

21. Juni 2023

Risikoanalysen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz Leitfaden für Interessenvertretungen und Gewerkschafter*innen

Einleitung

Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte meint die Verantwortung von Unternehmen, ein Verfahren zur Vermeidung, Aufdeckung und Beendigung von Menschenrechtsverletzungen einschließlich Arbeitnehmer*innenrechten in ihrem Geschäftsbereich und ihren Wertschöpfungsketten weltweit einzurichten.

Die Durchführung einer **Risikoanalyse ist der Eckpfeiler des Sorgfaltspflichtenprozesses**, in dem die Unternehmen proaktiv nach menschenrechtlichen (und ausdrücklich nicht nach finanziellen) Risiken suchen müssen. Unternehmen können Probleme nur dann angehen, wenn sie wissen und anerkennen, wo Probleme liegen könnten, um dort gezielt Maßnahmen zu ergreifen.

Diese Verantwortung ist in internationalen Standards verankert und findet breite Unterstützung, u.a. in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNLP), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der ILO-Erklärung über multinationale Unternehmen. Derzeit werden diese Normen zunehmend gesetzlich kodifiziert. Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz trat am 1. Januar 2023 in Kraft, und auch auf EU-Ebene wird derzeit eine Richtlinie über menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen abgestimmt. Dies bietet die Chance, Unternehmen zu wirksamem Schutz von Arbeitnehmer*innenrechten zu verpflichten. Dabei ist die Einbeziehung von Gewerkschaften und Interessenvertretungen in den Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltprüfung ein wichtiger Bestandteil.

Dieser Leitfaden soll **Gewerkschafter*innen und Interessenvertreter*innen aufzeigen, was eine Risikoanalyse beinhalten sollte**. Ferner soll er praktische Fragen aufzeigen, die durch Betriebsräte, EBR, Aufsichtsräte oder in internationalem sozialem Dialog wie im Rahmen von Gewerkschaftsallianzen gegenüber Unternehmen aufgeworfen werden können.

Zentrale Konzepte für die Risikoanalyse

Folgende zentrale Konzepte aus internationalen Standards und dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden in diesem Leitfaden verwendet:

Menschenrechtliches Risiko: Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz definiert Menschenrechte als gefährdet, wenn eine hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine Verletzung unmittelbar bevorsteht. Zu den erfassten Menschenrechten gehören unter anderem: Schutz vor Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei, ungleicher Behandlung, Vorenthaltung eines angemessenen Lohns, das Recht auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Vereinigungsfreiheit sowie einige Umweltrisiken.

Folgeschwere Menschenrechtsrisiken: Unternehmen müssen insbesondere solche Menschenrechtsrisiken identifizieren und Maßnahmen ergreifen, die potentiell die schwerwiegendsten negativen Folgen für Menschen haben.

Priorisierung der Risiken: Nach internationalen Standards sind Unternehmen dafür verantwortlich, gegen alle Menschenrechtsverletzungen vorzugehen, jedoch ist es für große Unternehmen oft nicht möglich, alle gleichzeitig anzugehen. In diesen Fällen sollten Unternehmen gemäß den internationalen Standards bei den schwerwiegendsten menschenrechtlichen Auswirkungen beginnen und dabei das Ausmaß (wie umfangreich ist der Schaden?), den Umfang

(wie weit verbreitet ist der Schaden?) und die Unabänderlichkeit (kann der Schaden behoben werden, falls er eintritt?) berücksichtigen.

Zusätzlich zu diesen drei Faktoren ergänzt das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz weitere Kriterien für Unternehmen, um Menschenrechts- und Umweltschäden zu gewichten und zu priorisieren: Art und Ausmaß der Geschäftsaktivitäten; das Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher des Risikos bzw. der Menschenrechtsverletzung; und die Art des Verursachungsbeitrags des Unternehmens zum Risiko bzw. der Verletzung.

Lieferkette und Wertschöpfungskette: Nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz bezieht sich die Lieferkette auf alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens, einschließlich aller Schritte im In- und Ausland, die zur Herstellung eines Produkts und zur Erbringung einer Dienstleistung notwendig sind.

In diesem Leitfaden wird der Begriff „Wertschöpfungskette“ verwendet, um zu betonen, dass es nicht nur um die Lieferanten von Produkten geht, sondern um das gesamte Spektrum der Geschäftsbeziehungen, einschließlich der Dienstleister, die die Bereitstellung von Produkten oder Dienstleistungen ermöglichen. Auch „Lieferkette“ ist hier in diesem Sinne zu verstehen.

