
Neue Regelungen

LIEFERKETTE: GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Katrin Vitols, wmp consult GmbH

Dezember 2022

Verschiedene Gesetzesinitiativen verlangen von Unternehmen, mehr Verantwortung für ihre Lieferkette zu übernehmen. Das Modul zeigt gesetzlichen Anforderungen und ermöglicht Arbeitnehmervertreter*innen, Ansatzpunkte für die Mitbestimmung zu identifizieren.

Inhalt

1	Relevanz des Themas für Arbeitnehmervertretungen	3
2	Herausforderungen bei der Umsetzung von Due Diligence in der Lieferkette	4
2.1	Der politische Fortschritt durch die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	7
2.2	Der Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte	10
3	Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten	11
4	Gesetzliche Verpflichtungen zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette auf europäischer Ebene	20
4.1	Gesetzesinitiativen in anderen europäischen Ländern	21
4.2	Entwürfe für eine Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen auf europäischer Ebene	23
	Ansprechpartner in der Hans-Böckler-Stiftung	33
	Über die Autorin	34

1 Relevanz des Themas für Arbeitnehmervertretungen

International tätige Unternehmen müssen sich angesichts der Ungleichheiten zwischen den westlichen Industriestaaten und den weniger entwickelten Ländern des Globalen Südens heute immer stärker öffentlich rechtfertigen, wenn sie mit **menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen** oder **Umweltskandalen** im eigenen Unternehmen oder in ihrer Lieferkette in Zusammenhang gebracht werden. Skandale und Unglücke



etwa wegen unzureichender Arbeitsschutzmaßnahmen oder unternehmerischer Umweltverbrechen kommen insbesondere in der Wertschöpfungskette dennoch in vielen Ländern täglich vor. Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und Umweltzerstörung gehen häufig Hand in Hand mit klar erkennbaren **Regulierungs- und Durchsetzungslücken** von internationalen Rechtsnormen. Viele Staaten können oder möchten die Rechtsnormen nicht schützen. Die Forderungen nach einer gesetzlich geregelten Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung durch Unternehmen in ihrer Lieferkette nehmen in der öffentlichen Diskussion im Zuge von Globalisierung und erkennbaren Regulierungslücken deutlich zu. Deutschland und andere Länder innerhalb und außerhalb der EU haben damit begonnen, Unternehmen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung in der Lieferkette stärker in die Pflicht zu nehmen.

Mit der Verabschiedung der **→ Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** der Vereinten Nationen im Jahr 2011 und dem daraus abgeleiteten **→ Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zu Wirtschaft und Menschenrechten (NAP)** sowie dem **→ Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten** aus dem Jahr 2021 wurden die Anforderungen an Unternehmen zur **→ Sorgfaltspflicht (Due Diligence)** in der Lieferkette präzisiert. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen können in den Leitprinzipien, dem Nationalen Aktionsplan und dem Sorgfaltspflichtengesetz eine Reihe von Ansatzpunkten für ihre Beteiligung und Einflussnahme finden.

Eine erfolgreiche Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette ist ohne die **Einbindung der betrieblichen oder überbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen** kaum vorstellbar. Das gilt im Besonderen für die Arbeitnehmerrechte innerhalb der Lieferkette. Schon in der Vergangenheit haben Arbeitnehmervertretungen über **→ Globale Rahmenvereinbarungen** in multinationalen Unternehmen ihren Einfluss geltend gemacht, um fundamentale soziale Rechte – auch in der Lieferkette – abzusichern. Es geht aber nicht nur um die Verantwortung im Ausland: Die fortschreitende Globalisierung erlaubt es transnational agierenden Unternehmen, Unternehmensaktivitäten schneller in Niedriglohnländer und Länder mit niedrigeren Arbeitsstandards zu verlagern. Das Resultat kann ein Unterbietungswettbewerb sein, unter dem dann auch die Beschäftigten in Deutschland leiden. Auf die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette

zu achten, kann helfen, die **Spirale des globalen Unterbietungswettbewerbs zu durchbrechen**, und dazu beitragen, Beschäftigung in Deutschland zu sichern. Hinzu kommt, dass die deutsche **Öffentlichkeit** heute sehr genau hinschaut: Wer Arbeitnehmerrechte oder den Umweltschutz bei Zulieferern vernachlässigt, muss unter Umständen schlechte Presse, Boykotte und Umsatzeinbußen hinnehmen. Wenn Verstöße gegen die Menschenrechte oder Umweltskandale öffentlich werden, können sie sich außerdem auf die Wahrnehmung von Risikoprofilen durch die **Anleger** und damit auf den Börsenwert auswirken. Als Konsequenz kann ein gutes oder schlechtes Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette damit direkte wirtschaftliche Vor- oder Nachteile haben, den Zugang zu Krediten oder die Auftragsvergabe beeinflussen und bei der Rekrutierung von Fachkräften eine Rolle spielen.

Wenn Arbeitnehmervertretungen bei der Übernahme sozialer und ökologischer Verantwortung in der Lieferkette proaktiv agieren, stärkt das ihre Position im Prozess und führt zu einem **Ausbau der Mitbestimmung**. Deutschland und eine Reihe weiterer Länder haben bereits Gesetze verabschiedet, um die Verantwortung in der Lieferkette zu stärken (zum Beispiel Frankreich, die Niederlande und Großbritannien). Auch in der Europäischen Kommission wird an gesetzlichen Regelungen zu Sorgfaltspflichten von Unternehmen bei Nachhaltigkeitsthemen in der Lieferkette gearbeitet (**→ Proposal on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive [EU] 2019/1937**). Nun gilt es, die gesetzlichen (Neu-)Regelungen zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette auszunutzen, um Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen und Vertretungsbelange auszubauen.

2 Herausforderungen bei der Umsetzung von Due Diligence in der Lieferkette

Alte Forderungen nach mehr unternehmerischer Verantwortung in der Lieferkette

Die Globalisierung hat wesentlich zur Internationalisierung der Geschäftstätigkeit von Unternehmen beigetragen. Die sozialen und ökologischen Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit in der Lieferkette werden jedoch unzureichend erfasst, und es gibt vielfältige Hinweise, dass Arbeits- und Umweltstandards nicht eingehalten werden. Die Beachtung der Lieferkette ist aber von besonderer Bedeutung, da transnationale Unternehmen häufig in Staaten mit niedrigen Produktionskosten fertigen lassen, die mitunter die Menschenrechte und die Umwelt nur in ungenügender Weise schützen. **Forderungen nach verstärkter → Sorgfaltspflicht (Due Diligence)** der Unternehmen haben in der Öffentlichkeit durch die anhaltende Aufdeckung von Missständen in den Lieferketten im Globalen Süden seit einigen Jahren einen hohen politischen Stellenwert. Unternehmen sollen im Rahmen von Due-Diligence-Prozessen ihren Einfluss auf die Zustände in Zulieferunternehmen geltend machen und Schritte einleiten, um soziale und ökologische Risiken zu erkennen und abzuwenden beziehungsweise ihre Auswirkungen zu vermeiden, abzumildern oder wiedergutzumachen.

Einen hohen Stellenwert hatte das Thema jedoch nicht immer:

Lange Zeit wurde der Schutz der Menschenrechte und der Umwelt allein als staatliche Aufgabe begriffen, und bis zu den jüngsten Gesetzesinitiativen existierten kaum rechtliche Instrumente auf internationaler Ebene, mit denen Unternehmen für die Missachtung von Sorgfaltspflichten sanktioniert werden konnten. Transnationale Unternehmen waren nur an die nationale Gesetzgebung des Landes des jeweiligen Marktes, in dem sie agierten, gebunden. Die Fähigkeit oder Bereitschaft der Staaten, ihrer Pflicht zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt nachzukommen, gestaltete sich dabei sehr unterschiedlich. In vielen Ländern wurden soziale und ökologische Standards nicht eingehalten.

Darüber hinaus führte ein Trend zur globalen wirtschaftlichen Liberalisierung bei gleichzeitigen Tendenzen zur staatlichen Deregulierung bereits seit den 1980er Jahren dazu, dass sich der internationale Handel stark ausbreitete, während der steuernde und regulierende Einfluss der Staaten zurückging. In Reaktion auf die neoliberale Politik, den globalen Strukturwandel und die wachsende Dominanz transnationaler Konzerne kamen in den 1990er Jahren Forderungen auf, Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen. Solche **Forderungen nach einer verbindlichen Regulierung der Unternehmen** stellten vor allem Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Gewerkschaften. Sie hatten erkannt, dass Unternehmen insbesondere in Staaten ohne ausreichenden Schutz durch ihr Handeln die Menschenrechte und Umweltauswirkungen direkt oder indirekt beeinflussen können. Dagegen lehnten vor allem Arbeitgeberverbände und liberale Parteien eine stärkere Regulierung der Wirtschaft ab. Auch Staaten, die von dem sozialen und ökologischen Unterbietungswettbewerb profitierten, stellten sich gegen eine strikte Regulierung zum Schutz der Menschen- oder Umweltrechte auf internationaler Ebene.

Als Reaktion auf die politischen und gesellschaftlichen Forderungen nach der Übernahme von Verantwortung durch Unternehmen entwickelten viele große Unternehmen ein Eigeninteresse an einer sozialökologischen Regulierung, die sich aber weiterhin im Rahmen einer marktliberalen Globalisierung abspielen sollte. Entsprechende Unternehmen verpflichteten sich zur Übernahme von Unternehmensverantwortung in der Lieferkette in Form einer **freiwilligen Einhaltung von sozialen oder ökologischen Standards**, zum Beispiel durch **unternehmenseigene Verhaltenskodizes** oder die Anerkennung von internationalen Rahmenwerken und Standards.

Internationale Standards im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtungen von Unternehmen

- → Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (sogenannte Kernarbeitsnormen)
- → Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- → OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

- → Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen
- → Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- ISO-Normen (→ ISO 26000, → 9000er-Normenfamilie und → 14001-)
- → UN Global Compact als netzwerkgestützte Lernplattform und als Dialogforum für Unternehmen

Weiterführende Literatur

Emons, O./Fulda, B./Klengel, E./Schietinger, M. (2021): → Soziale Standards in Lieferketten: Ein Überblick über Instrumente und Ansätze, Forschungsförderung Working Paper Nr. 56, Hans-Böckler-Stiftung

Beile, J./Vitols, K. (2020): → Internationale Standards und Managementstandards für CSR, Modul Nachhaltigkeit und CSR

In der Vergangenheit gestaltete sich die Effektivität solcher Versuche von Selbstregulierung sehr unterschiedlich. Bei vielen Standards **fehlen Kontrollmechanismen** zur Überwachung der Umsetzung. Außerdem folgen bei Nichteinhaltung **kaum Sanktionen**. Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) stehen deshalb auf dem Standpunkt, dass vor dem Hintergrund der mangelnden gesetzlichen Regulierung und der Durchsetzungsprobleme in vielen Ländern ausschließlich auf Freiwilligkeit beruhende Standards nicht ausreichen, um die Umwelt zu schützen und mit den Menschenrechten in Einklang stehende Arbeits- und Sozialbedingungen in den globalen Lieferketten zu gewährleisten.

