



syndex

KNOWLEDGE FOR ACTION

Sorgfaltspflicht und nichtfinanzielle
Informationen von Unternehmen:
Bedrohung oder neue Hebel für die
Arbeitnehmervertreter*innen?

TOOLKIT FÜR ARBEITNEHMERVERTRETER*INNEN

Erfahrungen und mögliche neue Wege im Bereich
der Sorgfaltspflicht



European Federation
of Building
and Woodworkers



Über Syndex

Syndex ist ein europäisches Beratungsunternehmen, das auf 45 Jahre Erfahrung zurückblicken kann und über ein Team von mehr als 400 Fachberater*innen verfügt, die die Sozialpartner in einem breiten Spektrum von wirtschaftlichen und sozialen Fragen unterstützen. Es stellt seinen Sachverstand in den Dienst der europäischen und nationalen Sozialpartner, der Ausschüsse der Sozialpartner auf sektoraler Ebene sowie der öffentlichen Einrichtungen auf europäischer und nationaler Ebene und verfolgt dabei das Ziel, den sozialen Dialog zu fördern und einen Beitrag zur Förderung eines sozialen Europas zu leisten. Syndex hat seinen Sitz in Paris und unterhält Büros in Bukarest, Brüssel, Dublin, London, Madrid und Warschau. Außerdem verfügt das Beratungsbüro über ein Netz von lokalen Sachverständigen in vielen anderen EU-Ländern. Wmp Consult ist der Partner von Syndex in Deutschland.



Mit Unterstützung der Institutionen
der Europäischen Union



INHALT

VORWORT **4**

KAPITEL 1:

**NICHTFINANZIELLE INFORMATIONEN UND SORGFALTPFLICHT:
AKTUELLER STAND IHRER RECHTE** **5**

1. Was versteht man unter Sorgfaltspflicht bzw. Due Diligence? 6
2. Wie läuft die Sorgfaltsprüfung ab? Ein Praxisbeispiel 7
3. Due-Diligence-Prozess 8
4. Warum wird der Due-Diligence-Prozess durchgeführt?
Europäische Vorschriften für die nichtfinanzielle Berichterstattung 10
5. Länderbeispiele 11
6. Für eine verbindliche Sorgfaltspflicht! 14

KAPITEL 2:

**GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG VON UNTERNEHMEN (CSR) UND
ERFÜLLUNG DER SORGFALTPFLICHT (DUE DILIGENCE)** **15**

- a) CSR: Der lange Weg von der Compliance zur Haftung 16
- b) Instrumente und Methoden für die Stakeholder 16
- c) Öffentliche Berichterstattung: die primäre Informationsquelle 16
- d) Was macht eine „gute Berichterstattung“ aus? 17
- e) Wie sollten die Themen für die Nachhaltigkeitsleistungen
eines Unternehmens ausgewählt und priorisiert werden? 18
- f) Bestandsaufnahme der Risiken in Ergänzung zur Wesentlichkeitsanalyse
bezüglich der Themen 20
- g) Partizipativer Prozess 22
- h) Warnsysteme 23

KAPITEL 3:

ERFAHRUNGEN AUS DEM PROJEKT **25**

KAPITEL 4:

ÜBUNGEN **27**



VORWORT

Im Bereich der Rechenschaftspflicht von Unternehmen hat sich in den letzten 10 Jahren sehr viel getan. Die Vereinten Nationen, die IAO und die OECD haben ihre Instrumente für (multinationale) Unternehmen überarbeitet, um negative Effekte in unmittelbarer oder mittelbarer Verbindung mit ihrer Geschäftstätigkeit besser zu vermeiden, zu mindern bzw. zu beseitigen. In Europa hat sich mit der Richtlinie über die verpflichtende Berichterstattung von Unternehmen über nichtfinanzielle Informationen aus dem Jahr 2014 und mehreren nationalen Gesetzesinitiativen, insbesondere der französischen aus dem Jahr 2017 über die Aufstellung von Plänen für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht, ein neuer wichtiger Bereich für strategische Unternehmensentscheidungen aufgetan, der auch für die Beschäftigten und ihre Vertreter*innen von großer Bedeutung ist. Neue Regeln auf Sektorebene wie z. B. in der Richtlinie über unlautere Handelspraktiken in der Lebensmittelversorgungskette, mit der für bessere Einkaufspraktiken von Großabnehmern mit unverhältnismäßig starker Verhandlungsposition gegenüber schwächeren Lieferanten gesorgt wird, wurden eingeführt.

Dieses Toolkit basiert auf zwei Jahren Arbeit im Rahmen des von der EU-Kommission finanzierten Projekts *„Company ‚Due Diligence‘ and non-financial information: threats or new leverages for workers representatives?“* (Sorgfaltspflicht und nichtfinanzielle Informationen von Unternehmen: Bedrohung oder neue Hebel für die Arbeitnehmervertreter*innen?) an dem die europäischen Gewerkschaftsverbände EFBH, EFFAT, ETF, industriAll Europe und UNI Europa sowie die branchenübergreifenden Organisationen EGB, IGB und TUAC beteiligt waren. Ziel war es, die Arbeitnehmervertreter*innen besser über diese jüngsten Entwicklungen zu informieren und Initiativen der Beschäftigten und ihrer Vertreter*innen sowie eine konsequente und umfassende Arbeitnehmerbeteiligung an den Entscheidungsprozessen der Unternehmen in diesen Fragen zu fördern.

Dieses Toolkit versteht sich als Lernmittel und Nachschlagewerk für die Analyse der öffentlichen Berichterstattung von Unternehmen und die Einflussnahme darauf im Interesse der Beschäftigten und der Zivilgesellschaft.

Die Nutzer*innen erfahren nicht nur, welche vom Unternehmen veröffentlichten Unterlagen relevant sind, sondern lernen auch, wie sie zu lesen sind. Die hier enthaltenen Analysen der öffentlichen Berichterstattung beruhen auf jährlich veröffentlichten Dokumenten, dementsprechend unterliegen die Informationen einem ständigen Wandel.

Das vorliegende Dokument wurde von Syndex und seinem deutschen Partner WMP Consult, einem auf die Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmervertreter*innen und ihren Gewerkschaften spezialisierten Beratungsunternehmen, verfasst. Es stützt sich auf von Syndex ausgewertete Fallbeispiele sowie von Syndex und den europäischen Gewerkschaftsverbänden in einer Auswahl von multinationalen Unternehmen aus verschiedenen Sektoren (EDF, McDonald's, G4S, Repsol, Scania, Volkswagen, Unilever, Danone, Nestlé, Carrefour usw.) durchgeführte Webinare mit Gewerkschaftsvertreter*innen. In Ergänzung zu diesem Leitfaden gibt es eine Videodokumentation mit dem Titel *„If companies are accountable“* (Wenn Unternehmen rechenschaftspflichtig sind), die gemeinsam von Syndex und dem Centre Vidéo de Bruxelles produziert wurde. Zu Wort kommen darin Gewerkschaftsführer*innen und -funktionär*innen, die sich für die Förderung der Sorgfaltspflicht in Europa und darüber hinaus einsetzen.

Dieser Leitfaden muss nun möglichst weite Verbreitung finden, damit die Arbeitnehmervertreter*innen, die eine Beteiligung an den Due-Diligence-Prozessen fordern, Gehör finden, da die Unternehmensleitung allzu oft einseitige Maßnahmen beschließt oder Marketingdokumente vorlegt. Er ist auch ein hilfreiches Instrument, um sich in die laufenden europäischen und nationalen Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Im Anhang zu diesem Dokument sind Fallbeispiele von Unternehmen wie Nestlé, Inditex, Scania und Unilever und vielen anderen zu finden, um die Bedeutung der öffentlichen Berichterstattung von Unternehmen besser zu verstehen.



KAPITEL 1:

NICHTFINANZIELLE INFORMATIONEN UND SORGFALTPFLICHT: AKTUELLER STAND IHRER RECHTE



1. WAS VERSTEHT MAN UNTER SORGFALTPFLICHT BZW. DUE DILIGENCE?

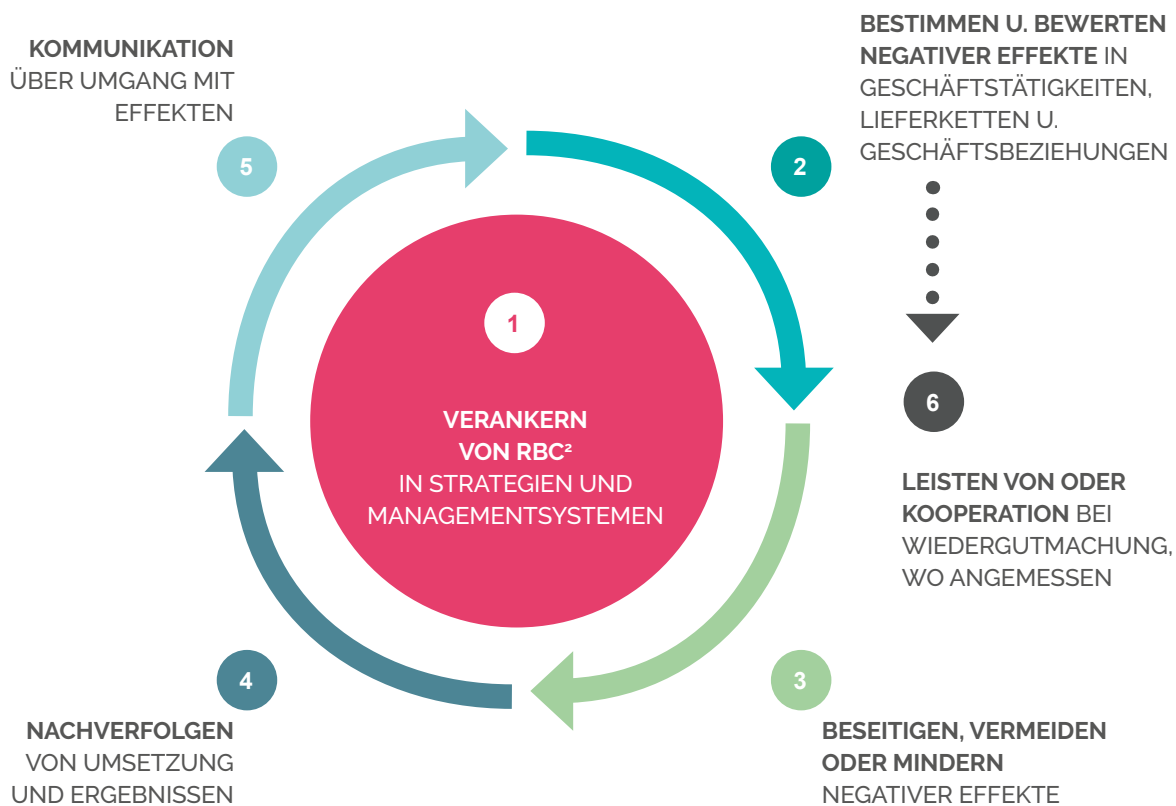
» **Denken Sie an den Kauf eines Fahrzeugs:** Welche Risiken sind beim Autokauf zu beachten? In Bezug auf Sie? In Bezug auf die Umwelt, die Gesellschaft? In Bezug auf die Beschäftigten in der Industrie und in der Lieferkette usw.