Ebenen der Lieferkette: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz umfasst die Handlungen eines Unternehmens in seinem eigenen Geschäftsbereich, die Handlungen unmittelbarer Zulieferer und die Handlungen mittelbarer Zulieferer.

1. Der eigene Geschäftsbereich bezieht sich auf jede Tätigkeit des Unternehmens zur Erreichung seines Unternehmensziels im In- und Ausland. In verbundenen Unternehmen umfasst der eigene Geschäftsbereich der Obergesellschaft eine konzernangehörige Gesellschaft, wenn die Obergesellschaft einen bestimmenden Einfluss auf die konzernangehörige Gesellschaft ausübt.
2. Ein unmittelbarer Zulieferer (auch als Tier-1-Lieferant bezeichnet) ist ein Geschäftspartner, mit dem ein direkter Vertrag zur Lieferung von Waren oder zur Erbringung von Dienstleistungen besteht und dessen Lieferungen für die Herstellung des Produkts des Unternehmens oder für die Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung erforderlich sind.¹ Diese Definition umfasst ausdrücklich nicht nur die Herstellung von Produkten, sondern auch die Erbringung von Dienstleistungen und den Transport.

3. Ein mittelbarer Zulieferer ist jedes Unternehmen, das kein unmittelbarer Zulieferer ist und dessen Lieferungen für die Herstellung des Produkts des Unternehmens oder die Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung erforderlich sind.

Bei einem Bekleidungseinzelhändler beispielsweise würde die eigene Geschäftstätigkeit seine Geschäfte weltweit umfassen, ein unmittelbarer Zulieferer würde Reinigungskräfte und Sicherheitspersonal in den Geschäften sowie die Bekleidungshersteller einschließen. Zu den mittelbaren Zulieferern gehören etwa der Stofflieferant des Bekleidungsherstellers und landwirtschaftliche Betriebe, die den Stofflieferanten mit Baumwolle beliefern.

Welche Vorgaben gelten für die Risikoanalyse?

Das deutsche Gesetz schreibt unter § 5 vor, dass ein Unternehmen eine angemessene Risikoanalyse durchzuführen hat, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei seinen unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. Die ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken müssen dann auf der Grundlage der o.g. Kriterien angemessen priorisiert werden.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse müssen intern den maßgeblichen Entscheidungsträgern mitgeteilt werden. Die Risikoanalyse ist einmal pro Jahr durchzuführen sowie anlassbezogen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfelds. Unternehmen müssen auch anlassbezogen bei mittelbaren Zulieferern eine Risikoanalyse durchführen, wenn sie Informationen über potenzielle Risiken oder Verstöße haben. Solche Informationen können sie durch Berichte bspw. von Betriebsräten, Gewerkschaften, NGOs oder auch durch Medienberichterstattung erhalten.

Sowohl die deutsche Bundesregierung als auch die internationalen Standards geben wichtige Hinweise dazu, wie Risikoanalysen durchzuführen sind. Es geht um die Einschätzung, wie das Unternehmen durch seine spezifischen Geschäftstätigkeiten potenziell Risiken verursachen könnte – relevante Faktoren sind bspw. geografische Risiken in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist oder aus denen es Produkte oder Dienstleistungen bezieht, mögliche Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf besonders vul-

¹ Im Gesetz heißt es zudem in §5, Abs. 1: „In Fällen, in denen ein Unternehmen eine missbräuchliche Gestaltung der unmittelbaren Zuliefererbeziehung oder ein Umgehungs-geschäft vorgenommen hat, um die Anforderungen an die

Sorgfaltspflichten in Hinblick auf den unmittelbaren Zulieferer zu umgehen, gilt ein mittelbarer Zulieferer als unmittelbarer Zulieferer.“



nerable oder marginalisierte Personen(-gruppen) sowie Risiken aufgrund der Art der ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten.

Die internationalen Standards einschließlich der UNLP und der OECD-Leitsätze betonen, dass die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen, zentral für diesen Prozess ist. Denn das Fachwissen von Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter*innen in Bezug auf Arbeitnehmer*innenrechte und die Kenntnis der Unternehmenspraktiken trägt zu einer effektiven Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten bei.