Ein neuer Lösungsansatz

Im Verlauf des letzten Jahrzehnts ist in der internationalen Politik das Bestreben gewachsen, die globale Wirtschaft verantwortlich zu steuern. Wegbereiter hierfür war unter anderen der UN-Sonderbeauftragte für Wirtschaft und Menschenrechte, **John Ruggie**, der mit seinem Ansatz des „**Smart Mix**“ zum Schutz und zur Achtung der Menschenrechte einen Kompromiss zwischen den festgefahrenen Fronten der Regulierungsbefürworter und -gegner erreichen konnte. Der Smart-Mix-Ansatz von Ruggie enthält unterschiedliche Formen der Steuerung – einerseits verbindliche Regulierung durch menschenrechtliche Staatenpflichten und andererseits Selbstregulierung durch Unternehmen:

„Die Pflicht, die Menschenrechte des Einzelnen zu achten, zu schützen und einzuhalten, liegt bei den Staaten. Die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte besteht unabhängig von der Fähigkeit oder Bereitschaft der Staaten, ihrer Pflicht zum Schutz der Menschenrechte nachzukommen. Macht der innerstaatliche Kontext es unmöglich, dieser Verantwortung uneingeschränkt nachzukommen, ist von Unternehmen zu erwarten, dass sie die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte achten, soweit es in Anbetracht der Umstände möglich ist.“

Zitiert aus: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): → Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten. S. 1.

Wegen der geringen Chance einer einheitlichen internationalen Regelung wurde der Smart Mix von vielen als ein pragmatischer Weg gesehen, die drängenden Probleme in der Praxis des Menschenrechtsschutzes anzugehen und Unternehmen aktiv in diese Bemühungen einzubeziehen. Ruggie hat seinen Ansatz mit den → **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** unterlegt, die im Juni 2011 durch den UN-Menschenrechtsrat einstimmig verabschiedet wurden. Die Leitprinzipien gelten als wichtigstes Referenzdokument der Vereinten Nationen im Bereich Menschenrechte. Mit ihnen existiert erstmals ein **internationaler Referenzrahmen für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen**. Rechtlich bindend sind die Leitprinzipien jedoch nicht. Allerdings wurden die Staaten anschließend aufgerufen, die Leitprinzipien im Rahmen von **Nationalen Aktionsplänen** umzusetzen. Diese führten in der Folge in Europa häufig zu neuen Gesetzen – auch in Deutschland. Die Nationalen Aktionspläne haben also für die Regulierung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht eine Trendwende eingeleitet. Teilweise wurden die Prozesse der Sorgfaltspflicht, die in den Leitprinzipien beschrieben worden sind, auch auf Bereiche außerhalb der Menschenrechte übertragen, wie zum Beispiel auf den Umweltschutz.

Auf Ebene der Vereinten Nationen arbeitet seit 2014 eine zwischenstaatliche Arbeitsgruppe anlässlich eines UN-Abkommens zu Wirtschaft und Menschenrechten (UN Treaty) an Entwürfen für einheitliche internationale Gesetzesregelungen zur Achtung der Menschenrechte. Bei Ratifizierung des Abkommens müssten die Vertragsstaaten verbindliche Regelungen für Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte im nationalen Recht festschreiben. Allerdings zeichnet sich in den Diskussionen um das Abkommen (wie auch in den Jahren zuvor) kein Konsens unter den Mitgliedstaaten für eine bindende Regulierung ab, sodass nicht von einer baldigen Einigung auszugehen ist. Insbesondere die Länder des Globalen Nordens stellen sich gegen solche verbindlichen Regelungen.

2.1 Der politische Fortschritt durch die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

In den Diskussionen bei den Vereinten Nationen gab es in der Vergangenheit mehrere Versuche, den Rechtsrahmen für Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte auf internationaler Ebene auszubauen. Lange Zeit wurden entsprechende Vorschläge abgelehnt, da sich vor allem aufseiten westlicher Regierungen und bei Wirtschaftsunternehmen heftiger Widerstand regte. Mit der Schaffung des Postens eines UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2005, der mit John Ruggie besetzt wurde, wollte man einen Kompromiss zwischen den festgefahrenen Positionen erreichen. Das von Ruggie im Jahr 2008 veröffentlichte Rahmenwerk besteht aus den drei Säulen „Protect, Respect, Remedy“ (Schutz, Respekt, Abhilfe); sie stehen für

- die Verpflichtung des Staates zum Menschenrechtsschutz,
- die Unternehmensverantwortung für die Menschenrechte und

- den Zugang der Opfer zu effektiven Rechtsmitteln sowie zu Wiedergutmachung.

In seinem Ansatz verbindet Ruggie die Verantwortung von Staaten für die Um- und Durchsetzung der Menschenrechte mit der Forderung an Unternehmen, Menschenrechte zu respektieren und im eigenen Verantwortungsbereich umzusetzen. Die drei Säulen wurden mit **31 Prinzipien zum Schutz und zur Achtung von Menschenrechten** (→ **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**) unterlegt. Die 31 Leitprinzipien enthalten konkrete Anweisungen, wie die Achtung von Menschenrechten durch Unternehmen durchgesetzt werden soll. Die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte gilt dabei für alle Unternehmen, unabhängig von der staatlichen Durchsetzung des Menschenrechtsschutzes. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bedeutet nach den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prozesse zu implementieren, die mögliche menschenrechtliche Risiken des Unternehmens identifizieren und negative Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte verhindern oder abmildern. Die **fünf Handlungsfelder der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** von Unternehmen sind:

1. Grundsaterklärung
2. Risikoanalyse
3. Wirksamkeitskontrolle
4. Kommunikation
5. Beschwerdemechanismus

Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen enthalten eine Reihe konkreter Ansatzpunkte für Arbeitnehmervertretungen. So sollen an der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht interne und externe → **Stakeholder** beteiligt werden. Mitarbeiter*innen und ihre betrieblichen Interessenvertretungen zählen zu den wichtigsten Interessengruppen im Unternehmen. Arbeitnehmervertretungen können diese Vorgaben nutzen, um entsprechende Forderungen zu stellen. Vorgesehen sind zur Beteiligung folgende Maßnahmen:

- Die Erklärung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte – das **schriftlich formulierte Menschenrechtsverständnis des Unternehmens (Grundsaterklärung)** – soll sich auf internes und externes Fachwissen stützen und allen Mitarbeiter*innen mitgeteilt werden. Bei der Formulierung und Bekanntmachung der Erklärung können Arbeitnehmervertretungen als Wissensträger*innen und Vertreter*innen der Beschäftigten eingebunden werden.
- Bei der Umsetzung der **menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** soll auf unabhängiges internes Fachwissen zurückgegriffen werden und es soll eine sinnvolle Konsultation mit Stakeholdern erfolgen. Hinsichtlich der Risikoanalysen und Folgeabschätzungen können Arbeitnehmervertretungen zum Beispiel wichtige Hinweise und Informationen geben. Arbeitnehmervertreter*innen sind zum Teil in internationale Netzwerke (zum Beispiel Europäische Betriebsräte oder gewerkschaftliche

Netzwerke) eingebunden und können so auch Hinweise aus dem Ausland aufgreifen.

- Unternehmen sollen die Wirkung der von ihnen zur Achtung der Menschenrechte ergriffenen Gegenmaßnahmen nachverfolgen (**Wirksamkeitskontrolle**). Hierbei sollten auch die Rückmeldungen von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt werden.
- In Bezug auf die **Berichterstattung** zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht wird explizit auf die Informationsrechte von Stakeholdern verwiesen. Arbeitnehmervertretungen können sich hierauf berufen, um ausreichende Informationen zu erhalten.
- Gleichzeitig bietet die in den Leitprinzipien enthaltene Pflicht, effektive gerichtliche und außergerichtliche **Beschwerdeverfahren und Wiedergutmachung** für Betroffene bereitzustellen, einen wichtigen Ansatz, um Beschwerden bei Menschenrechtsverstößen gegenüber Regierungen und Unternehmen vorzutragen. Für die Beschwerdemechanismen werden verschiedene Kriterien aufgeführt, um sicherzustellen, dass sie in der Praxis wirksam sind. Diese Kriterien beziehen die Arbeitnehmervertretungen als interne Stakeholder in vielen Fällen ein, etwa zur legitimen und fairen Abwicklung und Zugänglichkeit von Beschwerdemechanismen. Arbeitnehmervertretungen können eingebunden werden, wenn es um die Erfassung von Problemen und Risiken in der Liefer- und Wertschöpfungskette geht.

Möglichkeiten der Einbindung von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen

Grundsatzerklärung

basierend auf internem und externem Fachwissen; Mitteilung an alle Mitarbeiter*innen

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

basierend auf internem und externem Fachwissen; sinnvolle Konsultation mit potenziell betroffenen Gruppen; Wirkungskontrolle durch Rückmeldung von Stakeholdern

Berichterstattung

Öffentliche Kommunikation der Umsetzung der Sorgfaltspflicht

Beschwerdemechanismus

Zugang für alle Stakeholdergruppen; Dialog und Lernprozess im Austausch mit Anspruchsgruppen

Weiterführende Informationen

Hadwiger, F./Hamm, B./Vitols, K./Wilke, P. (2017): → [Menschenrechte im Unternehmen durchsetzen. Internationale Arbeitnehmerrechte: Die UN-Leitprinzipien als Hebel für Betriebsräte und Gewerkschaften.](#) Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmung und wirtschaftlicher Wandel, Bd. 191.

Hadwiger, F./Hamm, B./Vitols, K./Wilke, P. (2017): → [Menschenrechte und Unternehmensverantwortung: Handlungsleitfaden für Betriebsräte.](#) Reihe: Working Paper Forschungsförderung Nummer 048.

