion und die Erbringung von Dienstleistungen zu erheblichen Bedenken darüber geführt hat, dass große multinationale Unternehmen routinemäßig Geschäfte unter Verletzung internationaler Menschenrechtsstandards tätigen⁶.

In diesem Zusammenhang tritt der Begriff der verantwortungsvollen Unternehmensführung zu Tage. **Während die Staaten im Rahmen der Menschenrechtsinstrumente als erste in der Pflicht stehen, konzentriert sich verantwortungsvolle Unternehmensführung auf die Verantwortung der privaten Akteure.** Unter verantwortungsvoller Unternehmensführung versteht man *die Erwartung, dass Unternehmen einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fortschritt leisten können, insbesondere wenn sie die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten, Lieferketten und sonstigen Geschäftsbeziehungen minimieren*⁷.

1.3 SCHLÜSSELBEGRIFFE

Die enge Einbindung der Gewerkschaften ist entscheidend für eine wirksame HRDD. In vielen Instrumenten wird betont, dass die HRDD, um wirksam zu sein, nicht einseitig vom Unternehmen durchgeführt werden sollte. Häufig wird auf die Bedeutung der Einbindung von Stakeholdern durch interaktive Prozesse hingewiesen, was bestätigt, dass HRDD tatsächlich ein Prozess zur Minderung negativer Auswirkungen auf Dritte und nicht auf das Unternehmen selbst ist. Der Begriff »Stakeholder« bleibt jedoch manchmal undefiniert, und bei einigen Instrumenten wird die besondere Rolle von Gewerkschaften und Arbeitnehmenden übersehen.

Es gibt verschiedene Instrumente auf internationaler und nationaler Ebene, mit denen die Gewerkschaften arbeiten können. Tabelle 1 fasst die wichtigsten Elemente der bestehenden Instrumente, ihre rechtlichen Auswirkungen und ihre Bedeutung für die Arbeit zusammen. Eine detailliertere Übersicht über die vorhandenen Quellen der HRDD findet sich im Anhang.

Der Begriff der Menschenrechte variiert von einem Instrument zum anderen, aber die meisten Normen verweisen auf internationale Standards⁸. Insbesondere die Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enthält detaillierte Maßstäbe für die Auslegung des Umfangs der Pflichten eines Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmern.

Dieses gewerkschaftliche Toolkit konzentriert sich auf die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Der soziale Dialog mindert den Druck auf die Arbeitskosten und die damit verbundenen risikoreichen Geschäftsmodelle. Darüber hinaus sind das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen Grundrechte: die Wahrung dieser Rechte ermöglicht die Erfüllung anderer Rechte in Bezug auf faire Beschäftigungspraktiken und hochwertige Arbeitsplätze.

Hauptpflichtenträger der HRDD ist das beherrschende Unternehmen einer Unternehmensgruppe, d. h. das Unternehmen, das die wirtschaftliche und organisatorische Macht über die Geschäftstätigkeit der Gruppe hat. In der Praxis werden Muttergesellschaften in der Regel als beherrschende Unternehmen angesehen.

In einigen Fällen wird die Muttergesellschaft in Wirklichkeit nur wenig Einfluss auf die täglichen Aktivitäten des Unternehmens haben. Insbesondere Briefkastenfirmen können formell als Muttergesellschaften angesehen werden, auch wenn es sich um künstliche Konstrukte handelt, die zum Zweck der Steuervermeidung gegründet wurden. Es können auch andere rechtliche Vereinbarungen getroffen werden, um die Verantwortung des Unternehmens zu minimieren oder zu verlagern. Dies wäre

⁶ Europäische Kommission (2020), *Studie über die Anforderungen an die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette*

⁷ OECD (2018), *OECD-Leitfaden zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln*

⁸ Eine Beschreibung der einschlägigen Normen findet sich im Anhang

Tabelle 1: Hauptquellen der HRDD – eine Zusammenfassung

Normen	Verbindliche	Abhilfemaßnahmen	Verweis auf die Vereinigungsfreiheit, das Recht, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen	Verweis auf die Einbeziehung von Interessengruppen	Sieht eine besondere Rolle für Gewerkschaften/ Arbeitnehmervertreter vor
UNGPs (UN-Leitprinzipien)			✓	✓	
OECD-Leitsätze		✓ (Vermittlung durch NKS)	✓	✓	✓
Dreigliedrige Erklärung der IAO		Neutraler Boden für Diskussionen mit qualifizierten Moderatoren	✓	✓	✓
Sektorale EU-Verordnungen	✓	✓			
EU-Vorschlag	✓	✓	✓	Bescheidene Einbeziehung von Interessengruppen	Bescheidene Rolle
Französisches Recht	✓	✓	✓	✓	✓
Deutsches Recht	✓	✓	✓	✓	✓
Vorgeschlagenes niederländisches Gesetz	✓	✓	✓	✓	✓
Die Fair-Wear-Stiftung		✓	✓	✓	✓
Die TruStone-Initiative		✓	✓	✓	✓
Das Bangladesch-Abkommen	✓ (nach Unterzeichnung)	✓	✓		✓
GFA (Globale Rahmenvereinbarungen)		Je nach GFA	✓		✓

bei Franchising- und Outsourcing-Modellen, bei denen die tatsächliche Macht beim Franchisegeber/ Auftragnehmer liegt, der Fall. Es ist jedoch wichtig, über die formalen rechtlichen Konstruktionen hinauszuschauen und das Unternehmen zu identifizieren, das die tatsächliche Kontrolle über die Geschäftstätigkeiten besitzt.

Es sollte auch beachtet werden, dass Tochtergesellschaften und nicht beherrschende Unternehmen zu Pflichtenträgern werden können, wenn das nationale Recht des Landes, in dem sie niedergelassen sind, sie ebenfalls zur Durchführung von Sorgfaltsprüfungen verpflichtet.

Der Anwendungsbereich der HRDD muss breit sein. Ohne einen breiten Anwendungsbereich können HRDD-Rahmenbestimmungen einen weiteren Anreiz für multinationale Unternehmen darstellen, ihre risikoreichsten Tätigkeiten auszulagern, um ihre eigene Haftung zu minimieren. Von den Unternehmen wird daher erwartet, dass sie die Aktivitäten innerhalb ihrer eigenen Unternehmensgruppe, aber auch die Tätigkeit ihrer Geschäftspartner überprüfen. Die im Anhang dieses Toolkits ausführlich beschriebenen HRDD-Instrumente gelten zumindest für Lieferketten, d. h. für alle Schritte, die zur Bereitstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung erforderlich sind (z. B. Beschaffung, Einkauf, Montage, Logistik). Dies reicht jedoch nicht aus. Die Gewerkschaften müssen einen möglichst breiten Anwendungsbereich für die HRDD

sicherstellen. Aus diesem Grund sollte **HRDD für alle Geschäftstätigkeiten in einer Wertschöpfungskette gelten. Dazu gehören alle Schritte von der Herstellung eines Produkts oder der Entwicklung einer Dienstleistung bis zum Verkauf an den Endverbraucher**, einschließlich zum Beispiel, Marketing, Verkauf, Kundenbetreuung und generell alle Aktivitäten, die dem Produkt oder der Dienstleistung einen Mehrwert verleihen. Nebenleistungen wie Reinigung und Bereitstellung privater Sicherheitsdienste sollten ebenfalls in den HRDD-Prozess einbezogen werden. Die derzeitigen HRDD-Praktiken beschränken sich häufig auf Risiken im vorgelagerten Bereich der Wertschöpfungskette, d. h. in Bezug auf die Lieferanten, und lassen die Risiken in den nachgelagerten Märkten außer Acht. Doch auch die Vergabe von Unteraufträgen gibt Anlass zu erheblichen Bedenken.

ABSCHNITT II: WARUM IST HRDD FÜR ARBEITNEHMER WICHTIG?

In diesem Abschnitt wird erläutert, wie wichtig die aktive Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften in die Sorgfaltsprüfung ist. Er unterstreicht die Chancen für die Wahrung der Gewerkschaftsrechte, aber auch die Risiken von Prozessen, die hauptsächlich der Geschäftsleitung überlassen werden. Das letzte Unterkapitel stützt sich auf Fallstudien, die mit UNI-Mitgliedsorganisationen durchgeführt wurden, um die aktuellen Praktiken zu erläutern.

2.1. CHANCEN: BESSERE DURCHSETZUNG DER GEWERKSCHAFTSRECHTE

HRDD hat das Potenzial, eine gewisse soziale Aufwertung in globalen Wertschöpfungsketten zu bewirken. Mit ihrer Umsetzung unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften wird die HRDD zur weltweiten Achtung der Arbeitnehmerrechte beitragen. Die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen ist ein wichtiger Schritt zur Beseitigung des Wettbewerbs über niedrige Arbeitskosten und zur Förderung menschenwürdiger Arbeit.

Der Begriff »Menschenrechte« wird im weitesten Sinne verstanden, und die Organisationen der Zivilgesellschaft werden Allianzen bilden, um eine angemessene Aufsicht über alle damit verbundenen Risiken zu gewährleisten. **Für Arbeitnehmer gehören zu den wesentlichen Aspekten der Menschenrechte das Grundrecht, einer Gewerkschaft beizutreten (gewöhnlich als Vereinigungsfreiheit bezeichnet), das Recht, sich zu organisieren und das Recht auf Tarifverhandlungen.** Diese Rechte werden durch die IAO-Kernübereinkommen C87 und C98 garantiert und in den Instrumenten der HRDD häufig erwähnt (siehe Tabelle 1).

Die Gewerkschaften werden die HRDD nutzen, um eine bessere Anwendung der Grundrechte der Arbeitnehmer zu erreichen. Die Besorgnis der Gewerkschaften über die ständigen Verstöße in den Liefer- und Untervergabeketten nimmt in der Tat zu. 2022 meldete der IGB, dass die Verletzungen von Arbeitnehmerrechten »ein Neun-Jahres-Hoch« erreicht haben. Verstöße durch Regierungen und Arbeitgeber finden weltweit statt, außerhalb, aber auch innerhalb Europas⁹.

HRDD ergänzt die notwendigen staatlichen Maßnahmen, indem sie einen operativen Rahmen bietet, um gegen die Verletzung von Gewerkschaftsrechten vorzugehen. Wie in Abschnitt 3 dieses Toolkits dargelegt, gibt es für jeden Sektor spezifische Risiken, die gezielte Maßnahmen erfordern. Es können maßgeschneiderte Lösungen ausgehandelt werden, die speziell an die Gegebenheiten des Unternehmens angepasst sind.

Darüber hinaus geht es bei der Sorgfaltspflicht nicht nur darum, schädliches Verhalten zu unterbinden. Es geht auch um Vorbeugung und um die Minderung der möglichen Auswirkungen. HRDD kann somit dazu beitragen, eine Kultur der Antizipation von Risiken zu entwickeln, anstatt sich mit den Folgen zu befassen.

Da ein solcher antizipativer Ansatz die Daseinsberechtigung der Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene ist, kann die HRDD zu einem zusätzlichen Hebel für den Einfluss der Gewerkschaften werden. So wird zum Beispiel immer häufiger berichtet, dass EBR Schwierigkeiten haben, Zugang zu rechtzeitiger und sinnvoller Unterrichtung und Anhörung zu erhalten. Sorgfaltspflichten könnten, wenn sie durch Gewerkschaftsbündnisse und EBR kanalisiert werden, die Unter-

richtungsrechte erheblich stärken. Die Risikokartierung, ein grundlegendes Element der HRDD-Prozesse, bietet in der Tat das Potenzial für mehr Transparenz in Bezug auf Geschäftsabläufe, Geschäftspartner und Schlüsseldaten über die Belegschaft. Was die Anhörung betrifft, so verlangt HRDD von den Unternehmen, dass sie die Sorgfaltspflicht in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Interessengruppen erfüllen. Gewerkschaftsbündnisse und EBR sollten die durch die HRDD-Pflichten gebotenen Möglichkeiten nutzen, um ihren Einfluss auf die Unternehmenspraktiken zu erhöhen.

Da sich HRDD zunehmend auf verbindliche Rahmenwerke stützt, werden einige Unternehmen vielleicht auch erkennen, dass die Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter der effektivste Weg ist, um die Auswirkungen auf die Menschenrechte anzugehen und somit potenzielle Haftungsrisiken zu minimieren.

Schließlich **fördert HRDD die transnationale gewerkschaftliche Solidarität**. Damit HRDD funktionieren kann, müssen die Arbeitnehmervertreter Informationen über Arbeitsrechtsverletzungen in anderen Ländern sammeln. HRDD bietet nämlich die Möglichkeit, Fragen zu stellen und zu Themen konsultiert zu werden, die von der Unternehmensleitung oft als länderspezifisch angesehen werden.

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter werden auch ihren Einfluss in Ländern mit hohen Arbeitsstandards nutzen, um auf einen besseren Ansatz für die Rechte der Arbeitnehmer in Ländern ohne starke Gewerkschaftspräsenz hinzuwirken. Da viele große multinationale Unternehmen ihren Hauptsitz in Europa haben, werden die Gewerkschaften, die von einem vergleichsweise stärkeren gesetzlichen Rahmen profitieren, größere Möglichkeiten haben, das Verhalten der Unternehmen weltweit zu beeinflussen. Durch den Dialog mit den Gewerkschaften kann die Unternehmensleitung auch erkennen, dass Risiken für die Menschenrechte außerhalb Europas zu Reputations- und Rechtsrisiken für die europäische Muttergesellschaft führen.

Gewerkschaftliche Solidarität ist unabdingbar, um die Möglichkeiten der multinationalen Unternehmen zu begrenzen, Arbeitnehmer untereinander in Konkurrenz zu setzen. Aus diesem Grund sollten Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der EU haben, das Interesse der EBR wecken. Gleichzeitig sollte nicht davon ausgegangen werden, dass die EU selbst gegen die Verletzung von Gewerkschaftsrechten immun ist.

Insgesamt kommt den globalen Gewerkschaftsverbänden eine Schlüsselrolle bei der Ermöglichung und Koordinierung des Informationsaustauschs zwischen allen Ebenen der Arbeitnehmervertretung zu.

2.2 DIE RISIKEN: EIN VON UND FÜR UNTERNEHMEN GEFÜHRTER PROZESS

Im Rahmen ihrer Strategie zur Minimierung von Reputationsrisiken wird HRDD von den Unternehmen häufig als ein Element ihrer umfassenderen Bemühungen um soziale Verantwortung dargestellt. Auswirkungen auf die Menschenrechte werden in der Regel in dem Maße berücksichtigt, in dem sie ein Risiko für das Unternehmen und seine Aktionäre darstellen, und nicht als soziale Auswirkung an sich. In den internationalen Rechtsnormen ist jedoch eindeutig festgelegt, dass sich die HRDD mit den Auswirkungen auf die Menschenrechte der Betroffenen befassen soll.

Die Ergebnisse der HRDD sind aus gewerkschaftlicher Sicht nicht immer zufriedenstellend. Wie der folgende Abschnitt 2.3 zeigt, sind die derzeitigen Praktiken nicht robust genug, um gegen Verletzungen von Gewerkschaftsrechten in den Wertschöpfungsketten vorzugehen, in denen Abhilfemaßnahmen am dringendsten erforderlich sind. Verbindliche Rahmenregelungen können auch zu keinen konkreten Ergebnissen führen, wenn das Gesetz keine ausreichenden Garantien für die Beteiligung der Gewerkschaften am HRDD-Prozess bietet.

Neben der Ineffektivität besteht auch die Gefahr, dass eine unternehmensgeführte HRDD die bestehenden Kanäle für den sozialen Dialog untergräbt. Einige Unternehmen könnten zum Beispiel versuchen, Unterrichts- und Anhörungsverfahren durch eine schwächere Sorgfaltspflicht zu ersetzen, mit dem Argument, dass beide ähnliche Zwecke erfüllen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer würde dann in Form von Mitarbeiterbefragungen oder Sozialaudits erfolgen. In Abschnitt 3 dieses

Toolkits wird auf solche Methoden hingewiesen, wenn sie die einzige oder wichtigste Bewertung des Unternehmens hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitsnormen darstellen (siehe Abschnitt 3, Schritt 2).

Ein ähnliches Risiko ergibt sich im Zusammenhang mit getrennten Haftungsrahmen, insbesondere in Unterauftragsketten. Dazu schrieb der EGB: **»Unternehmen dürfen nicht in der Lage sein, sich der in anderen Rechtsinstrumenten festgelegten Haftung zu entziehen, indem sie argumentieren, dass sie die Sorgfaltspflichten eingehalten haben«¹⁰.**

Schließlich ist im Kampf gegen den Klimawandel damit zu rechnen, dass die Auswirkungen auf die Umwelt zunehmend berücksichtigt werden. Laut einer Studie der EU-Kommission gab die überwiegende Mehrheit der Wirtschaftsakteure an, dass sie die Umweltauswirkungen bereits in ihre Sorgfaltsprüfung einbeziehen¹¹. **Wenn sich die ökologische Sorgfaltspflicht weiterentwickelt, ohne dass die sozialen Auswirkungen berücksichtigt werden, werden die Forderungen der Gewerkschaften nach einem gerechten Übergang untergraben.** Ein gerechter Übergang setzt voraus, dass die Unternehmen ihre Maßnahmen gegen den Klimawandel mit dem Schutz der Rechte und der Existenzgrundlage der Arbeitnehmer verbinden.

Um diesen Fallstricken zu begegnen, sollten die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter ihr Verständnis für die Sorgfaltspflicht vertiefen und sich die anstehenden Prozesse zu eigen machen.

2.3 WIE HRDD DERZEIT ANGEWENDET WIRD – PRAKTIKEN IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR

Laut einer Veröffentlichung der Europäischen Kommission vom Januar 2020 gab etwas mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen an, dass sie HRDD durchführen. Die Mehrheit dieser Befragten gab an, dass die Auswirkungen auf Dritte nur für die Lieferanten der ersten Stufe berücksichtigt werden und dass die derzeitigen Sorgfaltspflichten über die erste Stufe hinaus und für die nachgelagerte Wertschöpfungskette im Vergleich deutlich geringer sind¹².

