

# Hin zu einer obligatorischen Sorgfaltspflicht in globalen Lieferketten



ITUC CSI IGB

INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND





<b>Einführung .....</b>	<b>5</b>
<b>Internationale Rahmen für die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte .....</b>	<b>6</b>
<b>Gesetzgeberische Fortschritte bei nationalen Sorgfaltspflicht-Gesetzen .....</b>	<b>8</b>
<b>Acht Komponenten einer wirksamen obligatorischen Sorgfaltspflichten-Gesetzgebung .....</b>	<b>12</b>



Die Covid-19-Pandemie hat erneut die Fragilität der weltweiten Lieferketten und die enormen Risiken für Menschen- und Arbeitsrechte in einer stark vernetzten, nicht auf Rechtsstaatlichkeit beruhenden Weltwirtschaft aufgezeigt.

Angesichts des weltweiten Nachfragerückgangs als Folge der Pandemie haben viele Unternehmen die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen abrupt beendet oder sogar bereits gemachte Zusagen nicht eingehalten - mit katastrophalen Auswirkungen für die Beschäftigten in globalen Lieferketten. In Bangladesch gab mehr als die Hälfte der Bekleidungshersteller<sup>1</sup> an, dass ihnen die laufende oder fertiggestellte Produktion storniert wurde, was zu massiven Arbeitsplatzverlusten und zur Freistellung der Beschäftigten geführt hat. Mehr als 98,1% der Auftraggeber weigerten sich, sich an den Kosten für die nach nationalem Recht vorgeschriebene Lohnfortzahlung für die beurlaubten Beschäftigten zu beteiligen. 72,4% der betroffenen Arbeitnehmer wurden ohne Lohn nach Hause geschickt.<sup>2</sup>

Mit der Ausbreitung der wirtschaftlichen Folgen der Pandemie sind die jahrelangen freiwilligen Versprechen der Unternehmen zur sozialen Verantwortung über Nacht verschwunden. Da ein angemessener ordnungspolitischer Rahmen fehlt, konnten sich weltweit agierende Unternehmen der Verantwortung für die Arbeitnehmer entziehen, die die Waren produziert und die Dienstleistungen erbracht haben, mit denen sie bislang enorme Gewinne erzielen konnten. Heute sind 94% der Arbeitnehmer, die Waren produzieren und Dienstleistungen für globale Unternehmen erbringen, versteckte Arbeitskräfte. Sie sind also nicht direkt bei ihrem wirtschaftlichen Arbeitgeber beschäftigt. Stattdessen ist die Mehrheit dieser Arbeitnehmer prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt und hat keinen Zugang zu Rechtsmitteln. Der Grund hierfür ist das undurchsichtige Geflecht eines globalen Netzwerks von Betrieben und Firmen, das die Unternehmen vor jeglicher Rechenschaftspflicht schützen soll.

Wenn sichergestellt werden soll, dass die Weltwirtschaft nicht nur widerstandsfähig ist, sondern auch dem sozialen Fortschritt dient, müssen die Regierungen jetzt entscheidende gesetzgeberische Schritte unternehmen, um das Verhalten von Unternehmen in Bezug auf ihre gesamten Operationen und Aktivitäten zu reglementieren.

Die Einführung einer obligatorischen Sorgfaltspflicht in der nationalen Gesetzgebung würde den Arbeitnehmern erstmals einen Rahmen für Rechtsmittel bieten, und zwar unabhängig davon, wo ihr Arbeitgeber ansässig ist. So würden Unternehmen daran gehindert werden, sich ihrer Verantwortung nicht nur gegenüber ihren Arbeitnehmern, sondern auch gegenüber der Gesellschaft und dem Planeten insgesamt zu entziehen. Innerhalb multinationaler Unternehmensgruppen wäre die „Muttersgesellschaft“ verpflichtet, sich nach besten Kräften darum zu bemühen, dass die Tochtergesellschaften bestimmte Anforderungen erfüllen; in globalen Lieferketten müsste die „Führungsgesellschaft“ dafür sorgen, dass die Menschenrechte in der gesamten Kette vollständig eingehalten werden, indem sie dem Subunternehmer oder Dienstleistungsanbieter ihre Bedingungen vorschreibt.

---

<sup>1</sup> 45,8% der Lieferanten geben an, dass „viele“ bis „die meisten“ ihrer fast oder vollständig abgeschlossenen Aufträge von ihren Auftraggebern storniert wurden; bei 5,9 % wurden sämtliche Aufträge storniert.

<sup>2</sup> Mark Anner, Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains, Center for Global Workers' Rights, 27. März 2020 (<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Abandoned-Penn-State-WRC-Report-March-27-2020.pdf>).

# Internationale Rahmen für die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte

Die Vorschrift, eine Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zu gewährleisten, um zu erreichen, dass Konzerne proaktiv handeln, um Risiken von Menschenrechtsverletzungen in ihren Geschäftsbeziehungen zu begegnen, ist nicht neu. Sie wurde erstmals 2011 in die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) als Bestandteil der Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte eingeführt. Seitdem wurde es in eine Reihe von Prozessen und Foren aufgenommen. Dazu zählen etwa die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und der Nachhaltigkeitsrahmen der Internationalen Finanz-Corporation, der Kreditvergabestelle der Weltbankgruppe für den Privatsektor.

Im Jahr 2018 hat die OECD ihren Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) verabschiedet. Er enthält eine detaillierte Schritt-für-Schritt-Anleitung dazu, wie Unternehmen die Verletzung der Rechte Dritter vermeiden und nachteilige Auswirkungen, mit denen zu rechnen ist, angehen sollten, indem sie ihre Art des Umgangs mit den Folgen ihres Handelns für die Menschenrechte ermitteln, diese verhindern oder abmildern und entsprechend Rechenschaft ablegen:

- Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Strategien und Managementsystemen verankern
- Tatsächliche und potenzielle negative Effekte im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens bestimmen und bewerten
- Negative Effekte beseitigen, vermeiden und mindern
- Umsetzung und Ergebnisse nachverfolgen
- Umgang mit Effekten kommunizieren und
- Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder dabei kooperieren.

Trotz der Tatsache, dass es klare Leitlinien für die Ausübung der Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte gibt und sich viele Unternehmen öffentlich zu diesen Grundsätzen bekannt haben, haben sich die Geschäftspraktiken bedauerlicherweise nicht ausreichend durch unverbindliche Instrumente allein geändert.