Zentrale Fragen zur Bewertung einer Risikoanalyse aus Arbeitnehmer*innen- und Gewerkschaftsperspektive

Interessenvertretungen und Gewerkschaften sollten sich in die Risikoanalyse einbringen, da sie die Grundlage für wirksame weitere Maßnahmen ist.

Die folgenden Fragen sind so konzipiert, dass sie auf alle Unternehmen anwendbar sind, wobei der Schwerpunkt auf Arbeitnehmer*innenrechten in Dienstleistungsbranchen liegt. **Die Fragen können einen Einblick in den gesamten Sorgfaltspflichtenprozess des Unternehmens geben und Lücken aufzeigen, an denen weitere Maßnahmen ergriffen werden sollten** – entweder, weil die Antworten des Unternehmens auf große Risiken hindeuten, oder weil das Unternehmen zu potentiellen Risikobereichen keine Informationen hat.

Gesamtprozess der Risikoanalyse und Einbeziehung der Interessenvertretungen und Gewerkschaften:

1A. Wie werde ich bzw. werden wir in diesem Prozess einbezogen und darüber informiert?

1B. Wie werden Gewerkschaften weltweit einbezogen?

1C. Verfügt das Unternehmen über ein globales Rahmenabkommen? Wenn ja, regelt dieses die Beteiligung von Gewerkschaften im Prozess?

1D. Hat das Unternehmen Risiken für die Koalitionsfreiheit und für das Recht auf Tarifverhandlungen in der Analyse berücksichtigt?

1E. Welche Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat sind an diesem Thema beteiligt, wenn überhaupt?

Wer beaufsichtigt dies im Vorstand?

1F. Gibt es im Unternehmen eine für die Überwachung der Menschenrechte in Lieferketten verantwortliche Person? Wem berichtet sie?

1G. Wie werden die Maßnahmen entwickelt, um den festgestellten Risiken zu begegnen?

1H. Wie soll dies kontinuierlich überwacht und ggf. angepasst werden?

Risikoanalyse zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen

Es ist entscheidend, dass die Unternehmen in ihrer Analyse auch Risiken für die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen berücksichtigen. Dabei handelt es sich um Grundrechte und ILO-Kernkonventionen, die auch explizit im deutschen Gesetz enthalten sind. Darüber hinaus sind sie auch „Befähigungsrechte“, denn wenn sie eingehalten werden, können sie die Einhaltung anderer Menschenrechte wie Geschlechtergerechtigkeit, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie gute Arbeitsbedingungen ermöglichen, da Arbeitnehmer*innen sie dann durchsetzen können. Alle Unternehmen in allen Branchen müssen diese Rechte einhalten; sie sind jedoch potentiell in vielen Unternehmen und Branchen gefährdet. Unabhängig vom Unternehmen sind sie allerdings in manchen Ländern stärker gefährdet als in anderen. Risiken für die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sollten deshalb als folgenschwere Menschenrechtsrisiken im oben beschriebenen Sinne betrachtet werden, und alle Unternehmen sollten sie in ihre Risikoanalyse einbeziehen.



Fragen zur Feststellung von Risikofaktoren:

Eigener Geschäftsbereich

Obwohl das Gesetz Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz heißt, geht es nicht nur um die Lieferkette in der Herstellung oder Produktion. Nach deutschem Recht beginnt die Verantwortung eines Unternehmens bei der eigenen Geschäftstätigkeit innerhalb des Konzerns weltweit.

Es kann viele Risiken für die eigenen Beschäftigten geben, wie wir es in den Dienstleistungsbranchen allzu oft sehen. In diesen Branchen gibt es häufig eine große Zahl von Beschäftigten, die nicht von einer Gewerkschaft oder einem Betriebsrat vertreten werden, schlecht bezahlt und in vielen Ländern diskriminiert werden, wie z.B. People of Colour, Frauen oder Migrant*innen. Diese Risiken sind in Ländern, in denen das Arbeitsrecht und die Durchsetzung von Rechten insgesamt schwächer sind, besonders hoch. Gerade Gewerkschaften in Dienstleistungsbranchen sollten daher nicht nur überlegen, wo die wahrscheinlichsten oder schwerwiegendsten Risiken bestehen, sondern auch, wo sie und ihre Netzwerke innerhalb des Geschäftsbereichs oder der Lieferkette eines Unternehmens zur Durchsetzung von Menschenrechten beitragen können.