» **Der Begriff Sorgfaltspflicht oder Due Diligence:** Due Diligence bedeutet „gebührende oder erforderliche Sorgfalt“. Es handelt sich um einen Prozess im Zusammenhang mit Risiken, der eine Analyse von Risiken (auch Risikobewertung genannt) umfasst, die mit angemessener Sorgfalt durchgeführt werden sollen, um möglichst viele in Bezug auf die Unternehmenstätigkeiten relevante Risiken zu ermitteln.

DEFINITION:

Gemäß der OECD (**Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung**) ist Due Diligence der Prozess der Erfüllung der Sorgfaltspflicht, den Unternehmen durchführen sollen, um negative Effekte, die von ihren Geschäftstätigkeiten, Lieferketten und Geschäftsbeziehungen ausgehen, zu vermeiden und zu beheben (siehe Abbildung unten). Der Hauptzweck von Due Diligence besteht darin, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, einschließlich Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Umwelt, Bestechung und Korruption zu vermeiden.¹ Wenn negative Effekte auftreten, sollten die Unternehmen Abhilfe schaffen, wenn sie diese verursacht oder zu ihnen beigetragen haben.

DIE OECD STELLT DIE SORGFALTPRÜFUNG ALS EINEN PROZESS IN 6 SCHRITTEN DAR:



¹ In Frankreich wurde der Anwendungsbereich des Gesetzes von 2017 auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Einzelpersonen ausgeweitet (siehe unten für weitere Informationen zum französischen Gesetz).

² Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (responsible business conduct)

2. WIE LÄUFT DIE SORGFALTPRÜFUNG AB? EIN PRAXISBEISPIEL

SORGFALTPFLICHT IM BEREICH DER MENSCHENRECHTE GEMÄSS DEN LEITPRINZIPIEN DER VEREINigten NATIONEN FÜR WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

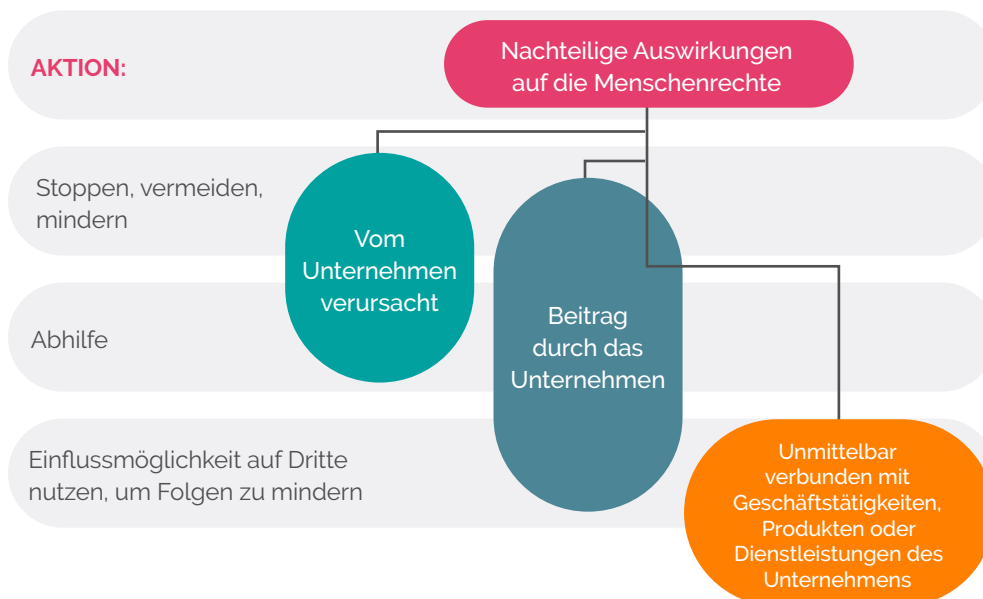
» Dieses Konzept der Sorgfaltspflicht wurde in verschiedene internationale Instrumente und Normen aufgenommen (Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, ISO 26000, Global Compact der Vereinten Nationen, OECD-Leitsätze, nationale Aktionspläne in der EU).

» Um ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, sollten die Unternehmen eine Sorgfaltsprüfung im Bereich der Menschenrechte durchführen. Damit sollen tatsächliche oder potenzielle negative Effekte auf die Menschenrechte, in die ein Unternehmen durch seine eigenen Tätigkeiten oder seine Geschäftsbeziehungen verwickelt sein kann, sowohl „ermittelt, verhütet und gemindert als auch Rechenschaft darüber abgelegt werden“.

ZENTRALE ASPEKTE DER SORGFALTPFLICHT IM BEREICH DER MENSCHENRECHTE



Aus der nachstehenden Abbildung geht hervor, dass ein Unternehmen in unterschiedlicher Weise rechenschaftspflichtig ist und auch dann handeln muss, wenn eine Menschenrechtsverletzung aufgrund einer seiner Geschäftsbeziehungen eintreten kann oder tatsächlich eintritt.



3. DUE-DILIGENCE-PROZESS



ERSTE FRAGE: HANDELT ES SICH UM EINEN TATSÄCHLICHEN NEGATIVEN EFFEKT ODER UM EINEN POTENZIELLEN?



» Welche Bedeutung hat das für Sie und andere Arbeitnehmervertreter*innen?

Die Sorgfaltspflicht ist eine horizontale Maßnahme und ein Prozess, der von allen Unternehmensbereichen bzw. Abteilungen befolgt oder berücksichtigt werden sollte.

Es sollte sich dabei nicht nur um eine Sache der Marketing- oder der Einkaufsabteilung handeln.

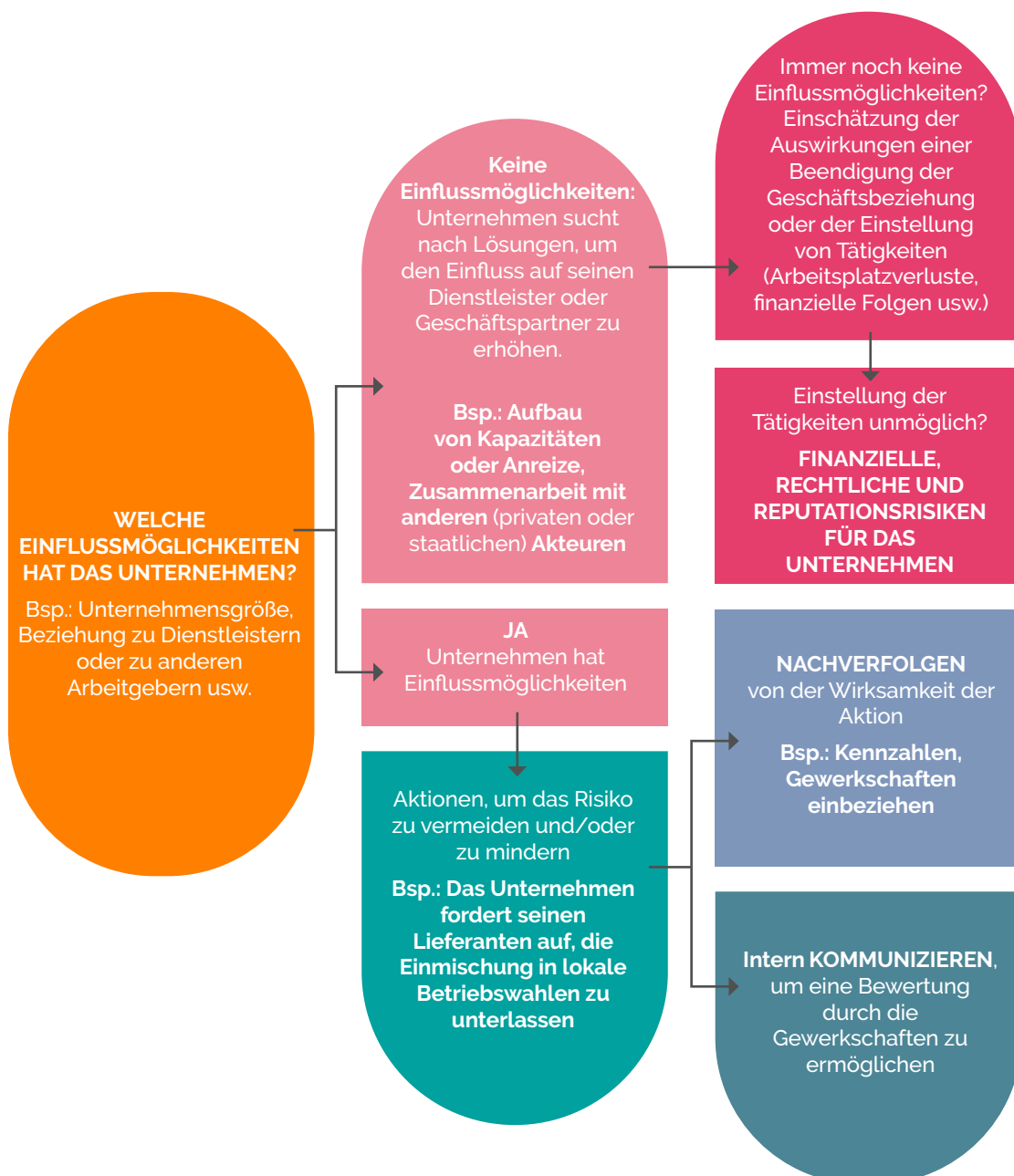
Viele Unternehmen haben mittlerweile Risikobewertungsteams gebildet: Personal- + Rechts- + Einkaufs- (Dienstleistungen und Waren) + CSR-Abteilung. Bedauerlicherweise werden die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen jedoch meist nicht zur Teilnahme an diesen Teams eingeladen.



ZWEITE FRAGE: WIE KANN DAS UNTERNEHMEN EINFLUSS AUF SEINE GESCHÄFTSPARTNER UND SEIN UMFELD NEHMEN?

Ein Unternehmen, das Einfluss auf einen Unterauftragnehmer oder Lieferanten hat, wird etwas erreichen können, wenn es verlangt, dass ein Verstoß eingestellt oder das Risiko beseitigt wird. Wenn ein Auftraggeber fordert, dass gewerkschaftliche Diskriminierung abgestellt wird, und dies geschieht dann auch. Ein Unternehmen, das nicht über diesen Einfluss verfügt, sollte seine Geschäftsbeziehungen mit dem Lieferanten beenden. Das Unternehmen kann dem Lieferanten auch unterstützende Maßnahmen (Schulungen, vertragliche Verpflichtungen, Kontrollen usw.) anbieten oder sich Verbündete suchen, um Einfluss auf den Geschäftspartner zu nehmen.

- » **Gewerkschaftsvertreter*innen** können wertvolle Hinweise und Informationen aus der Belegschaft beisteuern.
- » **Gewerkschaftsvertreter*innen** sind die wichtigste Anlaufstelle für die Beschäftigten im Unternehmen und in der Lieferkette bei Verstößen und Abhilfeforderungen.