Vitols, K. (2018): → [Nationaler Aktionsplan bringt neue Sorgfaltspflichten.](#)

Vitols, K. (2020): → [Umsetzung des Nationalen Aktionsplans heftig umstritten.](#)

2.2 Der Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte

Zur Umsetzung der → [Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) wurden alle Staaten aufgefordert, Nationale Aktionspläne (NAP) zu entwickeln. Der deutsche Nationale Aktionsplan (→ [Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zu Wirtschaft und Menschenrechten – NAP](#)) wurde im Dezember 2016 vom Bundeskabinett beschlossen. **Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** von Unternehmen sind laut dem auf den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aufbauenden Nationalen Aktionsplan:

- die Veröffentlichung einer Erklärung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte,
- die Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte (Risikoanalyse, Folgenabschätzung),
- die Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen (Wirkungsanalyse),
- die Berichterstattung des Unternehmens zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht,
- die Einrichtung von betrieblichen Beschwerde- und Konfliktregulierungsmechanismen.

Der deutsche Nationale Aktionsplan wurde von einem **NAP-Monitoring** begleitet. Im Koalitionsvertrag von 2018 wurde vereinbart, dass gesetzlich verbindliche Regelungen in Erwägung gezogen werden, wenn mehr als 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bis zum Jahr 2020 nicht nachkommen. Zur Überprüfung, ob der angestrebte Zielwert von 50 Prozent erreicht wird, wurde der Umsetzungsstand der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht unter deutschen Unternehmen überprüft. In drei Erhebungsphasen (2018, 2019 und 2020) wurde anhand von

Unternehmensbefragungen festgestellt, inwiefern die im Aktionsplan beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in die Unternehmensprozesse integriert worden sind (→ [Vitols 2020](#)). Da es von dem Ergebnis des Monitorings abhing, welche weiteren – vor allem gesetzlichen – Schritte im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen ergriffen werden sollten, überrascht es nicht, dass die Methodik des Monitorings sowie die Interpretation der Ergebnisse Gegenstand von Auseinandersetzungen waren. Um die Elemente des Bewertungssystems (zum Beispiel Bewertungskriterien, Anforderungen, Umsetzungsniveau) entziffern sich heftige Diskussionen, die zwischen Wirtschaftsministerium, Unternehmensverbänden und Kanzleramt auf der einen Seite und Auswärtigem Amt, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales und NGOs auf der anderen Seite ausgetragen wurden (→ [Seitz 2019](#)).

Der erste Entwurf für ein Lieferkettengesetz vom Bundesentwicklungsministerium

Tatsächlich veröffentlichte das Bundesentwicklungsministerium bereits inmitten des Review-Prozesses im Jahr 2019 einen Gesetzesvorschlag für ein Mantelgesetz zur nachhaltigen Gestaltung globaler Wertschöpfungsketten und zur Änderung wirtschaftsrechtlicher Vorschriften (auch „Lieferkettengesetz“ genannt). Es zog ihn allerdings aufgrund der Kritik vonseiten des Wirtschaftsministeriums und der Unternehmensverbände kurz darauf wieder zurück. Die in dem Gesetzentwurf vorgeschlagene Sorgfaltspflicht umfasste für Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter*innen unter anderem eine Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen bei Missständen, Beschwerdemechanismen sowie eine Berichtspflicht über die durchgeführte Sorgfaltspflicht.

Die Befragungen während der drei Erhebungsphasen des NAP-Monitorings haben inzwischen ergeben, dass sehr wenige Unternehmen in Deutschland die Anforderungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht erfüllen. Die Ergebnisse der Erhebungsphasen 2019 und 2020 haben gezeigt, dass weniger als 50 Prozent der Unternehmen die im Aktionsplan beschriebenen Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt angemessen in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. In der Befragung von 2020 gaben von den 2.250 befragten Unternehmen überhaupt nur 455 Auskunft darüber, inwiefern sie menschenrechtliche Mindeststandards erfüllen.

Aufgrund des hohen **Anteils an Nichterfüllern** wurde schließlich im Sommer 2021 das → [Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten](#) beschlossen.

3 Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten

Nachdem die Bundesregierung im Februar 2021 einen Referentenentwurf und im März 2021 einen Regierungsentwurf für ein deutsches

Sorgfaltspflichtengesetz veröffentlicht hatte, wurde am 16. Juli 2021 schließlich das → [Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten](#) beschlossen. Das Gesetz tritt am **1. Januar 2023** in Kraft. Durch das Sorgfaltspflichtengesetz werden bestimmte Unternehmen zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten innerhalb ihrer eigenen Geschäftstätigkeit und Lieferkette angehalten.

Anwendungsbereich

Das Gesetz ist auf Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform anzuwenden, die ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung, ihren Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz in Deutschland haben. In Verhandlungen nach der Veröffentlichung des Gesetzentwurfs hat man sich außerdem darauf geeinigt, dass der Anwendungsbereich auf große deutsche Niederlassungen ausländischer Unternehmen ausgeweitet wird. Das Gesetz gilt zunächst für Unternehmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten, ab Januar 2024 beträgt der Schwellenwert 1.000 Arbeitnehmer*innen. Leiharbeiter*innen sind bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl des Entleihunternehmens zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

Laut Gesetz deckt die Sorgfaltspflicht auch das Handeln eines Vertragspartners, also die unmittelbaren Zulieferer („first tier suppliers“), und das Handeln weiterer (mittelbarer) Zulieferer ab. Allerdings müssen die (mittelbaren) Zulieferer nur in die Risikoanalyse einbezogen werden, wenn das Unternehmen substantiierte Kenntnis über eine mögliche Verletzung der Menschenrechte oder Verstöße gegen die Umweltrechte bei mittelbaren Zulieferern erlangt.

Die Sorgfaltspflichten der Unternehmen zum Schutz der Menschenrechte und Umwelt lassen sich wie folgt zusammenfassen (vgl. § 3 Sorgfaltspflichten):

Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (§ 4 Absatz 3), zum Beispiel durch die Ernennung einer/eines Menschenrechtsbeauftragten

Das Unternehmen muss mindestens eine Person innerhalb des Unternehmens festlegen, die dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen. Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig (mindestens einmal jährlich) über die Arbeit der zuständigen Person zu informieren. Der Gesetzestext nennt beispielhaft die Position einer/eines Menschenrechtsbeauftragten.

Möglichkeiten der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen

Mitarbeiter*innen und ihre betrieblichen Interessenvertretungen sind einer der wichtigsten Stakeholder im Unternehmen. Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern*innen muss deshalb auch als Kernbestandteil von Interaktionen hinsichtlich der Sorgfaltspflicht im Unternehmen begriffen werden. Die Arbeitnehmervertretungen sollten darauf hinwirken, von der zuständigen Person (dem/der Menschenrechtsbeauftragten), ähnlich wie die Geschäftsleitung, informiert zu werden. Diese Unterrichtung sollte ein fortlaufender und langfristiger Prozess sein. Werden im Zuge der

betriebsinternen Zuständigkeit Gremien gebildet, können Arbeitnehmervertretungen versuchen, in diese eingebunden zu werden.

Einrichtung eines Risikomanagements (§ 4 Absatz 1) und Durchführung einer regelmäßigen menschenrechts- und umweltbezogenen Risikoanalyse (§ 5) (eigenes Unternehmen und Zulieferer)

Unternehmen müssen ein angemessenes Risikomanagement in allen maßgeblichen unternehmensinternen Geschäftsabläufen verankern und entlang der Lieferkette einführen, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen, um Verletzungen und Verstößen vorzubeugen, sie zu beenden oder zu minimieren.

Was bedeutet angemessenes Risikomanagement?

Die Angemessenheit ergibt sich laut § 3 Absatz 2 aus der Möglichkeit des Unternehmens, ein Risiko zu beeinflussen, und aus der Schwere eines Risikos. Entscheidende Faktoren sind dabei:

- Art und Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens;
- das Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher der Verletzung;
- die typischerweise zu erwartende Schwere der Verletzung, die Umkehrbarkeit der Verletzung und die Wahrscheinlichkeit des Verletzungseintritts;
- die Art des Verursachungsbeitrags zu dem menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiko.

Das Risikomanagement soll sich auf Menschenrechte und ausgewählte Umweltrechte beziehen.

Was ist mit menschenrechtlichem Risiko und Umweltrisiko gemeint?

Laut Gesetz ist ein menschenrechtliches Risiko ein Zustand, bei dem aufgrund „tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit“ ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht:

- Verbot der Kinderarbeit;
- Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit;
- Verbot aller Formen der Sklaverei und aller sklavereiähnlichen Praktiken;
- Verbot der Missachtung des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen;
- Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit;
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung;
- Verbot des Vorenthaltes eines angemessenen Lohns.

Außerdem erfasst das Gesetz auch Umweltrisiken, sofern sie im Zusammenhang mit Menschenrechten stehen. Dies ist dann der Fall, wenn sie

zum Beispiel zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen. Ein Umweltrisiko besteht, wenn eines der folgenden Verbote verletzt wird:

- Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, von schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs;
- Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern;
- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, die missbräuchlich von Gewalt Gebrauch machen;
- Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen und der Behandlung von Quecksilberabfällen unter bestimmten Bedingungen;
- Verbot der Produktion und Verwendung von bestimmten Chemikalien;
- Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen.

Im Rahmen der Risikoanalyse sind die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. Die Ergebnisse der Risikoanalyse müssen an die maßgeblichen Entscheidungsträger (zum Beispiel Vorstand, Einkaufsabteilung) kommuniziert werden. Die Risikoanalyse ist einmal im Jahr sowie anlassbezogen durchzuführen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes.

Möglichkeiten der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen

Zu den Risikoanalysen können Arbeitnehmervertretungen wichtige Hinweise und Informationen geben, um menschenrechtliche Risiken im Unternehmen zu beurteilen. Hierbei können sie auch die Beratungsleistungen von Gewerkschaften nutzen.

Arbeitnehmervertretungen sind bei Risikoanalysen in Betrieben der Lieferkette selten aktiv eingebunden, aber es gibt Beispiele für eine Teilnahme der Arbeitnehmervertretungen an Betriebsbegehungen im außereuropäischen Ausland. Arbeitnehmervertretungen sollten mindestens über Ergebnisse von Lieferanten-Audits und ähnlichen Überprüfungen sowie über besondere Vorfälle bei Lieferanten informiert werden. Auch die Arbeitnehmervertretungen der Lieferanten – sofern vorhanden – sollten eingebunden und vom Ergebnis der Audits informiert werden. Bedeutend ist ferner, dass Arbeitnehmervertretungen sich bei der Einschätzung der Risikoanalyse bewusst machen, dass es unerheblich ist, ob Risiken auf unternehmenseigene Entscheidungen und Maßnahmen oder auf externe Faktoren zurückzuführen sind.