Die folgenden Fragen sollen Gewerkschafter*innen und Interessenvertreter*innen helfen, das Ausmaß, den Umfang und die Art potenzieller Menschenrechtsrisiken im eigenen Geschäftsbereich eines Unternehmens schnell zu erfassen.

1. Geografische Risiken:

In welchen Ländern, die im [Globalen Rechtsindex des IGB](#) auf Platz 4, 5, 5+ stehen, ist das Unternehmen tätig?

2. Risikoanalyse der Beschäftigten:

Nach der Identifizierung der Länder mit hohem Risiko ist es wichtig, Indikatoren für **Menschenrechtsrisiken aufgrund der Zusammensetzung der Beschäftigten** im Geschäftsbereich zu analysieren.

Für die gesamte Geschäftstätigkeit des Unternehmens weltweit und speziell für jedes Land, das gemäß dem o.g. Globalen Rechtsindex des IGB als Hochrisikoland eingestuft wurde:

2A. Wie viele Beschäftigte gibt es?

2B. Wie hoch ist der Prozentsatz der Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst sind in den jeweiligen Ländern?

2C. Welcher Prozentsatz der Beschäftigten ist in Teilzeit oder befristet beschäftigt?

2D. Wie hoch ist die jährliche Fluktuation innerhalb der Belegschaft?

2E. Wie hoch ist der prozentuale Anteil von Beschäftigten, deren Möglichkeiten oder Bereitschaft zur Verteidigung ihrer Rechte (u.a. das auf gewerkschaftliche Organisation und auf Tarifverhandlungen) durch Benachteiligung oder Ausgrenzung beeinträchtigt sein könnte? Dies können bspw. Frauen, Migrant*innen oder andere Minderheiten, informell Beschäftigte (also solche in nicht rechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnissen, ohne Arbeitsvertrag und Zugang zu Sozialversicherungsleistungen) oder junge Menschen sein.

2F. Wie hoch ist die Gesamtzahl und/oder die Quote der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen und Todesfälle?

Der Globale Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB)

Der Globale Rechtsindex des IGB ist eine wichtige Ressource für die Sorgfaltsprüfung im Bereich der Arbeitnehmer*innenrechte, auf die auch die für die Durchsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zuständige Behörde, das BAFA, für die Risikoanalyse verweist. Der Index unterscheidet zwischen folgenden Risikostufen für grundlegende Arbeitnehmer*innenrechte:

- 1 – Sporadische Rechtsverletzungen
- 2 – Wiederholte Rechtsverletzungen
- 3 – Regelmäßige Rechtsverletzungen
- 4 – Systematische Rechtsverletzungen
- 5 – Rechte nicht garantiert
- 5+ – Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit

Ein wichtiger erster Schritt zur Ermittlung von Risiken ist ein Überblick darüber, in welchen Ländern, die im Globalen Rechtsindex des IGB als risikoreich eingestuft werden, ein Unternehmen tätig ist, beginnend mit den Ländern der Stufen 4, 5 und 5+. Auf diese Weise lassen sich die risikoreichsten Länder ermitteln und dadurch der Fokus für eine tiefergehende Risikoanalyse eingrenzen.



Nicht festangestellte Arbeitskräfte im eigenen Geschäftsbereich

Es gibt viele Arten von **nicht festangestellten Arbeitnehmer*innen** im Geschäftsbereich eines Unternehmens, deren Rechte oftmals besonders gefährdet sind. Allerdings stehen sie selten im Fokus und **sollten daher im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen besondere Beachtung finden.**

3A. Hat das Unternehmen seine regelmäßigen Geschäftspartner (z. B. Tochtergesellschaften, Franchiseunternehmen, Lizenznehmer, Subunternehmer, Zeitarbeitsfirmen) in der Risikoanalyse erfasst, bewertet und offengelegt?

3B. Welcher Prozentsatz aller Arbeitnehmer*innen sind solche, die nicht fest angestellt sind, z. B. solche in outgesourcten Betrieben, über Zeitarbeitsfirmen oder Franchiseunternehmen Angestellte oder Selbständige und Werkvertragsbeschäftigte, die in erheblichem Umfang für das Unternehmen arbeiten?

3C. Hat das Unternehmen ein Verfahren, um sicherzustellen, dass die Bedingungen für diese Arbeitnehmer*innen bzw. Scheinselbständigen dieselben sind wie für Festangestellte?