Französische multinationale Unternehmen bilden aufgrund der 2017 eingeführten gesetzlichen Verpflichtung eine bemerkenswerte Ausnahme. In den Fällen, in denen das Unternehmen HRDD durchgeführt hat, sind die Gewerkschaften jedoch im Allgemeinen nicht beteiligt. Das französische Recht sieht Warnmechanismen in Absprache mit den Gewerkschaften vor. Auch die Einbeziehung von Stakeholdern wird während des gesamten HRDD-Prozesses gefördert. Diese Verpflichtungen werden in der Praxis nicht immer eingehalten, da die Unternehmen stattdessen einseitig entscheiden, wie sie mit einem Missstand umgehen.

Im Rahmen dieses UNI-Projekts wurde zwischen Januar und Mai 2022 eine Reihe von Gewerkschaftsschulungen in vier Dienstleistungssektoren durchgeführt: Finanz; Information und Kommunikation, Technologie und verwandte Dienstleistungen (ICTS); Handel; und Graphik und Verpackung. UNI-Mitgliedsorganisationen in diesen Sektoren bewerteten die HRDD-Praktiken in acht multinationalen Unternehmen und konfrontierten die öffentliche Unternehmensberichterstattung mit ihren eigenen internen Erfahrungen. **Dabei wurde deutlich, dass die Gewerkschaften insgesamt mit der derzeitigen Sorgfaltspflicht-Praxis unzufrieden sind.**

In einigen Fällen, insbesondere bei multinationalen Unternehmen (MNU) aus Nicht-EU-Ländern, die im Sektor Graphik und Druck tätig sind, wird überhaupt keine HRDD durchgeführt.

Bei den multinationalen Unternehmen in der EU, die eine Sorgfaltsprüfung durchgeführt haben, wurden große Unterschiede in der Berichterstattung festgestellt. Diese Unstimmigkeiten sind vermutlich auf das Fehlen eines gemeinsamen Rechtsrahmens

¹⁰ EGB (2019), EGB-Position für eine europäische Richtlinie über verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

¹¹ Siehe unten, Anmerkung 26, S. 15

¹² Europäische Kommission (2020), Studie über die Anforderungen an die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette: Abschlussbericht, S. 14–15

und eine unklare Taxonomie zurückzuführen. Die Menschenrechtsstandards sind weithin anerkannt, und die Unternehmen beziehen sich häufig auf die IAO-Kernübereinkommen sowie die Leitsätze der UN und der OECD. Die Methodik und die Themen für die Offenlegung der Due-Diligence-Prozesse unterscheiden sich jedoch erheblich von einem Bericht zum anderen. Infolgedessen kann es für Arbeitnehmervertreter schwierig und immer sehr zeitaufwendig sein, relevante Informationen aus der öffentlichen Berichterstattung zu entnehmen. **Ein zentrales Ergebnis unserer Bewertung ist, dass unter acht Fallstudien fünf Unternehmen die Gewerkschaften nicht in ihre Due-Diligence-Prozesse einbezogen haben.** Um das Fehlen einer sinnvollen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zu verschleiern, neigen multinationale Unternehmen dazu, bestehende Arbeitnehmervertretungen aufzuführen, was in vielen Fällen ohnehin eine gesetzliche Verpflichtung ist. **In einem Fall, in dem das Unternehmen mit seinem EBR zusammenarbeitete, blieb diese Beteiligung oberflächlich.** Die Unterrichtung des EBR erfolgte nach Abschluss des Due-Diligence-Prozesses und anlässlich nur einer Sitzung.

Das bedeutet nicht, dass multinationale Unternehmen während ihrer Due-Diligence-Prozesse nicht mit ihren Mitarbeitern zusammenarbeiten. Sie tun dies häufig durch Mitarbeiterbefragungen, Zertifizierungssysteme und Audits, entweder intern oder extern, und umgehen so die Arbeitnehmervertretungen. In Abschnitt III dieses Toolkits wird hervorgehoben, dass CSR-Initiativen, die einseitig von der Unternehmensleitung durchgeführt werden, heute sehr verbreitet sind und eine direkte Ursache für ineffiziente oder sogar kontraproduktive HRDD-Praktiken sein können.

In zwei Fällen schien das Unternehmen sinnvoll mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. In mindestens einem dieser multinationalen Unternehmen gibt es ein globales Rahmenabkommen mit detaillierten Bestimmungen über die Einbeziehung von UNI in den Due-Diligence-Prozess.

Alle acht Fallstudien weisen eine unvollständige Risikokartierung auf. Entweder deckt der Due-Diligence-Prozess nur die Lieferkette ab und lässt den eigenen Betrieb außen vor, oder – umgekehrt – es wird eine Aufschlüsselung der Beschäftigungsdaten für die Unternehmensgruppe mit nur vagen Hinweisen auf die Wertschöpfungskette vorgelegt. Letzteres ist besonders besorgniserregend für Unternehmen, die arbeitsintensive Tätigkeiten an Geschäftspartner auslagern, die in Ländern ansässig sind, die als hohes Risiko für die Arbeitnehmerrechte gelten.

Die UNI-Mitgliedsorganisationen kamen in allen vier Workshops zu dem Schluss, dass die Geschäftsleitung umfangreiche zusätzliche Informationen bereitstellen muss, um die Risikokartierung zu vervollständigen. Allerdings haben sich die UNI-Mitgliedsorganisationen bisher nicht aktiv um eine Beteiligung an den Due-Diligence-Prozessen bemüht. Dies ist oft auf einen Mangel an Sensibilisierung zurückzuführen. In Ermangelung eines verbindlichen Rahmens wurde außerdem die Frage aufgeworfen, welche Art von Druckmittel gegenüber einer widerstrebenden Geschäftsführung eingesetzt werden könnte.

Als logische Fortsetzung der unvollständigen Risikokartierung **fehlt es den Maßnahmen, mit denen die Risiken negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte angegangen werden sollen, oft an Substanz.** Nur eine Fallstudie enthielt einen detaillierten Aktionsplan, um die Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer in der Lieferkette anzugehen. In drei Fällen wurden die Risiken durch die Abhilfemaßnahmen nur teilweise angegangen. Vier multinationale Unternehmen haben keine konkreten Maßnahmen vorgelegt; ihr Aktionsplan besteht lediglich aus einer Beschreibung von Verhaltenskodizes und internen Managementstrategien.

Angesichts dieser schlechten Praktiken gibt der folgende Abschnitt Hinweise darauf, wie EBR und Gewerkschaften eine aktivere Rolle in der HRDD übernehmen können.

ABSCHNITT III: EIN SCHRITTWEISER LEITFADEN FÜR HRDD

Dieser Abschnitt enthält Anleitungen für jede Phase des HRDD-Prozesses in Übereinstimmung mit dem in Abbildung 1 beschriebenen OECD-Verfahren. In den folgenden Abschnitten werden die Ziele der Gewerkschaften und konkrete Maßnahmen zu ihrer Verwirklichung beschrieben. Diese Maßnahmen können entweder reaktiv (wenn die Arbeitnehmervertreter mit der bestehenden Sorgfaltspflicht konfrontiert sind) oder proaktiv (bei Fehlen eines Sorgfaltspflichtplans oder bei großen Lücken im bestehenden Verfahren) ergriffen werden.

WO KANN MAN NACH BESTEHENDEN PRAKTIKEN SUCHE

Informationen über die Sorgfaltspflichten eines Unternehmens sind in erster Linie in der jährlichen nicht-finanziellen Berichterstattung zu finden. Nichtfinanzielle Informationen beziehen sich auf die sozialen, ökologischen und menschenrechtlichen Informationen eines Unternehmens. Diese Informationen werden von dem Unternehmen auf seiner Website öffentlich bekannt gegeben. Hinweise auf die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte finden sich in den »allgemeinen Registrierungsunterlagen« und/oder in den Nachhaltigkeitsberichten. Unternehmen, die in Ländern mit verbindlichen Rahmenbestimmungen registriert sind, veröffentlichen oft ein separates Dokument, das ausschließlich der Sorgfaltspflicht gewidmet ist.

Die Unternehmensberichterstattung besteht oft aus umfangreichen Dokumenten. Die Arbeitnehmervertreter können sich auf die Checkliste am Anfang dieses Toolkits beziehen, um schnell die wichtigsten Elemente der Unternehmensinformationen zu ermitteln.

Die Unternehmensberichterstattung ist zwar eine wichtige Informationsquelle, muss aber mit der gebotenen Vorsicht behandelt werden. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter werden häufig feststellen, dass die Informationen unvollständig und manchmal irreführend sind. Wie in diesem Abschnitt weiter beschrieben, müssen daher zusätzliche Informationsquellen untersucht werden, einschließlich Fragen an die Unternehmensleitung und unabhängige, von den Arbeitnehmern durchgeführte Bewertungen.

SCHRITT 1: VERANTWORTUNGSVOLLES UNTERNEHMERISCHES HANDELN IN STRATEGIEN UND MANAGEMENTSYSTEMEN VERANKERN

Abbildung 2: Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln – worauf zu achten ist



Gemäß den OECD-Leitsätzen¹³ muss das Unternehmen in diesem Schritt Richtlinien verabschieden, die seine Verpflichtung zur Einhaltung von Standards für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und Pläne zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Kasten 1: Einbeziehung von Gewerkschaften – Beispiele

Das erste Beispiel ist keine gute Praxis, da das Unternehmen weder mit Gewerkschaften noch mit Arbeitnehmervertretungen zusammengearbeitet hat. Im Gegensatz dazu verpflichtet sich das Unternehmen im zweiten Beispiel ausdrücklich, die Gewerkschaften eng in die Ausarbeitung des Due-Diligence-Plans einzubeziehen.

BEISPIEL 1:

(Quelle: anonymisierter Auszug aus einem allgemeinen Registrierungsdokument)

Spezifische Bewertungsverfahren im Hinblick auf die Menschenrechte und Grundfreiheiten:

- **»Chats mit dem CEO« und Fokusgruppen werden an jedem Standort vom lokalen Management organisiert und durchgeführt;**
- **Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit**
- **HR-Bewertungen: wenn die Gruppe einen Rückgang der Mitarbeiterzufriedenheit oder der Gesamtleistung feststellt;**
- **Audits zu Sicherheit und Compliance: die Gruppe hat eine interne Compliance-Audit-Funktion eingerichtet.**

BEISPIEL 2:

(Quelle: Auszug aus dem Globalen Abkommen über Grundrechte, Société Générale – UNI Global, 4.02.2019)

This global agreement is part of the company's commitment to exercise due diligence to identify, prevent, mitigate and remedy human rights violations wherever they might occur in the company.

Through this agreement, UNI is a »stakeholder« for purposes of the »due diligence« plan required under French law of the duty of vigilance and recommended by the OECD Guidelines for multinationals.

UNI will be consulted on the duty of vigilance plan as part of the measures implemented to identify and prevent serious breaches in respect of human rights, fundamental freedom, safety and security of workers in order to propose, where appropriate, remedies when breaches have been observed.

zum Ausdruck bringen. Diese Unternehmensrichtlinien müssen als Teil der regulären Geschäftsprozesse umgesetzt werden.

Aus gewerkschaftlicher Sicht besteht **das Ziel** darin, sicherzustellen, dass HRDD ein permanenter, fortlaufender Prozess ist, der in alle Geschäftsabläufe integriert wird, und nicht eine einmalige Übung. Vor allem müssen die Unternehmen die Beteiligung der Gewerkschaften an der Entwicklung und Umsetzung der HRDD sicherstellen. Während HRDD in den Verantwortungsbereich der Unternehmensleitung fällt, kann ein sinnvoller Einfluss auf die Rechte der Arbeitnehmer nur durch eine vollständige Einbeziehung der Gewerkschaften erreicht werden.

Schritt 1 umfasst daher zumindest Folgendes:

- **Die Verantwortung für die Überwachung des Due-Diligence-Prozesses muss der obersten Führungsebene durch eine spezielle und funktionsübergreifende Geschäftseinheit zugewiesen werden.** Darüber hinaus wäre eine Aufsicht auf Vorstandsebene besonders vorteilhaft, wenn die Arbeitnehmer dort vertreten sind.
- **HRDD muss ein ständiger Punkt auf der Tagesordnung der Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und transnationaler Ebene werden, einschließlich der nationalen, europäischen und SE-Betriebsräte sowie der Gewerkschaftsbündnisse.** Dies bedeutet, dass ein ständiger Dialog eingerichtet werden sollte und dass von der Unternehmensleitung erwartet wird, dass sie regelmäßig über die Ergebnisse der Due-Diligence-Prüfung Bericht erstattet und Feedback einholt.
- **Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter sind die wichtigsten Ansprechpartner für den Dialog über beschäftigungsbezogene Fragen.** Die Einbindung

der Belegschaft durch jährliche Umfragen oder Ad-hoc-Arbeitnehmerausschüsse ist mit großer Vorsicht zu behandeln, wenn dies der einzige Kommunikationskanal ist. Multi-Stakeholder-Initiativen verdienen auch dann Aufmerksamkeit, wenn die Gefahr besteht, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen untergraben werden. In Ermangelung einer soliden gewerkschaftlichen Einbeziehung sind solche Initiativen in der Tat eher unternehmensgesteuert und werden eingeführt, um eine stärkere Arbeitnehmervertretung zu umgehen. In diesem Zusammenhang hat die OECD klargestellt, dass Unternehmen der Zusammenarbeit mit repräsentativen Gewerkschaften Vorrang einräumen sollten¹⁴.

- **Globale Rahmenvereinbarungen, die zwischen dem Unternehmen und den zuständigen Gewerkschaftsverbänden ausgehandelt werden, bieten die Möglichkeit, spezielle und dauerhafte Verfahren für den Dialog über die Sorgfaltspflicht offiziell einzuführen.**

SCHRITT 2: IDENTIFIZIERUNG UND BEWERTUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN IN BETRIEBEN, LIEFERKETTEN UND GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Abbildung 3: Risikokartierung – worauf ist zu achten



Dieser Schritt setzt voraus, dass das Unternehmen eine Bestandsaufnahme seiner Geschäftstätigkeit vornimmt, um die Art und das Ausmaß der Risiken für die Menschenrechte zu ermitteln. Dieses Scoping-Verfahren ist ein grundlegendes Element der HRDD. Eine Risikokartierung ist in der Tat eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass das Unternehmen die Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer minimieren kann.

Für die Gewerkschaften besteht das **Ziel** darin, eine möglichst vollständige Kartierung der Geschäftstätigkeit zu erhalten und die Gefahren für die Beschäftigung und insbesondere für die Grundrechte der Arbeitnehmer zu ermitteln. Andere Auswirkungen, z. B. auf die lokale Bevölkerung, erfordern möglicherweise eine Partnerschaft zwischen Arbeitnehmervertretern und anderen Stakeholdern.

Umfang der Risikokartierung

Unternehmen können beschließen, die Risikokartierung als Teil eines internen Prozesses durchzuführen, oder sie können auf externe Ressourcen zurückgreifen. In beiden Fällen ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Arbeitnehmer als Risikogruppe identifiziert werden und dass **Gewerkschaften und EBR, sofern sie wirksam sind, aktiv an der Erstellung der Risikokartierung beteiligt werden**. Alle internationalen Normen sind in diesem Punkt eindeutig: Die Unternehmen sind verpflichtet, sich

¹⁴ OECD (2021), *Einbeziehung von Gewerkschaften in Due-Diligence-Prozesse, die von branchengeführten oder Multi-Stakeholder-Initiativen durchgeführt werden*, S. 6

Kasten 2: Kartierung der Wertschöpfungskette – Praxisbeispiele**BEISPIEL 1**

(Quelle: anonymisierter Auszug aus einem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht)

Die folgende Tabelle enthält nützliche Informationen zur Beschäftigung: genaue Zahlen für jedes einzelne Land und die Entwicklung über vier Jahre. Es sei darauf hingewiesen, dass in dieser Tabelle keine Angaben zur Beschäftigung bei Lieferanten und anderen Auftragnehmern gemacht werden. Wenn diese Informationen nicht in anderen Abschnitten des Unternehmensberichts enthalten sind, ist es nicht möglich, potenzielle Risiken in der Wertschöpfungskette zu bewerten. Je nach Schwerpunkt der Risiken für diesen Sektor und/oder Arbeitgeber müssen die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter daher von der Unternehmensleitung eine Aufschlüsselung der Informationen für die Wertschöpfungskette verlangen.