Verabschiedung einer Grundsatzerklärung (§ 6 Absatz 2)

Das Unternehmen muss eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt formulieren, die von der Unternehmensleitung

verabschiedet wird. Die Grundsatzerklärung muss mindestens folgende Elemente enthalten:

- die Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen Sorgfaltspflichten nachkommt;
- die auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten wichtigsten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken;
- die auf Grundlage der Risikoanalyse erfolgte Festlegung der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet.

Möglichkeiten der Einbindung der Arbeitnehmervertretung

Arbeitnehmervertretungen können an der Grundsatzerklärung, ähnlich wie bei Verhaltenskodizes, direkt beteiligt werden und zum Beispiel Hinweise zum Inhalt geben oder Formulierungsvorschläge machen. Außerdem können Arbeitnehmervertretungen darauf hinwirken, dass die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte einschlägige (Arbeitnehmer-)Rechte festhält, die über die im Gesetz genannten Verbote hinausgehen. Des Weiteren können Arbeitnehmervertretungen darauf hinwirken, dass die Grundsatzerklärung allen Mitarbeiter*innen mitgeteilt wird. Hier können die Arbeitnehmervertretungen auch als Verbindungsglied zur Belegschaft bei Bekanntmachung der Grundsatzklärung fungieren.

Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich (§ 6 Absatz 1 und 3) und gegenüber unmittelbaren Zulieferern (§ 6 Absatz 4), Ergreifen von Präventivmaßnahmen bei festgestellten Risiken

Stellt das Unternehmen ein Risiko fest, muss es Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und gegebenenfalls im Geschäftsbereich eines Zulieferers ergreifen. Unter die Präventionsmaßnahmen fallen:

- die Umsetzung der in der Grundsatzklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie in den relevanten Geschäftsabläufen;
- die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken, durch die festgestellte Risiken vermieden oder gemindert werden;
- die Durchführung von Schulungen in den relevanten Geschäftsbereichen;
- die Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen, mit denen die Einhaltung der in der Grundsatzklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie im eigenen Geschäftsbereich überprüft wird;
- die Berücksichtigung der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl eines unmittelbaren Zulieferers und die vertragliche Zusicherung eines unmittelbaren Zulieferers, dass dieser die von der Geschäftsleitung des Unternehmens verlangten

menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Vorgaben einhält und entlang der Lieferkette angemessen adressiert;

- die Vereinbarung und Durchführung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie die Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen bei den unmittelbaren Zulieferern;
- die jährliche Überprüfung der Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen sowie eine anlassbezogene Überprüfung der Maßnahmen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer rechnen muss.

Möglichkeiten der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen

Die Ausgestaltung der Präventionsmaßnahmen ist ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Umsetzung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette. Arbeitnehmervertretungen sollten deshalb am Entwurf und der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen beteiligt werden und dabei auch Prioritäten im Sinne von Arbeitnehmer*innen definieren. Eine grundsätzliche Frage ist zum Beispiel, wie weit das Lieferkettenmanagement die verschiedenen Ebenen der Zulieferer abdecken soll. Laut Gesetz ist die erste Ebene, die unmittelbaren Zulieferer („first tier suppliers“), abzudecken. Allerdings müssen die mittelbaren Zulieferer in die Risikoanalyse einbezogen werden, wenn das Unternehmen von möglichen Verletzungen der Menschenrechte oder Verstößen gegen die Umweltrechte bei mittelbaren Zulieferern erfährt. Solche Kenntnisse können eigentlich nur im Rahmen einer Risikoanalyse erlangt werden.

Es ist naheliegend, dass sich die Präventionsmaßnahmen zu Menschenrechten, zur Beschaffungsstrategie und zu den Kontrollmaßnahmen auf internes und externes Fachwissen stützen sollten. Ausgewählte Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene verfügen häufig über relevantes Fachwissen zu vielen Aspekten der Sorgfaltspflicht und sollten darum eingebunden werden.

Um zu überprüfen, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen tatsächlich wirksam begegnet wird, müssen Unternehmen die Wirkung der Präventionsmaßnahmen einmal im Jahr verfolgen. Hierbei sollte auch auf die Rückmeldungen betroffener Stakeholder, etwa Arbeitnehmervertretungen, zurückgegriffen werden. Arbeitnehmervertretungen können dabei auch überprüfen, ob die qualitativen und quantitativen Indikatoren der Wirksamkeitsüberprüfung zweckmäßig sind.

Ergreifen von Abhilfemaßnahmen (§ 7 Absätze 1 bis 3) bei festgestellten Rechtsverstößen

Kommt das Unternehmen nach der Risikoanalyse zu dem Ergebnis, dass die Verletzung von Menschen- und Umweltrechten bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, sind Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Wenn die Verletzung bei einem unmittelbaren Zulieferer nicht in absehbarer Zeit behoben werden kann, muss das Unternehmen sofort ein Konzept zur Minimierung erstellen und umsetzen. Das Konzept soll folgende Elemente und Maßnahmen enthalten:

- einen konkreten Zeitplan;
- die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Plans zur Behebung des Missstands durch das Unternehmen und den Zulieferer;
- den Zusammenschluss mit anderen Unternehmen im Rahmen von Brancheninitiativen und Branchenstandards, um die Einflussmöglichkeit auf den Verursacher zu erhöhen;
- ein temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominimierung. (Der Abbruch einer Geschäftsbeziehung ist nur geboten, wenn die Verletzung als sehr schwerwiegend bewertet wird oder die Maßnahmen des Zulieferers keine Abhilfe bewirken oder dem Unternehmen keine anderen, mildereren Mittel zur Verfügung stehen.)

Möglichkeiten der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen

Ähnlich wie bei Beschwerdeverfahren sollten die Abhilfemöglichkeiten so ausgestaltet werden, dass sie tatsächlich den Anliegen der Geschädigten entsprechen. Das heißt, Abhilfemaßnahmen sollten zum Beispiel legitim und Rechte-kompatibel sein. Insbesondere wenn es sich um die Bedürfnisse von Arbeitnehmer*innen handelt, können die Arbeitnehmervertretungen überprüfen, ob die ergriffenen Maßnahmen zweckmäßig sind. Die ergriffenen Abhilfemaßnahmen sollten außerdem von kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozessen begleitet sein, um das Risiko der Verletzung von Menschen- und Umweltrechten weiter zu reduzieren. Wiedergutmachung und verschiedene Formen der Entschädigung werden in erster Linie durch gerichtliche Entscheidungen festgesetzt.

Die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens (§ 8)

Das Unternehmen muss ein unternehmensinternes Beschwerdeverfahren einrichten. Bei Erfüllung bestimmter Kriterien kann sich das Unternehmen auch an einem externen Beschwerdeverfahren beteiligen (§ 8 Absatz 2). Das Beschwerdeverfahren soll unternehmensinternen und -externen Personen ermöglichen, auf Risiken oder Verletzungen hinzuweisen, die durch die wirtschaftlichen Tätigkeiten im eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens oder dem eines direkten Zulieferers aufgetreten sind. Das Beschwerdeverfahren muss eine Reihe von Kriterien erfüllen (zum Beispiel Gewähr für unparteiisches Handeln und Erreichbarkeit, definierte Zuständigkeiten und Vertraulichkeit). Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen.

Die Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen

Die Mechanismen für Beschwerdeverfahren sollten unter Beteiligung und Information der betrieblichen Interessenvertreter*innen erarbeitet werden. Für die Arbeitnehmervertretung können die → [UN-Leitprinzipien](#) als Orientierung dienen. Sie nennen eine Reihe von Kriterien für Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene, die sicherstellen, dass sie in der Praxis wirksam sind. Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten Beschwerdemechanismen unter anderem

- zugänglich sein: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und bieten denjenigen, die beim Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung;
- berechenbar sein: Sie bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen, Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;
- transparent sein: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen ausreichende Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen.

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

Darüber hinaus können betriebliche Arbeitnehmervertretungen als Ansprechpartner für Beschwerden von Mitarbeiter*innen sowie nationalen und internationalen Gewerkschaften fungieren.

Dokumentation (§ 10 Absatz 1) und Berichterstattung (§ 10 Absatz 2) über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Das Unternehmen muss jährlich einen Bericht über die Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr erstellen. Festgehalten werden müssen:

- die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken;
- die Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten;
- die Elemente der Grundsatzklärung;
- die Maßnahmen, die das Unternehmen aufgrund von Beschwerden getroffen hat;
- die Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Hat das Unternehmen kein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko festgestellt, muss es dies in seinem Bericht plausibel darlegen. Der Bericht muss spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres auf der Internetseite des Unternehmens öffentlich zugänglich sein.

Möglichkeiten der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen

Die Berichterstattung zu den unternehmerischen Sorgfaltspflichten – als sichtbare, öffentlich verfügbare und extern prüfbare Dokumentation – steht in engem Zusammenhang mit der Glaubwürdigkeit und Nachvollziehbarkeit der unternehmerischen Leistungen und schafft Verbindlichkeiten aufseiten des Unternehmens. Arbeitnehmervertreter*innen können die Berichterstattung danach bewerten, ob die Darstellung von Inhalten

der Realität entspricht und Aussagen zu Strategien und Maßnahmen transparent wiedergegeben werden. Neben der Darstellung der Kennzahlen kann auch die Darstellung von Zielen zur Sorgfaltspflicht und insbesondere von Zielkennzahlen in der Berichterstattung relevant sein. Eine Darstellung der Zielkennzahlen sollte einen jährlichen Status der Zielerreichung enthalten. Kennzahlen sollten als Zeitreihe vorliegen, um aussagekräftig zu sein und vergangene und gegenwärtige Veränderungen abzubilden.