Die Corporate Human Rights Benchmark, die sich auf öffentliche Berichte von Unternehmen hinsichtlich ihrer Menschenrechtspraktiken stützt, stellte fest, dass die Hälfte der bewerteten Unternehmen keinen der Schritte erfüllte, die in den UNGP und den Leitlinien der OECD sowie in den UNGP als Teil eines effektiven Due-Diligence-Prozesses beschrieben sind. Nur bei neun von zehn Unternehmen wurde festgestellt, dass sie die Hälfte der für eine Due-Diligence-Prüfung erforderlichen Schritte durchgeführt hatten.

**50% der bewerteten Unternehmen verfügten nicht über ein wirksames Due-Diligence-Verfahren.**

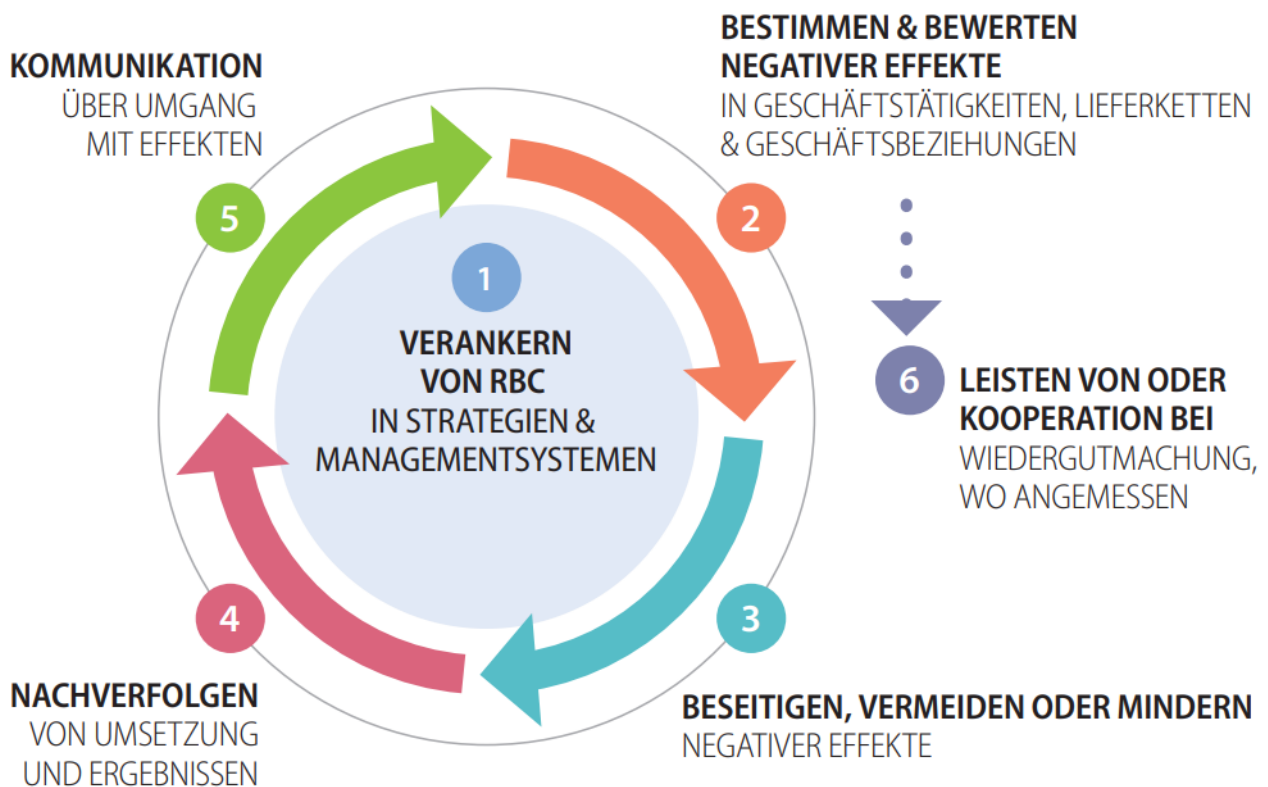
**Corporate Human Rights Benchmark.**

In einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Studie über die Möglichkeiten zur Reglementierung der Sorgfaltspflicht gab nur ein Drittel der befragten Unternehmen an, dass sie derzeit irgendeine Form der Sorgfaltspflicht durchführen. In derselben Studie stimmten 70% der europäischen Unternehmen zu, dass eine Regelung auf EU-Ebene über eine obligatorische Due-Diligence-Prüfung in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen Vorteile für die Unternehmen bringen könnte.<sup>3</sup>

Am 25. März 2019 rief die Investor Alliance for Human Rights im Namen einer Gruppe von Investoren, die ein Vermögen von 1,3 Billionen Dollar verwalten, zu einer verstärkten Sorgfaltspflicht der Investoren auf, um ökologische, soziale und Governance-Risiken,

3 Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Studie zu Anforderungen über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette, 20. Februar 2020 (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>).

**Abb. 1. DUE-DILIGENCE-PROZESSE & UNTERSTÜTZENDE MASSNAHMEN.**



Quelle: OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (2018).

auch im Zusammenhang mit Menschenrechtsfragen, während des gesamten Lebenszyklus der Investitionen zu berücksichtigen. Sie forderte die Regierungen ausdrücklich dazu auf, die Sorgfaltspflicht der Investoren durch eine bessere Regulierung der Finanzsysteme zu verbessern.<sup>4</sup>

**Nur 1/3 der befragten Unternehmen geben an, dass sie irgendeine Form der Sorgfaltspflicht einhalten.**  
**Europäische Kommission.**

<sup>4</sup> Investor Alliance for Human Rights, 25. März 2019 (<https://investorsforhumanrights.org/news/investors-representing-1.9-trillion-voice-support-legislation-mainstream-esg-risk-management>)

# Gesetzgeberische Fortschritte bei nationalen Sorgfaltspflicht-Gesetzen

Die Einführung einer obligatorischen Sorgfaltspflicht wird in mindestens 18 Mitgliedsstaaten diskutiert, zusätzlich zu der von der Europäischen Union eingegangenen Verpflichtung, entsprechende Gesetze auf EU-Ebene zu verabschieden.<sup>5</sup>

