



FÖRDERUNG MENSCHENRECHTLICHER SORGFALTSPFLICHT (HRDD)

EINFÜHRUNGSLEITFADEN

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Kofinanziert von der
Europäischen Union

EINLEITUNG

Auf nationaler und europäischer Ebene werden zunehmend verbindliche Rechtsvorschriften zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (*Human Rights Due Diligence*, HRDD) erlassen. Als Reaktion darauf setzen viele multinationale Unternehmen bereits Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht um oder bereiten sich darauf vor. Dieser Leitfaden baut zwar auf regulatorischen und politischen Entwicklungen auf, die überwiegend in Europa stattfinden, doch sein eigentliches Ziel ist es, den Einfluss und die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften in globalen Lieferketten zu stärken. Dies ist besonders relevant in Produktionsländern – häufig außerhalb der EU –, in denen Beschäftigte als Erste unter den Folgen von Menschenrechtsverletzungen und Umweltrisiken leiden und deren Erfahrungen, Organising-Maßnahmen und Kämpfe für einen wirksamen Due-Diligence-Ansatz unverzichtbar sind.

IndustriALL Global und industriAll Europe haben ein auf zwei Jahre angelegtes gemeinsames Projekt ins Leben gerufen, um ihre Mitglied-organisationen zu befähigen, sich aktiv an Prozessen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu beteiligen und diese als strategische Instrumente zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte mitzugestalten. Das Projekt verfolgt einen risikobasierten Ansatz in Bezug auf HRDD und konzentriert sich auf die Erstellung praxisnaher Leitfäden zur Stärkung der Kapazitäten von Gewerkschaften, Menschenrechtsrisiken in multinationalen Unternehmen und globalen Lieferketten zu ermitteln, zu bewerten und ihnen entgegenzuwirken. Es unterstützt Gewerkschaftsvertreter*innen dabei, in den verschiedenen Phasen des HRDD-Zyklus Maßnahmen zu ergreifen. Dies umfasst die Ermittlung und

Priorisierung von Risiken, Prävention und Risikominderung sowie ggf. den Zugang zu Abhilfe. Dabei werden branchenspezifische Risikoprofile und bestehende Machtasymmetrien berücksichtigt.

Dieser Leitfaden versteht sich als Instrument zur Förderung einer engeren Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften in den Hauptsitzländern und in den Produktionsländern, um die regulatorischen Hebel in konkrete Verbesserungen vor Ort umzusetzen. Er setzt weder ein einheitliches Verständnis noch gleiche Kapazitäten für HRDD in allen Weltregionen voraus, sondern dient vielmehr als Ausgangspunkt, der auf Grundlage branchenspezifischer Erfahrungen und länderspezifischer Gegebenheiten weiterentwickelt werden kann. Diese Leitlinien sollten als Ansatzpunkt für umfassendere, langfristige Maßnahmen zum Aufbau von Gewerkschaftskapazitäten, Solidarität und Einflussmöglichkeiten in globalen Lieferketten betrachtet werden.

Dieser Einführungsleitfaden ist wie folgt aufgebaut:

- 1. Überblick über HRDD**
- 2. Strategische Gründe für die Integration von HRDD in Gewerkschaftsstrategien**
- 3. Achrom-für-Schritt-Anleitung, worauf Gewerkschaften bei HRDD-Plänen achten sollten**
- 4. Bausteine für die Koordinierung von Maßnahmen der Gewerkschaften entlang einer globalen Wertschöpfungskette**

„Um ihre nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln, zu verhindern und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte walten lassen. Das Verfahren sollte unter anderem darin bestehen, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und Folgemaßnahmen zu ergreifen, die ergriffenen Maßnahmen zu verfolgen sowie Angaben dazu zu machen, wie den Auswirkungen begegnet wird.“

Quelle: Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, Grundsatz 17.