VERTEILUNG NACH MÄRKTEN

EUROPA (AUSSER SPANIEN)				
	2021	2020	2019	2018
Albanien	249	221	243	263
Deutschland	4.684	4.753	5.531	5874
Österreich	1.334	1.253	1.455	1.477
Belgien	2.929	2.562	2.945	2818
Belarus	350	278	290	298
Bosnien u. Herzegowina	369	314	424	360
Bulgarien	663	600	716	733
Kroatien	1.041	923	1.160	1.078
Dänemark	309	292	329	335
Slowakei	443	305	359	302
Slowenien	235	235	276	267
Finnland	240	249	260	269
Frankreich	10.315	8.729	10.030	9.414
Griechenland	4.004	3.639	4.278	4.014
Ungarn	1.116	818	1.126	1.067
Irland	958	743	854	882
Italien	8.794	6.890	8.626	8.600
Kosovo	245	215	211	157
Luxemburg	325	300	318	179
Nordmazedonien	289	132	154	155
Monaco	39	39	39	36
Montenegro	143	99	128	123
Norwegen	392	363	386	383
Niederlande	2.701	2.536	3.018	2856
Polen	4.239	4.040	4.679	4617
Portugal	6.572	5.050	7.247	7.001
Vereinigtes Königreich	6.547	4.398	5.429	5.486
Tschechische Republik	605	505	700	643
Rumänien	2.532	2.238	3.027	2864
Russland	10.148	9.119	10.696	10.365
Serbien	894	656	736	742
Schweden	754	736	844	833
Schweiz	1.479	1.478	1.564	1.506
Türkei	5.258	3.956	5.166	4.896
Ukraine	1.424	1.170	1.390	1.326
Gesamt	82.619	69.834	84.634	82.219

ASIEN UND DER REST DER WELT				
	2021	2020	2019	2018
Australien	1.763	1.501	1.636	1.504
Bangladesch	71	62	59	57
Kambodscha	4	4	6	4
China (Festland)	5.838	7.113	11.169	11.680
Hongkong SAR	627	558	1.020	1.252
Macau SAR	75	105	170	181
Taiwan, China	447	498	626	649
Südkorea	1.438	1.269	1.673	1.514
Indien	1.300	1.173	1.294	1.227
Japan	3.247	3.488	4314	3.979
Kasachstan	989	746	779	723
Marokko	38	34	26	16
Neuseeland	112	119	115	99
Pakistan	3	2	2	2
Singapur	4	4	4	4
Südafrika	490	524	633	548
Vietnam	14	15	15	13
Gesamt	16.460	17.215	23.541	23.452

SPANIEN				
Spanien	46.075	40.279	48.687	47.930
Spanien – Arbeitskräfte, unbefristete Verträge	37.657	35.627	36.632	35.745

NORD- UND SÜDAMERIKA				
Argentinien	795	848	872	885
Brasilien	2.219	2.418	2.849	2.810
Kanada	2.564	2.077	2.595	2.466
Chile	1.018	726	871	878
Vereinigte Staaten	6.897	5.080	6.310	6.267
Mexiko	6.081	5.334	5.897	7.137
Uruguay	314	305	355	342
Gesamt	19.888	16.788	19.749	20.785

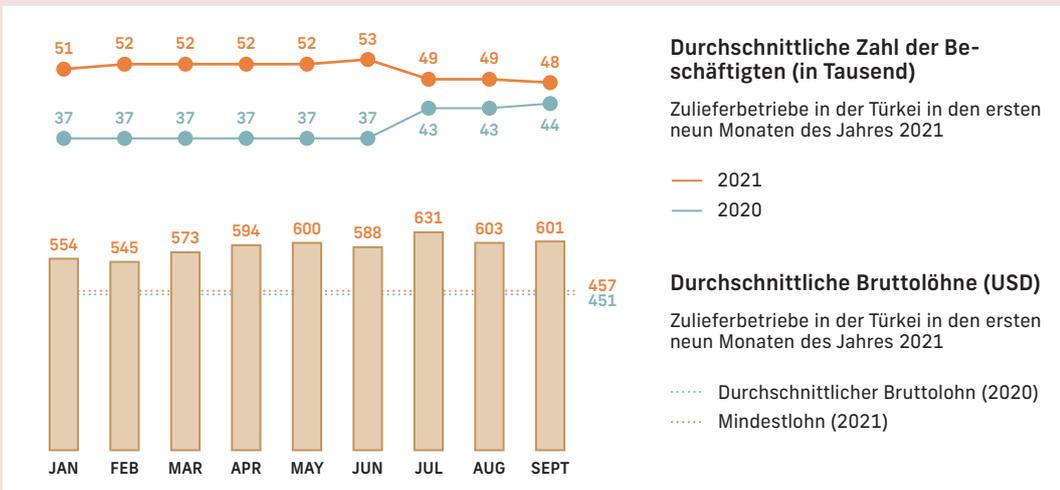
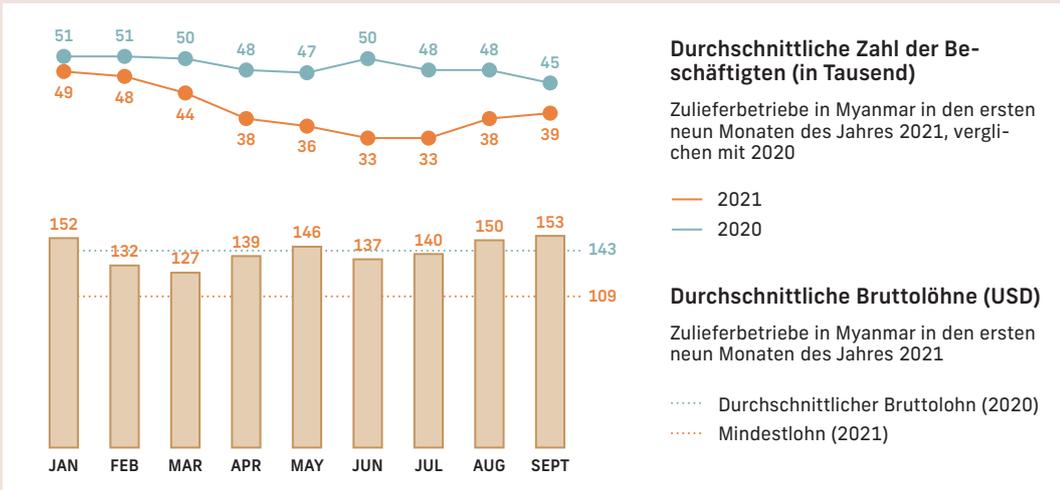
→

BEISPIEL 2:

(Quelle: anonymisierte Auszüge aus einem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht)

In diesem Beispiel liefert das Unternehmen detaillierte Informationen über die Beschäftigung bei seinen Zulieferern.

Wie unten dargestellt, enthält der Bericht eine Aufschlüsselung der wichtigsten Zulieferer, der Anzahl der Beschäftigten und der Durchschnittslöhne nach Ländern. Dies ist ein guter Ausgangspunkt für die Arbeitnehmervertreter, um Situationen mit hohem Risiko zu ermitteln. Aus den beiden nachstehenden Abbildungen geht beispielsweise hervor, dass das Unternehmen auf Zulieferer aus Myanmar und der Türkei zurückgreift, die laut dem Globalen Rechtsindex des IGB 2021 zu den zehn Ländern mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen gehören.



mit den Stakeholdern auseinanderzusetzen. Die IAO und die OECD sind sogar noch konkreter und verweisen ausdrücklich auf die Arbeitnehmervertreter und die Gewerkschaften.

Gemäß den internationalen und den meisten nationalen Normen muss die Kartierung **einen breiten Erfassungsbereich haben**. Das bedeutet:

- Vollständige Transparenz über die Wertschöpfungskette des Unternehmens: die eigenen Betriebe, aber auch Lieferanten, Subunternehmer, Franchisenehmer, Lizenznehmer, Kunden und ganz allgemein alle regelmäßigen Geschäftspartner.
- Keine geografischen Einschränkungen. Die Arbeitnehmervertreter sollten sich vergewissern, ob die Kartierung für Betriebe innerhalb und außerhalb der EU gleichermaßen gilt. Es sollte nicht davon ausgegangen werden, dass EU-Betriebe vor Verstößen gegen die Rechte der Arbeitnehmer geschützt sind. Ebenso sollte sich ein in der EU ansässiges multinationales Unternehmen nicht seiner Haftung gegenüber seinen Geschäften außerhalb der EU entziehen oder diese minimieren.

Gewerkschaftsrechte als signifikante Menschenrechte

Ein multinationales Unternehmen, das mit einer Reihe von Risiken konfrontiert ist, wird einige Prioritäten setzen. In diesem Prozess ist es wichtig, dass die Gewerkschaften dafür sorgen, dass die Grundrechte der Arbeitnehmer einen hohen Stellenwert haben. In diesem Zusammenhang muss eine grundlegende Unterscheidung zwischen »Wesentlichkeit« und »Signifikanz« getroffen werden.

In einer Wesentlichkeitsanalyse werden die Themenbereiche ermittelt, die für die Stakeholder des Unternehmens von Bedeutung sind. Bei der Wesentlichkeitsmethode werden interne und externe Stakeholder (z. B. Investoren, Aktionäre, Arbeitnehmer) ermittelt, die die Themen je nach ihren eigenen Prioritäten als mehr oder weniger wichtig einstufen. EBR können von der Unternehmensleitung aufgefordert werden, neben anderen Stakeholdern an Wesentlichkeitsbewertungen teilzunehmen.

Die Signifikanz definiert Risiken nicht in Bezug auf eine bestimmte Zielgruppe. Der Schwerpunkt liegt auf Themen, die durchweg wichtig sind. Menschenrechte sind von besonderer Signifikanz, weil sie bei allen Aktivitäten des Unternehmens am stärksten gefährdet sind. Wichtig ist, dass diese Risiken anhand der Auswirkungen auf die betroffenen Parteien und nicht nur auf die Geschäftsinteressen bewertet werden¹⁵.

Unabhängig von der Wesentlichkeitsprüfung sollten Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften stets prüfen, ob die Grundrechte der Arbeitnehmer als signifikante Menschenrechtsfragen erkannt werden. Wenn sich ein Unternehmen ausschließlich auf eine Wesentlichkeitsbewertung verlässt, kann dies dazu führen, dass es zwar die Risiken für das Unternehmen, nicht aber die Risiken für die Gesellschaft im Allgemeinen und für die Arbeitnehmer im Besonderen berücksichtigt.

Wenn ein Unternehmen der Meinung ist, dass es nicht alle ermittelten Risiken gleichzeitig angehen kann, wird eine weitere Priorisierung vorgenommen, wobei das Ausmaß und die Schwere der Auswirkungen sowie das Potenzial für Abhilfemaßnahmen berücksichtigt werden. Auch hier gilt: Arbeitnehmervertreter sollten konsultiert werden, um sicherzustellen, dass potenziell erhebliche Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer nicht zu früh im Prozess der Risikokartierung außer Acht gelassen werden.

Kasten 3: Beispiele für die Beurteilung von Signifikanz und Wesentlichkeit

BEISPIEL 1:

(Quelle: anonymisierter Auszug aus einem Menschenrechtsbericht)

In Beispiel 1 werden die Gewerkschaftsrechte in der Lieferkette, bei der Tätigkeit des Unternehmens als »Anbieter von Investitionsdienstleistungen« und als »Kreditgeber« als signifikant erachtet. Die Gewerkschaftsrechte werden jedoch nicht in Bezug auf den eigenen Betrieb (»Arbeitgeber«) und die Tätigkeit als »Dienstleistungserbringer« bewertet.



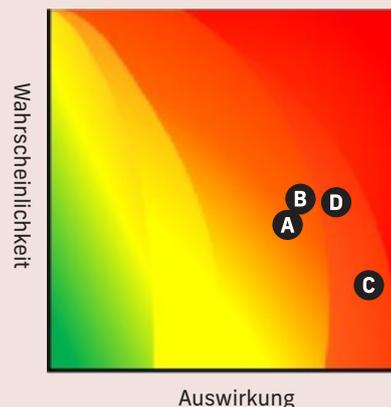
BEISPIEL 2:

(Quelle: anonymisierter Auszug aus einem öffentlichen Überwachungsplan)

In Beispiel 2 tauchen die Menschenrechte und Grundfreiheiten (zu denen auch die Gewerkschaftsrechte gehören) nur im Rahmen einer Wesentlichkeitsprüfung auf. Bei diesen Risiken wird davon ausgegangen, dass sie sich stark auf das Unternehmen auswirken, ihre Eintrittswahrscheinlichkeit jedoch gering ist. Risiken für Gesundheit und Sicherheit werden als wahrscheinlicher angesehen. Die Tatsache, dass Arbeitsrechte eine geringe Wahrscheinlichkeit haben, ist ein möglicher Indikator für »leichte« Risikokartierung und Maßnahmen zur Risikominderung.

Risikomatrix (alphabetisch geordnet)

- A Fehlender oder fehlerhafter Wachstumsplan
- B Umweltschäden
- C Verstöße gegen die Menschenrechte und Grundfreiheiten
- D Gesundheit, Sicherheit und Schutz der Menschen



Ermittlung der Risiken

Insgesamt erhöhen die folgenden Situationen die Risiken für die Arbeitnehmer:

- Wie der jährliche Globale Rechtsindex des IGB belegt, sind Unternehmen in Risikoländern tätig. Der IGB-Index bewertet die Länder danach, inwieweit sie die international anerkannten kollektiven Arbeitnehmerrechte, insbesondere die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht, gesetzlich und in der Praxis einhalten. Die Länder werden in Gruppen von 1–5+ eingestuft. Ein hoch eingestuftes Cluster bedeutet, dass das Land keine kollektiven Rechte garantiert.
- Arbeitsintensive Tätigkeiten werden ausgelagert, zum Beispiel an Subunternehmer oder Zeitarbeitsfirmen. Solche Geschäftsmodelle erhöhen häufig den Druck auf die Arbeitskosten.
- Die Arbeit wird von einer gefährdeten Kategorie von Arbeitnehmenden (z. B. Wanderarbeitnehmenden) verrichtet
- Die Art der Arbeit birgt erhebliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit (z. B. Verwendung von Chemikalien, gefährliche Wartungsarbeiten, psychosoziale Risiken).

In den Kästen 4–8 werden einige der spezifischen Risiken beschrieben, die in den von diesem Toolkit abgedeckten Sektoren bestehen.

Worauf bei einem Due-Diligence-Plan zu achten ist

Da HRDD in einer wachsenden Zahl von Ländern verbindlich wird und eine EU-Richtlinie in Aussicht steht, werden Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften zunehmend die Stärken von Due-Diligence-Plänen bewerten müssen. Bei vielen dieser Pläne wird es keine frühzeitige und sinnvolle Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern gegeben haben.

Bei der Prüfung der Due-Diligence-Pläne, insbesondere der jährlich vom Unternehmen veröffentlichten nichtfinanziellen Informationen, sollten die Arbeitnehmervertreter folgende Analyse durchführen. Dabei kann es erforderlich sein, spezifische Informationen von der Geschäftsleitung anzufordern.

i. Beurteilen Sie, inwieweit die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in die Risikokartierung einbezogen wurden.

Selbstregulierungspraktiken wie Unternehmensaudits, Mitarbeiterbefragungen oder Zertifizierungssysteme, die inzwischen weit verbreitet sind, sollten als Signale für potenziell einseitige Initiativen der Unternehmensleitung ein Warnsignal sein. In jedem Fall sind sie kein adäquater Ersatz für eine sinnvolle Konsultation mit Gewerkschaftsbündnissen und Arbeitnehmervertretern. Sie können aber auch nur Fassade sein und eine direkte Ursache für ineffiziente oder sogar kontraproduktive HRDD-Praktiken darstellen. Der amerikanische Gewerkschaftsverband AFL-CIO hat beispielsweise einen Bericht veröffentlicht, in dem beschrieben wird, wie zwei große, von der Industrie unterstützte Initiativen, die Fair Labor Association und die Social Accountability International, der Unternehmensleitung und den Unternehmen Vorteile verschafft haben, aber nicht bereit waren, die Arbeitnehmer zu schützen, von denen sie behaupteten, dass sie davon profitieren würden. Der Bericht deckte auch auf, wie die CSR-Branche Informationen über unsichere Arbeitsbedingungen gegenüber Arbeitnehmern und Regierungen zurückgehalten oder Arbeitgeber gegen die Forderungen der Arbeitnehmer unterstützt hat¹⁶.

¹⁶ AFL-CIO (2013), *Auslagerung der Verantwortung: Sozialaudits, Arbeitsplatzzertifizierung und zwanzig Jahre Versagen beim Schutz der Arbeitnehmerrechte*

Was die EBR betrifft, so sei daran erinnert, dass eine sinnvolle Anhörung die frühzeitige Bereitstellung relevanter Informationen voraussetzt. Die Arbeitnehmervertreter mit umfangreichen und unzusammenhängenden Daten zu überhäufen oder eine fertige Risikokartierung vorzulegen, kann nicht als sinnvolle Anhörung angesehen werden¹⁷.

ii. Entnehmen Sie den Unternehmensinformationen die Risiken, die im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses speziell ermittelt wurden.

Dies kann ein mühsames Unterfangen sein, da sich die Liste der Risiken oft in langatmigen Überlegungen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen verliert, die für den Due-Diligence-Prozess nicht immer relevant sind. Bei der Suche nach diesen Risiken können sich die Arbeitnehmervertreter von den in den Kästen 4–8 genannten allgemeinen Trends inspirieren lassen. **Eine oberflächliche Risikokartierung würde die Risiken so weit fassen, dass sie auf jedes multinationale Unternehmen anwendbar wären.** Dies wäre beispielsweise der Fall bei einer Kartierung, die keine detaillierten Informationen über die Entwicklung der tarifvertraglichen Deckung, die Personalfuktuation oder den geografischen Standort der Belegschaft enthält.

iii. Bemühen Sie sich mit Unterstützung des zuständigen Gewerkschaftsverbands um eine Koordinierung mit allen relevanten Ebenen der gewerkschaftlichen Vertretung in dem multinationalen Unternehmen und seinen Geschäftspartnern.

Dies ist ein wichtiger Schritt, um die Stichhaltigkeit der Zuordnung zu überprüfen. Durch diesen Koordinierungsprozess können die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter die vom Unternehmen bereitgestellten Informationen mit den praktischen Gegebenheiten vergleichen.

iv. In Anbetracht der oben genannten Schritte i. bis iii., beurteilen Sie, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind¹⁸.

Eine unvollständige oder oberflächliche Risikokartierung rechtfertigt eine gewerkschaftliche Reaktion. Weitere Maßnahmen können darin bestehen, **mit dem Unternehmen eine zusätzliche gemeinsame Risikoermittlung auszuhandeln**, wie unter v. und vi. unten beschrieben. Es kann auch erforderlich sein, im Rahmen einer mit dem Gewerkschaftsverband abgestimmten Strategie Druckmittel einzusetzen und Abhilfemaßnahmen zu suchen (siehe unten, Schritt 6).

Was ist zu tun, wenn keine Sorgfaltspflicht besteht

Für den Fall, dass das Unternehmen keine HRDD durchgeführt hat oder nur eine oberflächliche Risikokartierung vorliegt, können Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften proaktive Schritte in Erwägung ziehen, um zu versuchen, einen positiven Prozess in Gang zu setzen. Diese Schritte können Folgendes umfassen:

i. Eine von den Arbeitnehmern durchgeführte Risikobewertung

Die Arbeitnehmervertreter sollten in voller Abstimmung mit UNI die Durchführung einer eigenen Folgenabschätzung zu Menschenrechtsfragen ins Auge fassen, entweder intern oder unter Hinzuziehung externen Fachwissens. Zu den Instrumenten kann eine strategische Unternehmensforschung gehören, die den Gewerkschaften eine objektive Bewertung der Struktur, der Aussichten und der Strategien des Unternehmens ermöglicht. Ein solches Vorgehen wird zu mehr Transparenz über das Geschäftsmodell ihres Unternehmens und den breiteren Kontext der Wertschöpfungskette führen. Vor

¹⁷ Picard (2010), *Europäische Betriebsräte: Ein gewerkschaftlicher Leitfadens zur Richtlinie 2009/38/EG*

¹⁸ Weitere Einzelheiten finden Sie im UNI-Leitfaden zur Risikoanalyse

allem wird es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, **ein unabhängiges Gutachten über die Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer zu erstellen.**

Als Reaktion auf die »Tick-Box«-Sozialaudits führt die NRO Oxfam in verschiedenen Wirtschaftssektoren Folgenabschätzungen zu Menschenrechtsfragen durch. Aus dieser Erfahrung zieht Oxfam nützliche Lehren, die sich leicht auf einen gewerkschaftlichen Kontext übertragen lassen¹⁹:

- Der Ansatz muss skalierbar bleiben. Die Konzentration auf die Lieferantenebene der Kette in den Regionen mit dem höchsten Risiko kann ein guter Anfang sein.
- Der Zugang zu Gewerkschaften auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette ist entscheidend. Die Beschränkung der Befragung auf EBR-Mitglieder wird in den meisten Fällen kein hinreichend vollständiges Bild der Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer im gesamten Unternehmen ergeben.
- Obwohl eine von den Arbeitnehmern durchgeführte Risikobewertung unabhängig von der Unternehmensleitung ist, sollte es dem Unternehmen möglich sein, wichtige Informationen über die Arbeitsabläufe und die Lieferanten auszutauschen. Auf diese Weise könnten beispielsweise die Auswirkungen von Preis- und Einkaufspraktiken auf die Arbeitnehmerrechte bewertet werden.
- Bei der Bewertung sollten nicht nur die nachteiligen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte ermittelt werden, sondern auch deren Ursachen, d. h. die Triebkräfte für Verstöße, wie z. B. der politische und sozioökonomische Kontext.

ii. Verhandlung mit der Unternehmensleitung

Mit dem Wissen und dem Einfluss, den eine unabhängige Folgenabschätzung zu Menschenrechtsfragen mit sich bringen kann, könnten die Gewerkschaften versuchen, mit der Unternehmensleitung eine gemeinsame Bestimmung der Risiken für die Arbeitnehmerrechte auszuhandeln. Ein solches gemeinsames Vorgehen dürfte erheblich zur Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen beitragen.