Land	Bezeichnung der Rechtsvorschrift	Inhalt der Rechtsvorschrift	Status
<b>Österreich</b>	Vorschlag für ein „Gesetz zur sozialen Verantwortung“ 2018	Spezielle Due-Diligence-Prüfungen für Unternehmen, wie z. B. Risikoanalysen, sollen verhindern, dass Kleidung und Schuhe verkauft werden, die durch Kinderarbeit oder Zwangsarbeit hergestellt wurden. Das Gesetz sieht einstweilige Verfügungen und die Beschlagnahme von Gewinnen aus fragwürdigen Produkten für bis zu fünf Jahre vor, mit denen Ziele der sozialen Verantwortung von Unternehmen finanziert werden sollen.	Parlamentarischer Gesetzesentwurf
<b>Australien</b>	Gesetz gegen moderne Sklaverei 2018	Das geplante Gesetz würde australische Körperschaften mit einem Jahreseinkommen >100 Millionen AU\$ verpflichten, jährlich über die Risiken der modernen Sklaverei in ihren Betrieben und Lieferketten sowie über Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Risiken zu berichten. Diese Anforderungen gelten auch für staatliche Wirtschaftsunternehmen.	Verabschiedet und in Kraft
<b>Belgien</b>	Keine spezifische Gesetzgebung	“Im April 2019 veröffentlichten zivilgesellschaftliche Organisationen einen offenen Brief, in dem sie ein belgisches Gesetz forderten, das Unternehmen zur menschenrechtlichen Due Diligence verpflichtet. Im Dezember 2019 sprach sich der belgische Vizepremierminister und Minister für Finanzen und Entwicklungszusammenarbeit für ein MDD-Gesetz auf EU-Ebene aus.	zivilgesellschaftliche Bewegung
<b>Kalifornien</b>	Gesetz zur Transparenz in Lieferketten 2010	Einzelhandelsketten und Hersteller mit einem Bruttoumsatz von 100 Mio. US-Dollar müssen auf ihren Internetseiten oder schriftlich offenlegen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um “Sklaverei und Menschenhandel aus ihrer direkten Lieferkette für zum Verkauf angebotene Güter zu verbannen.”	Der Entwurf des Gesetzes 657 des kalifornischen Senats wurde 2010 unterzeichnet und trat 2012 in Kraft.
<b>Kanada</b>	Verordnung “order in council”	Die kanadische Bürgerbeauftragte für verantwortungsbewusstes Unternehmertum (Canadian Ombudsperson for Responsible Enterprise, CORE) hatte 2018 den Auftrag, Menschenrechtsfragen in Lieferketten zu untersuchen. Die kanadische Regierung wies die Ausfuhrkreditagentur Export Development Canada und die staatseigene Canadian Commercial Corporation an, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verpflichtungen Kanadas im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte nachzukommen und die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte bei den von ihnen unterstützten Geschäften umzusetzen.	In Kraft

<sup>5</sup> Sharan Burrow and Phil Bloomer, Something for Europeans to celebrate – a new social contract begins to emerge? Open Democracy, 4. Mai 2020 (<https://www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/something-for-europeans-to-celebrate-a-new-social-contract-begins-to-emerge/>)



Land	Bezeichnung der Rechtsvorschrift	Inhalt der Rechtsvorschrift	Status
<b>Dänemark</b>	Parlamentsantrag B82 2019	Januar 2019: Drei Parteien in Dänemark reichen einen Antrag im Parlament zur Einführung eines Gesetzentwurfs über die Sorgfaltspflicht in Menschenrechtsfragen für alle großen Unternehmen und risikoreichen Arbeitsbereiche ein. Der Antrag wird von mehr als 100 NROs, vom Dänischen Gewerkschaftsbund FH, vom Dänischen Verbraucherrat sowie von dem dänischen Pharmaunternehmen Novo Nordisk unterstützt.	Zivilgesellschaftliche Bewegung, die zu einem parlamentarischen Antrag geführt hat, der derzeit geprüft wird
<b>Europäische Union</b>	Keine spezifische Gesetzgebung	Der Europäische Kommissar für Justiz, Didier Reynders, sieht eine verbindliche, horizontale Sorgfaltspflichtgesetzgebung mit möglichen sektoralen Richtlinien vor. Er wies darauf hin, dass die Kommission vorbehaltlich der Ergebnisse der Konsultationen mit Interessenvertretern im Jahr 2021 Gesetzesvorschläge vorlegen werde.	Der EU-Kommissar für Justiz, Didier Reynders, kündigte an, dass sich die Kommission zur Einführung von Regeln für die obligatorische Sorgfaltsprüfung von Unternehmen in Umwelt- und Menschenrechtsfragen verpflichtet. Die Ankündigung erfolgte während einer hochrangig besuchten Online-Veranstaltung, die von der Arbeitsgruppe für verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten des EU-Parlaments veranstaltet wurde.
<b>Europäische Union</b>	Richtlinie 2014/95/EU vom 22. Oktober 2014 im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen	Große Unternehmen müssen „eine nicht-finanzielle Erklärung über die Auswirkungen der Unternehmensaktivität auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmeraspekte, die Achtung der Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung und Bestechungsfragen“ vorlegen. Dazu gehören auch die durchgeführten Due-Diligence-Prüfungen und ihre Ergebnisse sowie die damit verbundenen Risiken. Diese Richtlinie betrifft etwa 6.000 große EU-Unternehmen, wie Banken, Versicherungsgesellschaften und andere.	Verabschiedet
<b>Finnland</b>	Keine spezifische Gesetzgebung	Die sozialdemokratisch geführte finnische Regierung hat sich im offiziellen Programm zu einer obligatorischen Sorgfaltspflicht in Sachen Menschenrechte verpflichtet. Die Regierung plant eine Umfrage mit dem Ziel, ein nationales Gesetz über die Sorgfaltspflicht in Menschenrechtsfragen zu verabschieden.	In Arbeit
<b>Frankreich</b>	Due-Diligence-Gesetz vom 27. März 2017	Französische Unternehmen sind verpflichtet, einen „Wachsamkeitsplan“ zu entwickeln, der die Gefahren für Menschenrechte, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt aufzeigt, die von ihren Aktivitäten ausgehen. Dazu gehören auch die Aktivitäten von Subunternehmern und Stammlieferanten. Ein Unternehmen ist haftbar, wenn ein Opfer nachweist, dass das Unternehmen durch die Annahme eines Wachsamkeitsplans Schaden hätte verhindern können.	Verabschiedet und in Kraft
<b>Deutschland</b>	2016 Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte	Die Bundesregierung hat die Sorgfaltspflicht als Erwartung für Geschäfte im Jahr 2016 festgelegt: Deutsche Unternehmen sollen eine menschenrechtsbezogene Sorgfaltsprüfung durchführen, die sich an fünf Kernelementen auf der Grundlage der UN-Leitprinzipien orientiert. Wenn weniger als die Hälfte aller in Deutschland ansässigen Unternehmen bis 2020 nicht freiwillig eine solche Due Diligence durchgeführt haben, prüft die Regierung weitere Schritte wie beispielsweise die Einführung von Rechtsvorschriften.	Laut Zwischenbericht praktizieren nur 17-19 % der Unternehmen die Sorgfaltspflicht.