Anforderungen aus dem Gesetz der Bundesregierung

Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform mit Sitz in Deutschland und große deutsche Niederlassungen ausländischer Unternehmen ▪ mit mindestens 3.000 Beschäftigten (ab 1. Januar 2024: 1.000; umfasst auch Leiharbeiter*innen mit mehr als 6 Monaten Einsatzdauer)
Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Festlegung einer verantwortlichen Person (aus dem Unternehmen) zur Überwachung der Einhaltung der Sorgfaltspflichten ▪ Geschäftsleitung muss sich mindestens einmal im Jahr über die Arbeit der zuständigen Person informieren
Grundsatzklärung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umweltrechte ▪ mit Beschreibung der Prozesse der Sorgfaltspflicht sowie der Risiken und der Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer
Risikomanagement und Risikoanalyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risikomanagement zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Unternehmen und entlang der Lieferkette ▪ Durchführung einer jährlichen Risikoanalyse sowie anlassbezogener Risikoanalysen
Präventionsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Präventionsmaßnahmen im Unternehmen und bei Zulieferern ▪ z. B. im Hinblick auf Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken, Auswahl von Zulieferern, Schulungen, vertragliche Zusicherungen von Zulieferern
Abhilfemaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abhilfemaßnahmen, wenn im Unternehmen oder bei einem direkten Zulieferer Verletzungen der Menschenrechte oder Umweltschäden eingetreten sind ▪ Maßnahmen müssen zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung der Verletzung/Verstöße führen ▪ bei direkten Zulieferern konkreter Plan zur Minimierung der Verletzung/Verstöße, ggf. Abbruch der Geschäftsbeziehung
Beschwerdeverfahren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ unternehmensinternes Beschwerdeverfahren (ggf. auch externes Beschwerdeverfahren) ▪ Meldung von möglichen Verletzungen durch interne oder externe Personen ▪ Beschwerdeverfahren muss bestimmte Kriterien erfüllen
Dokumentations- und Berichtspflicht	<ul style="list-style-type: none"> ▪ jährlicher Bericht über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten ▪ z. B. über Prozesse und Maßnahmen, Bearbeitung aufgetretener Beschwerden

Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung 

Darüber hinaus wurde infolge des Gesetzes das Betriebsverfassungsgesetz geändert und es wurde ein Passus eingefügt, wonach Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (§ 106 Absatz 3 Nr. 5b BetrVG) künftig im Wirtschaftsausschuss zu beraten sind. Es besteht allerdings nur ein Unterrichts- und kein Mitbestimmungsrecht.

Die Einhaltung des Gesetzes soll durch das **Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)** im Bundeswirtschaftsministerium kontrolliert werden. Sollten Unternehmen ihrer Sorgfaltspflicht nicht angemessen nachkommen, können **finanzielle Sanktionen** verhängt werden. Zum Beispiel drohen bei Verstößen Bußgelder und der Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen. Auch **Gewerkschaften und deutsche Nichtregierungsorganisationen (NGOs) dürfen gegen Verstöße klagen**. Bisher konnten das die Geschädigten nur selbst tun. Der Aufwand für Reisekosten und Aufenthalt in Deutschland stellte dabei für ausländische Kläger*innen häufig eine hohe

Hürde dar. Anders als zunächst vorgesehen, sind allerdings keine zivilrechtlichen Klagen möglich.

Bis zum 30. Juni 2026 sollen das Gesetz und der erreichte Schutz der Menschenrechte in Lieferketten evaluiert werden.

Einschätzungen zum Gesetz

Von gewerkschaftlicher Seite und von den Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wird das Gesetz einerseits begrüßt, aber andererseits auch kritisiert, da es vielen nicht weit genug geht (siehe →| [Böckler Impuls „Arbeitnehmerrechte ohne Grenzen“](#); →| [Emons/Klengel/Fulda 2021](#)). Die →| „Initiative Lieferkettengesetz“ (ein Bündnis aus 128 zivilgesellschaftlichen Organisationen) fordert Nachschärfungen. Zum Beispiel soll das Gesetz auch für mittelgroße Unternehmen gelten und die Sorgfaltspflicht soll auf die gesamte Lieferkette ausgeweitet werden. Ferner wird eine zivilrechtliche Haftung gefordert. Insgesamt erscheint der Zeitpunkt der Gesetzesvorlage fragwürdig, denn von der Europäischen Kommission wird an gesetzlichen Regelungen zu Sorgfaltspflichten von Unternehmen bei Nachhaltigkeitsthemen in der Lieferkette gearbeitet (→| [Proposal on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive \[EU\] 2019/1937](#)).

Weiterführende Literatur

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2021): →| [Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt – Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen](#). <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16821.pdf>

4 Gesetzliche Verpflichtungen zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette auf europäischer Ebene

In verschiedenen Ländern Europas existieren Gesetzesinitiativen zur Umsetzung ausgewählter Vorgaben der →| [Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#). Zum großen Teil sind die Gesetzesinitiativen auf Anforderungen in den Nationalen Aktionsplänen der Länder zurückzuführen. Zwar haben die Gesetze unterschiedliche Geltungsbereiche und unterscheiden sich inhaltlich, doch sind die Prozesse der →| [Sorgfaltspflicht \(Due Diligence\)](#) häufig recht ähnlich ausgestaltet. Sie umfassen in der Regel eine Risikoanalyse, Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen sowie eine Berichterstattung über die durchgeführte Sorgfaltspflicht.

Außerdem haben sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union Anfang Dezember 2020 für ein gemeinsames Sorgfaltspflichtengesetz ausgesprochen. Es soll zu einer Vereinheitlichung der Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen in Europa beitragen und den Sorgfaltspflichten in einem globalen Kontext mehr Bedeutung einräumen. Als Konsequenz haben das Europäische Parlament im März 2021 und die Europäische Kommission im Februar 2022 Entwürfe für ein europäisches Lieferkettengesetz veröffentlicht.

4.1 Gesetzesinitiativen in anderen europäischen Ländern

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

- **→** **Loi relative au devoir de vigilance de sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre** (*Gesetz über die Sorgfaltspflicht von Muttergesellschaften und Auftraggebern, eigene Übersetzung*), Frankreich, 2017

Dieses französische Gesetz zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht wurde im Jahr 2017 verabschiedet. Mit dem Gesetz wurde die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht für Unternehmen erstmalig im französischen Recht verankert.

Das Gesetz erfasst Unternehmen, die einschließlich Tochterunternehmen beziehungsweise Filialen mindestens 5.000 Beschäftigte in Frankreich oder einschließlich Tochterunternehmen beziehungsweise Filialen mit Sitz im Ausland mindestens 10.000 Beschäftigte in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren haben. Das Gesetz betrifft nach ersten Schätzungen rund 250 Unternehmen in Frankreich.

Es verpflichtet die Unternehmen dazu, jährlich einen Sorgfaltspflichtenplan zu erstellen, mit dem sie ökologische und menschenrechtliche Risiken identifizieren und verhindern sollen. Neben den Risiken im Unternehmen selbst sind auch die Risiken bei Tochterunternehmen und Unternehmen zu erfassen, mit denen eine etablierte Geschäftsbeziehung besteht. Der Sorgfaltspflichtenplan muss als Teil des Geschäftsberichts veröffentlicht werden. Der Sorgfaltspflichtenplan muss nach Art. 1 des Gesetzes folgende Elemente umfassen:

- eine Übersicht, in der Risiken identifiziert, analysiert und priorisiert werden;
- ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung von Tochter- und Subunternehmen sowie Zulieferern;
- angemessene Gegenmaßnahmen zur Vermeidung und Milderung von Menschenrechtsverletzungen;
- ein Warnsystem, um Beschwerden entgegenzunehmen (das Warnsystem ist in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften im jeweiligen Unternehmen zu entwickeln);
- ein Verfahren, um die Umsetzung und Effektivität der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen.

Verstöße gegen die Sorgfaltspflichten können gerichtlich geahndet werden. Zunächst kann bei Mängeln des Sorgfaltspflichtenplans jede Person mit berechtigtem Interesse das Unternehmen ermahnen, den Plan innerhalb von drei Monaten nachzubessern. Danach kann bei einem Gericht eine Klage auf Nachbesserung eingereicht werden. Die Verletzung der Sorgfaltspflichten kann zur Haftung gegenüber Betroffenen führen.

- **→** **Modern Slavery Act (MSA)** (*Gesetz zur modernen Sklaverei, eigene Übersetzung*), Vereinigtes Königreich, 2015

Im Vereinigten Königreich hat die Regierung im Jahr 2015 den UK Modern Slavery Act (MSA) verabschiedet. Das Gesetz ist an den → [California Transparency in Supply Chains Act](#) (CTSCA, in Kraft seit 2012) angelehnt. Das „Gesetz zur modernen Sklaverei“ definiert moderne Sklaverei als Praxis, die Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel umfasst. Das Gesetz verlangt von allen in Großbritannien tätigen Unternehmen (Niederlassung oder Beteiligung) ab einem Jahresumsatz von 36 Millionen Pfund, für jedes Finanzjahr eine Erklärung abzugeben. Die Erklärung soll detailliert beschreiben, wie die Unternehmen sicherstellen, dass Sklaverei weder in ihrer Lieferkette noch in irgendeinem Teil ihres eigenen Geschäfts stattfindet. Inhalte der Erklärung, die vom Vorstand oder der Geschäftsleitung verabschiedet werden muss, sind:

- die Organisationsstruktur sowie die Art des Geschäfts und der Lieferkette;
- das Konzept des Unternehmens, um Sklaverei zu verhindern;
- eine Darstellung der Durchführung eines Due-Diligence-zu Menschenrechten im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette;
- die Identifizierung von Unternehmensbereichen mit einem Risiko für Sklaverei und Maßnahmen, die unternommen werden, um diese Risiken zu verringern;
- eine Einschätzung der Effektivität dieser Maßnahmen;
- Schulungen zum Thema Sklaverei für die Beschäftigten.

Allerdings existieren nur sehr begrenzt Sanktionen für den Fall, dass Unternehmen der Berichtspflicht nicht nachkommen. Darum veröffentlichen Unternehmen kaum Informationen zu den im eigenen Unternehmen oder in der Lieferkette identifizierten Risiken sowie den entsprechenden Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken.