4. WARUM WIRD DER DUE-DILIGENCE-PROZESS DURCHGEFÜHRT? EUROPÄISCHE VORSCHRIFTEN FÜR DIE NICHTFINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG

- » **Die europäische Richtlinie 2014/95/EU** im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen gilt für Unternehmen von öffentlichem Interesse mit **mehr als 500 Beschäftigten**. Dies betrifft etwa 6000 Unternehmen in der EU, darunter börsennotierte Gesellschaften, Banken, Versicherungen und andere Unternehmen, die von nationalen Behörden als Unternehmen von öffentlichem Interesse eingestuft werden.
- » Damit wird Investoren, Verbraucher*innen, politischen Entscheidungsträger*innen und anderen Stakeholdern die Bewertung der nichtfinanziellen Leistung großer Betriebe erleichtert und diese Unternehmen zur Entwicklung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung angehalten.
- » Unternehmen müssen eine kurze Beschreibung ihres Geschäftsmodells und für jeden der oben genannten Punkte die folgenden Informationen angeben:
 - › eine Beschreibung der, auch gegenüber Lieferanten und Dienstleistern, verfolgten Konzepte, **einschließlich der angewandten Due-Diligence-Prozesse**,
 - › Ergebnisse dieser Konzepte,
 - › Risiken im Zusammenhang mit diesen Belangen sowie die Handhabung dieser Risiken durch das Unternehmen,
 - › wichtigste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren, die für die betreffende Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind.

FÜR EBR-MITGLIEDER NUTZBAR!



5. LÄNDERBEISPIELE

In den letzten Jahren haben einige EU-Länder erste Ansätze nationaler Rechtsvorschriften verabschiedet. An den nachfolgenden Beispielen wird deutlich, wie unterschiedlich die Lösungen in den verschiedenen Ländern sind. Sie können sie als Anregung für Ihre Gewerkschaftsarbeit nutzen, um in Ihrem Land auf Rechtsvorschriften zu drängen, wenn es noch keine solchen gibt. Die von der Gewerkschaftsbewegung im Hinblick auf europäische Rechtsvorschriften und eine internationale Vereinbarung geleistete Arbeit muss auch von allen Gewerkschaften unterstützt werden.



FRANZÖSISCHES GESETZ ZUR SORGFALTPFLICHT (2017)

In Frankreich tätige große Unternehmen sind verpflichtet, zusätzlich zu ihrer herkömmlichen öffentlichen Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen einen Plan für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht (Plan de vigilance) zu erstellen und jährlich zu aktualisieren.

Dieser Plan umfasst Folgendes:

- » Bestandsaufnahme und Bewertung von Risiken,
- » Warn- und Meldeverfahren für das Bestehen oder Auftreten von Risiken,
- » Mechanismus zur Überwachung der durchgeführten Unternehmensmaßnahmen und zur Bewertung ihrer Wirksamkeit.

Erfasste Rechte und Risiken:

- » Alle Menschenrechte und Grundfreiheiten (dementsprechend einschließlich der grundlegenden Übereinkommen der IAO),
- » Sicherheit und Gesundheitsschutz von Personen,
- » Umwelt.

Anwendungsbereich

- » Davon betroffen sind:
 - › Unternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten in der Muttergesellschaft und in ihren französischen Tochtergesellschaften oder
 - › Unternehmen mit mehr als 10 000 Beschäftigten in der Muttergesellschaft und in ihren französischen und ausländischen Tochtergesellschaften
- » Unternehmen, deren Muttergesellschaft der Offenlegungspflicht unterliegt, sind von der Vorlage eines Plans für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht befreit. Sie sind im entsprechenden Plan der Muttergesellschaft berücksichtigt.
- » Muttergesellschaft + Tochtergesellschaften + Dienstleister/Geschäftspartner: Der Plan sollte **Tätigkeiten von Unterauftragnehmern oder Lieferanten** abdecken, mit denen „**etablierte Geschäftsbeziehungen**“ unterhalten werden, sofern diese Tätigkeiten damit im Zusammenhang stehen.

POSITIV

Einflussnahme auf den Prozess ist möglich:

- Die Stakeholder (NRO, Gewerkschaften usw.) sollten im Hinblick auf die Ausarbeitung des Plans von der Unternehmensleitung konsultiert werden.
- Die betrieblichen Gewerkschaften werden in die Ausarbeitung eines Warn- und Meldeverfahrens für das Bestehen oder Auftreten von Risiken einbezogen.

Gang vor Gericht ist möglich:

- Stakeholder aus allen Ländern können bei Beschwerden im Zusammenhang mit Risiken oder Schäden außerhalb Frankreichs vor einem französischen Gericht Klage erheben.
- Bei Nichtveröffentlichung eines Plans für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht: Das französische Gericht kann das Unternehmen auffordern, seinen Plan zu veröffentlichen, wobei Geldstrafen für jeden Tag des Verzugs verhängt werden können.
- Im Schadensfall: Das Unternehmen kann vom Gericht zur Leistung von Schadensersatz verurteilt werden (auch für Schäden außerhalb Frankreichs).

NEGATIV

- Das Gesetz gilt für einige Unternehmensformen nicht.
- Im Gesetz sind keine Beträge für Geldstrafen festgelegt.
- Das Gesetz ist möglicherweise auf erstrangige Unterauftragnehmer beschränkt.



DEUTSCHES GESETZ (2021)

Das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette soll zwar erst am 1. Januar 2023 in Kraft treten, die Behörden können aber bereits jetzt prüfen und bewerten, ob und welche Maßnahmen die Unternehmen zur Einführung eines Risikomanagements ergriffen haben.

Was sollten die Arbeitgeber tun? In dem sehr ausführlichen deutschen Gesetz sind alle Schritte aufgelistet, die in enger Anlehnung an die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte zu unternehmen sind: **Durchführung einer jährlichen Risikoanalyse in Bezug auf die Tätigkeiten des Unternehmens und die direkten Geschäftsbeziehungen.**

Auf der Grundlage der Analyseergebnisse sind Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, die Folgendes umfassen: a) eine Grundsatzerklärung der Unternehmensleitung, b) eine Strategie zur Festlegung von Prioritäten, c) den Beschaffungs- und Einkaufsprozess und die Verpflichtungen, die Dienstleistern/ Lieferanten und Beschäftigten auferlegt werden, d) die Benennung einer oder mehrerer Personen, die für das Due-Diligence-Management innerhalb des Unternehmens zuständig sind, e) die Durchführung von Schulungen für Beschäftigte und Lieferanten des Unternehmens, f) die Ergreifung von Abhilfemaßnahmen, wenn dies erforderlich ist, und g) die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens.

Wenn Prävention nicht mehr möglich ist, müssen Abhilfemaßnahmen getroffen werden. Nach dem Gesetz sind Unternehmen verpflichtet, allein oder gemeinsam mit anderen Unternehmen ihren Einfluss auf einen Lieferanten geltend zu machen, der Menschenrechte verletzt, oder die Geschäftsbeziehungen abubrechen, wenn die Situation anhält.

Erfasste Rechte und Freiheiten:

- » **Menschenrechtliche Risiken:** Zwangsarbeit und Sklaverei, Kinderarbeit, Missachtung der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, einschließlich des Streikrechts, Diskriminierung im Sinne der grundlegenden Arbeitsnormen der IAO. Darüber hinaus erfasst das deutsche Gesetz den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und das Recht auf einen angemessenen Lohn gemäß den Gesetzen des Landes, in dem die Produktions- oder Dienstleistungstätigkeit stattfindet.
- » **Umweltbezogene Menschenrechte:** schädliche Bodenveränderung, Gewässer- und Luftverunreinigung, übermäßiger Wasserverbrauch, gefährliche Abfälle usw.

Anwendungsbereich:

- » Erfasst werden in Deutschland registrierte Unternehmen mit Hauptsitz und Niederlassungen in und außerhalb Deutschlands, wenn sie mindestens 3000 Mitarbeiter*innen in Deutschland beschäftigen (einschließlich Zeitarbeitskräften, die mindestens sechs Monate beschäftigt sind, und ins Ausland entsandten Beschäftigten). Dieser Schwellenwert wird ab Januar 2024 auf nur noch 1000 Beschäftigte herabgesetzt.
- » Das Gesetz gilt jedoch nicht nur für diese Unternehmen, sondern auch für ihre unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten.



DAS DEUTSCHE GESETZ – PRO UND CONTRA AUF EINEN BLICK:

POSITIV

- Die Schwellenwerte für die Zahl der Beschäftigten sind niedrig, dementsprechend ist eine große Zahl von Unternehmen zur Einhaltung dieser Rechtsvorschriften verpflichtet.
- Die Rechtsvorschriften gelten nicht nur für das Unternehmen selbst, sondern auch für die unmittelbaren Lieferanten. Wenn die Möglichkeit einer Menschenrechtsverletzung durch mittelbare Lieferanten in den unteren Stufen der Lieferketten besteht und das Unternehmen davon Kenntnis hat, müssen die Analyse sowie die Präventions- oder Abhilfemaßnahmen des Unternehmens auch auf mittelbare Lieferanten ausgedehnt werden.
- Im deutschen Wirtschaftsausschuss wird über Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten beraten, der dann den Betriebsrat unterrichtet.
- Die Behörden können hohe Geldstrafen verhängen. Die Behörden haben bei der Bewertung und Kontrolle eine gewichtige Rolle.
- Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen können im Namen von Opfern (auch außerhalb Deutschlands) Klage erheben, wenn sie dies wünschen.

NEGATIV

- Die Mitglieder der deutschen Betriebsräte, bei denen es sich häufig um Gewerkschafter*innen handelt, sollen zwar in den Due-Diligence-Prozess einbezogen werden, bei Stakeholdern wie NRO oder der örtlichen Bevölkerung ist dies jedoch nicht der Fall.
- Im Gesetz fehlt eine klare Bestimmung zur zivilrechtlichen Haftung. Grundsätzlich werden die deutschen Gerichte weiterhin nach den Regeln des geltenden ausländischen Rechts verhandeln, was zu Rechtsunsicherheit führt.

BRITISCHES GESETZ ÜBER MODERNE SKLAVEREI (MODERN SLAVERY ACT, MSA), 2015

Das britische Gesetz über moderne Sklaverei trat 2015 in Kraft: Es handelt sich um ein Rechtsinstrument zur Bekämpfung von Zwangsarbeit im Vereinigten Königreich, aber auch in den Lieferketten von im Vereinigten Königreich ansässigen Unternehmen.

Britische Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 36 Mio. £ sollten jedes Jahr einen **Bericht** über die zur Vermeidung von Menschenhandel und Sklaverei ergriffenen Maßnahmen veröffentlichen.

Diese Berichte, die von der Unternehmensleitung angenommen werden, sollten Informationen über die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette enthalten.

Dieses Gesetz ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, geht aber nach Ansicht des IGB nicht weit genug, da es keinerlei **Sanktionen** vorsieht.

NIEDERLÄNDISCHES GESETZ ÜBER SORGFALTPFLICHTEN BETREFFEND KINDERARBEIT (WET ZORGPLICHT KINDERARBEID)

Seit 2019 sind Unternehmen, die Waren und Dienstleistungen an niederländische Endverbraucher*innen verkaufen, nach dem Gesetz über Sorgfaltspflichten betreffend Kinderarbeit verpflichtet, festzustellen, ob in ihren Lieferketten Kinderarbeit vorkommt. Ist dies der Fall, müssen die Unternehmen einen Aktionsplan für entsprechende Gegenmaßnahmen aufstellen und eine Sorgfaltserklärung über ihre Untersuchung und ihren Aktionsplan abgeben.