Land	Bezeichnung der Rechtsvorschrift	Inhalt der Rechtsvorschrift	Status
<b>Deutschland</b>	Im Februar 2019 gelangte ein Gesetzesentwurf des Entwicklungshilfeministeriums zu den Menschenrechten und zur Sorgfaltspflicht in Umweltfragen an die Öffentlichkeit.	Der Gesetzentwurf würde die Unternehmen zur Durchführung von Menschenrechts-Due Diligence verpflichten. Die Nichteinhaltung des Gesetzes könnte in Deutschland zu Geldstrafen von bis zu fünf Millionen Euro, Haftstrafen und dem Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen führen.	Im Dezember 2019 verpflichteten sich die Bundesminister für Arbeit und Entwicklung gemeinsam zur Entwicklung eines Gesetzes zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette.
<b>Italien</b>	Gesetz 231/2001 über die verwaltungsrechtliche Haftung von juristischen Personen	Führt strafrechtliche Unternehmenshaftung im Falle von Straftaten ein, die im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens begangen werden, inkl. Menschenrechtsverletzungen. Italienische Unternehmen können auch für im Ausland begangene Menschenrechtsverletzungen haftbar gemacht werden, vor allem dann, wenn ein Teil dieser Rechtsverstöße auf italienischem Boden stattfand. Um sich einer Haftung zu entziehen, müssen die Unternehmen unter Beweis stellen, dass sie Compliance-Programme durchgeführt haben.	In Kraft. Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte hat sich die Regierung verpflichtet, das Gesetz 231/2001 über die verwaltungsrechtliche Haftung juristischer Personen zur Einführung einer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht für Unternehmen zu überprüfen.
<b>Luxemburg</b>	Keine spezifische Gesetzgebung	Der Koalitionsvertrag von 2018 verpflichtet die Regierung zur Förderung von Initiativen zur Stärkung der menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen.	Zivilgesellschaftliche Bewegung
<b>Norwegen</b>	Vorgeschlagenes Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Menschenrechtsfragen 2018	Das Gesetz soll für Unternehmen gelten, die Waren und Dienstleistungen in Norwegen anbieten, was zusätzliche menschenrechtliche Sorgfalts- und Offenlegungspflichten schafft. Das derzeit geplante Gesetz gilt sowohl für öffentliche als auch für private Betriebe. Größere Unternehmen wären verpflichtet, eine angemessene Sorgfalt walten zu lassen, um negative Auswirkungen auf die grundlegenden Menschenrechte und menschenwürdige Arbeit zu erkennen, zu verhüten und zu mildern.	Erster Entwurf veröffentlicht
<b>Schweden</b>	Keine spezifische Gesetzgebung	Im März 2018 veröffentlichte die staatliche schwedische Behörde für öffentliche Verwaltung einen Bericht, in dem empfohlen wird, dass die Regierung die Möglichkeit einer obligatorischen Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte prüft.	Zivilgesellschaftliche Bewegung
<b>Schweiz</b>	Parlamentarischer Antrag	In der Schweiz ansässige Unternehmen müssen dem Vorschlag zufolge eine Due-Diligence-Prüfung in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt durchführen. In einigen Fällen macht der Vorschlag Unternehmen für Schäden haftbar, die von Tochtergesellschaften verursacht werden.	Wird auf Ebene des Nationalrats diskutiert
<b>Niederlande</b>	Das niederländische Gesetz zur Sorgfaltspflicht bei der Bekämpfung von Kinderarbeit (Wet Zorgplicht Kinderarbeid - WZK) 24 October 2019	Das Gesetz gilt für alle Unternehmen, die Waren oder Dienstleistungen an niederländische Verbraucher verkaufen oder anbieten, unabhängig davon, ob sie in den Niederlanden registriert sind oder nicht. Alle betroffenen Unternehmen müssen eine Erklärung darüber abgeben, dass sie die Sorgfaltspflicht im Hinblick auf die Verhinderung von Kinderarbeit in der Lieferkette eingehalten haben.	Wurde in beiden Kammern des Parlaments verabschiedet und soll nach dem 1. Januar 2020 durch königliche Ratifizierung umgesetzt werden.

Land	Bezeichnung der Rechtsvorschrift	Inhalt der Rechtsvorschrift	Status
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Gesetze von 2015 gegen moderne Sklaverei	Nach Artikel 54 „Transparenz in Lieferketten usw.“ müssen Unternehmen, die im Vereinigten Königreich mit einem Umsatz von mindestens 36 Mio. Pfund (einschließlich Tochtergesellschaften) tätig sind, jährlich eine „Erklärung zu Sklaverei und Menschenhandel“ abgeben.	Verabschiedet und in Kraft. Im April 2019 startete eine Gruppe von Organisationen der Zivilgesellschaft eine Kampagne, mit der sie ein breit angelegtes, verbindliches Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Menschenrechtsfragen forderte.
<b>USA</b>	Unternehmensgesetz zur Bewertung, Prävention und Milderung von Menschenrechtsrisiken von 2019	Der Gesetzentwurf würde für alle börsennotierten Unternehmen gelten, die bei der Börsenaufsichtsbehörde SEC jährliche Erklärungen einreichen. Diese Unternehmen wären verpflichtet, jährlich eine Analyse der Menschenrechtsrisiken und -auswirkungen in ihrer Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette durchzuführen und in ihren Jahresberichten an die SEC einen Menschenrechtsabschnitt aufzunehmen. Der Gesetzentwurf würde auch erhebliche Klarheit über die Struktur der Lieferkette vorschreiben.	Der Gesetzentwurf wurde im Ausschuss für Finanzdienste im Repräsentantenhaus zur Debatte gestellt.
<b>Irland</b>	Keine spezifische Gesetzgebung	Im Vorfeld der Wahlen in Irland im Jahr 2020 rief die irische Zivilgesellschaft alle politischen Parteien auf, die Sorgfaltspflicht einzuführen und einen verbindlichen UN-Vertrag zu unterstützen.	Aktion der Zivilgesellschaft