3D. In welchen Ländern, die im Globalen Rechtsindex des IGB auf Platz 4, 5 oder 5+ stehen, beschäftigt das Unternehmen diese Art von Arbeitnehmer*innen? Wie viele solcher Arbeitnehmer*innen gibt es in jedem dieser Länder?

3E. Kann das Unternehmen für diese Arbeitnehmer*innen Antworten auf die Fragen 2A – 2E geben, allgemein sowie speziell für die in Frage 3D genannten Hochrisikoländer?

Zulieferer

Viele schwerwiegende Menschenrechtsrisiken finden bei den Zulieferern eines Unternehmens statt. **Unternehmen sollten zuallererst ihre Wertschöpfungskette verstehen und transparent machen.** Wenn Unternehmen nicht wissen, woher ihre Produkte oder Dienstleistungen kommen, können sie unmöglich sicherstellen, dass dort keine Menschenrechtsverletzungen stattfinden. Dies stellt auch die für die Durchsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zuständige Behörde, das BAFA, in seiner Handreichung zur Risikoanalyse fest.² Und wenn Unternehmen

diese Informationen nicht mit Gewerkschaften und Interessenvertretungen teilen, können diese die Risiken entlang der Wertschöpfungskette nicht richtig einschätzen.

Unternehmen müssen sowohl ihre Systeme zur Überwachung und zum Umgang mit Menschenrechtsrisiken bei Zulieferern in den Blick nehmen als auch die Frage, wie ihre eigenen Einkaufspraktiken und ihre Beziehungen zu Zulieferern möglicherweise zu Menschenrechtsrisiken beitragen. Die Risiken, auf die bei den Zulieferern zu achten ist, variieren je nach Branche und spezifischen Aktivitäten des Unternehmens. **Die folgenden Fragen sollen eine Einschätzung der Vorgehensweise des Unternehmens bei der Ermittlung und Bearbeitung von Risiken bei seinen Zulieferern geben und dabei helfen, mögliche Lücken zu erkennen.**

4A. Welche Bestandsaufnahme (Mapping) hat das Unternehmen bei seinen Zulieferern durchgeführt? Unmittelbare Zulieferer, also Tier 1? Auch darüber hinaus? Wird dies öffentlich bekannt gemacht?

4B. Kann das Unternehmen Antworten auf die Fragen 2A – 2E für die unmittelbaren Zulieferer geben – insgesamt und für die Länder, die im Globalen Rechtsindex des IGB auf den Plätzen 4, 5 und 5+ liegen?

4C. Wie lange bestehen die Beziehungen zu den unmittelbaren Zulieferern bzw. wie hoch ist die Fluktuation unter den Zulieferern?

4D. Hat das Unternehmen eine Bewertung vorgenommen, wie sich seine Einkaufs- und Beschaffungspraktiken auf die Fähigkeit der Zulieferer auswirken, Menschenrechtsstandards einzuhalten?

4E. Welche Vorkehrungen trifft das Unternehmen, um den Schutz der Menschenrechte zu gewährleisten: 1. bei der Auswahl der Zulieferer, 2. bei der Kommunikation der menschenrechtlichen Erwartungen an die Zulieferer, 3. bei der Überwachung der Einhaltung durch die Zulieferer? Welches Verfahren hat das Unternehmen für den Fall, dass es bei einem Zulieferer ein Menschenrechtsproblem gibt? Wie wird der Zulieferer in die Problembearbeitung einbezogen? Wie übt das Unternehmen Druck auf den Zulieferer aus, um ein Problem zu lösen? Welche Konsequenzen sieht zum Beispiel ein Verhaltenskodex für Zulieferer für den Fall von Verstößen gegen den Kodex vor?

² [Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren - Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes \(bafa.de\)](https://www.bafa.de/Handreichung_zur_Umsetzung_einer_Risikoanalyse_nach_den_Vorgaben_des_Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes_(bafa.de))



4F. Hat das Unternehmen Kenntnis von Risiken oder Verstößen bei mittelbaren Zulieferern? Wurde das Unternehmen von Gewerkschaften oder anderen Stakeholdern über Risiken informiert?

Das Problem mit Zertifizierungen und Audits

Viele Unternehmen verlassen sich in der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtenprüfung bei ihren Zulieferern vor allem auf Zertifizierungen und Sozialaudits. Manche Unternehmen führen Audits selbst durch, andere beauftragen externe Prüfer, wieder andere verlangen Zertifizierungen von Zulieferern, deren Einhaltung durch Sozialaudits überprüft wird.