- » Diese Erklärung soll von einer noch zu benennenden Behörde in einem öffentlichen Register erfasst werden.
- » Mit dem Gesetz werden strafrechtliche Sanktionen für die Nichteinhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht eingeführt.



6. FÜR EINE VERBINDLICHE SORGFALTPFLICHT!

FORDERUNGEN DES EGB:

Der EGB fordert eine europäische Richtlinie über eine verbindliche Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte und ein verantwortungsvolles wirtschaftliches Handeln.

Nach Ansicht des EGB sollten mit einer solchen Richtlinie „verbindliche und wirksame Mechanismen für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Tätigkeiten der Unternehmen und ihre Geschäftsbeziehungen, einschließlich ihrer Lieferketten und Ketten von Unterauftragnehmern, eingeführt werden. Die Richtlinie wäre ein wichtiger Schritt nach vorn, um die Achtung und Durchsetzung der Menschenrechte zu gewährleisten, wobei die Rechte der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer*innen eine zentrale Rolle spielen müssen. Eine solche Richtlinie sollte die Beschäftigten in die Lage versetzen, gegen Menschenrechtsverletzungen vorzugehen. Damit sollte eine umfassende Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen in den gesamten Due-Diligence-Prozess sichergestellt werden. Für die Opfer, einschließlich der Gewerkschaften, sollten wirksame Rechtsbehelfe und Zugang zur Justiz gewährleistet sein. Die Unternehmen sollten Rechenschaft über die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten ablegen. Für Fälle, in denen Unternehmen ihrer Sorgfaltspflicht nicht nachkommen, muss eine Haftung vorgesehen werden, unbeschadet von Rahmen für die gesamtschuldnerische Haftung.

- » **Im IGB-Leitfaden „Towards mandatory due diligence in global supply chains“²** (Für eine verbindliche Sorgfaltspflicht in globalen Lieferketten) wird eine umfassende Analyse der aktuellen Debatten sowie ein vergleichender Überblick über nationale Initiativen und Empfehlungen angeregt. TUAC, EGB und mehrere europäische Gewerkschaftsverbände haben ebenfalls entsprechende Positionspapiere und Empfehlungen angenommen.
- » **Der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln³** ist zwar kein gewerkschaftliches Instrument, enthält aber sehr nützliche Informationen zum Verständnis des breiten Anwendungsbereichs der Sorgfaltspflicht im Zusammenhang mit den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.



WELCHE BESCHWERDEMECHANISMEN GIBT ES?

- » **SOCIAL DIALOGUE, COLLECTIVE BARGAINING AND RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT: Promoting the strategic use of International Instruments for trade unions' action⁴** (Sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln: Förderung der strategischen Nutzung internationaler Instrumente für gewerkschaftliche Maßnahmen). In dieser IAO-Veröffentlichung werden mehrere Möglichkeiten vorgeschlagen, rechtliche und andere Mittel mit gewerkschaftlichen Maßnahmen zu kombinieren, um die effizienteste Strategie zur Verteidigung der Menschenrechte in der Arbeitswelt zu entwickeln
- » **KONTROLLE UND DURCHSETZUNG VON SOZIALSTANDARDS UND ARBEITSSCHUTZ-BESTIMMUNGEN IN DEN LIEFERKETTEN VON BAUUNTERNEHMEN: Eine Toolbox zur Unterstützung Europäischer Betriebsräte.⁵** In dieser Toolbox der Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) erfahren EBR-Mitglieder und Gewerkschafter*innen, wie sie die Lieferkette unter sektoralen Gesichtspunkten analysieren und die Beschaffungspolitik der Unternehmensleitung – u. a. durch Due-Diligence-Prozesse – beeinflussen können.



² Verfügbar in fünf Sprachen: https://www.ituc-csi.org/towards_mandatory_due_diligence?lang=en.

³ Der OECD-Leitfaden ist hier in 13 Sprachen abrufbar: <https://www.oecd.org/fr/investissement/du-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.

⁴ Auf English und Spanish verfügbar: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722744.pdf.

⁵ Hier in neun Sprachen abrufbar: <https://www.efbw.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/monitoring-and-enforcement-of-labour-and-social-considerations-i/1409-a>.



KAPITEL 2:

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG VON UNTERNEHMEN (CSR) UND ERFÜLLUNG DER SORGFALTPFLICHT (DUE DILIGENCE)



Sind die Zeiten vorbei, in denen sich Unternehmen in Chartas oder Verhaltenskodizes öffentlich zu vorbildlichem Verhalten verpflichteten (ohne diese jemals einzuhalten)?

Wird die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR), die auf uneigennütigen, aber begrenzten Initiativen beruht, durch eine Sorgfaltspflicht abgelöst, die den Weg für eine Rechenschaftspflicht oder sogar eine verbindliche Verpflichtung ebnet?

» Einige Länder unternehmen offenbar Schritte in diese Richtung. Es findet gerade ein Paradigmenwechsel statt, und die Gewerkschaften sollten ihn nutzen.

A) CSR: DER LANGE WEG VON DER COMPLIANCE ZUR HAFTUNG

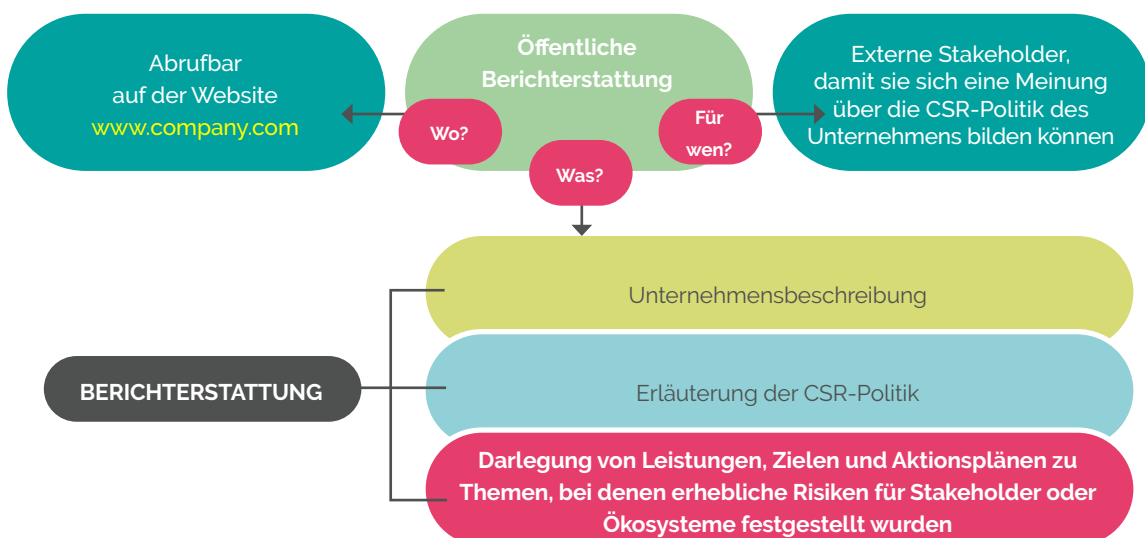
Die aktuelle Definition der EU von CSR (2011) lautet: „Die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft.“



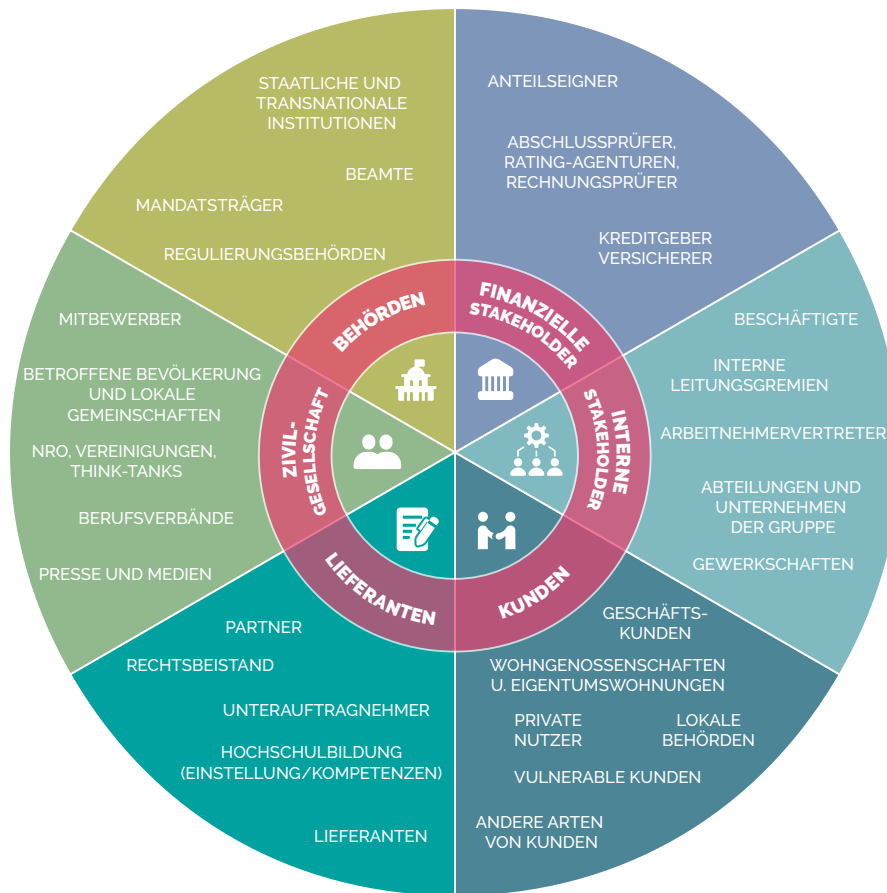
B) INSTRUMENTE UND METHODEN FÜR DIE INTERESSENTRÄGER



C) ÖFFENTLICHE BERICHTERSTATTUNG: DIE PRIMÄRE INFORMATIONSQUELLE



Beispiel: Übersicht über die in der öffentlichen Berichterstattung von EDF (Elektrizitätssektor) aufgeführten Stakeholder



D) WAS MACHT EINE „GUTE BERICHTERSTATTUNG“ AUS?

- » Den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechend, ausgewogen (positive und negative Aspekte sollten gleich wichtig sein)
- » Umfassend, aber knapp gehalten (Links zu anderen Informationen)
- » Strategisch und zukunftsorientiert (kurz-, mittel- und langfristige Folgen der veröffentlichten Informationen, einschließlich Strategie und Zielen)
- » Wirksame Einbeziehung der Stakeholder
- » Methoden zur Messung von Kennzahlen (KPI), Zielen und Fortschritten
- » Informationen über den Umfang und die Grenzen des Erfassungsbereichs, insbesondere wenn sich bestimmte Informationen nur auf eine Abteilung beziehen oder wenn bestimmte Geschäftsbereiche ausgenommen sind.
- » Leistungskennzahlen (KPI) dienen zur Bewertung eines Aspekts der qualitativen oder quantitativen Leistung eines Unternehmens.
- » Die Kennzahlen sollten in einer Zeitreihe verfügbar sein, um frühere und aktuelle Veränderungen nachvollziehen zu können.
- » Leistungskennzahlen im Bereich der Beschäftigung sind z. B. der Gesamtfrauenanteil, der Anteil von Frauen in Führungspositionen, die Personalfuktuation, der Anteil der Tarifbeschäftigten, die Weiterbildungsstunden, das Grundgehaltsverhältnis zwischen Männern und Frauen, der Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen usw.