# Acht Komponenten einer wirksamen obligatorischen Sorgfaltspflichtgesetzgebung

In Zusammenarbeit mit Professor Olivier de Schutter hat der IGB eine Analyse der jeweiligen Stärken und Schwächen verschiedener einschlägiger Gesetze durchgeführt, um acht Bestandteile für wirksame obligatorische Sorgfaltspflichtgesetze zu empfehlen. Olivier de Schutter ist Rechtswissenschaftler an der Universität Löwen sowie am Europakolleg. Im Mai 2020 wurde er zum Sonderberichterstatler der Vereinten Nationen für extreme Armut und Menschenrechte ernannt. Zuvor war er Mitglied des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, wo er auch als Ko-Berichterstatler für den Allgemeinen Kommentar Nr. 24 zu den Staatenpflichten im Kontext mit Unternehmenstätigkeiten war.

## 1. Sämtliche Unternehmen erfasst

**Die Verpflichtung zur Durchführung einer angemessenen Menschenrechtsprüfung sollte allen Unternehmen auferlegt werden, ungeachtet ihrer Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse.**

Alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Unternehmensstruktur und -größe, können potenziell nachteilige Einflüsse auf die Menschenrechte haben. Bestimmte Unternehmen von jeglicher Verantwortung zu befreien, käme daher einem Blankoscheck für Menschenrechtsverletzungen und der Verweigerung von Rechtshilfe für die Opfer gleich.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte machen deutlich, dass Richtlinien und Prozesse zwangsläufig je nach Größe des Unternehmens unterschiedlich komplex sein müssen, dass aber alle Unternehmen verpflichtet sind, eine Menschenrechts-Due-Diligence durchzuführen. Die Größe und Struktur eines Unternehmens sollte sich lediglich auf die Art und Weise auswirken, wie die Due Diligence durchgeführt wird. Dies ist besonders wichtig, wenn es sich um Mikro-Unternehmen oder um kleine und mittlere Unternehmen handelt, die mit zusätzlichen Kapazitäten und Leitlinien für die Umsetzung unterstützt werden sollten. Darüber hinaus sollten ihre Berichtspflichten dem Umfang ihrer Betriebe und Aktivitäten entsprechen.

## 2. Verpflichtungen in allen Unternehmensstrukturen und Geschäftsbeziehungen

**Die Verpflichtung, eine Due-Diligence-Prüfung in Menschenrechtsfragen durchzuführen, sollte sich auch auf Einrichtungen erstrecken, mit denen Wirtschaftsunternehmen durch Investitionen und vertragliche Beziehungen verbunden sind.**

Eine Beschränkung der Verpflichtung zur Menschenrechts-Due-Diligence auf den „eigenen Geschäftsbetrieb“ eines Wirtschaftsunternehmens würde die Realität der Struktur multinationaler Unternehmensgruppen in der heutigen globalisierten Wirtschaft nicht richtig erfassen.<sup>6</sup> Multinationale Konzerne setzen sich nicht aus einzelnen Unternehmenseinheiten zusammen, sondern bestehen aus bzw. agieren über ein Netzwerk getrennter Rechtseinheiten in verschiedenen Rechtsordnungen mit unterschiedlichem Grad der Kontrolle zwischen den einzelnen Einheiten. Es gibt gegenwärtig enorme rechtliche und praktische Hindernisse, die Muttergesellschaften innerhalb eines multinationalen Konzerns von jeglicher Verantwortung für gefährliche Verhaltensweisen von Tochtergesellschaften abschirmen. Die Führungsgesellschaften sind in der Regel gegen jegliche Verantwortung im Zusammenhang mit schädigenden Handlungen ihrer Zulieferer gefeit. Die daraus resultierende Haftungslücke hat die Staaten in einen Wettbewerb um den Abbau von Regulierungen gezwungen. Um die Wettbewerbsfähigkeit der in ihrem Hoheitsgebiet ansässigen Firmen auf den globalen Märkten zu verbessern, gehen die Regierungen dazu über, die in ihrem Land geltenden Normen nach unten zu korrigieren bzw. die auf nationaler Ebene auferlegten Normen nur unzureichend anzuwenden, auch wenn dadurch ihre internationalen Menschenrechts-Verpflichtungen verletzt werden können. Das transformatorische Potential der Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte als Instrument, diesen problematischen Aspekten der Globalisierung der Wirtschaft entgegenzuwirken, hängt daher von ihrer Tragweite der Operationen und Aktivitäten multinationaler Unternehmensgruppen insgesamt ab.

<sup>6</sup> Leitprinzip 18 der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.



Darüber hinaus sollten Due-Diligence-Pflichten in Bezug auf Tochterunternehmen und Zulieferer auch nicht davon abhängig gemacht werden, dass das Stammhaus tatsächlich am Tagesgeschäft des Tochterunternehmens beteiligt ist oder ein ausreichendes Maß an Kontrolle über dieses ausübt, bzw. auch nicht davon, dass das führende Unternehmen in globalen Lieferketten in der Lage ist, einen entscheidenden Einfluss auf den Subunternehmer auszuüben. Eine solche Konditionalität wäre ein Anreiz für Unternehmen, sich von der operativen Arbeit der Tochtergesellschaft oder von der Praxis des Zulieferers fernzuhalten, um den Umfang ihrer Sorgfaltspflichten zu verringern.