Dabei müssen Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften darauf achten, dass die Haftung der Unternehmensleitung nicht durch ihre eigene ersetzt wird. Die Verantwortung für die Durchführung der HRDD verbleibt bei dem Unternehmen. Dies ist besonders im Zusammenhang mit zwingenden Rechtsvorschriften wichtig, die im Falle eines Schadens im Zusammenhang mit einem unzureichenden Due-Diligence-Prozess die Strafen minimieren oder sogar Sanktionen verhängen können.

Kasten 4: Beispiele für Risiken in den Bereichen Information, Kommunikation, Technologie und damit verbundene Dienstleistungen (»ICTS«)

ICTS ist ein großer Sektor mit einer Vielzahl von Geschäftsmodellen. Einige multinationale Unternehmen, insbesondere Telekommunikationsunternehmen, stützen sich auf ihre eigenen Infrastrukturen. Andere sind jüngerer Datums, aber sie wachsen schnell und sind auf ausgelagerte Dienste angewiesen, um das Fehlen bestehender Netze auszugleichen. Die meisten Unternehmen im ICTS-Sektor sind auf multinationaler Ebene tätig. Einige sind vor allem auf den europäischen Märkten präsent (Telekommunikationsunternehmen), während andere eine eher globale Reichweite haben (Technologieunternehmen).

Zu den wichtigsten Risikofaktoren im ICTS-Sektor gehören:

- **Auslagerung von arbeitsintensiven Tätigkeiten.**
Die Auslagerung von Arbeitskräften ist ein Hauptmerkmal schnell wachsender Unternehmen im digitalen Sektor. Ältere Telekommunikationsunternehmen verlassen sich in der Regel auf ihre historischen Netze, auch wenn einige Tätigkeiten ausgelagert werden. Bei den ausgelagerten Unternehmen handelt es sich häufig um Kontaktzentren und Anbieter von Unternehmensdienstleistungen.
- **Tätigkeiten in Hochrisikoländern, in denen der Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer schlecht ist.**
Für die ausgelagerten Unternehmen, die Arbeitskräfte bereitstellen, kann dies ein Geschäftsmodell sein, da die Senkung der Arbeitskosten ein wesentliches Merkmal ihres Geschäftsmodells ist. Wie der Globale Rechtsindex des IGB zeigt, kann es sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas Bedrohungen geben.
- **Überwachung der Mitarbeiter.**
Unternehmen, die Mitarbeiterüberwachungssysteme herstellen, sind oft versucht, diese an ihren eigenen Mitarbeitern zu testen. Besonders akut ist die Überwachung in Callcentern, wo Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten, durch Kameras und Datenerfassung überwacht werden können. Die Überwachung der Produktivität, die heimliche Überwachung und die Verletzung der Rechte auf Privatsphäre haben psychische und physische Auswirkungen auf die Arbeitnehmer.
- **Algorithmisches Management.**
Technologische Hilfsmittel werden eingesetzt, um Arbeitnehmer ohne menschliche Kontrolle einzustufen und zu klassifizieren. Mangelnde Transparenz bedeutet, dass die Arbeitnehmer nicht wissen, wann und welche Informationen gesammelt werden. Sie sind auch nicht in der Lage, gegen unrichtige oder unfair erhobene Daten vorzugehen. Dies ist besonders problematisch, wenn die Arbeitnehmer durch Anwendungen (Apps) bewertet werden. Die Arbeitnehmer wissen nicht immer, wie sie abschneiden, und haben keine Möglichkeit, ihre Einstufung anzufechten. Es besteht auch die Gefahr der Voreingenommenheit und Diskriminierung, da weiße Männer mit einem bestimmten nationalen/regionalen Akzent in der Regel höhere Punktzahlen erhalten.
- **Gesundheits- und Sicherheitsfragen.**
Dieses Risiko ist besonders für Wartungsarbeiten in der Telekommunikation relevant. Lange Arbeitszeiten sind in der Videospiegelbranche ein Problem. Im Zusammenhang mit der Pandemie sind auch spezifische Risiken aufgetreten, wie z. B. der Mangel an persönlicher Schutzausrüstung und die Unfähigkeit, aufgrund überfüllter Kontaktzentren soziale Distanz zu wahren. Insgesamt hat die Verallgemeinerung der Fernarbeit Probleme mit ungeeigneter Ausrüstung, erhöhter Arbeitsbelastung und mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufgeworfen. Dies hat zu einer Zunahme von Stress und psychosozialen Problemen geführt.
- **Sexuelle Belästigung.**
Während sexuelle Belästigung in allen Sektoren immer häufiger gemeldet wird, ist sie in der Glücksspielbranche besonders intensiv. In Verbindung mit einer toxischen internen Kultur führt die starke Unterrepräsentation von Frauen im Sektor dazu, dass Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit von sexueller Belästigung und Diskriminierung betroffen sind.

Kasten 5: Beispiele für Risiken im Finanzsektor

Es wird erwartet, dass die Beschäftigten des Finanzsektors kurzfristig erhebliche und unvorhersehbare organisatorische Veränderungen durchlaufen werden. Einige Umstrukturierungen werden aufgrund tatsächlicher wirtschaftlicher Schwierigkeiten durchgeführt. Andere Unternehmen könnten die Covid-19-Krise auch als Vorwand nutzen, um Kostensenkungsmaßnahmen voranzutreiben, die sie normalerweise nicht in so kurzer Zeit hätten umsetzen können. Ein weiterer Unsicherheitsfaktor für den Finanzsektor ist die Zukunft der arbeitgebereigenen Arbeitsplätze, da Unternehmen zunehmend den Vorwand der Fernarbeit und der Digitalisierung nutzen, um Kosten zu senken und Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern. Schließlich könnte der Aufstieg von Fintech die Marktlandschaft verändern. Diese neue Technologie, die darauf abzielt, die Nutzung und Erbringung einiger Finanzdienstleistungen zu automatisieren, profitiert bisher von einer leichten Regulierung und geringeren Betriebskosten. Diese Dienste können daher sehr wettbewerbsfähige Preise anbieten, was wiederum einen erheblichen Druck zur Kostensenkung ausüben wird.

In diesen unsicheren Zeiten gehören zu den wichtigsten Risikofaktoren im Finanzsektor:

- **Angriffe auf Gewerkschaftsrechte.**

Die Unternehmenspolitik im Bereich der Gewerkschaftsrechte hängt stark vom geografischen Kontext ab. Vor allem europäische Banken garantieren nicht immer die Einhaltung der Vereinigungsfreiheit in ihren Zweigstellen oder Niederlassungen außerhalb Europas.

- **Umstrukturierung.**

Dies führt in der Regel zu Massenentlassungen. Eine Umstrukturierung kann auch in Form einer Betriebsänderung erfolgen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung hat. Fusionen und Übernahmen stellen eine akute Risikoquelle dar. In Unternehmen, in denen die Rechte der Gewerkschaften kaum anerkannt werden, finden diese Umstrukturierungen ohne Beteiligung der Arbeitnehmer statt.

- **Psychosoziale Risiken.**

Arbeitsbedingter Stress, Burnout und Depressionen sind im Finanzsektor aufgrund des übermäßigen Verkaufsdrucks der Banken, die die Leistungsziele übertreffen wollen, an der Tagesordnung²⁰. Ein immer komplexer werdender EU-Rechtsrahmen ist eine zusätzliche Quelle für psychosoziale Risiken, wenn die zunehmende Verantwortung nicht mit ausreichend Zeit und Schulungen einhergeht²¹.

- **Auslagerung von Back-Office-Diensten, Reinigung und IT.**

Der Trend geht dahin, diese arbeitsintensiven Tätigkeiten an Anbieter in Ländern auszulagern, in denen der Schutz der Arbeitnehmerrechte weniger gut ist.

- **Automatisierung von Arbeitsplätzen und Überwachung der Arbeitnehmer.**

Die Einführung neuer Technologien in diesem Sektor hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation sowie neue und verstärkte Formen der Überwachung von Arbeitnehmern zur Folge, die ihrerseits Fragen zur Verletzung der Privatsphäre aufwerfen und eine Quelle psychosozialer Risiken sein können.

Darüber hinaus wirft der Aufstieg der Fintech-Branche erhebliche organisatorische Herausforderungen auf, da die Belegschaft aus einer Mischung aus Selbstständigen und Arbeitnehmern besteht, die über Vermittlungsagenturen angeworben werden.

- **Steuervermeidung durch Unternehmen.**

Über die Steuervermeidung im Finanzsektor wird inzwischen ausführlich berichtet²². Dies birgt für die Unternehmen ein erhebliches Reputationsrisiko und ein finanzielles Risiko, das sich auf ihre finanzielle Gesundheit auswirkt und potenziell schwerwiegende Folgen für die Arbeitsplätze hat. Außerdem verfügen Unternehmen, die ihre Gewinne in Steuerparadiese verlagern, nicht über genügend Liquidität, um in Beschäftigung und bessere Arbeitsbedingungen zu investieren. →

²⁰ UNI Europa Finanz und Europäische Banken verpflichten sich, den Verkaufsdruck auf Arbeitnehmer zu beenden – [UNI Europa \(uni-europa.org\)](https://uni-europa.org)

²¹ Gemeinsame Ansätze durch den Europäischen Sozialen Dialog: die Auswirkungen der Bankenregulierung auf die Beschäftigung – [UNI Europa \(uni-europa.org\)](https://uni-europa.org)

²² Reiter, Langenmayr, Holtmann (2020), *Avoiding taxes: banks' use of internal debt*

- **Unethische Investitionen.**

Der Finanzsektor birgt spezifische Risiken im Zusammenhang mit unethischen Investitionen, insbesondere in Hochrisikobranchen oder Unternehmen in Ländern mit schlechter Menschenrechtsbilanz. So fordert UNI zum Beispiel multinationale Banken mit Investitionen, die mit der Militärjunta in Myanmar verbunden sind, auf, sich dringend von ihren Beteiligungen in diesem Land zu trennen²³.

Kasten 6: Beispiele für Risiken im Handelssektor

Der Handel ist ein breit gefächertes Sektor, der Einzel- und Großhandelsaktivitäten umfasst. Die Risiken sind je nach Marktsegment unterschiedlich. Nach der Pandemie ist das wirtschaftliche Umfeld für den Lebensmittelsektor günstig, während die Modebranche aufgrund von Schließungen mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat. Ein weiterer Unterschied ist die geografische Lage: Ein Unternehmen, das in einem Land mit einem hohen Maß an Beschäftigungsvorschriften tätig ist, kann gute Arbeitsbedingungen haben. Gleichzeitig kann dasselbe Unternehmen in einem Land mit niedrigeren Standards übermäßig auf prekäre Arbeit setzen.

Menschenrechtsverletzungen im Handelssektor können auf mehreren Ebenen auftreten. Produkte können von Unternehmen geliefert werden, die selbst Menschenrechtsverletzungen begehen. Handelsunternehmen haben eine Verantwortung für die Auswirkungen der von ihnen verkauften Produkte auf die Menschenrechte. HRDD ist für die eigenen Mitarbeitenden. Der letztgenannte Aspekt wird in den bestehenden HRDD-Prozessen seltener berücksichtigt.

Zu den Risiken für Arbeitnehmer im Handelssektor gehören:

- **Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.**

Unsere Gespräche mit UNI-Vertretern haben gezeigt, dass die Besorgnis über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten wächst. Multinationale Unternehmen im Handelssektor können so groß sein, dass die Muttergesellschaft oft den Überblick über die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte zu verlieren scheint, nicht nur in der Lieferkette, sondern auch in ihren eigenen Betrieben.

- **Prekäre Verträge.**

Vor allem im Lebensmitteleinzelhandel werden atypische Arbeitsformen eingeführt, um die Flexibilität der Arbeitsverhältnisse zu maximieren. Die Arbeitnehmer können mit unregelmäßigen Zeitplänen konfrontiert werden, auf die sie keinen Einfluss haben und die in letzter Minute geändert werden können. Zu den Verträgen gehören nicht gewählte Teilzeitarbeit, Null-Stunden-Verträge, kurzfristige Verträge und die Auslagerung von Arbeitskräften durch Leiharbeit.

- **Risiken für Gesundheit und Sicherheit.**

Diese Risiken sind schwer genau einzuschätzen, da noch immer ein chronischer Mangel an Ausschüssen für Sicherheit und Gesundheitsschutz mit gewählten Arbeitnehmervertretern besteht. Während der Pandemie waren der Mangel an persönlicher Schutzausrüstung und die räumliche Nähe in den Callcentern ein Grund zur Sorge. In allen Marktsektoren hat sich das Arbeitstempo deutlich erhöht, insbesondere durch den elektronischen Handel.

- **Belästigung und Gewalt.**

Belästigung und Gewalt sind ein großes Problem in Geschäften. Dies ist auf die hohen Produktivitätsanforderungen, aber auch auf die Gewalt durch Dritte zurückzuführen. Frauen, die im Einzelhandel arbeiten, sind diesem Risiko besonders ausgesetzt. →

- **Automatisierung und Digitalisierung.**

Die Pandemie und das plötzliche Wachstum des Online-Shoppings haben den Trend zu Automatisierung, Digitalisierung und Einsatz von künstlicher Intelligenz und Robotik im Einzelhandel beschleunigt. Die Bedrohungen für die Arbeitnehmer haben viele Formen, wie z. B. Verlagerung, Intensivierung der Arbeit und verstärkte Überwachung und Kontrolle²⁴.

- **Abhängigkeit von der Just-in-time-Logistik.**

Die Just-in-Time-Logistik zielt darauf ab, die Betriebskosten zu senken, indem die Produkte erst kurz vor dem Bedarf und auf der Grundlage der prognostizierten Nachfrage geliefert werden²⁵. Ziel ist es, die mit der Lagerung und Verwaltung der Bestände verbundenen Kosten zu senken, was sich unmittelbar auf die Beschäftigung auswirkt.

Kasten 7: Beispiele für Risiken im Graphik- und Verpackungssektor

Der Graphik- und Verpackungssektor umfasst mehrere Teilsektoren mit unterschiedlichen Merkmalen. Verpackung und Tissue sind wachsende Sektoren mit großen multinationalen Unternehmen. In einigen Fällen ist die Wertschöpfungskette vollständig in ein Unternehmen integriert. Ein Unternehmen wäre Eigentümer des Waldes, der Papierfabriken und der Verarbeitungsmaschinen. In diesen Fällen sind die Beschäftigungsverhältnisse in der Regel dauerhaft und die Tarifverhandlungen gut entwickelt.

Multinationale Unternehmen machen auch einen großen Teil des Verlagswesens aus. Dort ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad eher gering, und atypische Verträge scheinen einen großen Teil der Beschäftigungsmuster zu bilden.

Insgesamt sind die Beschäftigungsbedingungen in den europäischen Betrieben besser als im Rest der Welt. Außerhalb der EU sind prekäre Arbeitsverhältnisse ein immer wiederkehrendes Merkmal.

Das rasante Wachstum des elektronischen Handels hat enorme Auswirkungen auf den Wettbewerb auf dem Markt. Bei einigen Dienstleistungen wird die zunehmende Abhängigkeit von den großen Online-Plattformen zum Problem. Marktbeherrschende Anbieter können in der Lage sein, die Kosten zu drücken. Wenn der Anbieter aufgrund sinkender Rentabilität finanziell nicht mehr gesund ist, ist er anfällig für eine Übernahme.

Zu den Risiken für Arbeitnehmer im Graphik- und Verpackungssektor gehören:

- **Verstöße gegen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.**

Im Gegensatz zu anderen Sektoren, die von diesem Toolkit abgedeckt werden, sind die Vergabe von Unteraufträgen und das Outsourcing nicht die Hauptfaktoren für diese Risiken. Die Verstöße finden in der Regel im eigenen Betrieb statt. Peru und Kolumbien sind besonders gefährdete Länder.

- **Monopson-Modelle.**

Die Abhängigkeit von einem einzigen Kunden, bei dem es sich häufig um eine extrem dominante Online-Plattform handelt, führt zu einem Druck auf die Arbeitskosten. Die Digitalisierung wirkt sich auch nachteilig auf das Marktwachstum im Drucksektor aus.

- **Gesundheit und Sicherheit.**

Die Exposition gegenüber chemischen Produkten, schwere Lasten, Lärm und fehlende Klimatisierung bergen ein hohes Krankheits- und Verletzungsrisiko.