BEISPIEL: MCDONALD'S (GASTRONOMIE)

Die Berichterstattung über CSR-Aspekte behandelt die allgemeine Bedeutung des Themas, den Ansatz und die Maßnahmen des Unternehmens sowie die Ziele und Fortschritte. CSR-Leistungsindikatoren werden jedoch nur für die Bereiche Emissionen und nachhaltige Beschaffung bzw. Entwaldung angegeben. Für viele andere Aspekte fehlen Kennzahlen, und konkrete CSR-Ziele werden nicht veröffentlicht. In Bezug auf Restaurants im Franchisesystem betont McDonald's, dass „Franchisenehmer ... unabhängige Geschäftsinhaber [sind]“ und „[McDonald's] ... den ... unabhängigen Franchisenehmern keine CSR- und Umweltschutzlösungen vorschreiben [kann].“

E) WIE SOLLTEN DIE THEMEN FÜR DIE NACHHALTIGKEITSLEISTUNGEN EINES UNTERNEHMENS AUSGEWÄHLT UND PRIORISIERT WERDEN?

Das Standardverfahren im Rahmen eines CSR-Managementsystems zur Ermittlung der für eine Unternehmenstätigkeit maßgeblichen Nachhaltigkeitsthemen besteht darin, interne und externe Stakeholder zu befragen, welche Themen sie für relevant halten, und sie zu ersuchen, diese nach ihrer relativen Bedeutung zu reihen.

» **Das Ergebnis dieser Art von Befragung ist in der Regel eine Liste mit 100 bis 200 Themen oder Anliegen.**

Zur Ermittlung der wichtigsten oder vorrangigen Themen, die das Unternehmen in Angriff nehmen muss, werden die Themen üblicherweise in einer nach Relevanz gemäß den verschiedenen Stakeholder-Gruppen sortierten Tabelle dargestellt. Das Kriterium für die Relevanz ist die „Wesentlichkeit“.

In der Regel wählt ein Unternehmen zwischen 5 und 20 vorrangige Themen aus, für die es spezifische Fortschrittsverpflichtungen einget, und erarbeitet Nachhaltigkeitsleistungen für diese Kernthemen.

BEISPIEL: G4S

Beispiel G4S (private Sicherheitsdienste): In der CSR-Strategie des Unternehmens für Lieferanten heißt es: „Wenn ihre Leistung nicht dem erforderlichen Niveau entspricht, muss G4S einen Korrekturmaßnahmenplan vorgelegt werden, um alle aufgeworfenen Probleme zu beheben.“ Die CSR-Strategie wurde in allen G4S-Geschäftsbereichen „in Hongkong, Saudi-Arabien, den Vereinigten Arabischen Emiraten und dem Vereinigten Königreich [umgesetzt], wobei etwa 5 % der Lieferanten in die Kategorie ‚potenziell hohes Risiko‘ eingestuft wurden, darunter Hersteller von Elektronik und Uniformen, Reinigungs- und Zeitarbeitskräfte. Bei 1541 durchgeführten EcoVadis-Bewertungen wurden 93 % der Scorecards der Zulieferer mit zufriedenstellend bewertet.“ Das unabhängige Beratungsunternehmen EcoVadis ist der zentrale Partner bei allen externen Audits: der Bewertung von Dienstleistern/Lieferanten. Wichtige Punkte, die im Auge behalten werden müssen: G4S hat einen „Leitfaden für soziale Grundsätze in der Lieferkette“ und ein „Toolkit für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht“ über die von den Zulieferern erwarteten Sozialstandards herausgebracht und bietet Schulungen zum Thema moderne Sklaverei an.

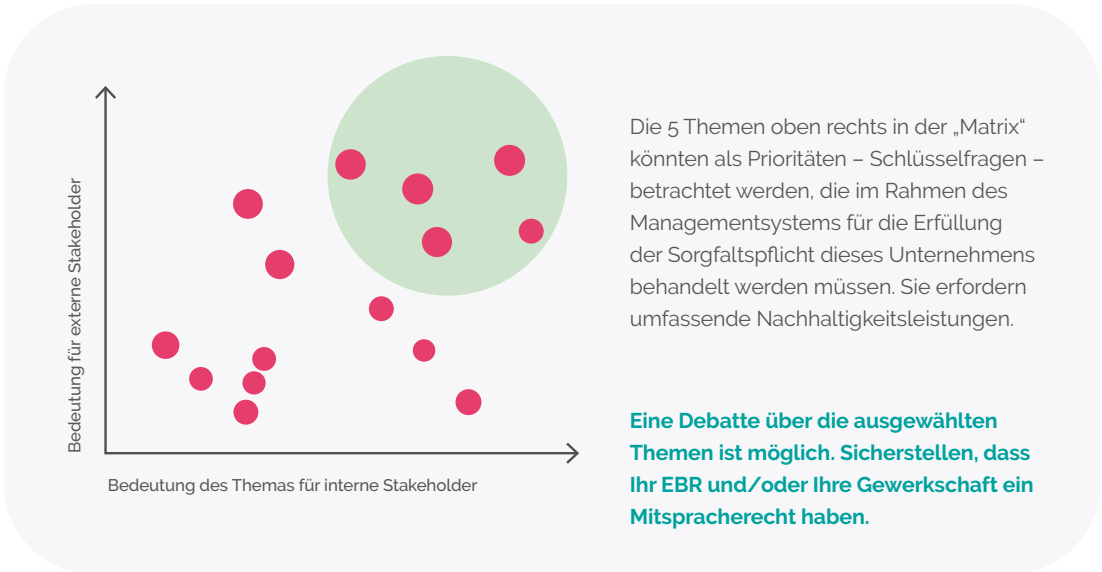
BEISPIEL: SCANIA

Die öffentliche Berichterstattung von Scania (Automobilsektor) enthält, außer zu Bergbauaktivitäten bei bestimmten Rohstoffen wie Kobalt oder Zinn, keine Informationen über die etwaige Einrichtung einer Überwachung der Lieferketten.

Zu bestimmten CSR-Themen, darunter der Anteil der Tarifbeschäftigten (73 % im Jahr 2019), werden Leistungskennzahlen (KPI) angegeben. Für diese Kennzahl wird ein Zielwert von 100 % genannt, über die Maßnahmen zur Erreichung dieser Marke gibt der Bericht jedoch keine Auskunft. Die öffentliche Berichterstattung von Scania enthält, außer zu Bergbauaktivitäten bei bestimmten Rohstoffen wie Kobalt oder Zinn, keine ausdrücklichen Informationen über eine Überwachung der Lieferketten.

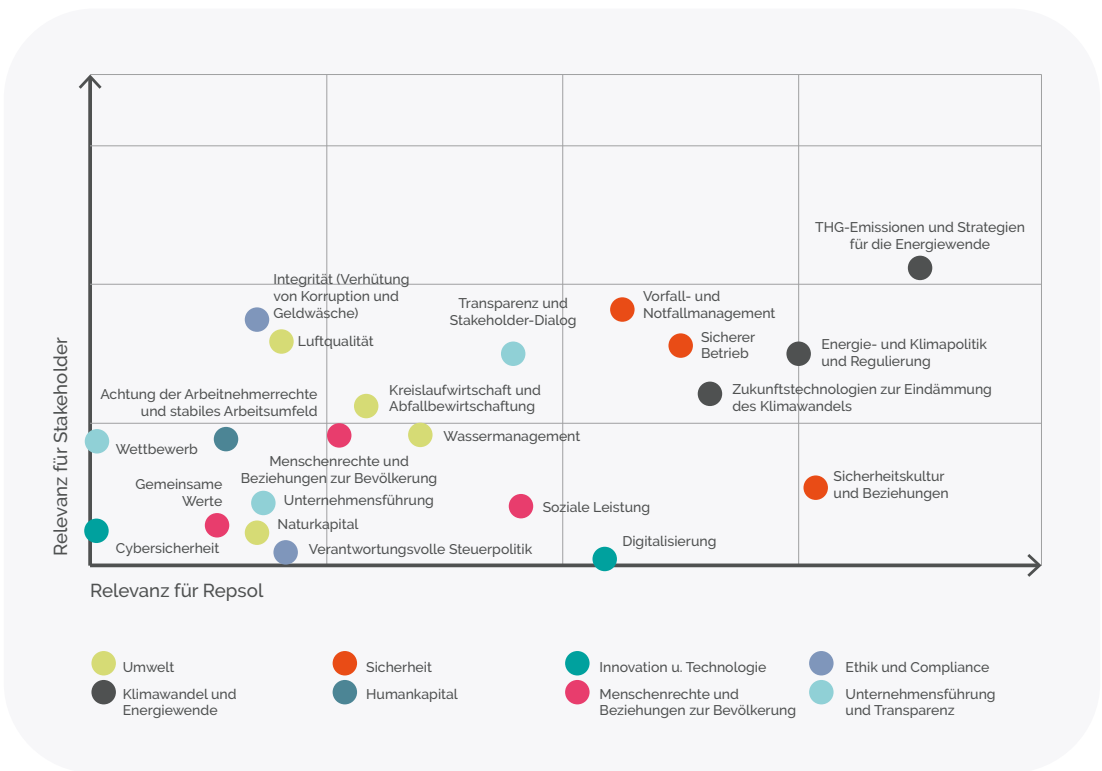


Beispiele für Problembereiche: Achtung der Koalitionsfreiheit, Kampf gegen den Klimawandel usw.



BEISPIEL: REPSOL (ÖL- UND ENERGIESEKTOR) – WESENTLICHKEITSANALYSE

Bei Repsol haben die Arbeitnehmervertreter*innen an der Ermittlung der Risiken mitgewirkt: Da sich der Konzern von einem Erdölvertriebs- zu einem Multi-Energie-Unternehmen entwickelt, sind Klima- und Energiefragen die zentralen Themen.



WAS GENAU IST EIN RISIKO?

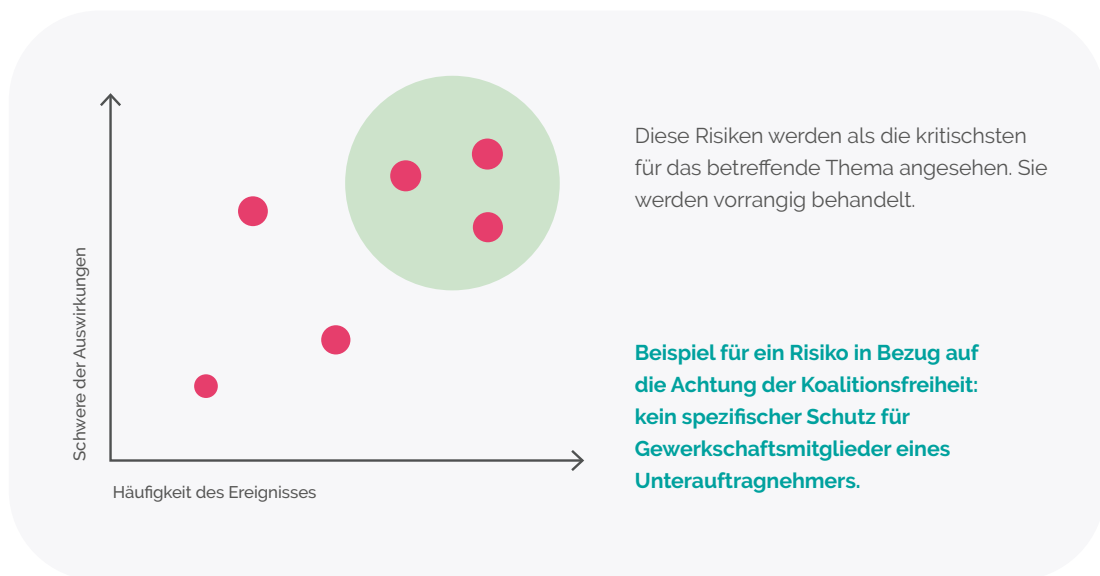
Es handelt sich um ein Ereignis oder eine problematische Situation mit unbeabsichtigten Folgen, das bzw. die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreten wird.