### 3. International anerkannte Menschen- und Arbeitsrechte

**Die Verpflichtung, eine Menschenrechts-Due-Diligence durchzuführen, sollte sich unterschiedslos auf alle international anerkannten Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte erstrecken. Von Unternehmen sollte auch erwartet werden, dass sie eine Due-Diligence-Prüfung im Hinblick auf ihre Umwelt- und Klimaauswirkungen durchführen.**

MiteinemordnungspolitischenAnsatzzurSorgfaltspflicht bei der Prüfung von Menschenrechtsfragen sollte eine der Hauptschwächen der gängigen Privatinitiativen angegangen werden, nämlich dass Menschenrechte, die Gegenstand von Sorgfaltsprüfungen werden, selbst ausgewählt werden. Unternehmen entscheiden sich häufig dafür, eine Due Diligence in Bezug auf diejenigen Menschenrechte durchzuführen, deren Verletzung möglicherweise ihrem Ruf schaden kann oder die leichter aufzudecken sind. Das bedeutet, dass selbst dort, wo Unternehmen über zuverlässige Verfahren zur Sorgfaltspflicht verfügen, diese möglicherweise keine kritischen Fragen abdecken, wodurch Arbeitskräfte und Gemeinschaften möglicherweise erheblichen Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sind. Tatsächlich können Wirtschaftsunternehmen potenziell negative Auswirkungen auf das gesamte Spektrum der international anerkannten Menschenrechte haben. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte beruht auf der Anerkennung der Unteilbarkeit und wechselseitigen Abhängigkeit aller Menschenrechte und macht deutlich, dass die Verweigerung eines Rechts stets die Wahrnehmung anderer Rechte behindert. Die unternehmerische Verpflichtung zur Achtung muss daher für alle international anerkannten Menschenrechte gelten.<sup>7</sup>

Die UNGP enthalten eine maßgebliche Liste der wichtigsten international anerkannten Menschenrechte:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Insgesamt betrachtet umfasst diese Liste von Instrumentenzahlreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen zu Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gleichheit und Nichtdiskriminierung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, Löhne, Gesundheit und Sicherheit, Sozialleistungen und zur Begrenzung der Arbeitszeit.

Angeichts der Herausforderungen bei der Wahrnehmung dieser Rechte in der informellen Wirtschaft und im Hinblick auf Arbeitnehmer in prekären oder verschleierten Arbeitsverhältnissen hat die Erklärung zum 100-jährigen Bestehen der ILO für die Zukunft der Arbeit Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgefordert, einen angemessenen Schutz für alle Erwerbstätigen zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang unterstreicht die Erklärung zum 100-jährigen Bestehen der ILO die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als Mittel zur Gewährleistung von Sicherheit und Rechtsschutz für Beschäftigte. Um die Achtung der Menschenrechte aller Erwerbstätigen zu gewährleisten, sollten Unternehmen daher von Geschäftspraktiken absehen, die eine verschleierte oder unsichere Beschäftigung im eigenen Betrieb und im Rahmen ihrer geschäftlichen Aktivitäten darstellen.

Auch wenn Umweltfragen in den UNGP nicht spezifisch behandelt werden, ist es offensichtlich, dass die international anerkannten Menschenrechte zwingend Umweltaspekte einschließen, wie z.B. das Recht auf Gesundheit, Wasser oder Nahrung bzw. die Rechte von indigenen Völkern. Dies wird auch in den OECD-Richtlinien anerkannt. Sie definieren in Kapitel VI das Verhalten, das multinationale Unternehmen an den Tag legen sollten, um der Forderung nach Schutz der Umwelt gebührend Rechnung zu tragen.

<sup>7</sup> Leitprinzip 12 UNGP

## 4. Mechanismen für Beschwerden und Rechtsmittel am Arbeitsplatz

***Unternehmen sollten verpflichtet werden, wirksame Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene einzurichten oder sich an solchen zu beteiligen, um nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen und zu beheben.***

Wirksame Beschwerdeverfahren auf operativer Ebene sind für die Durchführung von Sorgfaltsprüfungen im Bereich der Menschenrechte von entscheidender Bedeutung. Sie helfen bei der Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte als Teil der laufenden Überprüfung der Einhaltung der Menschenrechte eines Unternehmens, indem sie den direkt von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens Betroffenen die Möglichkeit geben, Bedenken vorzubringen, wenn sie glauben, dass sie nachteilig beeinflusst werden oder werden könnten. Darüber hinaus können es diese Mechanismen ermöglichen, dass einmal identifizierte Missstände angegangen und negative Auswirkungen frühzeitig und direkt durch das Unternehmen beseitigt werden können. Dadurch wird verhindert, dass sich Schäden verschlimmern und Missstände eskalieren.

Gesetzliche Bestimmungen zur Einführung von Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene sollten auf den Wirksamkeitskriterien in Grundsatz 31 der UNGPs und den Empfehlungen des OHCHR-Projekts „Accountability and Remedy Project III: Enhancing effectiveness of non-state-based grievance mechanisms in cases of business-related human rights violation“ (Projekt III: Verbesserung der Wirksamkeit nichtstaatlicher Beschwerdemechanismen in Fällen von unternehmensbezogenen Menschenrechtsverletzungen) aufbauen. Dazu gehören unter anderem die folgenden Anforderungen:

- Arbeitnehmer und andere Nutzer von Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene sollten vor Vergeltungsmaßnahmen und Einschüchterungsversuchen im Zusammenhang mit der tatsächlichen oder möglichen Nutzung des Beschwerdemechanismus geschützt werden. Dies erfordert die Annahme und Umsetzung von Gesetzen, Richtlinien und Prozessen, die ein solches Verhalten wirksam verhindern.
- Antragsteller sollten weiterhin die Möglichkeit haben, eine Abhilfemaßnahme als Reaktion auf sich verändernde Umstände zu ändern, indem sie sich unter anderem dafür entscheiden, eine Abhilfemaßnahme unter Verwendung eines auf staatlicher Ebene angesiedelten Mechanismus

sowie (oder anstelle) eines nicht auf staatlicher Ebene angesiedelten Beschwerdeweges zu verfolgen.

- Es sollte verboten werden, als Bedingung für den Zugang zu Beschwerdeverfahren auf operativer Ebene zu verlangen, dass Rechtsuchende auf ihren Anspruch verzichten, einen Rechtsbehelf mit Hilfe gerichtlicher Mechanismen einzulegen.
- Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene sollten dafür sorgen, dass betroffene Menschen kollektive Wiedergutmachung für Menschenrechtsverletzungen fordern können.
- Im Falle der Nicht-Umsetzung der Abhilfemaßnahmen sollten Rechtssuchende in der Lage sein, die Durchsetzung durch gerichtliche Mechanismen zu erwirken. Staatliche Behörden sollten Unternehmen bei Nichteinhaltung der Abhilfemaßnahmen überwachen und Sanktionen gegen sie verhängen.