1.**HRDD-ANSATZ KURZ ERKLÄRT****WAS VERSTEHT MAN UNTER MENSCHENRECHTLICHER SORGFALTPFLICHT ODER DUE DILIGENCE?**

In der Finanzterminologie bezeichnet der Begriff „Due Diligence“ die Sorgfaltspflicht, die darauf abzielt, Risiken zu analysieren und zu mindern, bevor eine Geschäfts- oder Investitionsentscheidung getroffen wird. Mit der Veröffentlichung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahr 2011 etablierte sich das Konzept der HRDD, wonach Unternehmen nicht nur wirtschaftliche Risiken beurteilen, sondern auch potenzielle Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Lieferketten und ihren Geschäftsbeziehungen untersuchen und ihnen entgegenwirken müssen. Ziel ist es, nachteilige Auswirkungen auf betroffene Personen wie Beschäftigte, Zulieferunternehmen und lokale Gemeinwesen zu verhüten und zu mindern. Dieser Prozess umfasst mehrere Schritte, von der formellen Verankerung verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns in den Risikomanagementsystemen bis hin zur Berichterstattung darüber, wie ermittelte Risiken adressiert wurden.

Innerhalb des HRDD-Rahmens sollen Beschwerdemechanismen den Zugang zu Abhilfe ermöglichen, wenn nachteilige Auswirkungen auftreten. Aus gewerkschaftlicher Sicht sollten Beschwerdemechanismen jedoch als letzte Verteidigungslinie innerhalb des HRDD-Zyklus verstanden werden. Wirksame HRDD sollte der frühzeitigen Risikoermittlung und -prävention sowie einer maßgeblichen Beteiligung der Gewerkschaften Vorrang einräumen. Das Ziel besteht darin, Risiken vorausschauend zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken, um die Notwendigkeit von Beschwerdeverfahren zu verringern, statt die Verantwortung auf diese zu verlagern.

WARUM WURDE HRDD EINGEFÜHRT?

HRDD zielt darauf ab, verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln auf den globalen Märkten zu stärken. Viele Länder haben sich zwar zu internationalen Menschenrechtsnormen verpflichtet, doch werden diese durch mangelnde Durchsetzung, autoritäre Regime, unterbesetzte Aufsichtsbehörden und das Fehlen robuster Kontrollmechanismen untergraben, insbesondere in den Regionen, in denen der entsprechende Bedarf am größten ist. Die zunehmende Komplexität und Konsolidierung globaler Wertschöpfungsketten hat diese Defizite noch deutlicher zutage treten lassen. Große Unternehmen dominieren die Weltwirtschaft und beziehen Waren und Dienstleistungen aus Ländern mit unterschiedlichen Rechtsordnungen. Während jede Tochtergesellschaft an die Gesetze des Tätigkeitslandes gebunden ist, verfolgt das Mutterunternehmen eine globale Strategie, die nationale Vorschriften allein nicht abdecken können. Viele multinationale Unternehmen nutzen komplexe Konzernstrukturen und Lieferbeziehungen, um die unterschiedlichen Rechtsordnungen gegeneinander auszuspielen und so die Steuerlast und die rechtlichen Verpflichtungen auch in Bezug auf ihre Tochtergesellschaften zu minimieren.

Dies hat Befürchtungen geschürt, dass große Unternehmen faktisch ungestraft gegen internationale Menschenrechtsnormen verstoßen können. Vor diesem Hintergrund anerkennt das Konzept des verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns, dass multinationale Unternehmen ebenfalls eine klare Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte tragen, während die nationalen Regierungen nach wie vor die primären Pflichtenträger im Bereich der Menschenrechte sind.

Unter verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln wird die Erwartung verstanden, dass Unternehmen eine wesentliche Rolle bei der Förderung wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fortschritts spielen können – insbesondere dann, wenn sie die nachteiligen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit, ihrer Lieferketten und ihrer sonstigen Geschäftsbeziehungen minimieren.