²⁴ Hunt und Rolf (2022), *Künstliche Intelligenz und Automatisierung im Einzelhandel: 00104}Vorteile, Herausforderungen und Auswirkungen (aus Sicht der Gewerkschaften)*

²⁵ 00108}Die Unterbrechung der Lieferkette kommt gerade rechtzeitig – Labor Notes (labornotes.org)

Kasten 8: Beispiele für Risiken in den Sektoren Reinigungs-/Sicherheitsdienste und Pflege

Der Reinigungssektor wird von KMU dominiert, aber einige große Global Player stellen den Großteil der Arbeitsplätze. Private und öffentliche Unternehmen lagern Reinigungsdienstleistungen aus. Produktivitätssteigerungen sind in diesem Sektor nur schwer zu erzielen, und die auslagernden Unternehmen versuchen, sich durch die Bereitstellung billiger Arbeitskräfte einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Da sich multinationale Unternehmen gleichzeitig um mehrere Ausschreibungen bewerben, um Größenvorteile zu erzielen, greifen sie außerdem häufig auf Unteraufträge zurück, um Arbeitskräfte bereitzustellen. Dies verstärkt den Abwärtsdruck auf die Arbeitskosten aufgrund der relativ niedrigen Rentabilitätsraten noch weiter.

Der Reinigungssektor ist durch eine beträchtliche Personalfuktuation (über 25 % pro Jahr) und vorherrschende Teilzeitarbeit gekennzeichnet. Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit ist ebenfalls ein großes Problem.

Der Pflegesektor weist von Land zu Land unterschiedliche Merkmale auf. In den meisten Mitgliedstaaten stammt ein erheblicher Teil der Mittel aus den öffentlichen Haushalten. In einigen Ländern bieten auch gemeinnützige Organisationen Pflegedienste an. Insgesamt wächst die Zahl der Unternehmen, die nur auf Gewinn ausgerichtet sind.

Die Organisierung ist für die Gewerkschaften im Pflegesektor eine große Herausforderung, da der Zugang zum Arbeitsplatz schwierig ist. Diese Schwierigkeit ist besonders groß, wenn die Arbeit in einzelnen Haushalten verrichtet wird.

Im Bereich der Sicherheitsdienste gibt es eine Handvoll großer multinationaler Unternehmen. Diese großen Unternehmen sind auf eine Reihe von Unterauftragnehmern angewiesen, bei denen es sich meist um KMU handelt. Da sich der Arbeitsplatz auf dem Gelände des Kunden befindet, haben die Gewerkschaften keinen oder nur schwer Zugang.

Die Personalfuktuation ist sehr hoch (mindestens 30 % pro Jahr), was sowohl ein Zeichen für schwierige Arbeitsbedingungen als auch eine bewusste Strategie der Arbeitgeber sein kann, da eine stabile Belegschaft bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne aushandeln würde.

Obwohl es sich um unterschiedliche Sektoren handelt, sind Reinigungs-, Pflege- und Sicherheitsdienste allesamt arbeitsintensiv und weisen einige gemeinsame Risiken auf, darunter:

- **Unterbesetzung.**

Unterbesetzung kann das Ergebnis einer Kostensenkungsstrategie und/oder einer starken Personalfuktuation sein. Sie geht mit erhöhtem Arbeitsstress und geringerer Qualität der Dienstleistungen einher.

- **Outsourcing.**

Die Auslagerung an kleinere Unterauftragnehmer und Zeitarbeitsfirmen ist in allen drei Sektoren gängige Praxis. Im Sicherheitsbereich kann die Vergabe von Unteraufträgen entlang einer langen Kette erfolgen, wobei sehr kleine Firmen den Auftrag erhalten.

- **Nicht angemeldete und irreguläre Arbeit.**

Die Arbeitnehmer in den drei Sektoren leiden unter unzureichendem Sozialschutz aufgrund von nicht angemeldeter Arbeit oder irregulären Beschäftigungsverhältnissen. Im Sicherheitsbereich können Arbeitnehmer bei Abendveranstaltungen oder für Überstunden bar bezahlt werden. Nicht angemeldete Arbeit gibt es auch bei Pflege- und Reinigungskräften in Privathaushalten. In diesen beiden Sektoren sind auch zahlreiche Migranten im Rahmen irregulärer Beschäftigungsverhältnisse tätig.

- **Niedrige Löhne, atypische Verträge.**

Die drei Sektoren zeichnen sich durch eine hohe Arbeitsflexibilität aus, wobei in hohem Maße auf kurzfristige Verträge zurückgegriffen wird. In der Reinigungsbranche sind Teilzeitverträge überverhältnismäßig häufig anzutreffen. Niedrige Löhne, die oft unter dem Existenzminimum liegen, sind ebenfalls weit verbreitet. →

- **Gesundheit und Sicherheit, Gewalt durch Dritte.**
Verletzungen am Arbeitsplatz durch Ausrutschen und Stürze sind bei Reinigungsarbeiten häufig. Die Reinigung an risikoreichen Arbeitsplätzen (z. B. in Kernkraftwerken, Krankenhäusern) ist ebenfalls eine Quelle für Gesundheitsrisiken. Gewalt durch Dritte ist ein besonders akutes Risiko für Sicherheitsdienste und Pflege. Auch die Risiken für den Bewegungsapparat sind für alle drei Kategorien von Arbeitnehmern hoch.
- **Rechtsextreme Aktivitäten.**
Die Risiken rechtsextremer Aktivitäten am Arbeitsplatz sind in den Bereichen Sicherheit und Reinigung dokumentiert worden.

SCHRITT 3: BESEITIGUNG, VERMEIDUNG ODER MINDERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN

Abbildung 4: Aktionspläne – worauf ist zu achten



Dieser Schritt ist die logische Fortsetzung der Risikokartierung. Auf Grundlage der ermittelten Risiken sollte das Unternehmen Aktivitäten einstellen, die sich negativ auf die Menschenrechte auswirken. Das Unternehmen sollte ebenfalls einen Plan entwickeln, um mögliche zukünftige Auswirkungen zu vermeiden oder zumindest abzuschwächen. In diesem Plan werden in der Regel Prioritäten festgelegt, wobei die Wahrscheinlichkeit und der Schweregrad der Risiken berücksichtigt werden.

In dieser Phase besteht das **Ziel** für die Gewerkschaften darin, sicherzustellen, dass das Unternehmen eine wirksame Strategie entwickelt, um nachteilige Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Rechte der Arbeitnehmer zu bekämpfen.

Gewerkschaftsrechte als Ermächtigungsrechte

Die wichtigste Maßnahme ist die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit, des Organisationsrechts und des Rechts auf Tarifverhandlungen. Es handelt sich dabei um Ermächtigungsrechte, was bedeutet, dass sie weitreichende Abschwächungseffekte bewirken werden. Die Beteiligung der Arbeitnehmer und die Tarifverhandlungen bieten Lösungen für mehrere der oben genannten Beschäftigungsrisiken: prekäre Arbeitsverhältnisse, Löhne, Arbeitsbelastung, Wahl von Arbeitsschutzausschüssen, Beteiligung der Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen, Zugang zu Arbeitnehmerdaten, Einschränkung der Arbeitnehmerüberwachung usw.

Die wirksame Ausübung der kollektiven Rechte der Arbeitnehmer erfordert zumindest Folgendes:

- **Das Unternehmen muss sich ernsthaft zu den Grundsätzen der Neutralität und des Zugangs verpflichten, sowohl in seinem eigenen Betrieb als auch in den Beziehungen zu Geschäftspartnern.** Im Rahmen des Neutralitätsprinzips erklärt sich die Unternehmensleitung bereit, die gewerkschaftlichen Organisationsbe-

mühungen nicht zu behindern. Zugang bedeutet, dass die Arbeitnehmer mit den Gewerkschaften sprechen können – und umgekehrt – ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen. Neutralität und Zugang sind besonders wichtige Verpflichtungen in Ländern mit einem weniger schützenden Arbeitsrecht.

- **Die transnationale gewerkschaftliche Solidarität spielt weltweit eine wichtige Rolle bei der Sicherung wirksamer kollektiver Rechte.** Gewerkschaften, Gewerkschaftsbündnisse und EBR sollten den Einfluss, den sie in ihren Mitgliedstaaten haben, nutzen, um Neutralität und Zugang in der gesamten Wertschöpfungskette zu fördern. Globale Rahmenvereinbarungen ermöglichen die Festlegung von Standards für die gesamte Geschäftstätigkeit und die Einbeziehung von Ländern mit einer schlechten Arbeitsschutzbilanz

Worauf bei einem Due-Diligence-Plan zu achten ist

Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften sollten aus den nicht-finanziellen Informationen die Liste der Maßnahmen entnehmen, die das Unternehmen zur Bewältigung der in der Risikobewertungsphase ermittelten Probleme ergriffen hat. Eine künstliche oder unvollständige Risikokartierung (Schritt 2) wird wahrscheinlich zu unzureichenden Ergebnissen in dieser Phase führen.

Was Schritt 2 betrifft, so kann die Gewinnung dieser Informationen eine mühsame Aufgabe sein, wenn das relevante Material in den umfangreichen Berichten zur sozialen Verantwortung der Unternehmen verloren geht. Unternehmensinformationen können auch Verwirrung stiften, wenn Informationen über konkrete Maßnahmen und Aktionspläne mit Berichterstattung und Sozialaudits vermischt werden. Dies sind unterschiedliche Schritte: zur Beseitigung, Vermeidung oder Minderung negativer Auswirkungen sind handlungsorientierte Maßnahmen erforderlich. Zertifizierungen, Gütesiegel und im weiteren Sinne soziale Errungenschaften wären Ergebnisse der Berichtsphase, die erst im Anschluss erfolgen kann (siehe Schritt 4).

Die Arbeitnehmervertreter können sich auf die Checkliste am Anfang dieses Toolkits beziehen, um schnell die wichtigsten Elemente der Unternehmensinformationen zu ermitteln.

Unvollständige oder unzureichend konkrete Abhilfemaßnahmen rechtfertigen eine proaktive Reaktion der Gewerkschaften. Je nachdem, wie gut der soziale Dialog im Unternehmen funktioniert, kann es auch notwendig sein, im Rahmen einer abgestimmten Strategie mit dem zuständigen Gewerkschaftsverband Druckmittel einzusetzen und Abhilfemaßnahmen zu suchen (siehe Schritt 6).

Die Checkliste am Anfang dieses Toolkits enthält eine Reihe von grünen Fähnchen, die helfen, die Qualität des Aktionsplans eines Unternehmens zu beurteilen. Wenn der Aktionsplan des Unternehmens im Großen und Ganzen zufriedenstellend ist, sollten Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften anschließend gemeinsame Überwachungs- und Berichterstattungsmechanismen erörtern, um dauerhafte Prozesse zu gewährleisten (siehe Schritt 4).

Was ist bei einem unvollständigen Aktionsplan zu tun

Wenn der Aktionsplan des Unternehmens um weitere wirksame Maßnahmen ergänzt werden muss, sollten die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter versuchen, den bereits in der Phase der Risikobewertung begonnenen proaktiven Ansatz fortzusetzen.

Wie an mehreren Stellen in diesem Toolkit erörtert, muss die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit und der Tarifverhandlungen im Vordergrund eines jeden Aktionsplans stehen. **Die Beschäftigungsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette sollten durch einen Tarifvertrag geregelt werden, und die Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftsbündnisse müssen vor jeder Entscheidung, die sich auf die Arbeitsorganisation auswirken könnte, unterrichtet und angehört werden.**

Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften sollten auch in Erwägung ziehen, mit der Unternehmensleitung über zusätzliche Maßnahmen zu verhandeln, um

spezifische Probleme zu lösen. Solche gemeinsam vereinbarten Maßnahmen können zum Beispiel sein:

- Schulung und Aufbau lokaler Kapazitäten zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und der Gewerkschaftsrechte.
- Maßnahmen zur Bewältigung spezifischer Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, einschließlich der Wahl von Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen an allen Standorten.
- Überprüfung von Geschäftsmodellen, die Risiken für die Beschäftigung bergen (Outsourcing, Leiharbeit, Tätigkeiten in Hochrisikoländern). Die Nutzung solcher Geschäftsbeziehungen kann beispielsweise auf vorher festgelegte Umstände wie saisonale Spitzenzeiten oder den Eintritt in einen neuen Markt beschränkt sein. Besondere Aufmerksamkeit sollte auch den Bedingungen gewidmet werden, unter denen die Auslagerung von Reinigungs- und anderen Immobiliendienstleistungen erfolgt.
- Kriterien für die Auswahl von Geschäftspartnern, darunter eine nachgewiesene Beschäftigungsbilanz und ein Verbot der kostengünstigsten Option.
- Aufnahme von Standardklauseln in alle Geschäftsverträge, in denen die Verpflichtung zu den Grundsätzen der Neutralität und des Zugangs gefordert wird.
- Erleichterung der gewerkschaftlichen Koordinierung in der gesamten Wertschöpfungskette (auch durch Zugang).
- In extremen Fällen auch der Rückzug aus Geschäften in Hochrisikoländern; Beendigung der Geschäftsbeziehungen bei unzureichendem Engagement für die Rechte der Arbeitnehmer.

Kasten 9: Beispiel für einen schwachen Aktionsplan

Das Unternehmen in diesem Beispiel hat umfangreiche eigene Betriebe in Ländern, die auf dem Globalen Index des IGB einen hohen Rang belegen, weil dort entweder »keine Garantie« oder »systematische Verletzungen« der Arbeitnehmerrechte vorliegen. Die Abhilfemaßnahmen bestehen im Wesentlichen aus internen Managementstrategien und bieten keine Einbindung der Gewerkschaften. Es findet keine Überprüfung der gefährdeten Länder und Auftragnehmer statt. Dieser Aktionsplan muss daher verstärkt werden.

Risikominderung und Verhütung schwerer Schäden

Das Unternehmen hat globale Standards und Prozesse entwickelt, um sicherzustellen, dass die Gruppe die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die internationalen Arbeitsnormen in allen ihren Tochtergesellschaften einhält. Diese bestehen hauptsächlich aus den folgenden Kodizes und Politiken:

- Ethikkodex
- Verhaltenskodex, einschließlich Anti-Korruption und Anti-Einflussnahme, der im Mai 2018 eingeführt wurde und die frühere Anti-Korruptionspolitik ersetzt
- Erklärung zu den Menschenrechten
- Politik zu Vielfalt und Eingliederung, die im März 2019 eingeführt wurde und die bisherige Politik der Chancengleichheit ersetzt
- Datenschutzrichtlinie
- Globale grundlegende Compliance- und Sicherheitsrichtlinien, aktualisiert im Mai 2018
- Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit, aktualisiert im August 2019
- Umweltpolitik
- Einführung eines Verhaltenskodex für Lieferanten im Herbst 2019, der die bisherige Lieferantenrichtlinie ersetzt und verbessert

Kasten 10: Beispiele für globale Rahmenvereinbarungen (GFAs) zur Umsetzung der Arbeitnehmerrechte

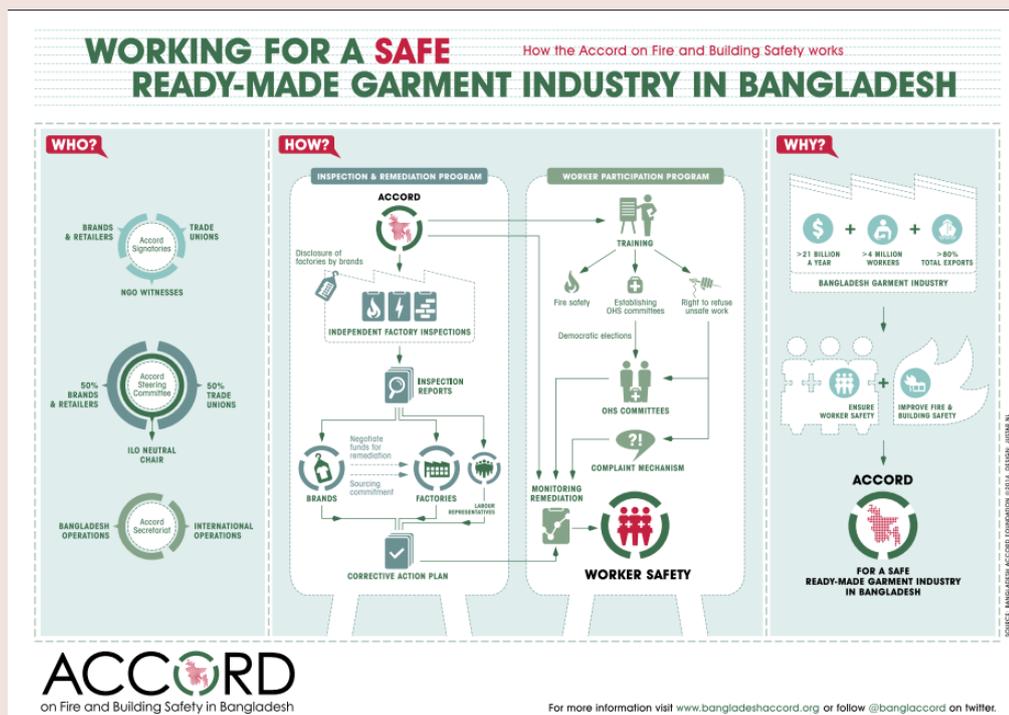
Inditex, eine Gruppe von Unternehmen, die sich mit der Herstellung, dem Vertrieb und dem Verkauf von Bekleidung, Schuhen und Accessoires befassen, unterzeichnete 2009 eine GFA mit UNI Global. Mit dieser Vereinbarung erkennt Inditex UNI als gewerkschaftlichen Gesprächspartner an und erklärt sich bereit, regelmäßige Kommunikationskanäle zu schaffen.

In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Inditex sind eine Reihe von Grundrechten aufgeführt, die von der IAO geschützt werden, darunter die Nichtdiskriminierung in der Beschäftigung, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Rechte der Gewerkschaften, die Arbeitszeiten sowie der Arbeitsschutz. Beide Parteien vereinbarten, sich im Falle der Nichteinhaltung gegenseitig zu informieren, um die Annahme eines schnellen Aktionsplans zu ermöglichen. Inditex verpflichtet sich außerdem, UNI Zugang zum Arbeitsplatz zu gewähren und für seine kommerziellen Netze nicht die Dienste Dritter zu nutzen, die gegen die Grundsätze der Vereinbarung verstoßen.