## 5. Überwachung und Sanktionen

***Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen sollten von einer zuständigen öffentlichen Stelle überwacht werden, und Verstöße gegen solche Verpflichtungen sollten mit wirksamen und abschreckenden Sanktionen geahndet werden.***

Um sicherzustellen, dass die Maßnahmen, die von den Unternehmen zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte ergriffen werden, wirksam sind, um Verstöße zu verhindern, und nicht nur kosmetischer oder formaler Natur sind, ist ein zuverlässiger Überwachungsmechanismus erforderlich. Deshalb sollten die Regierungen entweder das Mandat einer bereits vorhandenen öffentlichen Körperschaft erweitern oder eine neue Körperschaft schaffen, die für die Überwachung der Umsetzung der Sorgfaltspflichten zuständig ist.

Damit die staatliche Stelle umfassende Bewertungen vornehmen kann, sollten die Unternehmen dazu verpflichtet werden:

- regelmäßig über die zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten unternommenen Schritte berichten;
- den Umfang ihrer Tätigkeiten und Aktivitäten offen legen, einschließlich der Anzahl der Arbeitnehmer auf jeder Baustelle sowie der vertraglichen Vereinbarungen, nach denen sie beschäftigt sind;
- Offenlegung der Fälle, in denen Missbräuche

festgestellt wurden, und der Rechtsbehelfe, die bereitgestellt wurden; und

- Offenlegung der einschlägigen Revisionsberichte (sofern die Firmen mit staatlich zugelassenen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften kooperieren).

Die Gutachten der öffentlichen Körperschaft sollten sich nicht nur auf die Geschäftsberichte der Unternehmen stützen. Auch Einzelpersonen und Gruppen, die (potenziell) von Menschenrechtsverletzungen betroffen sind, sowie Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen sollten Zugang zu der staatlichen Stelle haben. Darüber hinaus sollte diese Einrichtung mit dem Mandat, der Kapazität und den Ressourcen zur Durchführung von Inspektionen und Überprüfungen vor Ort ausgestattet sein.

In Fällen, in denen Unternehmen keine regelmäßigen Berichte vorlegen oder Berichte erstellen, die die Mindestanforderungen nicht erfüllen oder nicht die notwendigen Schritte unternommen haben, um Menschenrechtsverletzungen anzugehen, sollte die öffentliche Stelle befugt sein, abschreckende Sanktionen zu verhängen: Dazu gehören Bußgelder und der Ausschluss von der Teilnahme an formell oder informell an den Staat gebundenen Programmen, wie z.B. öffentlichen Beschaffungsprogrammen oder Produkten oder Dienstleistungen, die von Exportkredit-, öffentlichen Investitionsversicherungs- oder -garantieagenturen, Entwicklungsagenturen und Entwicklungsfinanzierungsinstitutionen bereitgestellt werden, und/oder an einschlägigen Verträgen mit dem Staat.

Die öffentliche Stelle sollte außerdem befugt sein, die Aktivitäten privater Rechnungsprüfer zu überwachen, die Dienstleistungen für Unternehmen zur Unterstützung ihrer Sorgfaltspflicht erbringen. Private Rechnungsprüfer sollten nur dann für solche Dienstleistungen zugelassen werden, wenn sie die Integritätsanforderungen (die in den Durchführungsrichtlinien festzulegen sind) erfüllen, und sollten für fahrlässige Praktiken zur Rechenschaft gezogen werden.

## 6. Haftung

**Die Forderung, die Menschenrechte mit der gebotenen Sorgfalt zu prüfen, und die Verpflichtung, jeden aus Menschenrechtsverletzungen resultierenden Schaden zu beheben, sollten als voneinander getrennte und sich gegenseitig ergänzende Verpflichtungen behandelt werden.**

Es wurde argumentiert, dass Unternehmen, die zuverlässige Systeme für die Sorgfaltspflicht

eingeführt haben, mit einer Immunitäts-Garantie gegen Rechtsansprüche „belohnt“ werden sollten, die ihre Haftung für Verstöße in ihren Lieferketten oder eigenen Betrieben geltend machen, um Unternehmen einen Anreiz zu geben. Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung, dass die Erfüllung der Sorgfaltspflichten den Unternehmen keine Immunität vor gesetzlichen Haftungsansprüchen wegen Menschenrechtsverletzungen verschafft.

Wenn sich ein Unternehmen der Haftpflicht entziehen kann, indem es sich darauf beruft, dass es einen angemessenen Due-Diligence-Mechanismus eingerichtet hat, wird es versucht sein, einen minimalen Ansatz zu wählen: möglicherweise ausreichend, um die Anforderung zu erfüllen, einen menschenrechtlichen Due-Diligence-Mechanismus einzurichten, und so einen Rechtsbeistand zu erhalten, wenn es mit einem Rechtsanspruch konfrontiert wird, der eine Haftung geltend macht, aber nicht über dieses Minimum hinausgeht. Dies birgt die Gefahr, dass die Due-Diligence-Prüfung in Bezug auf Menschenrechte zu einer ausgeklügelten Pflichtübung wird: Der Anreiz für das Unternehmen bestünde in anderen Worten darin, das geforderte Minimum zu tun, aber nicht über dieses Minimum hinaus proaktiv zu sein. Dies stünde nicht im Einklang mit der Vorstellung, dass die Sorgfaltspflicht in Menschenrechtsfragen eine kontinuierliche Praxis ist, die ständig aktualisiert und verbessert werden muss, wie es in den UNGP und OECD-Leitsätzen festgelegt ist. Sofern die Verpflichtung, einen zufriedenstellenden Due-Diligence-Mechanismus einzurichten, angemessen überwacht wird (siehe Komponente oben), besteht zudem keine Notwendigkeit, das Unternehmen mit rechtlicher Immunität zu „belohnen“, um einen weiteren Anreiz zur Einhaltung dieser Verpflichtung zu schaffen. Die eigentliche Überwachung sollte als Anreiz ausreichen, wenn abschreckende Sanktionen an die Nichteinhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Sorgfaltspflichten geknüpft werden.