Quelle:

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

ZUGANG ZU DEN HRDD-BERICHTEN

HRDD-Berichte können sehr umfangreich sein und werden von der Unternehmensleitung oft als vertraulich eingestuft. In vielen Fällen wird der vollständige Due-Diligence-Prozess nicht offengelegt oder den Gewerkschaften nur eingeschränkt zugänglich gemacht. Daher ist die erste Informationsquelle über die HRDD-Praktiken eines Unternehmens häufig dessen jährliche nichtfinanzielle Berichterstattung. **Sie wird in der Regel auf der Website des Unternehmens unter der Rubrik „Investoren“ oder „Nachhaltigkeit“ in einem Nachhaltigkeits- oder Corporate-Governance-Bericht veröffentlicht.**

Nichtfinanzielle Informationen decken soziale, ökologische und menschenrechtliche Themen ab. In Europa müssen Unternehmen, die der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD)¹ unterliegen, Informationen offenlegen und erläutern, wie die Schritte der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht umgesetzt werden.

Diese Berichte sind zwar ein wertvoller Ausgangspunkt, doch müssen die Inhalte kritisch hinterfragt werden. Zusätzliche Quellen – wie gezielte Fragen an die Unternehmensleitung und unabhängige Untersuchungen unter Beteiligung der Beschäftigten – sind unerlässlich, um sich ein umfassendes Bild von den Sorgfaltspflichten eines Unternehmens zu machen. Als Orientierungshilfe ist im Kasten 1 eine Checkliste mit Fragen aufgeführt, die an die zentrale Leitung zu richten sind.

¹ Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen.

2. BEITRAG VON HRDD ZU GEWERKSCHAFTSSTRATEGIEN

Abbildung 1 SWOT-Analyse zu HRDD aus Arbeitnehmerperspektive



HRDD ist ein Schritt, um den Wettlauf nach unten zu stoppen und menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten. Sie kann unter aktiver Einbeziehung der Gewerkschaften dazu beitragen, die Arbeitsnormen in globalen Wertschöpfungsketten zu verbessern – insbesondere in Bereichen, in denen der Arbeitnehmerschutz unzureichend ist. Im Jahr 2025 berichtete der IGB, dass sich die Lage für Beschäftigte und Gewerkschaften in drei von fünf Weltregionen verschlechtert habe. Europa und Gesamtamerika erhielten dabei die schlechteste Bewertung seit Einführung des Index im Jahr 2014.²

HRDD schafft einen operativen Rahmen für die Aushandlung maßgeschneiderter Maßnahmen auf Unternehmensebene. Gewerkschaften in Ländern mit hohen Arbeitsstandards können sich für mehr Rechte in anderen Ländern einsetzen, zumal viele multinationale Unternehmen ihren Hauptsitz in Europa haben.

HRDD kann auch zur Stärkung von Gewerkschaftsstrategien beitragen. Viele Arbeitnehmervertreter*innen, wie beispielsweise Mitglieder von Europäischen Betriebsräten (EBR), kommen nur schwer an zeitnahe und relevante Informationen für ihre tägliche Arbeit. HRDD-Pflichten können ihre diesbezüglichen Rechte stärken. Insbesondere die Risikokartierung, ein wichtiger Bestandteil von HRDD, kann mehr Daten über Geschäftstätigkeiten, Geschäftspartner und Belegschaften zugänglich machen.