Das britische multinationale private Sicherheitsunternehmen **G4S**, das kürzlich von Allied Universal übernommen wurde, unterzeichnete 2008 eine GFA mit der GMB und UNI Global Union. In dieser GFA bekennt sich G4S zu seiner Verantwortung für die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen und der OECD-Leitsätze. G4S, UNI und GMB verpflichten sich zu einem regelmäßigen, sinnvollen Dialog, um die Entwicklung einer konstruktiven Arbeitsbeziehung und die Verwirklichung ihrer gemeinsamen Ziele zu unterstützen, u. a. durch zwei formelle Überprüfungstreffen pro Jahr. Die Vereinbarung sieht den Schutz der Vereinigungsfreiheit vor, u. a. durch Zugangsregelungen, die es den lokalen Gewerkschaften ermöglichen, die Vorteile eines Beitritts und der Unterstützung der Gewerkschaft zu erläutern. Außerdem wird dargelegt, wie Streitigkeiten vorgebracht und beigelegt werden können. Dank dieser Vereinbarung konnten Tausende von Arbeitnehmern in Ländern mit hohem Risiko für die Arbeitnehmerrechte ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen wahrnehmen, unter anderem durch die Gründung von Gewerkschaften in den USA, Südafrika, Indien, Kolumbien, Paraguay, Nicaragua, El Salvador und Peru²⁶.

International Accord ist eine Vereinbarung, die von globalen Marken und Einzelhändlern (bisher 180 Unternehmen) und Gewerkschaften (UNI Global, IndustriAll Global und den in Bangladesch angeschlossenen Gewerkschaften) unterzeichnet wurde).

Die Vereinbarung sieht unabhängige Inspektionen und Abhilfemaßnahmen vor. Durch die Veröffentlichung von Inspektionsberichten und Plänen für Abhilfemaßnahmen wird Transparenz und damit eine Hebelwirkung gewährleistet. Die Vereinbarung zielt auch darauf ab, das Recht der Arbeitnehmer auf Ablehnung unsicherer Arbeit sowie die Vereinigungsfreiheit zu schützen.



SCHRITT 4: NACHVERFOLGUNG DER UMSETZUNG UND ERGEBNISSE

Abbildung 5: Überwachung/Audits – worauf ist zu achten



Mit diesem Schritt soll sichergestellt werden, dass die Unternehmen darüber berichten, wie sie die Menschen- und Arbeitnehmerrechte berücksichtigen. Die Überwachung der HRDD ist wichtig, um sicherzustellen, dass die Verpflichtungen des Unternehmens eingehalten und Lehren aus möglichen Mängeln gezogen werden. Es muss daran erinnert werden, dass HRDD keine einmalige Angelegenheit ist, sondern ein permanenter, sich ständig weiterentwickelnder Prozess.

Das **Ziel** der Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften besteht darin, durch eine permanente und gemeinsame Überwachung eine ständige Verbesserung des Due-Diligence-Prozesses zu gewährleisten.

Auch hier ist die Bedeutung der engen Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften hervorzuheben. Insbesondere **GFAs bieten Raum für gemeinsame Audits und Beschwerdemechanismen**.

Andererseits werfen Zertifizierungssysteme und soziale Leistungsprüfungen, die nicht alle Arbeitnehmer einbeziehen, die Frage auf, ob sie in der Lage sind, eine unabhängige Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten. So können sich Zertifizierungssysteme beispielsweise einfach auf lokale Gesetze und nicht auf allgemein anerkannte internationale Normen berufen. Sozialaudits können aus einem einzigen Besuch oder einer Umfrage bestehen, ohne dass die betroffenen Arbeitnehmer einbezogen werden. Die Unternehmen greifen auch zunehmend auf externe Berater zurück, um ihre Leistungen im Bereich der sozialen Verantwortung zu bewerten. Die Gewerkschaften sollten auf die von diesen Unternehmen angewandte Methodik achten und die Qualität und Häufigkeit der Einbeziehung der Arbeitnehmer in den Prüfungsprozess bewerten.

Die Arbeitnehmervertreter könnten sich **auf objektive Indikatoren stützen, um die Auswirkungen der HRDD zu bewerten**. Diese Indikatoren müssten mit den Themen verknüpft werden, die im Rahmen der in Schritt 2 beschriebenen Risikobewertung ermittelt wurden. Es sollte eine Aufschlüsselung nach Ländern vorgenommen werden, damit die Ergebnisse für Hochrisikostandorte deutlich werden. Zu den relevanten Indikatoren gehören:

- Detaillierte Aufschlüsselung der Belegschaften und der Entwicklung der Geschäftstätigkeit in Hochrisikoländern
- Politik des Unternehmens und der Geschäftspartner in Bezug auf die Grundsätze der Neutralität und des Zugangs
- Deckungsgrad von Tarifverhandlungen weltweit und in den einzelnen Ländern
- Anzahl der speziellen Sitzungen mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften
- Vorhandensein eines gewählten Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit
- Entwicklung der Personalfuktuation; Anzahl der Arbeitsunfälle
- Informationen zur Unternehmensbesteuerung gemäß dem Standard der Global Reporting Initiative²⁷

Kasten 11: Überwachung der HRDD – Beispiele für Praktiken

ALKO, ein Alkoholeinzelhändler mit Hauptsitz in Finnland, unterzeichnete im Jahr 2020 eine Vereinbarung mit der finnischen Gewerkschaft PAM und der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter (»IUL«).

Mit dieser GFA erkennt das Unternehmen die IUL als gewerkschaftlichen Gesprächspartner an. Es sind regelmäßige Treffen und kontinuierliche Kommunikationskanäle zwischen der Unternehmensleitung, der IUL und der PAM vorgesehen. Die Vereinbarung sieht außerdem eine eingehende Koordinierung zwischen allen Ebenen der gewerkschaftlichen Vertretung vor.

Es wird ein detaillierter Mechanismus zur Untersuchung von Vorfällen eingeführt, in den die Gewerkschaften auf lokaler, nationaler und globaler Ebene eng eingebunden sind. Die lokale Gewerkschaft ist dafür zuständig, Beschwerden über mögliche Verstöße gegen nationales Recht und internationale Normen entgegenzunehmen. Die Beschwerden werden an die IUL weitergeleitet, die dafür sorgt, dass alle erforderlichen Informationen bereitgestellt werden, und die die Rückmeldung von PAM einholt. Die Beschwerde wird dann an die ALKO weitergeleitet, die eine Untersuchung einleiten wird. In dieser Phase werden Kontakte zwischen allen Beteiligten der Lieferkette hergestellt und ein Plan zur Behebung der Mängel in Absprache mit den Gewerkschaften erstellt.

Forest Stewardship Council (»FSC«) ist eine Multi-Stakeholder-Initiative, die eine verantwortungsvolle Bewirtschaftung der Wälder fördert. Die Mitgliedsunternehmen verwenden das FSC-Logo als Nachweis dafür, dass ihre Produkte aus verantwortungsvollen Quellen stammen, die auf wirtschaftliche, soziale und umweltfreundliche Weise geführt werden. Dies ist eine wichtige Initiative, da etwa 40 000 Unternehmen regelmäßig das FSC-Logo verwenden.

Der FSC-Struktur gehören Vertreter von Unternehmen, kommunalen Verbänden und Gewerkschaften sowie von Umweltorganisationen an. Die Standards für die soziale Leistung sind von hoher Qualität und könnten theoretisch dazu beitragen, hochwertige Arbeitsplätze, existenzsichernde Löhne, Gleichbehandlung und den Vorrang lokaler Beschäftigung zu sichern.

In der Praxis wird jedoch die Zuverlässigkeit des FSC-Zertifizierungssystems von einigen seiner Mitgliedsorganisationen zunehmend kritisiert. Der interne Überwachungsprozess wird als langsam, zu technisch und ohne Berücksichtigung der Gewerkschaftsinteressen angesehen. Im Gegensatz zu dem in der GFA der ALKO vorgesehenen Verfahren scheint der FSC Beschwerden über mögliche Verletzungen der Arbeitnehmerrechte nicht systematisch nachzugehen. Ein Gewerkschaftsvertreter berichtete, dass er im Falle einer Untersuchung aufgrund von Vertraulichkeitsanforderungen nicht in das Verfahren einbezogen wird.

Da es de facto keine gemeinsamen Überwachungsprozesse gibt, kann das FSC-Logo von großen Unternehmen unberechtigt als Handelsmarke verwendet werden. Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 von Ikea wird beispielsweise betont, dass mehr als 98 % des für Ikea-Produkte verwendeten Holzes aus nachhaltigen Quellen stammt (FSC-zertifiziertes oder recyceltes Holz). Aus demselben Dokument geht auch hervor, dass 7 % der Holzquellen aus Belarus stammen. Weitere 6 % des Holzes kommen aus China und 23 % aus anderen, nicht näher bezeichneten Ländern²⁸. Sowohl Belarus als auch China geben seit langem Anlass zu internationaler Besorgnis über Menschenrechtsverletzungen. Sie wurden im Globalen Rechtsindex des IGB für 2020 als die Länder mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen weltweit eingestuft.

SCHRITT 5: KOMMUNIKATION ÜBER DEN UMGANG MIT AUSWIRKUNGEN

Abbildung 6: Kommunikation – worauf ist zu achten



Dedicated communication channels with trade unions and workers' representatives

Die OECD und die Vereinten Nationen ermutigen die Unternehmen, nach außen zu kommunizieren, wie sie die Auswirkungen auf die Menschenrechte angehen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sollten Kommunikationskanäle mit EBR und Gewerkschaften bereits zu Beginn des Due-Diligence-Prozesses eingerichtet werden (siehe oben Schritt 1). Die Kommunikation des Unternehmens mit der Öffentlichkeit muss daher eine Ergänzung und kein Ersatz für die spezifische Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter sein.

Externe Kommunikation kann nützlich sein, um die Hebelwirkung auf das Unternehmen zu erhöhen, z. B. durch den Einfluss von Investoren auf die von ihnen gehaltenen Unternehmen.

SCHRITT 6: ABHILFE SCHAFFEN ODER GEGEBENENFALLS DABEI KOOPERIEREN

Abbildung 7: Abhilfe – worauf ist zu achten



Existence of a complaint procedure



Coordination with UNI

Kommt es trotz gebührender Sorgfalt zu einer Verletzung von Menschenrechten, soll für Abhilfe gesorgt werden. Je nach den Instrumenten können die Abhilfeverfahren unternehmensintern oder durch einen Mechanismus außerhalb des Unternehmens unter Beteiligung Dritter erfolgen.

Für die Gewerkschaften besteht das **Ziel** darin, sicherzustellen, dass Schäden für Arbeitnehmer durch ein unabhängiges Verfahren und unter umfassender Einbeziehung der Gewerkschaften behoben werden.

Zu den Beispielen für Abhilfemaßnahmen gehören:

- Beschwerdemechanismen, die durch Globale Rahmenvereinbarungen (GFAs) eingerichtet wurden
- Von IAIO-Experten moderierte Diskussion
- Ein Mechanismus für die Untersuchung von Vorfällen und die Erstellung von Abhilfeplänen

Ein Beispiel für ein bewährtes Verfahren ist die Absichtserklärung der ALKO (siehe Kasten 11).

Die Arbeitnehmervertreter sollten diesen Schritt in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaftsverbänden durchführen. **Es ist wahrscheinlich, dass sie einem Eskalationsprozess folgen, der es ermöglicht, lokale Probleme den globalen Akteuren zur Kenntnis zu bringen.**

ABSCHNITT IV: QUELLEN DER EINFLUSSNAHME BEI FEHLENDEN ODER UNZUREICHENDEN HRDD-PRAKTIKEN

In Abschnitt 2.3 wurde aufgezeigt, dass in der Praxis das Risiko der Augenwischerei oder sogar der mangelnden Bereitschaft von Unternehmen, sich auf eine Sorgfaltsprüfung einzulassen, nicht ungewöhnlich ist. Aus diesem Grund fordert die Gewerkschaftsbewegung einhellig eine verbindliche Sorgfaltspflicht mit einem starken Durchsetzungsmechanismus²⁹. Die Europäische Union wird wahrscheinlich in den nächsten Jahren ein solches Instrument erlassen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Gewerkschaften machtlos sind, um Veränderungen voranzutreiben.

Der erste und wichtigste Punkt ist die Erkenntnis, dass **für jedes multinationale Unternehmen die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg koordiniert werden müssen**. Bevor also Druck auf das Unternehmen ausgeübt wird, ist die Verständigung und Abstimmung mit dem zuständigen internationalen Gewerkschaftsverband eine Grundvoraussetzung.

Je nach Stand des sozialen Dialogs und des geltenden Rechtsrahmens kann die Gewerkschaftsbewegung verschiedene Kanäle ins Auge fassen, um Verbesserungen voranzutreiben. Die in Abschnitt III enthaltene schrittweise Anleitung hat mehrere Möglichkeiten aufgezeigt, **die HRDD in Konsultationen und Verhandlungen einzubeziehen**, einschließlich:

- Anforderung von gezielten Informationen über die globale Wertschöpfungskette und Risikokartierung bei der Geschäftsleitung
- Eine von den Arbeitnehmern durchgeführte Risikobewertung, um unabhängiges Fachwissen über bestehende Risiken zu erlangen
- Aushandlung von Maßnahmen zur Lösung spezifischer Probleme
- Gemeinsame Überwachungsmechanismen

Es gibt mehrere Möglichkeiten der Einflussnahme, darunter organisatorische und strukturelle Macht (Gewerkschaften an verschiedenen Stellen der Wertschöpfungskette), symbolische Macht (Gefahr für den Ruf und die Marke des Unternehmens) und institutionelle Macht (gesetzliche Bestimmungen).

Konkret sind einige Beispiele für Hebelwirkungen zu nennen:

- Gewerkschaftskampagnen – Die Gewerkschaftsbewegung kann ihren Einfluss an verschiedenen Stellen der Wertschöpfungskette nutzen, um auf einen besseren Umgang mit den Rechten der Arbeitnehmer in Ländern ohne starke Gewerkschaftspräsenz hinzuwirken. Transnationale Solidarität und das Potenzial für eine globale Koordination machen die Stärke der Gewerkschaften aus.
- Investoren für verantwortungsbewusste Investitionen gewinnen – Indem sie mit Eigentümern und Verwaltern von Vermögenswerten in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in Kontakt treten, können die Gewerkschaften dazu beitragen, dass ihre Forderungen nach der Förderung eines verantwortungsbewussten Verhaltens der Unternehmen durch ihre Aktionäre verstärkt werden³⁰.

²⁹ Gemeinsame Erklärung zur nachhaltigen Unternehmensführung – UNI Europa (uni-europa.org)

³⁰ Siehe dazu die Arbeit des [Committee on Workers' Capital](#)

- Reputationsrisiken, die durch den Entzug von ethischen Gütesiegeln oder Zertifizierungssystemen entstehen. Multi-Stakeholder-Initiativen sind zahlreich und werden von Marken angestrebt, um ihr Reputationsrisiko zu verringern. Bei diesen Initiativen handelt es sich um Partnerschaften zwischen Unternehmen, der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und manchmal auch Regierungsvertretern, die versuchen, gemeinsame Herausforderungen für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu bewältigen. Multi-Stakeholder-Initiativen können hilfreich sein, um mit Unternehmen in Kontakt zu treten, aber nur in dem Maße, wie die Gewerkschaften eine einflussreiche Rolle bei der Festlegung von Standards und Überwachungsmechanismen spielen können³¹. Das Einreichen einer Beschwerde oder das Ansprechen von Bedenken über andere (öffentliche oder private) Kanäle in Bezug auf mangelhafte Praktiken der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen kann ein Weg sein, diese Probleme zu eskalieren.
- Wenden Sie sich an die Nationalen Kontaktstellen der OECD, wenn Sie einen konkreten Fall von schlechter Praxis feststellen³².
- Zivilrechtliche Streitigkeiten.
Diese Option ist möglicherweise diejenige, die die meisten Herausforderungen mit sich bringt. Sie setzt voraus, dass mindestens ein Unternehmen des multinationalen Konzerns durch einen verbindlichen HRDD-Rahmen gebunden ist. Angesichts einer Unternehmensleitung, die sich weigert, einen Due-Diligence-Prozess einzuleiten, sollten die Gewerkschaften prüfen, ob die HRDD innerhalb eines verbindlichen Rahmens eingeleitet werden kann. Eine Tochtergesellschaft in einem Land mit einer solchen Regelung kann dazu beitragen, positive Auswirkungen auf die gesamte Unternehmensgruppe zu erzielen.

Kasten 12: Gewerkschaftliche Beteiligung an HRDD – eine To-Do-Liste

1. HRDD als ständigen Punkt auf der Tagesordnung haben.
2. Suche nach Gesprächspartnern auf der oberen Ebene der Unternehmensleitung mit funktionsübergreifendem Einfluss.
3. Zusammenarbeit mit den zuständigen Gewerkschaftsverbänden, die ihrerseits die Koordination mit allen Ebenen der gewerkschaftlichen Vertretung sicherstellen.
4. Sicherstellen, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen als wichtige Menschenrechte anerkannt werden.
5. Fragen zu Folgendem stellen:
 - Detaillierte Aufschlüsselung der Belegschaft.
 - Entwicklung der Aktivitäten in gefährdeten Ländern.
 - Neutralitäts- und Zugangsrichtlinien des Unternehmens und seiner Geschäftspartner.
 - Abdeckung der Tarifverhandlungen, nach Ländern und Hauptthemen.
 - Einrichtung gewählter Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse.
 - Personalfuktuation, Zahl der Arbeitsunfälle.
 - Angaben zu den Unternehmenssteuern gemäß der Berichtsvorlage des GRI-Standards 207.
 - Aktionsplan des Unternehmens zur Bewältigung von Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer.
6. Prüfung der Notwendigkeit einer gewerkschaftsgeführten Menschenrechtsfolgenabschätzung.
7. Aushandeln wirksamer Abhilfemaßnahmen. Nutzung der Hebelwirkung zur Beeinflussung der Unternehmenspolitik in der gesamten Wertschöpfungskette, innerhalb und außerhalb der EU.
8. Sich über gemeinsame Beschwerdemechanismen informieren.

³¹ Im Anhang sind einige Beispiele aufgeführt

³² Die OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln werden durch einen einzigartigen Umsetzungsmechanismus der Nationalen Kontaktstellen (NKS) ergänzt. Die NKS sind von den Regierungen eingerichtete Stellen zur Förderung und Umsetzung der Leitsätze. Insbesondere bieten die NKS den Beteiligten im Falle von Meinungsverschiedenheiten Vermittlungsdienste an. Für weitere Einzelheiten siehe Anhang.

Verbindliche Initiativen beruhen auf Sanktionen, die verhängt werden können, wenn ein Unternehmen es versäumt, eine Sorgfaltsprüfung einzuführen oder wenn das Verfahren nicht den erforderlichen Qualitätsstandards entspricht. Außerdem kann die Verantwortung eines Unternehmens im Schadensfall durch das Fehlen einer angemessenen Sorgfaltsprüfung verschärft werden.