Daher sollten das Erfordernis, die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zu praktizieren, und das Erfordernis, jeden aus Menschenrechtsverletzungen resultierenden Schaden zu beheben, als separate und ergänzende Verpflichtungen behandelt werden. Es sollte die Pflicht bestehen, das Risiko von Menschenrechtsverletzungen innerhalb des Konzerns oder in der Lieferkette zu verhindern: Das ist die Due-Diligence-Pflicht im Bereich der Menschenrechte. Ferner sollte die Pflicht bestehen, jeden Verstoß zu beheben, wenn die gegebenenfalls ergriffenen Präventivmaßnahmen offenbar fehlgeschlagen sind: Dies ist die Verpflichtung, den entstandenen Schaden zu beheben, wenn der Sorgfaltspflicht nicht ordnungsgemäß nachgekommen wurde, und es sollte Aufgabe der Gerichte sein, im Falle von Rechtsansprüchen von Fall zu Fall zu beurteilen, ob

von dem Unternehmen hätte erwartet werden können, dass es mehr tut, um das Auftreten des Verstoßes zu verhindern.

Dieser Ansatz steht auch im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten (Grundsatz 17), in denen eindeutig festgelegt ist, dass die Sorgfaltspflicht, die ein Unternehmen gegenüber denjenigen schuldet, die von seinen Aktivitäten, auch indirekt (durch die Handlungen seiner Tochtergesellschaften oder Geschäftspartner), betroffen sein können, nicht von einem Unternehmen übernommen wird, das seinen Sorgfaltspflichten nachkommt:

Die Durchführung einer angemessenen Menschenrechtsprüfung sollte Unternehmen helfen, dem möglichen Risiko rechtlicher Ansprüche gegen sie zu begegnen, da sie zeigen, dass sie alle angemessenen Schritte unternommen haben, um eine Beteiligung an einer mutmaßlichen Menschenrechtsverletzung zu vermeiden. Unternehmen, die eine solche Due-Diligence-Prüfung durchführen, sollten jedoch nicht davon ausgehen, dass sie allein dadurch automatisch und vollständig von der Haftung für die Verursachung von Menschenrechtsverletzungen bzw. ihren Beitrag dazu befreit werden.

## 7. Beweislast

***Die Last der Beweisführung, dass das Unternehmen nicht mehr hätte tun können, um den Schaden zu vermeiden, sollte auf den Schultern des Unternehmens liegen, sobald das Opfer den erlittenen Schaden und den Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens nachgewiesen hat.***

Die Umkehrung der Beweislast zugunsten des Opfers ist notwendig, da die relevanten Informationen über die Geschäftstätigkeit des Unternehmens und die Organisation seiner Beziehungen zu seinen Tochtergesellschaften oder Geschäftspartnern bei dem Unternehmen liegen und für das Opfer normalerweise nicht ohne weiteres zugänglich sind. Dieser Nachteil wird in einigen Ländern nur teilweise durch ein „Discovery“-Verfahren ausgeglichen, das es dem Kläger ermöglicht, von den Gerichten eine einstweilige Verfügung zu erwirken, die die Offenlegung von Informationen in den Händen des Beklagten anordnet. Angemessener - und sicherlich abschreckender - wäre es jedoch, wenn dem Unternehmen auferlegt würde, dass es nachweisen muss, dass es nicht mehr hätte tun können, um den Schaden zu vermeiden, sobald das Opfer den zugefügten Schaden und den Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens nachgewiesen hat, unabhängig davon, ob der Schaden direkt durch

die Geschäftstätigkeit des Unternehmens verursacht wurde oder ob er seine unmittelbare Ursache in der Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft oder in einer Geschäftsbeziehung hat.

## 8. Rolle der Gewerkschaften

***Die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte sollte durch eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften untermauert werden.***

Eine angemessene Einbeziehung der Interessengruppen ist ein wichtiges Element für den gesamten Due-Diligence-Prozess. Der OECD-Due-Diligence-Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) legt fest, dass eine angemessene Einbeziehung der Interessengruppen durch eine wechselseitige Kommunikation gekennzeichnet sein und von gegenseitigem Vertrauen abhängen muss. Von den Unternehmen sollte verlangt werden, dass sie die Meinung derjenigen einholen, die wahrscheinlich von ihren Entscheidungen betroffen sind. Es ist wichtig, potenziell betroffene Interessenvertreter und Berechtigte einzubeziehen, bevor Entscheidungen getroffen werden, die sich auf sie auswirken könnten. Dazu gehört die rechtzeitige Bereitstellung aller Informationen, die die potenziell betroffenen Interessengruppen und Rechteinhaber benötigen, um eine fundierte Entscheidung darüber treffen zu können, wie sich die Entscheidung des Unternehmens auf ihre Interessen auswirken könnte. Es heißt auch, dass die Umsetzung der vereinbarten Verpflichtungen überwacht wird, um sicherzustellen, dass nachteilige Auswirkungen auf betroffene und potenziell betroffene Beteiligte und Rechteinhaber beachtet werden, u.a. durch die Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen, wenn Unternehmen die Auswirkungen verursacht oder zu diesen beigetragen haben. Kontinuierliche Mitwirkung bedeutet, dass die Aktivitäten zur Einbeziehung der Interessengruppen während des gesamten Lebenszyklus eines Betriebs oder einer Aktivität weitergeführt werden und keine einmaligen Bemühungen sind. Dies ist besonders dann wichtig, wenn es um die Rechte der Arbeitnehmer geht, die Teil des Betriebs und der Aktivitäten des Unternehmens sind und daher jederzeit negativ beeinflusst werden können.

Arbeitsbeziehungen sind eine Form des Stakeholder-Engagements, die ein kontinuierliches Miteinander zwischen Unternehmen und Gewerkschaften garantieren. Unternehmen sollten daher Partnerschaften mit Gewerkschaften eingehen oder direkt Vereinbarungen mit ihnen abschließen, um die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung



und Umsetzung von Due-Diligence-Prozessen, an der Umsetzung von Standards zu Arbeitnehmerrechten und an der Geltendmachung von Beschwerden zu erleichtern.

Gleichzeitig sollte klargemacht werden, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen eigenständige Rechte sind, die das Unternehmen zu achten und mit der gebotenen Sorgfalt zu erfüllen hat. Eine sinnvolle Einbeziehung der Stakeholder in die Due-Diligence-Prüfung ist kein Ersatz für die Verpflichtung des Unternehmens, die Entscheidung der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und in gutem Glauben Kollektivverhandlungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu führen, zu respektieren.

Diese acht Komponenten basieren auf dem Bericht „Towards Mandatory Due Diligence in Global Supply Chains“<sup>8</sup> von Prof. Olivier De Schutter Olivier De Schutter.

---

<sup>8</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/de\\_schutte\\_mandatory\\_due\\_diligence.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/de_schutte_mandatory_due_diligence.pdf)