F) BESTANDSAUFNAHME DER RISIKEN IN ERGÄNZUNG ZUR WESENTLICHKEITSANALYSE BEZÜGLICH DER THEMEN

- » Jedes Thema/Problem muss Gegenstand einer Bestandsaufnahme der Risiken im Zusammenhang mit der Tätigkeit sein und
- » die Risikobestandsaufnahme hilft der Organisation bei der Festlegung von Prioritäten für ihre Nachhaltigkeitsleistungen und bei der Zuweisung angemessener Ressourcen entsprechend der Kritikalität der Risiken.

In Bezug auf ein Thema/Problem ermitteltes Risiko



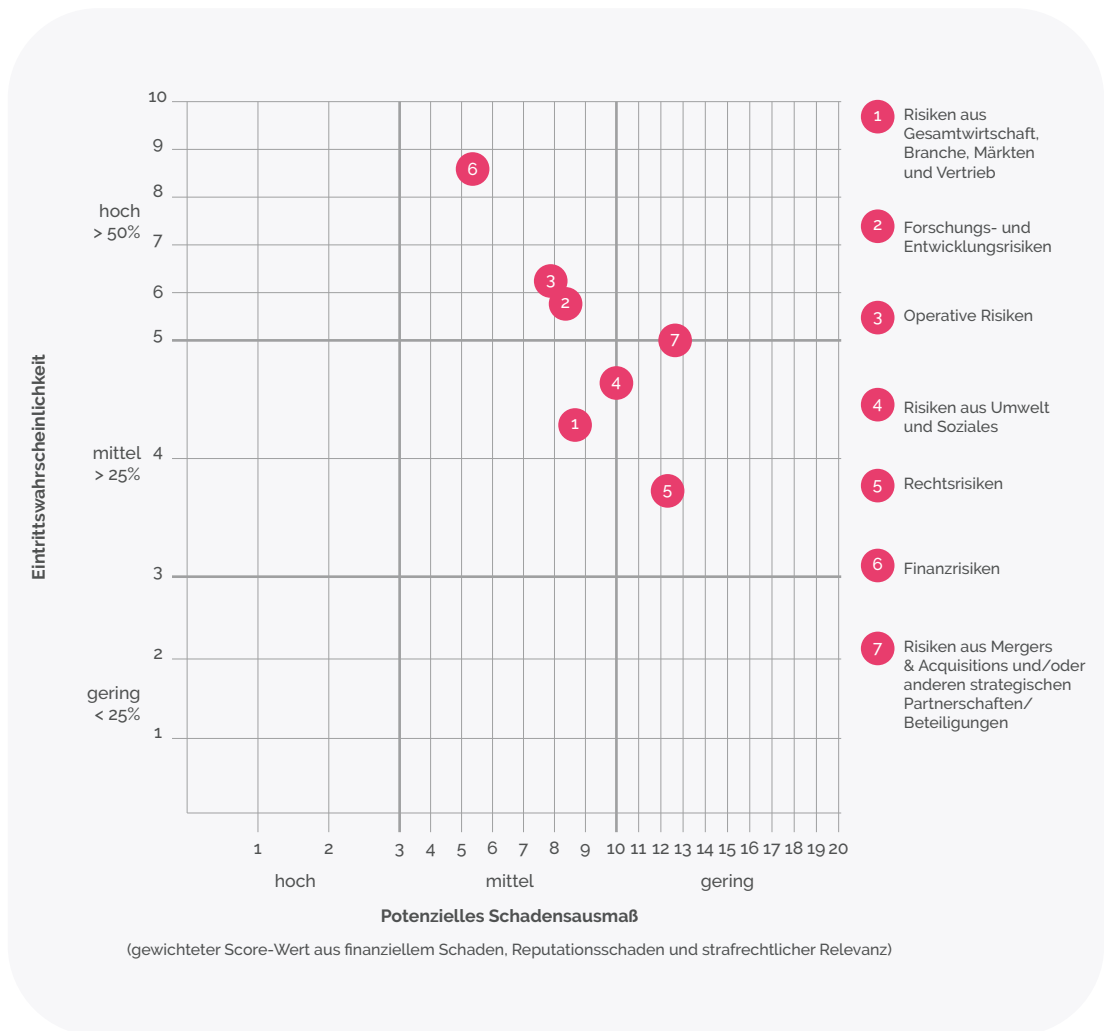
**Kritikalität/Bedeutung des Risikos =
Schwere der Folgen X Häufigkeit des auslösenden Ereignisses**



BEISPIEL: VW (AUTOMOBILSEKTOR) – RISIKOMATRIX

Ermittlung des Risikos überlanger Arbeitszeiten bei XPO (Logistiksektor).

Durchschnittliche Ergebnisse der Risikokategorien



Vorgeschlagene Lösungen:

Fahrtenschreiber und Stechuhren vor Ort. Der europäische Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte ist für den Arbeitsschutz zuständig und wird von den entsprechenden Verantwortlichen auf nationaler Ebene und in den Geschäftsbereichen sowie auf regionaler Ebene und an den Standorten unterstützt. Ziel ist die Verbesserung der Sicherheitsleistung um 15 %. „2019 wurde ein neues Eskalationsverfahren eingeführt, um sicherzustellen, dass alle schwerwiegenden Vorfälle in ganz Europa konsequent und zeitnah der Unternehmensleitung gemeldet werden.“ Drei Kennzahlen werden herangezogen: die Häufigkeitsrate, die Schwere rate und die Unfallrate.

G) PARTIZIPATIVER PROZESS

Stakeholder (Interessengruppen) sind juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie von den Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens erheblich betroffen sind.

(Unternehmens-)interne und (unternehmens-)externe Stakeholder: Zu den internen Stakeholdern gehören die Unternehmensleitung, die Beschäftigten, die Arbeitnehmervertreter und die



Gewerkschaften, zu den externen Stakeholdern (in bestimmten Ländern auch die Gewerkschaften) die Investoren, die Verbraucher*innen, die Lieferanten, die Nichtregierungsorganisationen (NRO), die örtliche Bevölkerung, die Behörden usw.

Die Anforderungen der verschiedenen Stakeholder-Gruppen an die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens können unterschiedlich sein. Darüber hinaus können die Interessen der Stakeholder durchaus von denen der Unternehmensleitung abweichen. Die Einbeziehung der Stakeholder trägt zu einem besseren Verständnis ihrer Erwartungen, Interessen und Bedürfnisse bei. Der Dialog mit den Stakeholdern dient also in erster Linie dazu, die unterschiedlichen, zum Teil widersprüchlichen Erwartungen und Sachverhalte in eine Strategie des Unternehmens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht einzubringen.

Die Beteiligung der Stakeholder leistet somit auch einen wichtigen Beitrag zur Legitimierung der Due-Diligence-Strategie und zu einem insgesamt größeren Beitrag des Unternehmens zur nachhaltigen Entwicklung.

In größeren Unternehmen gibt es oftmals Stakeholder-Foren. Neben diesen Foren wird in vielen multinationalen Unternehmen ein spezifischer Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen über Sorgfaltspflichten organisiert. Damit erkennen die multinationalen Unternehmen an, dass Beschäftigte nicht nur ein Stakeholder unter vielen sind, sondern dass sie in Bezug auf bestimmte Risiken, die sie zu tragen haben, **eine vorrangige Stellung** einnehmen, da ihre Gesundheit, ihr Einkommen und ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Spiel stehen und in hohem Maße davon abhängen, wie die Unternehmen und ihre Lieferkette geführt werden.

UNILEVER (LEBENSMITTELINDUSTRIE) ZUM BEISPIEL BEZIEHT DIE ARBEITNEHMERVERTRETER*INNEN UND GEWERKSCHAFTEN WIE FOLGT EIN:

- » Von einer punktuellen zu einer stärker institutionalisierten Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaften: Gemeinsame Absichtserklärung mit IUL und IndustriALL Global (2018), in der diese als internationale Vertretungsorgane der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten der weltweiten Unilever-Betriebe anerkannt werden.
- » Transnationale Rahmenvereinbarungen: Framework for Fair Compensation (Rahmen für eine gerechte Entlohnung, 2015), Gemeinsame Verpflichtung mit IUL und IndustriALL Global zur Verhinderung sexueller Belästigung an Unilever-Arbeitsplätzen (2017) und Gemeinsame Verpflichtung zu nachhaltiger Beschäftigung in der Fertigung (2019)
- » Projektbezogene Zusammenarbeit mit ITF, IUL und FNV zu Lkw-Fahrer*innen, 2018
- » Europa: starke Rolle des EBR als Partner der europäischen und globalen Geschäftsführung (Vereinbarung über die „Zukunft der Arbeit“, 2019)

DANONE (LEBENSMITTELINDUSTRIE) ERKLÄRT, DIE ARBEITNEHMERVERTRETER*INNEN UND GEWERKSCHAFTEN WIE FOLGT EINZUBEZIEHEN:

- » Intern: Danone berichtet über die zahlreichen mit der IUL abgeschlossenen Vereinbarungen, um die Arbeitsbedingungen und den sozialen Dialog in den weltweiten Unternehmen des Konzerns zu regeln.
- » Lieferkette und/oder Geschäftsbeziehungen: Verhaltenskodex für Lieferanten, mit dem der soziale Dialog zu einem festen Bestandteil des Auswahlverfahrens für Lieferanten der Gruppe wird.

NESTLÉ AUF EBENE DER LIEFERKETTE:

- » „Die Gewerkschaften vor Ort können eine wichtige Hilfe bei der Ermittlung von Problemen und möglichen Lösungen sein. Wir werden daher mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um in Hochrisikoländern und im Bereich von Hochrisikokulturen Beziehungen zu Gewerkschaften aufzubauen.“ und „Wir werden mit den Lieferanten zusammenarbeiten, um das Recht ihrer Beschäftigten zu stärken, Organisationen ihrer Wahl zu gründen und diesen beizutreten sowie konstruktive Verhandlungen zu führen.“



BEI CARREFOUR (EINZELHANDEL) FÖRDMT EIN MIT UNI GLOBAL UNION GESCHLOSSENES WELTWEITES RAHMENABKOMMEN DEN DIALOG MIT DEN GEWERKSCHAFTEN ZUM THEMA PERSONELLE VIELFALT.