All diese Optionen sind nicht immer miteinander vereinbar. Ein Fall, der bei einer nationalen Kontaktstelle anhängig ist, impliziert beispielsweise ein gewisses Maß an Vertraulichkeit, das eine gewerkschaftliche Kampagne ausschließen kann. Ein Gerichtsverfahren vor einem Richter ist ein starker Anreiz für Unternehmen, HRDD durchzuführen. Wie bei jedem Gerichtsverfahren müssen jedoch die Erfolgsaussichten sorgfältig abgeschätzt werden.

Insgesamt muss eine **Strategie entwickelt werden, die die Risiken und Chancen von Kampagnen, Vermittlung und/oder Rechtsstreitigkeiten abwägt.**

SCHLUSSFOLGERUNG

Wenn sie wirksam in die Praxis umgesetzt wird, hat die derzeitige Dynamik der HRDD das Potenzial, den Übergang von einem Shareholder-Value- zu einem Stakeholder-Value-Modell zu beschleunigen, bei dem die Leistung eines Unternehmens nicht nur anhand kurzfristiger Rentabilitätsaussichten, sondern auch anhand seiner Auswirkungen auf die Gesellschaft beurteilt werden sollte. Vor allem aber kann die HRDD unter wirksamer Einbeziehung der Gewerkschaften die Arbeitsbeziehungen in den Mittelpunkt der Unternehmensführung stellen.

Das wachsende Interesse an der Sorgfaltspflicht führt zu einer Reihe von Instrumenten, die entweder verpflichtend oder freiwillig sind, sowie zu Initiativen der Stakeholder. Diese Vielzahl von Instrumenten mag auf den ersten Blick verwirren, da mehrere Sorgfaltspflichtregelungen für dieselbe Unternehmensgruppe gelten können. Im ersten Abschnitt dieses Toolkits wurde jedoch dargelegt, dass gut informierte Gewerkschaften auf den jeweiligen Stärken aller verfügbaren Instrumente aufbauen werden, um eine kohärente Strategie zu entwickeln.

Die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter müssen sicherstellen, dass sie eng in den gesamten HRDD-Prozess einbezogen werden. Eine einseitig von der Geschäftsleitung durchgeführte Sorgfaltspflicht birgt eine Reihe von Risiken. Es ist unwahrscheinlich, dass die Verletzung von Arbeitnehmerrechten in einer Wertschöpfungskette wirksam bekämpft werden kann. Sie kann auch dazu missbraucht werden, bestehende Kanäle für Unterrichtung, Anhörung und sozialen Dialog zu untergraben oder sogar zu umgehen. Heute kämpfen viele EBR trotz eindeutiger gesetzlicher Verpflichtungen mit der Verteidigung ihrer Vorrechte. Gewerkschaftsnetzwerke und Arbeitnehmervertreter sollten die HRDD-Einstiegspunkte optimal nutzen, um ihren eigenen Einfluss auf die Geschäftspraktiken zu stärken und letztlich ihren Einfluss auf die gesamte Wertschöpfungskette auszuweiten, insbesondere in Ländern und/oder bei Unterauftragnehmern ohne starke Gewerkschaftspräsenz. Die Verantwortung eines multinationalen Unternehmens gegenüber seinen Arbeitnehmern sollte innerhalb und außerhalb der EU gleichermaßen verteidigt werden.

Der dritte Abschnitt dieses Toolkits enthält praktische Empfehlungen für die frühzeitige Einbeziehung der Arbeitnehmer bei der Ermittlung von Risiken und der Ausarbeitung eines Aktionsplans, seiner Umsetzung und der allgemeinen Überwachung. Wie immer wird der soziale Dialog zu Lösungen führen, von denen alle profitieren. Die Aushandlung praktischer Ansätze für die Sorgfaltspflicht mit der Unternehmensleitung ist der Schlüssel zur Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen und zur Erfüllung globaler Anforderungen. Angesichts einer zögerlichen Unternehmensleitung kann auch ohne einen verbindlichen Rahmen auf verschiedene Quellen der Einflussnahme zurückgegriffen werden.

ANHANG – ÜBERSICHT ÜBER DIE WICHTIGSTEN HRDD-INSTRUMENTE

EIN MENÜ ZUM AUSWÄHLEN

In diesem Anhang sind die wichtigsten Normen aufgeführt, in denen die Aufgaben der HRDD festgelegt sind. Für ein und dasselbe multinationale Unternehmen können mehrere Rahmenregelungen gleichzeitig gelten. Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften sollten sich auf die Stärken verschiedener Quellen stützen, um eine umfassende Strategie zu entwickeln.

Verbindliche Bestimmungen, die oft im nationalen Recht vorgesehen sind, haben einen direkten Einfluss auf das Verhalten der Unternehmen. Die Gewerkschaften sollten immer prüfen, ob HRDD in einem verbindlichen Rahmen eingeleitet werden kann. Eine Tochtergesellschaft in einem Land mit einer solchen Regelung kann dazu beitragen, positive Auswirkungen auf die gesamte Unternehmensgruppe zu erzielen.

Wenn es darum geht, den Umfang der Pflichten eines Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmern zu interpretieren, sollten die Gewerkschaften stets die detaillierten Maßstäbe der OECD-Leitsätze und der IAO-Erklärung heranziehen. Diese Instrumente enthalten auch unverzichtbare Empfehlungen über die Bedeutung eines nachhaltigen Engagements mit den Gewerkschaften bei der Durchführung der HRDD. Sie sollten immer dann herangezogen werden, wenn andere Rahmenwerke zu diesem Punkt schweigen oder wenn die Rolle der Gewerkschaften unter den Vorrechten breiterer Organisationen der Zivilgesellschaft verloren geht.

Neben öffentlichen Aktionen sind arbeitnehmerorientierte Initiativen, die zwischen führenden Unternehmen und globalen Gewerkschaftsföderationen durch globale Rahmenabkommen ausgehandelt werden, sehr wichtige gewerkschaftliche Instrumente, um mit Unternehmen in Kontakt zu treten. Dieses Toolkit enthält in den Kästen 1, 10 und 11 Beispiele von Verhandlungsverfahren.

Multi-Stakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation oder die TruStone-Initiative sind zahlreich, wenn auch im Dienstleistungssektor nicht häufig anzutreffen. Bei diesen Initiativen handelt es sich um Partnerschaften zwischen Unternehmen, der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und manchmal auch Regierungsvertretern, die versuchen, gemeinsame Herausforderungen für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu bewältigen. Multi-Stakeholder-Initiativen können hilfreich sein, um mit Unternehmen in Kontakt zu treten, aber nur in dem Maße, wie die Gewerkschaften eine einflussreiche Rolle bei der Festlegung von Standards und Überwachungsmechanismen spielen können.

VERBINDLICH VS. FREIWILLIG

In der Vergangenheit waren die HRDD-Instrumente als freiwillige Instrumente konzipiert. Im Rahmen einer freiwilligen Initiative ist es Sache des Unternehmens, das Notwendige zu tun, um seiner Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden. Vor mehr als einem Jahrzehnt sah John Ruggie – der Vater der UN-Leitprinzipien (UNGPs) – voraus, dass rechtsverbindliche Normen keinen Konsens unter den Ländern finden würden. Ruggie zog es vor, die gesellschaftlichen Erwartungen an das Verhalten von Unternehmen zu betonen, anstatt das Risiko einzugehen, den allgemeinen Fortschritt bei der Agenda für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu blockieren. Auch wenn die OECD-Länder eine verbindliche Verpflichtung zur Umsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen eingegangen

sind, bleiben der Grundsatz der Sorgfaltspflicht und die entsprechenden Standards für die Unternehmen freiwillig.

In letzter Zeit hat der Wunsch nach verbindlichen Vorschriften mit rechtlichen Durchsetzungsmechanismen zugenommen. In der Tat setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass freiwillige Rahmenregelungen nicht ausreichend sind. Laut einer von der Europäischen Kommission im Januar 2020 durchgeführten Umfrage *gab etwas mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen an, eine Sorgfaltsprüfung durchzuführen, die alle Menschenrechts- und Umweltauswirkungen berücksichtigt, und ein weiteres Drittel führte eine auf bestimmte Bereiche beschränkte Sorgfaltsprüfung durch*³³.

Verbindliche Initiativen stützen sich auf Sanktionen, die, um wirksam zu sein, abschreckend sein müssen.

Die verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflicht muss von der gesamtschuldnerischen Haftung in Unterauftragsketten unterschieden werden. Gesamtschuldnerische Haftung bedeutet, dass jeder Beteiligte in einer Kette von Unteraufträgen für die unbezahlten Forderungen eines Auftragnehmers haftbar gemacht werden kann. Diese Ansprüche sind genau definiert: zum Beispiel die Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Die gesamtschuldnerische Haftung hat also einen engeren Anwendungsbereich als die Sorgfaltspflicht, sowohl geografisch als auch in Bezug auf die behandelten Themen, zielt aber auf eine strengere Haftung ab. Es ist wichtig, die beiden Begriffe nicht zu verwechseln, da die Sorgfaltspflichten nicht dazu benutzt werden sollten, die in separaten Rechtsrahmen festgelegte Haftung zu minimieren oder zu umgehen.

DIE KÜNFTIGE EU-RICHTLINIE

Die Europäische Kommission hat am 23. Februar 2022 einen Vorschlag für eine verbindliche Sorgfaltsprüfung für Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit veröffentlicht, die sowohl für multinationale Unternehmen aus der EU als auch für solche aus Drittländern gilt, die in Europa wirtschaftlich tätig sind. Der Vorschlag sieht vor, dass Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und einem weltweiten Umsatz von 150 Mio. EUR verpflichtet werden, die gesamte Wertschöpfungskette einer Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Umwelt und Menschenrechte zu unterziehen. Unternehmen mit 250 Beschäftigten und einem Umsatz von 40 Mio. EUR müssten eine leichtere Form der Sorgfaltsprüfung durchführen, wenn sie in sensiblen Sektoren wie der Bekleidungsindustrie, der Landwirtschaft oder der Rohstoffindustrie tätig sind.

Die Einführung einer verbindlichen Sorgfaltspflicht für alle in Europa tätigen Unternehmen wäre ein großer Schritt hin zu weltweit gleichen Wettbewerbsbedingungen. Der Vorschlag der Kommission weist jedoch erhebliche Lücken auf, die seine praktische Wirksamkeit für die Arbeitnehmer beeinträchtigen könnten. Insbesondere würde die Rolle der Gewerkschaften begrenzt bleiben: Die Unternehmensleitung könnte sie, sofern dies für sinnvoll erachtet wird, bei der Ermittlung von Risiken konsultieren, nicht aber bei der Erstellung eines Aktionsplans. Die Gewerkschaften könnten auch eine Beschwerde einreichen, wenn sie Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen auf die Menschenrechte haben. Sie würden jedoch weder in das Beschwerdeverfahren noch in einen Überwachungsmechanismus einbezogen werden.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts wird der Vorschlag der Kommission von den EU-Institutionen geprüft, und es ist zu erwarten, dass der interinstitutionelle Prozess zu wesentlichen Änderungen führen wird.

DIE UN-LEITPRINZIPIEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (»UNGP«) wurden 2011 vom Menschenrechtsrat einstimmig angenommen. Die UNGPs stützen sich auf drei Säulen: die Pflicht des Staates, die Menschenrechte zu schützen, die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu achten, und den Zugang zu Rechtsmitteln.

Das Ziel der zweiten Säule ist es, die in Abschnitt 1.2 dieses Toolkits beschriebenen Governance-Lücken zu schließen und die Überwachung auf den globalen Märkten auszubauen. Zu diesem Zweck wird der Begriff HRDD eingeführt, der als fortlaufender Prozess zur Ermittlung, Vermeidung, Minderung und Rechenschaftslegung über den Umgang von Unternehmen mit ihren Auswirkungen auf die Menschenrechte sowie zur Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen dargestellt wird³⁴.

Die UNGPs werden weitgehend als maßgeblicher Rahmen für die Menschenrechte und Grundfreiheiten angesehen. Eine wichtige Einschränkung ist jedoch, dass sie nicht verbindlich sind; von den Unternehmen wird erwartet, dass sie die UNGPs im Rahmen ihrer Selbstregulierung einhalten.

Der Anwendungsbereich ist sehr umfassend: alle Unternehmen, wo immer sie tätig sind, sollten HRDD einführen. Diese Verantwortung besteht unabhängig von nationalen Vorschriften. Die UNGPs sind jedoch der Auffassung, dass der Umfang und die Komplexität des HRDD-Prozesses je nach Größe des Unternehmens und der Schwere der Auswirkungen auf die Menschenrechte variieren können. Die gesamte Wertschöpfungskette ist betroffen: die HRDD sollte die eigenen Aktivitäten und Produkte oder Dienstleistungen der Unternehmen durch ihre Geschäftsbeziehungen abdecken.

Der HRDD-Prozess sollte sinnvolle Anhörungen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen relevanten Stakeholdern umfassen³⁵. Bei der Überprüfung der Auswirkungen auf die Menschenrechte sollte auch das Feedback der betroffenen Stakeholder berücksichtigt werden³⁶. In den Grundsätzen wird der Begriff »Stakeholder« nicht definiert, obwohl in den Kommentaren zweimal kurz auf Gewerkschaften Bezug genommen wird.

Zu den Maßstäben, an denen die Menschenrechte zu messen sind, gehören »mindestens« die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Die Vereinten Nationen führen derzeit eingehende Gespräche über die Ausarbeitung eines Abkommens über Wirtschaft und Menschenrechte, das nach der Ratifizierung durch die Länder einen für multinationale Unternehmen verbindlichen HRDD-Rahmen schaffen würde³⁷.

DIE OECD-LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

Die detaillierten OECD-Vorgaben für Arbeitsrechte und Arbeitsbeziehungen und der dazugehörige Vermittlungsmechanismus bieten ein interessantes Hebelpotenzial für die Gewerkschaften.

Die überarbeitete Fassung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wurde 2011 von 42 OECD- und Nicht-OECD-Ländern angenommen. Allgemeine und sektorspezifische Leitsätze werden regelmäßig von der OECD veröffentlicht³⁸.

Die Leitsätze werden als Ergänzung zur OECD-Agenda für freien Handel und Investitionen vorgelegt. In dem Maße, wie sich die Länder zu einem offenen Umfeld für

³⁴ Prinzip 15

³⁵ Prinzip 18

³⁶ Prinzip 20

³⁷ Erklärung des IGB (2021), UN-Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten – USA und EU müssen sich engagieren – Internationaler Gewerkschaftsbund (ituc-csi.org)

³⁸ OECD (2018), OECD-Leitsätze zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

internationale Investitionen verpflichten, verpflichten sie sich auch zu einem verantwortungsvolleren unternehmerischen Handeln ihrer multinationalen Unternehmen.

Die OECD-Bestimmungen zur Sorgfaltspflicht sind für die Unternehmen nicht verbindlich, obwohl sich die Regierungen verpflichtet haben, sie umzusetzen. Die OECD-Leitsätze werden jedoch durch einen einzigartigen Umsetzungsmechanismus der Nationalen Kontaktstellen (»NKS«) ergänzt. Die NKS sind von den Regierungen eingerichtete Stellen zur Förderung und Umsetzung der Leitsätze. Insbesondere bieten die NKS den Stakeholdern im Falle von Meinungsverschiedenheiten Vermittlungsdienste an.

Nach Ansicht des Beratenden Gewerkschaftsausschusses bei der OECD (TUAC) stellt dieser Mechanismus eine wichtige Ressource für Arbeitnehmer, Gewerkschaften und globale Gewerkschaften dar. Er ist auch ein ernst zu nehmender Maßstab für Investoren. Allerdings haben die Gewerkschaften ihre Unzufriedenheit mit der Funktionsweise der NKS in einigen Ländern zum Ausdruck gebracht. Der TUAC misst die Wirksamkeit dieser nationalen Mechanismen anhand ihrer integrativen Struktur (d. h. ob sie Gewerkschaften in ihr institutionelles Gefüge einbeziehen) und ihrer Fähigkeit, ausreichenden Druck auf multinationale Unternehmen auszuüben, um eine Einigung mit den Beschwerdeführern zu erzielen³⁹. Offenbar wurden in 78% der 2019 abgeschlossenen Verfahren die von der antragstellenden Partei aufgeworfenen Fragen nicht geklärt⁴⁰.

Die OECD-Leitsätze richten sich an multinationale Unternehmen, die im Hoheitsgebiet der beitretenden Länder oder von dort aus tätig sind. Die Sorgfaltspflicht sollte sich auf den eigenen Betrieb, die eigenen Produkte und die im Rahmen von Geschäftsbeziehungen erbrachten Dienstleistungen erstrecken. Der Begriff »Geschäftsbeziehung« umfasst *Geschäftspartner, Einrichtungen in der Lieferkette und alle anderen nicht-staatlichen oder staatlichen Einrichtungen, die direkt mit [den] Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen [eines Unternehmens] verbunden sind*⁴¹.

Es wird mehrfach auf die Notwendigkeit der Einbeziehung der Stakeholder hingewiesen, die als *interaktive Prozesse, beispielsweise durch Sitzungen, Anhörungen oder Konsultationsverfahren, definiert wird*⁴². In der gesamten OECD-Literatur werden Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften als wichtige Stakeholder anerkannt.

In den Leitsätzen werden eigene Maßstäbe für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln entwickelt, darunter insbesondere ein Kapitel über Menschenrechte und ein weiteres über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. Die Leitsätze stützen sich auf internationale Standards wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Die Kapitel schützen unter anderem die Freiheit, einer Gewerkschaft beizutreten, das Recht auf Tarifverhandlungen sowie das Recht auf Unterrichtung und Anhörung.

DREIGLIEDRIGE GRUNDSATZERKLÄRUNG DER IAO ÜBER MULTINATIONALE UNTERNEHMEN UND SOZIALPOLITIK

Die dreigliedrige Erklärung der IAO und die dazugehörigen Übereinkommen bieten den Gewerkschaften einen detaillierten Maßstab für die Auslegung des Umfangs der Pflichten eines Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmern. Sie erweisen sich als hilfreiche Instrumente zur Formulierung von HRDD-Fragen an die Unternehmensleitung.