- → [Wet zorgplicht kinderarbeid](#) (*Gesetz über die Sorgfaltspflicht hinsichtlich Kinderarbeit*), Niederlande, 2019

In den Niederlanden verabschiedete der Senat im Mai 2019 das *Wet zorgplicht kinderarbeid*. Der Geltungsbeginn des Gesetzes ist allerdings noch nicht bekannt (Stand: Mai 2021). Das Gesetz betrifft alle Unternehmen, die mindestens zweimal jährlich Waren oder Dienstleistungen in den Niederlanden anbieten – unabhängig davon, wo sie ihren Hauptsitz haben. Das Gesetz verlangt von den Unternehmen, dass sie das eigene Unternehmen sowie die gesamte Lieferkette nach Risiken für Kinderarbeit überprüfen. Wenn ein Risiko für Kinderarbeit identifiziert wurde, muss das Unternehmen einen Sorgfaltspflichtenplan erstellen. Der Sorgfaltspflichtenplan muss Maßnahmen auführen, wie das Risiko der Kinderarbeit vermindert oder behoben werden kann. Außerdem muss das Unternehmen eine Erklärung zur Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Risikoanalyse sowie den Sorgfaltspflichtenplan veröffentlichen. Diese Erklärung soll in einem nationalen Register festgehalten und über eine Webseite der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Verstoßen Unternehmen gegen die Sorgfaltspflicht, kann Anzeige erstattet werden.

Unter Umständen werden Bußgelder in Höhe von 820.000 Euro oder 10 Prozent des Jahresumsatzes verhängt, wenn die Aufsichtsbehörde das Unternehmen bei einem Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht vergeblich zur Abhilfe aufgefordert hat.

Weiterführende Literatur

Einen Vergleich bestehender Gesetze in verschiedenen Ländern bietet: **Grabosch, R.** (2020): → [Internationale Sorgfaltspflichtgesetze: Lessons Learned für die deutsche Debatte](#). Friedrich-Ebert-Stiftung.

4.2 Entwürfe für eine Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen auf europäischer Ebene

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben im Dezember 2020 die Europäische Kommission aufgerufen, einen **Vorschlag für einen Rechtsrahmen** zu erarbeiten, der die unternehmerischen → [Sorgfaltspflichten \(Due Diligence\)](#) entlang globaler Lieferketten regelt. Durch das Gesetz sollen Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards auf internationaler Ebene besser geschützt werden. Der Rechtsrahmen soll von einem **Aktionsplan** begleitet werden, der europäische Unternehmen bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten unterstützt. Zuvor hatte die EU-Kommission im Frühjahr 2020 eine **Studie** veröffentlicht, die aufzeigt, dass nur etwa ein Drittel der europäischen Unternehmen eine umfassende Due-Diligence-Prüfung in der Lieferkette vornimmt (→ [Smit u. a. 2020](#)).

Im März 2021 hat auch das **Europäische Parlament** einen **Richtlinienentwurf für ein europäisches Lieferkettengesetz** beschlossen. Die Entscheidung des Europäischen Parlaments mit Empfehlungen an die Kommission zur → [Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen](#) enthält Vorschläge zur Ausgestaltung der unternehmerischen Sorgfalts- und Rechenschaftspflichten auf europäischer Ebene. Im Februar 2022 hat auch die **Europäische Kommission** einen Entwurf für eine gesetzliche Regelung der Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen in der Lieferkette veröffentlicht (→ [Proposal on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive \[EU\] 2019/1937](#)).

Schon in den letzten Jahren hat die Europäische Kommission die unternehmerische Sorgfaltspflicht bezüglich der Menschenrechte stärker in den Blick genommen. So verpflichtet die → [Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung](#) seit 2017 bestimmte kapitalmarktorientierte Unternehmen, die wesentlichen Risiken und Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung darzustellen. Zudem sind Angaben zu den angewandten Due-Diligence-Prozessen hinsichtlich der genannten Berichtsaspekte zu veröffentlichen. Am 1. Januar 2021 trat außerdem die → [EU-Verordnung über Konfliktmineralien](#) in Kraft. Die Verordnung verpflichtet EU-Importeure sogenannter Konfliktmineralien – Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold – zu einer Sorgfaltspflicht oder zu Prüfpflichten

entlang der Lieferkette. Damit soll die Finanzierung von Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten eingedämmt werden.

4.2.1 Der Richtlinienentwurf des Europäischen Parlaments

Der Entwurf zur → [Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen](#) (Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive [EU] 2019/1937) von März 2021 sieht vor, dass alle im Unionsgebiet niedergelassenen Unternehmen – große Unternehmen, aber **auch kleine und mittlere Unternehmen** in Hochrisikobereichen sowie börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen – unter die Richtlinie fallen. Außerdem soll die Richtlinie auch für Unternehmen mit Sitz in Drittstaaten gelten, die durch den Verkauf von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen im europäischen Binnenmarkt tätig sind und zu Wirtschaftsbereichen gehören, die ein hohes Risiko aufweisen.

Die Inhalte des Richtlinienentwurfs des Europäischen Parlaments orientieren sich an den → [Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#). **Kernbestandteile** des Richtlinienvorschlags sind:

- Risikoanalysen zur Ermittlung potenzieller oder tatsächlicher nachteiliger Auswirkungen durch die Unternehmenstätigkeiten,
- die Festlegung einer Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und Maßnahmen zur Vermeidung potenzieller oder tatsächlicher nachteiliger Auswirkungen sowie eine Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen,
- die Berichterstattung über den Due-Diligence-Prozess.

Neben **Menschenrechten** (einschließlich Arbeitnehmer- und Sozialrechten) sollen Due-Diligence-Prozesse auch den **Umweltschutz** (zum Beispiel anerkannte Umweltstandards, Eindämmung des Klimawandels) und die verantwortungsvolle Unternehmensführung (Good Corporate Governance) einschließen.

Die **Due-Diligence-Prüfpflicht schließt die gesamte Wertschöpfungskette** ein. Zum Prüfungsumfang zählen alle Tätigkeiten, Geschäfte, Geschäftsbeziehungen und Investitionsketten eines Unternehmens, einschließlich der Einrichtungen, mit denen das Unternehmen direkt oder indirekt in einer vor- oder nachgelagerten Geschäftsbeziehung steht.

Der Entwurf enthält außerdem Bestimmungen, die Unternehmen dazu verpflichten, im Rahmen ihrer Due-Diligence-Strategie in einen Dialog mit verschiedenen Interessenträgern zu treten. Insbesondere sollen **Gewerkschaften sowie Arbeitnehmervertreter*innen** an der Ausarbeitung und Umsetzung der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht beteiligt werden.

Die Unternehmen sollen ihre Due-Diligence-Strategie vor allem auf ihrer Website **öffentlich zugänglich** machen. Darüber hinaus soll eine europäische Plattform aufgebaut werden, auf der die Unternehmen Informationen zu ihrer Due-Diligence-Strategie hochladen. Hierfür soll ein einheitliches Berichtsformat entworfen werden.

Ferner ist eine **regelmäßige Evaluierung und Überarbeitung** der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht vorgesehen. Unternehmen müssen demnach mindestens einmal jährlich die Wirksamkeit und Angemessenheit ihrer Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und deren Umsetzung evaluieren und sie entsprechend überarbeiten, sofern aufgrund der Evaluierung eine Überarbeitung für notwendig erachtet wird. Die Evaluierung und Überarbeitung der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht soll in Absprache mit den Interessenträgern und unter Einbeziehung der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen erfolgen.

Im EU-Richtlinienentwurf des Europäischen Parlaments vorgesehene Maßnahmen (Auszug)

Anwendungsbereich und Reichweite	<ul style="list-style-type: none"> alle großen Unternehmen sowie börsennotierte KMUs und KMUs in Hochrisikobereichen gesamte Wertschöpfungskette
Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und Prüfumfang	<ul style="list-style-type: none"> Risikoanalyse Festlegung einer Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht Konzepte und Maßnahmen, um potenzielle oder tatsächliche nachteilige Auswirkungen zu beenden, zu verhindern oder zu verringern im Hinblick auf: Menschenrechte, Arbeitnehmer- und Sozialrechte, Umwelt (inklusive Klimawandel) und verantwortungsvolle Führung (sog. Good Governance)
Einbeziehung von Interessenträgern	<ul style="list-style-type: none"> Einbindung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen bei der Erstellung und Umsetzung der Due-Diligence-Strategie
Veröffentlichung	<ul style="list-style-type: none"> Veröffentlichung der Due-Diligence-Strategie auf Website des Unternehmens und auf europäischer Plattform
Evaluierung und Überarbeitung der Strategie	<ul style="list-style-type: none"> Unternehmen evaluieren mindestens einmal jährlich die Wirksamkeit und Angemessenheit ihrer Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und ihrer Umsetzung und überarbeiten sie entsprechend, wenn aufgrund der Evaluierung eine Überarbeitung für notwendig erachtet wird. Die Evaluierung und Überarbeitung der Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht erfolgt in Absprache und unter Einbeziehung der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen.

Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung 

Darüber hinaus sollen die Unternehmen verpflichtet werden, einen Beschwerdemechanismus nach den Kriterien für Beschwerdemechanismen, die in den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte festgehalten sind, einzurichten. Der Beschwerdemechanismus soll als Schlichtungssystem, aber auch als Frühwarnmechanismus zur Risikoerkennung dienen. Der Beschwerdemechanismus soll gemeinsam mit den Interessenträgern entwickelt werden.

Der Richtlinienentwurf sieht die Einführung **einer zivilrechtlichen Haftung** bei Verstößen gegen die Due-Diligence-Pflichten von Unternehmen vor. Hierfür sollen die Mitgliedstaaten „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“ Sanktionen verhängen. Zum Beispiel sollen Geldbußen verhängt werden, die auf der Grundlage des Unternehmensumsatzes berechnet werden. Außerdem sollen Unternehmen, bei denen Verstöße festgestellt worden sind, vorübergehend oder auf unbestimmte Zeit von öffentlichen Aufträgen,

staatlichen Beihilfen und öffentlichen Förderregelungen (einschließlich Exportkreditdarlehen) ausgeschlossen werden.

4.2.2 Der Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission

Der Entwurf der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit (→ [Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive \[EU\] 2019/1937](#)) wurde im Februar 2022 veröffentlicht. Zusätzlich wurde ein Anhang zur Richtlinie veröffentlicht (→ [Annex to the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive \[EU\] 2019/1937](#)). Der Anhang der Richtlinie führt Rechte und Verbote aus internationalen Übereinkommen zu Menschenrechten und Umweltschutz auf, die im Rahmen der Sorgfaltspflicht durch die Unternehmen eingehalten werden sollen. Der Richtlinienentwurf und der Anhang zur Richtlinie liegen nur in englischer Sprache vor. Bei den verwendeten Formulierungen und Begrifflichkeiten handelt es sich deshalb um eigene Übersetzungen der Entwürfe.