Trotz der weitverbreiteten Praxis zeigen viele Studien, dass Sozialaudits für die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung nicht geeignet sind. Bestenfalls können sie einige Hinweise geben, aber für eine tiefergehende Situationseinschätzung haben sie zu viele Mängel. Unter anderem enthalten sie Anreize zur Erstellung beschönigender Berichte, da sie vom Unternehmen oder vom Zulieferer selbst bezahlt werden, außerdem gibt es immer wieder Fälle von Prüfungsbetrug einschließlich Bestechung. Das Business and Human Rights Resources Centre fasst die Grenzen von Sozialaudits wie folgt [zusammen](#):

- Sie sind nur eine Momentaufnahme
- Sie basieren auf multiple choice-Checklisten, statt sich an den tatsächlichen Risiken zu orientieren und ihnen nachzugehen
- Sie sind ungeeignet, bei Zulieferern Veränderungen anzustoßen, weil das beauftragende Unternehmen sich nur auf Monitoring konzentriert, statt Zulieferer bei Veränderungen zu unterstützen
- Sie sind oft intransparent und nicht wirklich unabhängig, z. B. wenn Sozialauditoren durch das zu prüfende Unternehmen selbst beauftragt oder Methoden und Ergebnisse nicht veröffentlicht werden
- Sie werden von Unternehmen oftmals eher zur Verringerung ihres Reputationsrisikos (oder des rechtlichen Risikos) genutzt statt zur Verringerung der Risiken für Mensch und Umwelt.

Human Rights Watch hat die Probleme von Sozialaudits kürzlich in einer [umfassenden Analyse](#) bekräftigt, ebenso wie SOMO in einem [Bericht](#) über Brancheninitiativen und -audits.

Unabhängig von der Anzahl oder Häufigkeit der durchgeführten Prüfungen können sich die Unternehmen also nicht allein auf Audits verlassen, um ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Stattdessen sollten sich Unternehmen um konkrete Verhaltensänderungen bemühen und insbesondere Gewerkschaften und Interessenvertretungen einbeziehen. **Wenn man als Betriebsrat feststellt, dass sich das Unternehmen ausschließlich auf Sozialaudits verlässt, sollte dies Zweifel an der Risikoanalyse des Unternehmens wecken.** Die für die Durchsetzung des Lieferkettengesetzes zuständige Behörde, das BAFA, macht zwar keine Vorgaben für den Einsatz von Sozialaudits, aber nach dem umfassenden Ansatz in der BAFA-Handreichung zur Risikoanalyse (s. Fußnote 2) würde eine ausschließlich auf Audits beruhende Risikoanalyse die darin formulierten Erwartungen nicht erfüllen.

Interessenvertretungen und Gewerkschaften sollten Unternehmen zu effektiveren Ansätzen in der Risikoanalyse drängen. Dazu kann eine Analyse in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zählen, die Beteiligung an Abkommen wie dem [International Accord](#) oder weitgehendere [Menschenrechtsfolgenabschätzungen](#), bei denen Auswirkungen auf Rechteinhaber*innen wie Arbeitnehmer*innen, Anwohner*innen, Verbraucher*innen und andere bewertet werden. Es ist ratsam, sich mit UNI oder einem anderen globalen Gewerkschaftsdachverband zu koordinieren, um die beste Vorgehensweise für einen bestimmten Unternehmenskontext zu erarbeiten.

Nächste Schritte

Die Fragen in dieser Handreichung helfen einzuschätzen, ob ein Unternehmen eine angemessene Risikoanalyse durchgeführt hat, um die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und internationaler Standards zu erfüllen. Die Antworten des Unternehmens

werden Risikobereiche aufzeigen, in denen es seine Präventionsmaßnahmen anpassen oder Abhilfemaßnahmen ergreifen sollte. Die Fragen, die Unternehmen nicht beantworten können, geben Aufschluss über Lücken in der Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Sie sollten als Richtschnur für nächste Schritte zur effektiven Risikoanalyse durch das Unternehmen dienen.