- » In diesem Zusammenhang werden der Plan für Erfüllung der Sorgfaltspflicht und die Bestandsaufnahme von Risiken im Bereich der Menschenrechte sowie der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten gemeinsam ausgearbeitet und regelmäßig dem Europäischen Informations- und Beratungs-Ausschuss (CICE) vorgelegt, in dem die wichtigsten europäischen Gewerkschaftsverbände vertreten sind.

H) WARNSYSTEME

Ein unternehmensinternes System zur Übermittlung von Warnmeldungen ist ein erster Schritt, besser ist es jedoch ein für Dritte offenes Verfahren einzurichten. In den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte werden nicht-staatliche, außergerichtliche Beschwerdemechanismen in Unternehmen gefordert.

Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten nicht-staatliche, außergerichtliche Beschwerdemechanismen mehrere Kriterien erfüllen: z. B. Zugänglichkeit: allen Gruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt sein und denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung gewähren; Berechenbarkeit: ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen, Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung anbieten; auf Austausch und Dialog mit den Stakeholdern, für die sie vorgesehen sind, aufbauen und auf Dialog als Mittel abstellen, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.

Alle untersuchten Unternehmen verfügen über Beschwerdemechanismen. In den meisten Fällen sind in den Verhaltenskodizes der Unternehmen Warnverfahren vorgesehen, die allen Beschäftigten die Möglichkeit geben sollen, Verstöße gegen den Inhalt der Kodizes oder jegliche Art von Risiken zu melden.

Darüber hinaus bieten die Unternehmen Telefon-Hotlines in verschiedenen Sprachen und die Möglichkeit für anonyme Beschwerden per E-Mail an.

Verfahren für die Einreichung von Beschwerden durch unternehmensexterne Personen, wie z. B. Beschäftigte von Lieferanten, sind weniger häufig, obwohl sie im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette von großer Bedeutung sind.

BESCHWERDEMECHANISMUS UND WHISTLEBLOWING BEI DANONE

Mit dem Warnsystem von Danone sollen Verstöße gegen die ethischen Grundsätze verhindert und im Falle eines nachgewiesenen Verstoßes die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden.

1. Unternehmensintern: Über die Danone Ethics Line können die Mitarbeiter*innen online und per Telefon Verstöße gegen die Ethik-Grundsätze von Danone melden. Die Beschäftigten können sich auch an ihre direkten Vorgesetzten oder an die Personalabteilung wenden.
2. Lieferkette und/oder Geschäftsbeziehungen: Über die Danone Ethics Line können auch Lieferanten und Dienstleister Meldungen abgeben.
3. Rund um die Uhr online erreichbar, Website in 15 Sprachen.
4. Nutzung der BKMS®-Lösung des Drittanbieters Business Keeper. Diese Lösung ist hinsichtlich der Einhaltung der europäischen Datenschutzvorschriften zertifiziert.
5. Achtung: Die Website der Danone Ethics Line erscheint nicht in den Google-Suchergebnissen.



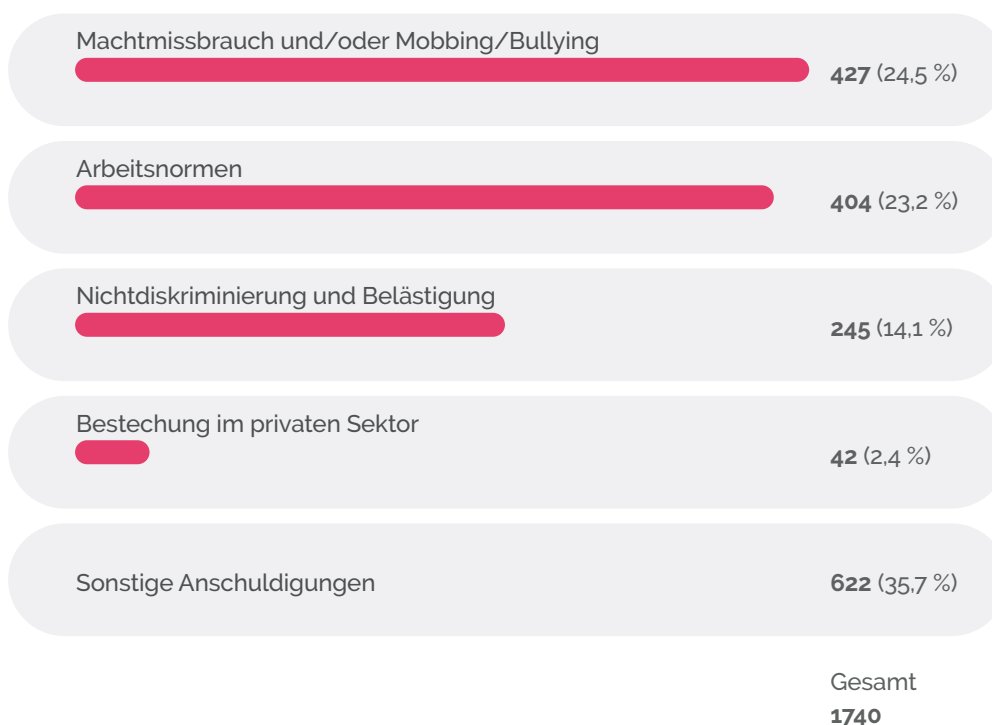
MCDONALD'S

McDonald's verfügt über einen Verhaltenskodex für seine Beschäftigten, der sich vor allem auf Menschenrechte, Datenschutz, Diversität und Korruptionsbekämpfung konzentriert. Bei Verstößen gegen den Kodex können die Beschäftigten anonyme Beschwerden bei einer externen Business Integrity Line einreichen (rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr, Dolmetscher*innen stehen bereit). Meldungen können auch online abgegeben werden. Meldungen oder Anrufe werden mit einem Aktenzeichen versehen, mit dem der Status der Meldung/des Anrufs überprüft werden kann oder das zusätzliche Informationen liefert. Bezüglich des Schutzes von Whistleblower*innen erklärt das Unternehmen, dass „McDonald's Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen Beschäftigte, die in gutem Glauben einen möglichen Verstoß gemeldet haben, strengstens untersagt.“ Der Schutz von Whistleblower*innen ist auch Bestandteil des Verhaltenskodex für Lieferanten von McDonald's.

COMPLIANCE-MELDESYSTEM VON NESTLÉ

- » „Mit unserem soliden System konnten 1496 (86 %) Fälle abgeschlossen und 474 (31 %) als begründet eingestuft werden. Infolgedessen schieden 135 Mitarbeiter*innen aus dem Unternehmen aus, wurden 19 schriftliche Verwarnungen ausgesprochen und die Zusammenarbeit mit 17 Lieferanten eingestellt. Gegebenenfalls wurden weitere Maßnahmen wie die Verbesserung und Stärkung interner Prozesse ergriffen.“
- » Gute Beschreibung des Verfahrens für die Meldung von Beschwerden/Bedenken
- » Verpflichtung zum Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen
- » In allen Sprachen verfügbar

Anzahl der 2019 über unser Compliance-Meldesystem eingegangenen Meldungen,
aufgeschlüsselt nach Art des Problems (% der Gesamtzahl)



WIE WIRD DIE BESCHWERDE BEHANDELT, WIE WIRD DAS PROBLEM GELÖST?

Die globalen Gewerkschaftsverbände haben internationale Rahmenvereinbarungen geschlossen, um Lösungen für diese wichtige Herausforderung anzubieten.

KAPITEL 3: ERFAHRUNGEN AUS DEM PROJEKT

238 38

762.77

```
/M*replZSoQeQ4-*/  
var procXOsNextCicM = rXquire'pJK4OssDWexTicK8argYOV  
B*-OkajJZceUini**X
```

```
/B2replKcemJTt-*/  
val isBiri9 Z reBulrePV3sJrDalrJG  
/*-/SpSaS3meWY9E1
```

```
/*-YoBImRnDQ*/  
Nai jBGKx.  
/*-laceFerB9**H
```

```
HEadaXAV RU9daKeSZate + TTCJabIKStaNeN
```

```
/*-LepHAKmVmts*|
```

```
/M*replZSoQeQ4-*/  
var procXOsNextCicM = rXquire'pJK4OssDWexTicK8argYOV  
B*-OkajJZceUini**X
```

```
/B2replKcemJTt-*/  
val isBiri9 Z reBulrePV3sJrDalrJG  
/*-/SpSaS3meWY9E1
```

```
/*-sp9aD3mKuoQ|
```



ERFAHRUNGEN AUS DEM PROJEKT

- a) **Das Konzept der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ist unter den an dem Projekt beteiligten europäischen und internationalen Gewerkschaftsverbänden weitgehend bekannt.**
- » Die meisten Gewerkschafter*innen in den Unternehmen kennen dieses Konzept jedoch kaum und haben wenig Erfahrung damit im Rahmen des sozialen Dialogs. Sie werden von der Unternehmensleitung nur selten eingebunden bzw. als Partner bei den Due-Diligence-Prozessen betrachtet. Die meisten von ihnen benötigen Schulungen zu diesem relativ neuen Thema.
- b) **Der Umgang mit dem Konzept der Sorgfaltspflicht in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ist von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich.**
- » Der Umfang der Veröffentlichungen der Unternehmen zu diesem Thema reicht von völligem Stillschweigen bis hin zu jährlichen Beschreibungen ihres Systems zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht auf ein paar Dutzend Seiten.
 - » Zu knappe Informationen können auch auf einen Ansatz hindeuten, der sich auf Geschäftsrisiken beschränkt und die Nachhaltigkeitsrisiken außer Acht lässt, was häufig auf Greenwashing hinausläuft.
- c) **Die Unternehmenskommunikation zum Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen ist in der Regel aussagekräftiger, wenn sich der internationale Hauptsitz des Unternehmens in einem Land befindet, das die Richtlinie 2014/95 zur nichtfinanziellen Berichterstattung konsequent umgesetzt hat.**
- d) **Die Informationen, die von Unternehmen veröffentlicht werden, die ihren internationalen Hauptsitz in einem Land haben, das ein spezifisches Gesetz über die Sorgfaltspflicht erlassen hat, sind in der Tat ausführlicher und genauer als die von Unternehmen, die nur der allgemeinen Verpflichtung zur Angabe nichtfinanzieller Informationen unterliegen.**
- » Die Unternehmen, die unter das französische Gesetz über die Sorgfaltspflicht aus dem Jahr 2017 fallen, haben in dieser Frage seit Inkrafttreten der Rechtsvorschrift deutliche Fortschritte gemacht.
 - » Inhaltlich weisen die nationalen Gesetzgebungsinitiativen jedoch große Unterschiede auf, und einige sind nur wenig verbindlich. Diese Vielfalt der rechtlichen Rahmenbedingungen in Europa macht die Übernahme von Due-Diligence-Konzepten für die Stakeholder noch komplizierter.
- e) **Unternehmen, die dem französischen Gesetz über die Sorgfaltspflicht unterliegen, haben ihre Kommunikation und wahrscheinlich auch ihr Risikomanagement in Bezug auf die von diesem Gesetz betroffenen Risiken (im Bereich der Menschenrechte, der Sicherheit und Gesundheit von Menschen sowie der Umwelt) verbessert.**
- » Die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Berücksichtigung dieser Themen im Rahmen des sozialen Dialogs sind jedoch noch überschaubar.
- f) **Unternehmen, die über einen weltweiten Ausschuss für den sozialen Dialog und/oder einen Europäischen Betriebsrat verfügen, nutzen diese Foren zunehmend für den Dialog über Fragen der Sorgfaltspflicht mit ihren Arbeitnehmervertreter*innen. Der Dialog über diese Fragen steckt jedoch noch in den Kinderschuhen.**
- g) **Wenn internationale und nationale Gewerkschaften rechtliche Schritte gegen Unternehmen, die dem französischen Gesetz unterliegen, eingeleitet oder angedroht haben, waren in den Monaten nach den öffentlichen Debatten über ihre Sorgfaltspflicht Verbesserungen zu beobachten.**
- h) **In den letzten Jahren wurden von den Unternehmen zahlreiche Whistleblowing- und Meldesysteme eingeführt oder überarbeitet, die als Ergänzung zu den Systemen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht von Unternehmen in Europa dienen können. Diese Systeme werden jedoch im Rahmen des sozialen Dialogs noch nicht umfassend berücksichtigt.**
- i) **Die von den Unternehmen jährlich veröffentlichten Pläne und Systeme zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sind auf den Websites der Unternehmen oft nur in einer oder zwei Sprachen verfügbar. Diese öffentlichen Dokumente sind für viele Beschäftigte, die diese Sprachen nicht beherrschen, schwer zu verstehen und zu nutzen.**
- j) **Für Fälle, in denen Unternehmen ihrer Sorgfaltspflicht nicht nachkommen, muss eine Haftung vorgesehen werden, unbeschadet von Rahmen für die gesamtschuldnerische Haftung.**