Im EU-Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission vorgesehene Maßnahmen (Auszug)

Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Drei Gruppen von Unternehmen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und Nettoumsatz von über 150 Millionen Euro weltweit 2. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und Nettoumsatz von über 40 Millionen Euro weltweit in ressourcenintensiven Branchen 3. Nicht-EU-Unternehmen, die in der EU tätig sind und den oben genannten Unternehmen entsprechen
Reichweite	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betroffene Unternehmen, Tochtergesellschaften und etablierte Geschäftsbeziehungen in der Wertschöpfungskette
Bezugspunkte der Richtlinie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einschlägige Menschenrechts- und Umweltstandards ▪ Spezifische Verpflichtung zum Klimaschutz für die erste Gruppe der Unternehmen (auf die der Richtlinienentwurf abzielt)
Ausgestaltung der Sorgfaltspflicht	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sorgfaltspflicht als integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik ▪ Ermittlung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt ▪ Verhinderung potenzieller negativer Auswirkungen ▪ Reduzierung/Vermeidung tatsächlicher negativer Auswirkungen ▪ Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens ▪ Kontrolle der Wirksamkeit der Strategien und Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ▪ Öffentliche Kommunikation über die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht

Quelle: eigene Darstellung

Hans Böckler
Stiftung

4.2.2.1 Anwendungsbereich

Der Richtlinienentwurf unterscheidet zwischen drei Gruppen von Unternehmen, die von der Richtlinie erfasst werden:

Die **erste Gruppe** bilden Unternehmen (zum Beispiel AG, KGaA, GmbH und Personengesellschaften, deren Gesellschafter ausschließlich aus den vorgenannten Kapitalgesellschaften bestehen; siehe Artikel §3 des Richtlinienentwurfs zur Definition von Unternehmen.)

- mit Sitz in der EU oder im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR);
- mit im Durchschnitt mindestens 500 (Vollzeit-)Beschäftigten;
- mit einem Nettoumsatz von mindestens 150 Millionen Euro weltweit in dem letzten Geschäftsjahr, für das ein Jahresabschluss aufgestellt worden ist.

Die **zweite Gruppe** bilden Unternehmen (zum Beispiel AG, KGaA, GmbH und Personengesellschaften, deren Gesellschafter ausschließlich aus den vorgenannten Kapitalgesellschaften bestehen)

- mit Sitz in der EU oder im EWR;
- die nicht beide Schwellenwerte der ersten Gruppe erfüllen, aber im Durchschnitt mehr als 250 (Vollzeit-)Beschäftigte und einen Nettoumsatz von mindestens 40 Millionen Euro weltweit in dem letzten Geschäftsjahr, für das ein Jahresabschluss aufgestellt worden ist, haben;
- die in ausgewählten Branchen tätig sind und dort mindestens 50 Prozent ihres Umsatzes erzielen.

Was fällt unter die ausgewählten Branchen?

Der Richtlinienentwurf nennt als betroffene Branchen verschiedene ressourcenintensive Sektoren:

- Herstellung von Textilien, Leder und verwandten Erzeugnissen (einschließlich Schuhen) und Großhandel mit Textilien, Bekleidung und Schuhen;
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (einschließlich Aquakultur), Herstellung von Nahrungsmitteln und Großhandel mit landwirtschaftlichen Rohstoffen, lebenden Tieren, Holz, Nahrungsmitteln und Getränken;
- Gewinnung von mineralischen Rohstoffen, unabhängig davon, wo sie gewonnen werden (einschließlich Erdöl, Erdgas, Kohle, Braunkohle, Metalle und Metallerze sowie alle anderen nichtmetallischen Mineralien und Steinbruchprodukte), Herstellung von metallischen Grundstoffen, anderen nichtmetallischen Mineralien und Metallerzeugnissen (außer Maschinen und Ausrüstungen) sowie Großhandel mit mineralischen Rohstoffen, mineralischen Grundstoffen und Zwischenprodukten (einschließlich Metallen und Metallerzen, Baumaterialien, Brennstoffen, Chemikalien und anderen Zwischenprodukten).

Für die zweite Gruppe der Unternehmen sollen die Vorschriften der Richtlinie zwei Jahre später als für die erste Gruppe gelten.

Die **dritte Gruppe** bilden Gesellschaften

- mit Sitz in Drittstaaten;

- die den Unternehmen der ersten und zweiten Gruppe nach dem Recht des Drittstaats vergleichbar sind, und
- die in der EU oder im EWR einen Nettoumsatz von mehr als 150 Millionen Euro in dem letzten Geschäftsjahr, für das ein Jahresabschluss aufgestellt worden ist, erzielt haben, **oder**
- die in der EU beziehungsweise im EWR einen Nettoumsatz von mehr als 40 Millionen Euro in dem letzten Geschäftsjahr, für das ein Jahresabschluss aufgestellt worden ist, erzielt haben, wenn mindestens 50 Prozent des Umsatzes in den ressourcenintensiven Branchen (siehe oben) erzielt worden sind.

Nach Angaben der Kommission wären etwa 13.000 EU- und 4.000 Nicht-EU-Unternehmen verpflichtet, die Richtlinie einzuhalten. Die → [European Coalition of Corporate Justice](#) gibt zu bedenken, dass der Richtlinienentwurf damit für weniger als 0,2 Prozent der europäischen Unternehmen gilt.

Kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) fallen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Sie können allerdings indirekt betroffen sein, wenn sie sich in der Wertschöpfungskette betroffener Unternehmen befinden. Der Entwurf sieht vor, dass kleine und mittelgroße Unternehmen finanzielle, technische und anderweitige Unterstützung von den Mitgliedstaaten erhalten sollen, um den Ansprüchen an ihre Nachhaltigkeitsleistungen gerecht werden zu können.

4.2.2.2 Reichweite

Die Sorgfaltspflicht bezieht sich nach dem Richtlinienvorschlag auf das betroffene Unternehmen, die Tochtergesellschaften und die „etablierten Geschäftsbeziehungen“ des betroffenen Unternehmens. Unter „etablierten Geschäftsbeziehungen“ wird in der Richtlinie eine direkte oder indirekte Geschäftsbeziehung definiert, „die aufgrund ihrer Intensität oder Dauer voraussichtlich langfristig ist und die nicht nur einen unbedeutenden oder untergeordneten Teil der Wertschöpfungskette darstellt“ (*eigene Übersetzung* Artikel 3, Buchstabe f des Entwurfs).

4.2.2.3 Einschlägige Menschenrechts- und Umweltstandards als Bezugspunkte der Richtlinie

Die Richtlinie soll zur Achtung der Menschenrechte, die in internationalen Übereinkommen verankert sind, beitragen sowie Aspekte von Umweltübereinkommen schützen. Unternehmen sollen durch die Richtlinie verpflichtet werden, negative Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Menschenrechte und die Umwelt zu ermitteln und erforderlichenfalls zu verhindern, abzustellen oder zu vermindern. Der Richtlinienentwurf orientiert sich hier unter anderem an den → [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#), der → [ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#) (sogenannte Kernarbeitsnormen) und den SDGs (Ziele für nachhaltige Entwicklung – Sustainable Development Goals – der Vereinten Nationen).

Spezifische Verpflichtung zum Klimaschutz für die erste Gruppe der Anwendungsunternehmen

Unternehmen, die unter die erste Gruppe der Anwender fallen, müssen einen Plan erstellen, der aufzeigt, wie ihr Geschäftsmodell und ihre -strategien mit dem Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C (im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen) zu vereinbaren sind. Der Plan muss außerdem darlegen, inwiefern der Klimawandel ein Risiko für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens darstellt oder sich die Geschäftstätigkeit auf den Klimawandel auswirkt. Wenn der Klimawandel als „Hauptrisiko“ oder „Hauptauswirkung“ der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens eingestuft wird, sollen Emissionsreduktionsziele in den Plan des Unternehmens aufgenommen werden. Sofern die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern an Nachhaltigkeitsleistungen geknüpft ist, soll die Erfüllung der Klimaverpflichtung in die Berechnung der Vergütung miteinbezogen werden. Der Richtlinienentwurf sieht jedoch keine spezifischen Konsequenzen für die Verletzung der Klimapflicht vor (→ [European Coalition for Corporate Justice](#)).

Die folgende Auflistung stellt einen Auszug aus den Rechten und Verboten die im Anhang des Richtlinienentwurfs aufgeführt sind, dar:

Rechte und Verbote in internationalen Menschenrechtsabkommen:

- Recht auf Leben und Sicherheit (Artikel 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte);
- Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen einschließlich eines gerechten Lohns, sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen und einer angemessenen Begrenzung der Arbeitszeit (Artikel 7 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte);
- Rechte des Kindes (VN-Kinderrechtskonvention) sowie Verbot von Kinderarbeit (Artikel 3 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit);
- Verbot der Zwangsarbeit (Zwangsarbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte);
- Recht auf Vereinigungsfreiheit, Versammlungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Artikel 20 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Artikel 21 und 22 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte, Artikel 8 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts);
- Verbot der Verursachung einer messbaren Umweltverschlechterung wie schädliche Bodenveränderung, Wasser- oder Luftverschmutzung, schädliche Emissionen oder übermäßiger Wasserverbrauch oder andere Auswirkungen auf die natürlichen Ressourcen (Artikel 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Artikel 5 des Internationalen

Pakts über bürgerliche und politische Rechte, Artikel 12 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte).

International anerkannte Ziele und Verbote in Umweltübereinkommen:

- Verpflichtung, im Zusammenhang mit der Nutzung biologischer Ressourcen die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um nachteilige Auswirkungen auf die biologische Vielfalt zu reduzieren (Übereinkommen über die biologische Vielfalt);
- Verbot der Herstellung von Produkten mit Quecksilberzusatz, Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen, Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen (Minamata-Übereinkommen);
- Verbot der Herstellung und Verwendung von ausgewählten Chemikalien (Stockholmer Übereinkommen vom 22. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe, POPs-Konvention);
- Verbot der Herstellung und des Verbrauchs bestimmter Stoffe, die zum Abbau der Ozonschicht führen (Wiener Übereinkommen zum Schutz der Ozonschicht);
- Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle (Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung).