Manche Unternehmen weigern sich möglicherweise, Interessenvertretungen und Gewerkschaften in diesen Prozess einzubeziehen, oder sie informieren diese lediglich über Maßnahmen, anstatt sie an der Entwicklung zu beteiligen und so die Wirksamkeit der Risikoanalyse und weiterer Maßnahmen zu erhöhen. Dies steht im Widerspruch zu den internationalen Leitlinien wie den UNLP und den OECD-Leitsätzen.

Betriebsräte und auch Aufsichtsräte sollten in solchen Fällen immer wieder auf Beteiligung und Information drängen. Betriebsräte in Unternehmen mit Wirtschaftsausschuss sollten dort Informationen und Lieferkettentransparenz einfordern sowie eigene Informationen zu Risiken entlang der Lieferketten weiterleiten. Auch in Monatsgesprächen und anderen Rahmen können diese Fragen immer wieder adressiert werden.

Wichtig ist: Interessenvertretungen sind in diesem Prozess nicht allein. Wenn sie vom Unternehmen nur unzureichend unterrichtet werden, ihnen notwendige Informationen vorenthalten werden oder sie Zweifel an der effektiven Erfüllung der Sorgfaltspflichten des Unternehmens haben, können sie sich an ver.di und UNI Global Union oder andere globale Gewerkschaftsdachverbände wie ITF oder IÖD wenden. Diese haben umfassende Erfahrung in menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, u.a. auch darin, Unternehmen zu einer Änderung ihrer Geschäftspraktiken zu bewegen, Unternehmen an den Verhandlungstisch zu bekommen sowie Beschäftigte eines Unternehmens auf der ganzen Welt zu vernetzen, z. B. über Gewerkschaftsallianzen. Im Rahmen von Globalen Rahmenabkommen können Gewerkschaftsdachverbände wie UNI als globaler Counterpart für multinationale Unternehmen dienen. Eine grenzüberschreitende Koordinierung ist wichtig, um eine wirksame Rolle von Gewerkschaften in der Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten sicherzustellen.

Weitere Informationen und Materialien

- ver.di Mitbestimmung Seite zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: [Überblick zum Lieferkettengesetz | ver.di \(verdi.de\)](#)
- [ver.di-Fact Sheet zum LkSG: Überblick zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – ver.di \(verdi.de\)](#)
- Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNLP) auf Deutsch [hier](#) und auf Englisch [hier](#).
- [OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen](#)
- [OECD-Leitlinien für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln](#)
- Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – auf [Deutsch](#) und [Englisch](#)

- [Website der zuständigen Behörde BAFA](#) inkl. Handlungshilfen zur Risikoanalyse, zum Beschwerdeverfahren, zur Angemessenheit und zur Berichtspflicht
- Die Expertenorganisation Shift hat hilfreiche Berichte zu folgenden Themen erstellt:
 - o [Conducting human rights due diligence on trade union rights](#) (menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung betreffend Gewerkschaftsrechte)
 - o [Signals of seriousness of company due diligence](#) (Anzeichen für die Ernsthaftigkeit von Unternehmen bei der Sorgfaltspflicht)
- UNI Europa: [E-Learning-Module, Toolkit und Checkliste](#)
- Zur Überprüfung der bisherigen Bilanz eines Unternehmens können Betriebsräte oder Aufsichtsräte:
 - o sich an ver.di wenden, die einen Kontakt zum zuständigen globalen Gewerkschaftsdachverband herstellen kann.
 - o die Datenbank des [Business and Human Rights Resource Centre](#) durchsuchen, um Berichte über Menschenrechtsverletzungen oder -risiken nach Branchen zu finden
 - o überprüfen, wie das Unternehmen bei den wichtigsten Menschenrechts-Benchmarks abschneidet – beim [Social Transformation Baseline Assessment](#) der World Benchmarking Alliance, dem [Corporate Human Rights Benchmark](#) oder der Benchmark über moderne Sklaverei [Know the Chain](#)
 - o auch Unternehmensberichte, einschließlich der Jahres- und Nachhaltigkeitsberichte, überprüfen. Über den Aufsichtsrat kann man sich aktiv einmischen und eine Berichterstattung zum Thema menschenrechtliche Sorgfaltspflicht einfordern. Die Hans-Böckler-Stiftung bietet an, die Nachhaltigkeitsberichterstattung einzelner Unternehmen zur überprüfen; in den kommenden Jahren sollen so Erfahrungsberichte erstellt werden: [Mitbestimmungsportal - Nachhaltig mit Mitbestimmung](#) (einmalige Anmeldung erforderlich)