Die Erklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik wurde 2011 und 2017 vom Verwaltungsrat der IAO geändert, um insbesondere ausdrückliche Hinweise auf die Sorgfaltspflicht aufzunehmen. Die Erklärung ist das einzige dreigliedrige Instrument, das sich mit der Sorgfaltspflicht befasst, d. h. sie wurde

³⁹ TUAC (2021), *Umsetzung der OECD-Leitsätze Teil II für konstruktive NKS-Gewerkschaftsbeziehungen*

⁴⁰ TUAC-Erklärung (2020), *TUAC schlägt überprüfbare Sorgfaltspflichtpolitik vor – TUAC (tuac.org)*

⁴¹ Kommentar 14 auf S. 23

⁴² OECD-Leitsätze, S. 25

von Regierungen sowie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus der ganzen Welt ausgearbeitet.

Die Erklärung der IAO verfolgt das spezifische Ziel, positive soziale und arbeitsrechtliche Auswirkungen zu gewährleisten und menschenwürdige Arbeit zu fördern. Es handelt sich um ein arbeitnehmerorientiertes Instrument, das die Bereiche Beschäftigung, Schulung, Arbeits- und Lebensbedingungen (einschließlich Löhne sowie Gesundheit und Sicherheit) und Arbeitsbeziehungen abdeckt.

Die Erklärung enthält Leitlinien, die für die Unternehmen nicht verbindlich sind. Das IAO-Amt bietet Raum für den Dialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften in Form eines »neutralen Ortes für die Erörterung von Fragen von gegenseitigem Interesse« mit »qualifizierten Moderatoren«.

In der Erklärung der IAO wird als Maßstab auf die festgelegten Pflichten der UNGPs verwiesen. Der entscheidende Mehrwert der Erklärung liegt in den Verweisen auf die IAO-Normen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte. In der Erklärung wird auch mehrfach die ständige Konsultation zwischen den drei Parteien erwähnt, einschließlich der Konsultation von Arbeitnehmerorganisationen im Rahmen des Due-Diligence-Prozesses.

SEKTORALE EU-VERORDNUNGEN

Aufgrund ihres sehr spezifischen Anwendungsbereichs bieten die sektoralen EU-Verordnungen derzeit nur begrenzte Perspektiven für Gewerkschaften, die im Dienstleistungssektor tätig sind. Sie stellen jedoch einen nützlichen Präzedenzfall für eine verbindliche HRDD im EU-Recht dar. Man könnte annehmen, dass in Zukunft ein ähnlicher sektoraler Ansatz dazu beitragen könnte, die Arbeitsnormen in den risikoreichsten Dienstleistungssektoren anzuheben.

In Sektoren, die am stärksten von Menschenrechts- und Umweltverstößen betroffen sind, hat die Europäische Union sektorale Verordnungen erlassen. Die Konfliktmineralienverordnung, die im Januar 2021 in Kraft trat, legt Sorgfaltspflichten für EU-Importeure von Mineralien und Metallen aus Konflikt- und Risikogebieten fest. Die einführenden Unternehmen müssen überprüfen, dass die von ihnen gekauften Waren nicht zu Konflikten, Zwangsarbeit oder anderen illegalen Aktivitäten beitragen⁴³. Nach der 2013 in Kraft getretenen Holzverordnung müssen EU-Händler eine Sorgfaltspflicht erfüllen, um das Risiko zu minimieren, dass Holz und Holzzeugnisse aus illegalem Einschlag auf den Markt gebracht werden⁴⁴. Diese Verordnung soll durch eine neue Verordnung zur Eindämmung der Entwaldung und Waldschädigung aufgehoben werden, die die Europäische Kommission im November 2021 vorschlagen wird. Mit diesem neuen Instrument soll die Sorgfaltspflicht für ein breiteres Spektrum von Waren (von Rindern über Kaffee bis hin zu Holz) eingeführt werden. Die Unternehmen werden verpflichtet, sicherzustellen, dass nur vorschriftsmäßige Waren und Produkte auf den EU-Markt gelangen oder von dort ausgeführt werden. Im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht müssten die Marktteilnehmer nachweisen können, dass die betreffenden Waren gemäß den geltenden Rechtsvorschriften hergestellt wurden⁴⁵.

Diese EU-Verordnungen sind rechtskräftig. Dies bedeutet, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, Sanktionen für den Fall einzuführen, dass ein Unternehmen seinen Sorgfaltspflichten nicht nachkommt.

Die Konfliktmineralienverordnung enthält in ihrem Erwägungsgrund einen Hinweis auf Kinderarbeit. In diesen beiden Verordnungen wird weder auf die Rechte der Arbeitnehmer noch auf die Beteiligung der Gewerkschaften Bezug genommen.

⁴³ Verordnung 2017/821 zur Festlegung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal und Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

⁴⁴ Verordnung 995/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2010 über die Verpflichtungen von Marktteilnehmern, die Holz und Holzzeugnisse in Verkehr bringen

⁴⁵ Vorschlag für eine Verordnung über die Bereitstellung bestimmter Waren und Erzeugnisse im Zusammenhang mit Entwaldung und Waldschädigung auf dem Unionsmarkt und ihre Ausfuhr aus der Union sowie zur Aufhebung der Verordnung (EU) 995/2010, COM (2021)706

EU-BERICHTERSTATTUNG ÜBER NICHT-FINANZIELLE ANGELEGENHEITEN

Da die Unternehmen um die Risiken für ihren Ruf besorgt sind, stellt die jährliche Berichterstattung für die Gewerkschaften eine wichtige Quelle der Einflussnahme dar. Indem sie mit Vermögenseigentümern und Vermögensverwaltern in Kontakt treten, können die Gewerkschaften dazu beitragen, Druck für Veränderungen aufzubauen und verantwortungsvolle Investitionen zu fördern⁴⁶.

Auch die Europäische Union hat in ihrer Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung⁴⁷ einen »Comply or Explain«-Ansatz für die Sorgfaltspflicht aufgenommen. Die Richtlinie führt Berichterstattungspflichten für Unternehmen ein, die mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen oder einen Umsatz von über 40 Millionen Euro erzielen. Im Rahmen dieses Instruments sind die Unternehmen nicht verpflichtet, eine (menschenrechtliche) Sorgfaltspflicht einzuführen. Wenn sie dies jedoch tun, müssen sie Informationen zur Verfügung stellen, und wenn sie dies nicht tun, müssen sie die Gründe angeben, warum sie dies nicht getan haben.

Im April 2021 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (»CSRD«), mit der die bestehenden Berichtspflichten der Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung erweitert werden sollen. Alle Unternehmen, die mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen, müssten nicht-finanzielle Informationen über ihre Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung vorlegen. Um eine gewisse Kohärenz zwischen den Jahresberichten zu gewährleisten, sollen die Berichtsstandards von einer beratenden Gruppe (der EFRAG) entwickelt werden⁴⁸.

NATIONALE INITIATIVEN

Aufbauend auf diesen internationalen Normen erteilen immer mehr Länder Sorgfaltspflichten. Um nur einige zu nennen⁴⁹:

2017 erließ **Frankreich** ein Gesetz zur Wachsamkeitspflicht, das als erstes Instrument bekannt ist, Unternehmen in allen Sektoren eine umfassende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht vorzuschreiben. Das Gesetz verpflichtet französische Unternehmen mit mindestens 5.000 Beschäftigten sowie alle anderen großen multinationalen Unternehmen, die in Frankreich tätig sind und weltweit 10.000 Mitarbeiter beschäftigen, zur Umsetzung eines »Wachsamkeitsplans«, der Risiken für die Menschenrechte und die Umwelt aufzeigt und deren Verletzung verhindert. Dieser Plan sollte sich sowohl auf den eigenen Betrieb als auch auf den Betrieb der Subunternehmer und Lieferanten erstrecken. Für den Fall der Nichtdurchführung des Wachsamkeitsplans sind Rechtsmittel und finanzielle Sanktionen vorgesehen. Darüber hinaus kann das Unternehmen zivilrechtlich haftbar gemacht werden, wenn es zu nachteiligen Auswirkungen kommt, die durch einen wirksamen Wachsamkeitsplan hätten vermieden werden können. Das Gesetz sieht eine besondere Rolle für die Gewerkschaften vor: sie sind Interessenvertreter, die in die Umsetzung des Wachsamkeitsplans einbezogen werden müssen. Außerdem muss das Unternehmen in Absprache mit den Gewerkschaften einen Warnmechanismus und ein Meldesystem einrichten.

Im Juli 2021 hat **Deutschland** ein Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Lieferketten eingeführt, das 2023 in Kraft treten soll. Mit dem Gesetz werden Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt eingeführt. Unternehmen müssen sich nicht nur mit ihren eigenen wirtschaftlichen Risiken befassen, sondern auch mit den Menschenrechts- und Umweltrisiken entlang ihrer Wertschöpfungs-

⁴⁶ Siehe dazu die Arbeit des [Committee on Workers' Capital](#)

⁴⁷ Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen

⁴⁸ Vorschlag für eine Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (COM/2018/189 final)

⁴⁹ Diese Website wird regelmäßig mit nationalen Initiativen aktualisiert: [Verbindliche Sorgfaltspflicht – Business & Human Rights Resource Centre \(business-humanrights.org\)](#)

ketten. Das Gesetz schützt insbesondere die Rechte, die in den Kernübereinkommen der IAO und dem UN-Pakt über Menschenrechte enthalten sind. Das Gesetz wird für Unternehmen gelten, die ihre Hauptverwaltung, Niederlassung oder ihren Sitz in Deutschland haben und die mehr als 3000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Ab 2024 wird die Verpflichtung auf Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten ausgedehnt. Der Due-Diligence-Plan sollte alle Aktivitäten in der Lieferkette abdecken. Es wird mehrfach ausdrücklich auf die enge Einbindung der Betriebsräte in das Management von Menschenrechtsrisiken hingewiesen. Für den Fall der Nichteinhaltung sind finanzielle Sanktionen vorgesehen, einschließlich des Ausschlusses von öffentlichen Vergabeverfahren. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) begrüßte das Gesetz als »großen Erfolg«, da es von einer freiwilligen Selbstverpflichtung zu einer gesetzlichen Verpflichtung übergehe. Die Herausforderung liegt nun in der konkreten Umsetzung des Gesetzes. Der DGB wird sich mit der Verbesserung der Informationen über die Lage der Menschen- und Arbeitsrechte sowie mit der Weiterentwicklung der Globalen Rahmenvereinbarungen befassen⁵⁰.

2020 haben die **Niederlande** das Gesetz über die Sorgfaltspflicht bei Kinderarbeit eingeführt, um gegen Kinderarbeit vorzugehen. Das Gesetz gilt für alle niederländischen Unternehmen, die im Geschäftsverkehr mit Verbrauchern tätig sind, unabhängig von ihrer Größe, und verpflichtet sie zur Durchführung einer Sorgfaltsprüfung, um festzustellen, ob ein Produkt oder eine Dienstleistung in der Lieferkette mit Kinderarbeit hergestellt wurde. Für den Fall der Nichtumsetzung stehen Rechtsmittel zur Verfügung, angefangen bei einem Vermittlungsmechanismus bis hin zu rechtlicher Haftung und finanziellen Sanktionen. Auf Druck von Organisationen der Zivilgesellschaft und Gewerkschaften prüft die niederländische Regierung derzeit einen neuen Gesetzentwurf für ein verantwortungsvolles und nachhaltiges internationales unternehmerisches Handeln. In diesem Gesetzentwurf wird vorgeschlagen, das Gesetz über die Sorgfaltspflicht bei Kinderarbeit durch ein umfassenderes Gesetz zu ersetzen, das die Sorgfaltspflicht zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt in globalen Wertschöpfungsketten beinhaltet. Nach diesem Gesetzentwurf hätten die Gewerkschaften das Recht, Ansprüche gegen das Unternehmen geltend zu machen. Eine umfassende verwaltungs-, zivil- und strafrechtliche Haftung soll eingeführt werden⁵¹.

Stakeholder-Initiativen

Parallel dazu oder als Folge institutioneller Rahmenbedingungen gibt es zahlreiche Beispiele für die Zusammenarbeit zwischen globalen Marken und Stakeholdern. Diese Stakeholder-Initiativen sind immer freiwillig, auch wenn sie verbindliche Bestimmungen enthalten können, wenn sich das Unternehmen ihnen angeschlossen hat. Sie sind daher auf den guten Willen der Unternehmen angewiesen. Die Unternehmen führen in der Regel eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Beteiligung an solchen Initiativen durch und berücksichtigen dabei insbesondere die Reputationsrisiken, die durch mögliche Menschenrechtsverletzungen entstehen.

Wie in den folgenden Abschnitten dargelegt, können Initiativen von mehreren Interessengruppen oder von Arbeitnehmern ausgehen.

Multi-Stakeholder-Initiativen

Multi-Stakeholder-Initiativen sind Partnerschaften zwischen Unternehmen, der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und manchmal auch Regierungsvertretern, die versuchen, gemeinsame Herausforderungen in Bezug auf verantwortungsvolles

⁵⁰ Friedrich Ebert Stiftung, DGB *Das deutsche Lieferkettengesetz – Verantwortung und Achtung der Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten*

⁵¹ Der nächste Schritt für die Rechenschaftspflicht von Unternehmen in den Niederlanden: Das neue Gesetz für verantwortungsvolles und nachhaltiges internationales unternehmerisches Handeln – Business & Human Rights Resource Centre (business-humanrights.org)

unternehmerisches Handeln zu bewältigen. Multi-Stakeholder-Initiativen können manchmal HRDD untergraben, wenn sie von der Unternehmensleitung eingerichtet und vollständig kontrolliert werden⁵².

Im Juli 2020 veröffentlichte das Institute for Multi-Stakeholder Initiative Integrity (»MSI Integrity«) einen Bericht, in dem 40 internationale Multi-Stakeholder-Initiativen untersucht wurden. In diesem Bericht wird anerkannt, dass diese Initiativen ein Instrument sind, um Unternehmen einzubinden, aber allein nicht ausreichen, um sie wirksam zur Verantwortung zu ziehen. Problematisch sind insbesondere die unzureichende Beteiligung der Stakeholder, ein zu eng gefasstes Verständnis von Menschenrechten und das Fehlen von Überwachung, Einhaltung und Abhilfe⁵³.

Multi-Stakeholder-Initiativen scheinen im Dienstleistungssektor nicht weit verbreitet zu sein. In anderen Sektoren sind in den letzten zwei Jahrzehnten zahlreiche Multi-Stakeholder-Initiativen entstanden, die viele globale Marken und Industriezweige abdecken. Zum Beispiel:

Die TruStone-Initiative⁵⁴ wurde 2019 gegründet. Es handelt sich um eine Multi-Stakeholder-Initiative, die sich aus staatlichen Vertretern der flämischen Region Belgiens und der niederländischen Regierung, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und rund 40 Natursteinunternehmen zusammensetzt. Ziel dieser dreigliedrigen Initiative ist es, die Einhaltung der UNGPs, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der grundlegenden Arbeitsnormen der IAO durch die Unternehmen zu verbessern. Von den teilnehmenden Unternehmen wird erwartet, dass sie eine Sorgfaltsprüfung gemäß den von der Initiative aufgestellten Leitlinien durchführen, detaillierte jährliche Aktionspläne vorlegen und über die erzielten Fortschritte berichten. Es wird eine Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Gewerkschaften sowie mit Beschwerdemechanismen eingerichtet. Die Rolle der Gewerkschaften besteht unter anderem darin, ihr Wissen und ihre Erfahrung im Bereich der Arbeitnehmerrechte zur Verfügung zu stellen und Informationen über das Risikomanagement auf Unternehmensebene weiterzugeben. Die Behörden verpflichten sich, die Teilnahme an der Initiative in ihren öffentlichen Vergabeverfahren zu berücksichtigen.

Von den Arbeitnehmern ausgehende Initiativen

Arbeitnehmerorientierte Initiativen sind Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften.

Das bekannteste Beispiel ist das »**International Accord**«⁵⁵, ehemals Bangladesch-Abkommen, das 2013 als Reaktion auf den Einsturz des Rana-Plaza-Fabrikgebäudes gegründet wurde, bei dem mehr als tausend Arbeitnehmer getötet und Tausende weitere schwer verletzt wurden. Das neue internationale Abkommen tritt am 1. September 2021 in Kraft und beinhaltet die Verpflichtung, die Maßnahmen auf andere Länder auszuweiten. Das Abkommen ist eine Vereinbarung zwischen globalen Marken und Einzelhändlern (bisher 220 Unternehmen) und Gewerkschaften (UNI Global, IndustriAll Global und den in Bangladesch angeschlossenen Gewerkschaften). Mit der Unterzeichnung wird das Abkommen für die Parteien rechtsverbindlich.

In seiner derzeitigen Fassung sieht das Abkommen unabhängige Inspektionen und Abhilfemaßnahmen vor. Durch die Veröffentlichung von Inspektionsberichten und Plänen für Abhilfemaßnahmen wird Transparenz und damit eine Hebelwirkung gewährleistet. Es werden Schulungsprogramme eingeführt. Das Abkommen zielt auch darauf ab, das Recht der Arbeitnehmer auf Ablehnung unsicherer Arbeit und auf Vereinigungsfreiheit zu schützen. Das neue Abkommen von 2021 geht noch weiter und eröffnet die Möglichkeit, den Geltungsbereich des Abkommens auf die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte auszuweiten.

⁵² Siehe hierzu OECD (2021), *Einbeziehung von Gewerkschaften in Due-Diligence-Prozessen, die von branchengeführten oder Multi-Stakeholder-Initiativen durchgeführt werden*

⁵³ [MSI_SUMMARY_REPORT.FORWEBSITE.FINAL_.pdf](#) (msi-integrity.org)

⁵⁴ [TruStone-Initiative | IRBC Agreements](#) (imvoconvenanten.nl)

⁵⁵ [Das Bangladesch-Abkommen über Brandschutz und Gebäudesicherheit in Bangladesch](#)

Zahlreiche arbeitnehmerorientierte Initiativen werden zwischen führenden Unternehmen und Globalen Gewerkschaftsverbänden über **Globale Rahmenvereinbarungen** (»GFAs«) ausgehandelt. Eine GFA verpflichtet das Unternehmen, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen zu respektieren. Verschiedene GFAs schaffen Kommunikationskanäle zwischen der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften sowie Kontrollmechanismen, die den Arbeitnehmern eine aktive Rolle bei der Durchsetzung eines verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns ermöglichen sollen. Der dritte Abschnitt dieses Toolkits enthält mehrere Beispiele von GFAs in Kasten 10.

ENDE.

To access UNI Europa's trade union toolkit for due diligence on human rights, scan the following QR code:



The European Services Workers Union