4.2.2.4 Ausgestaltung der Sorgfaltspflicht

Die vorgeschlagene Richtlinie legt für Unternehmen, die in ihren Anwendungsbereich fallen, spezifische Sorgfaltspflichten zu Menschenrechten und gegenüber der Umwelt fest. Um die Sorgfaltspflicht zu erfüllen, müssen Unternehmen:

- die Sorgfaltspflicht zum integralen Bestandteil ihrer Unternehmenspolitik machen,

Grundsätze (Artikel 5): Die von der Richtlinie erfassten Unternehmen müssen die menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflicht in ihre Unternehmenspolitik einbeziehen und hierfür eine Regelung ausarbeiten, wodurch die Sorgfaltspflicht in der gesamten Unternehmenspolitik integriert wird. Diese Sorgfaltspflichtregelung enthält unter anderem eine Beschreibung der Verfahren zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht sowie einen Verhaltenskodex mit Regeln und Grundsätzen, die von Mitarbeiter*innen (auch in Tochtergesellschaften) zu befolgen sind. Die Sorgfaltspflichtregelung muss jährlich aktualisiert werden.

Identifizierung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen (Artikel 6): Die Unternehmen müssen angemessene Maßnahmen ergreifen, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen zu ermitteln, die sich aus ihren Tätigkeiten, Tochtergesellschaften oder etablierten Geschäftsbeziehungen in der Wertschöpfungskette ergeben.

Für Unternehmen der zweiten Gruppe erstreckt sich die Verpflichtung nur auf die Auswirkungen in dem jeweiligen Sektor. Für Finanzunternehmen, (einschließlich Versicherungsunternehmen) muss die Verpflichtung zur

Ermittlung negativer Auswirkungen vor der Erbringung von Finanzdienstleistungen erfüllt werden.

Verhinderung potenzieller negativer Auswirkungen (Artikel 7): Die Unternehmen sind verpflichtet, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um festgestellte potenzielle Auswirkungen (die sie gemäß Artikel 6 ermittelt haben oder hätten ermitteln müssen) zu vermeiden oder, falls eine Vermeidung nicht unmittelbar möglich ist, angemessen zu mindern. Die Verhütung nachteiliger Auswirkungen kann Folgendes umfassen:

- Entwicklung und Umsetzung eines Präventionsaktionsplans zur Vermeidung von nachteiligen Auswirkungen mit „angemessenen und klar definierten“ Fristen für die Umsetzung;
- vertragliche Zusicherungen (zusammen mit Maßnahmen zur Überprüfung der Einhaltung) von Geschäftspartnern (sowie von Unternehmen, mit denen sie Beziehungen unterhalten);
- notwendige Investitionen (zum Beispiel in Management, Infrastruktur oder Produktionsprozesse);
- gezielte und angemessene Unterstützung für kleine und mittelgroße Unternehmen, mit denen sie Beziehungen unterhalten;
- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen.

Gegebenenfalls müssen die betroffenen Unternehmen von neuen Geschäftsbeziehungen mit problematischen Partnern absehen und bei bestehenden Geschäftsbeziehungen, soweit rechtlich möglich, ihre Beziehungen aussetzen oder beenden. Die Mitgliedstaaten sollen ihr Vertragsrecht hierfür entsprechend anpassen.

Beendigung tatsächlicher nachteiliger Auswirkungen (Artikel 8): Werden tatsächliche nachteilige Auswirkungen festgestellt, sind die Unternehmen verpflichtet, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beenden oder, falls dies nicht möglich ist, das Ausmaß der negativen Auswirkungen zu minimieren. Zu den Maßnahmen gehören:

- Zahlung einer Entschädigung (auch Schadenersatz);
- Ausarbeitung und Umsetzung eines Plans für Abhilfemaßnahmen mit „angemessenen und klar definierten“ Fristen für die Umsetzung;
- vertragliche Zusicherungen von Geschäftspartnern (sowie deren Lieferanten);
- notwendige Investitionen, um tatsächliche nachteilige Auswirkungen zu beseitigen (zum Beispiel in Management, Infrastruktur oder Produktionsprozesse);
- gezielte und angemessene Unterstützung für kleine und mittelgroße Unternehmen, mit denen sie Beziehungen unterhalten;
- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen.

Die betroffenen Unternehmen könnten auch verpflichtet werden, keine weiteren Geschäfte mit einem bestimmten Unternehmen zu tätigen, ihre

Zusammenarbeit auszusetzen oder ihre Geschäftsbeziehungen vollständig zu beenden.

Beschwerdeverfahren (Artikel 9): Die Unternehmen müssen Beschwerdeverfahren einrichten, damit Beschwerdeführer (betroffene Personen, Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft) die Möglichkeit haben, Beschwerden über tatsächliche oder potenzielle nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt einzureichen. Die Unternehmen müssen des Weiteren ein Verfahren für die Bearbeitung dieser Beschwerden etablieren. Betroffene haben das Recht, die Beschwerde mit Vertreter*innen des Unternehmens zu erörtern und angemessene Folgemaßnahmen zu verlangen.

Überwachung (Artikel 10): Die Unternehmen sind verpflichtet, regelmäßig (mindestens einmal jährlich) ihre eigenen Tätigkeiten und Maßnahmen sowie die ihrer Tochtergesellschaften und etablierten Geschäftsbeziehungen zu bewerten, um die Wirksamkeit der eingeführten Maßnahmen zu ermitteln.

Kommunikation (Artikel 11): Unternehmen, die derzeit nicht unter die EU-Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung fallen, werden verpflichtet, jedes Jahr bis zum 30. April eine jährliche Erklärung (für das vorangegangene Kalenderjahr) auf ihrer Website zu veröffentlichen. In der Erklärung sollen Informationen über die Beschreibung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht, potenzielle und tatsächliche nachteilige Auswirkungen und die diesbezüglich ergriffenen Maßnahmen dargestellt werden. Die Europäische Kommission strebt an, Kriterien für die Berichterstattung in den Erklärungen zu erstellen.

Die Sorgfaltspflichten der Unternehmensleitung

Der Richtlinienentwurf sieht auch besondere Sorgfaltspflichten für die Unternehmensleitung in den betroffenen Unternehmen vor (Artikel 25). Zu den Sorgfaltspflichten gehören die Umsetzung und die Überwachung der Prozesse der Sorgfaltspflicht und die Einbeziehung der Sorgfaltspflicht in die Unternehmensstrategie. Darüber hinaus müssen die Verantwortlichen bei unternehmerischen Entscheidungen, die (kurz-, mittel- und langfristigen) Auswirkungen der Entscheidung auf die Menschenrechte und die Umwelt berücksichtigen.

4.2.2.5 Weitere Bestandteile des Entwurfs und Ausblick

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten eine nationale Aufsichtsbehörde benennen oder aufbauen, die für eine wirksame Durchsetzung der Regelungen sorgt. Die Aufsichtsbehörde darf bei Verdachtsfällen Untersuchungen einleiten und bei Verstößen Sanktionen verhängen. Auf europäischer Ebene wird die Europäische Kommission ein Europäisches Netz der Aufsichtsbehörden (European Network of Supervisory Authorities) einrichten, das Vertreter*innen der nationalen Aufsichtsbehörden zusammenbringt, um ein koordiniertes Vorgehen zu gewährleisten und den Austausch von Wissen und Erfahrungen zu ermöglichen.

Ähnlich wie der Entwurf des Europäischen Parlaments sieht der Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission die Einführung **einer**

zivilrechtlichen Haftung bei Verstößen gegen die auferlegten Pflichten vor. Damit unterscheidet sich der Entwurf auch von dem deutschen → [Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten](#), das keine zivilrechtliche Haftung vorsieht. Unternehmen haften allerdings nicht für Schäden, die durch Unternehmen in der Geschäftsbeziehung verursacht wurden, wenn angemessene Maßnahmen zur Verhinderung potenzieller negativer Auswirkungen (Artikel 7) sowie zur Beendigung tatsächlicher nachteiliger Auswirkungen (Artikel 8) ergriffen worden sind.

Der Entwurf der Europäischen Kommission durchläuft ein formelles Gesetzgebungsverfahren. Er wird im EU-Parlament und im EU-Ministerrat erörtert und kann dort auch noch abgeändert werden (Stand März 2022). Wenn die endgültige Richtlinie in Kraft getreten ist, haben die EU-Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, um die Anforderungen der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Tritt die EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht in Kraft, müssen die bereits **existierenden Gesetze auf nationaler Ebene an die Richtlinie** angepasst werden.

Einschätzungen zum Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission

Von gewerkschaftlicher Seite bemängelt der → [Europäische Gewerkschaftsbund \(EGB\)](#), dass anders als bei dem Entwurf des Europäischen Parlaments die Arbeitnehmervertretungen nicht mehr in die Ausgestaltung und Überwachung der Sorgfaltspflicht einbezogen werden. Die Rolle der Arbeitnehmervertretungen beschränkt sich in dem Vorschlag der Europäischen Kommission darauf, Beschwerden bei Verstößen einzureichen. Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass der Anwendungsbereich im Vergleich zum Vorschlag des Europäischen Parlaments kleiner ist und kleine und mittelgroße Unternehmen nun nicht mehr direkt erfasst werden. Außerdem fehlt im Entwurf der Bezug zu einschlägigen Standards, wie etwa zur Europäischen Menschenrechtskonvention des Europarats und zur Europäischen Sozialcharta sowie zur EU-Grundrechtecharta.

Nichtregierungsorganisationen kritisieren den Text des Richtlinienentwurfs ebenfalls. Die → [European Coalition for Corporate Justice](#) verweist zum Beispiel auf die mögliche Implikation, dass ein Unternehmen seiner Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette allein durch vertragliche Zusicherungen seiner direkten Geschäftspartner nachkommen kann und die Überprüfung der Einhaltung von Vorschriften somit auslagert. Ferner enthält der Entwurf auch keine Maßnahmen, um die schwerwiegenden rechtlichen Hürden für die Erhebung von Klagen gegen Unternehmen zu beseitigen, wie zum Beispiel hohe Kosten, kurze Fristen, eingeschränkter Zugang zu Beweismitteln, eingeschränkte Klagebefugnis und unverhältnismäßige Beweislast.

Ansprechpartner in der Hans-Böckler-Stiftung

→ [Dr. Oliver Emons](#)

Über die Autorin

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

Kontakt

Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis.

Online-Fassung und weitere Themen unter www.mitbestimmung.de/nachhaltigkeit

Kontakt
Michael Stollt
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Str. 18
40474 Düsseldorf
mitbestimmungsportal@boeckler.de

Hans-Böckler-Stiftung,
Dezember 2022