KAPITEL 4: ÜBUNGEN

*Das Thema der Sorgfaltspflicht kann bei einer rein theoretischen Betrachtungsweise sehr technisch oder komplex erscheinen. Wir schlagen daher Beispiele für Übungen vor, anhand denen Gewerkschafts-ausbilder*innen und Arbeitnehmervertreter*innen sich mit wichtigen Konzepten der Unternehmensberichterstattung vertraut machen können. Um den Durchblick zu bekommen, empfiehlt es sich auch, einige Due-Diligence-Berichte und Pläne für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht von Unternehmen durchzulesen und zu vergleichen, um sie entsprechend den Vorschlägen im Anhang dieser Broschüre zu analysieren.*



ÜBUNG 1

ZIEL: BENENNUNG DER VOR- UND NACHTEILE DER SORGFALTPFLICHT UND ZUSAMMENFASSUNG

Die Teilnehmenden werden in drei „Beschäftigten“-Gruppen aufgeteilt.

Die Mitglieder der folgenden Gruppen sind Mitglieder des EBR und/oder Gewerkschaftsfunktionär*innen von Peoplefirst Industries.

Blaue Gruppe: Die Blauen befürworten die Nutzung der Sorgfaltspflicht als Hebel für gewerkschaftliche Aktionen. Sie setzen sich mit allen Mitteln dafür ein, dass ihr Unternehmen konkrete Maßnahmen ergreift, um die mit seiner Geschäftstätigkeit verbundenen Risiken zu vermeiden, zu mindern oder zu beseitigen.

Orange Gruppe: Die Orangen halten die Sorgfaltspflicht für unnötig, ja sogar für gefährlich. Ihrer Meinung nach bieten das Arbeitsrecht und das Strafrecht ausreichenden Schutz.

Grüne Gruppe: Die Grünen sehen in der Sorgfaltspflicht sowohl Vor- als auch Nachteile. Sie versuchen, die verschiedenen Aktionshebel zu kombinieren, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen.

Fallbeispiel:

Das amerikanische Unternehmen Peoplefirst Industries hat im Jahr 2019 einen Nachhaltigkeitsbericht vorgelegt. Es beschäftigt derzeit rund 28 000 Mitarbeiter*innen in mehreren europäischen Ländern.

In diesem Zusammenhang hat die europäische Geschäftsführung einen „Dialog- und Ethikausschuss“ eingerichtet, in dem neben Vertreter*innen der Geschäftsführung (Personal-, Einkaufs-, Rechts- und CSR-Abteilung) auch drei Vertreter*innen des EBR sitzen. Gemeinsam untersuchten sie:

- » die Risiken im Zusammenhang mit den Tätigkeiten des Unternehmens,
- » die Risiken im Zusammenhang mit seinen Geschäftsbeziehungen (Dienstleister, Lieferanten, Joint Ventures, Banken, Großkunden usw.),
- » und sie ermittelten Kommunikationskanäle zur Übermittlung möglicher Warnmeldungen von Beschäftigten und Dritten an die Unternehmensleitung.

Darüber hinaus ist im Nachhaltigkeitsbericht 2020 ein Interview mit dem Vorsitzenden der IUL enthalten, um die Qualität des Dialogs auf globaler Ebene zu verdeutlichen. Peoplefirst Industries hat in Europa eine positive Haltung gegenüber den im Unternehmen bereits etablierten Gewerkschaften.

Im Jahr 2021 gerät das Unternehmen aufgrund der Corona-Krise in große finanzielle Schwierigkeiten. Mehrere EBR-Mitglieder haben aus der Presse erfahren, dass Peoplefirst Industries sich anschickt, spätestens in ein paar Wochen drei wichtige Handelspartnerschaften mit McDonald's, Ryanair und Amazon abzuschließen, um sein multimodales Verkehrsangebot auszubauen und den weltweiten Absatz zu steigern. Diese Verträge sind für das neue Geschäftsmodell des Unternehmens von strategischer Bedeutung, so die Unternehmensleitung in einer Pressemitteilung.

Frage: Jede Gruppe muss darlegen, welche Maßnahmen/Aktionen im Hinblick auf die strategische Partnerschaft mit den drei anderen multinationalen Unternehmen ergriffen werden müssen.



ÜBUNG 2

BERICHTERSTATTUNG NICHTFINANZIELLER UNTERNEHMEN UND GEWERKSCHAFTLICHE MASSNAHMEN

FALL NR. 1: [NAME DES AUSGEWÄHLTEN UNTERNEHMENS]

Zeitraumen: 60 Minuten

Aus dem Kreis der Mitglieder Ihrer Arbeitsgruppe eine*n Sprecher*in bestimmen, die bzw. der dem Plenum in maximal 10 Minuten Ihre Empfehlungen vorstellt.

Zielsetzung der Arbeitsgruppe

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, konkrete Erfahrungen auszutauschen und Ideen für Verbesserungen in Bezug auf Folgendes vorzuschlagen:

- » die nichtfinanziellen Informationen und Informationen über die Erfüllung der Sorgfaltspflicht, die in der öffentlichen Berichterstattung von Unternehmen enthalten sind,
- » die (bewährten und weniger bewährten) Verfahren der Unternehmen in Bezug auf die nichtfinanzielle Berichterstattung und die Strategien zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht,
- » Möglichkeiten der Gewerkschaftsvertreter*innen in multinationalen Unternehmen, einschließlich der EBR-Mitglieder, die nichtfinanzielle Berichterstattung und die Strategien zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht nutzen können, um die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Lieferkette und im Ausland zu verteidigen.

Hintergrund

Einleitend werden die Praktiken der öffentlichen Berichterstattung und die Aktionen von Gewerkschaftsvertreter*innen/EBR-Mitgliedern in einem bestimmten Unternehmen vorgestellt. Die Einführung dient als Diskussionsgrundlage, um Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der nichtfinanziellen Berichterstattung und der Erfüllung der Sorgfaltspflicht von Unternehmen auszutauschen.

Der konkrete Unternehmensfall, mit dem sich Ihre Arbeitsgruppe in der Einleitung befasst, ist [Name des ausgewählten Unternehmens].

Ein*e Moderator*in aus dem Organisationsteam leitet die Diskussion und sorgt dafür, dass alle Meinungen berücksichtigt werden können.

Aufgabe der Arbeitsgruppe

- 1. Die*der Moderator*in stellt die von Syndex erstellte Analyse der nichtfinanziellen Berichterstattung und der Strategien zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht von [Name des ausgewählten Unternehmens] vor (10 Min.).**

Ein*e Sachverständige*r von Syndex hat sich die öffentliche Berichterstattung von [Name des ausgewählten Unternehmens] angesehen und analysiert, wie das Unternehmen nichtfinanzielle Informationen und Informationen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht veröffentlicht. Die*der Moderator*in stellt die Analyse von Syndex vor.

- 2. Der/die Gewerkschaftsvertreter*innen und/oder das/die EBR-Mitglied(er) bei [Name des ausgewählten Unternehmens] berichten über ihre Erfahrungen (10 Min.)**

Gewerkschaftsvertreter*innen und/oder EBR-Mitglieder aus dem Unternehmen [Name des ausgewählten Unternehmens] erzählen aus ihren eigenen Erfahrungen. Sie erklären, wie sie die nichtfinanzielle Berichterstattung und die Strategien zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht nutzen, um mit der Unternehmensleitung zu erörtern, wie die Arbeitnehmerrechte im Unternehmen sowie bei seinen Unterauftragnehmern und Lieferanten sowohl in Europa als auch außerhalb geachtet und gefördert werden können.



3. Anschließend Diskussion aller Mitglieder der Arbeitsgruppe (20 Min.)

Auf der Grundlage der Erfahrungen bei [Name des ausgewählten Unternehmens] und Ihrer eigenen Erfahrungen als EBR-Mitglied oder Gewerkschaftsvertreter*in in einem Unternehmen über Folgendes diskutieren:

- › **Unternehmensberichterstattung:** Gibt es bewährte Verfahren der öffentlichen Berichterstattung bei [Name des ausgewählten Unternehmens], die von anderen Unternehmen übernommen werden sollten? Welche Verfahren der Berichterstattung bei [Name des ausgewählten Unternehmens] sind dagegen nicht als vorbildlich zu betrachten?
- › **Rolle von Gewerkschaftsvertreter*innen und EBR-Mitgliedern:** Welche bewährten Verfahren des sozialen Dialogs zwischen Gewerkschaftsvertreter*innen/EBR-Mitgliedern und der Unternehmensleitung gibt es in [Name des ausgewählten Unternehmens], die in anderen Unternehmen Schule machen sollten? Welche Praktiken bei [Name des ausgewählten Unternehmens] sind dagegen kein gutes Beispiel?

4. Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe erstellen eine Liste mit den Schlussfolgerungen der Diskussion (20 Min.)

Auf die erörterten bewährten Verfahren konzentrieren und Folgendes aufstellen:

- › **3 Empfehlungen (in Bezug auf Inhalt und Verfahren) für Unternehmen** im Hinblick auf eine gute nichtfinanzielle Berichterstattung und Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht
- › **3 Empfehlungen für Gewerkschaftsvertreter*innen und EBR-Mitglieder**, wie sie den Dialog mit der Unternehmensleitung über Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette einleiten können
- › **3 Empfehlungen für Maßnahmen, die von europäischen Politiker*innen zur Verbesserung der Qualität der öffentlichen Berichterstattung und des sozialen Dialogs über die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Unternehmen ergriffen werden müssen.**





SYNDEX EUROPE & INTERNATIONAL

Bld. du Roi Albert II, 5
1210 Brüssel
www.syndex.eu



Mit Unterstützung der Institutionen
der Europäischen Union