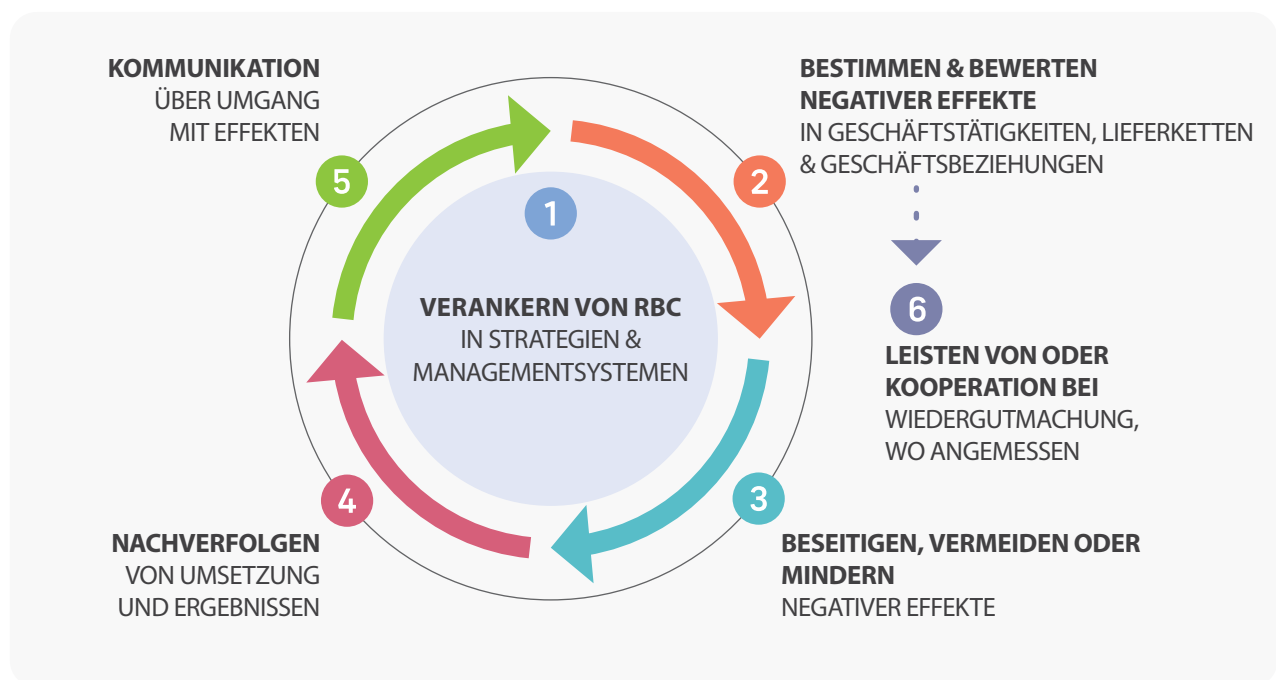
HRDD ist jedoch kein Allheilmittel. Die Ergebnisse sind nicht immer belastbar genug, um die schlimmsten Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Ohne eine intensive Einbindung der Gewerkschaften besteht das Risiko, dass Gesetze ins Leere laufen und der soziale Dialog geschwächt wird – etwa wenn Unternehmen anstelle echter Anhörungen lediglich Umfragen oder Audits durchführen. Um dies zu vermeiden, sollten Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen ihr Wissen über HRDD vertiefen und sich aktiv an der Gestaltung dieser Prozesse beteiligen.

2 [Globaler Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbunds \(IGB\).](#)

3. WAS IST BEI HRDD-PROZESSEN ZU BEACHTEN?

Dieser Abschnitt enthält eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für Gewerkschaften, um sich erfolgreich in die HRDD-Prozesse von Unternehmen einzubringen. Das übergeordnete Ziel ist die Aushandlung wirksamer Schutzmaßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dieser Leitfaden orientiert sich an den sechs Schritten der OECD-Empfehlungen, die weithin als wesentliche Etappen eines vollständigen HRDD-Prozesses anerkannt sind.

Abbildung 2 Due-Diligence-Prozesse und unterstützende Maßnahmen



1. VERANKERUNG VON VERANTWORTUNGSVOLLEM UNTERNEHMERISCHEM HANDELN IN STRATEGIEN UND MANAGEMENTSYSTEMEN

Dieser Schritt verlangt von multinationalen Unternehmen, Strategien und Verfahren einzuführen, mit denen sie ihr Bekenntnis zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln dokumentieren und Pläne zur Umsetzung von HRDD vorlegen.

Gewerkschaftliche Zielsetzungen:

- ✓ Kontinuierliche Einbindung von Arbeitnehmervertreter*innen in HRDD-Prozesse
- ✓ Einbeziehung der Führungskräfte mit Entscheidungsbefugnispower

Warnsignale:

- ▶ Von der Unternehmensleitung ausgewählte Foren als Ersatz für Anhörungen der Gewerkschaften (z. B. Mitarbeiterbefragungen, Gespräche mit CEOs)

Abbildung 3 Konsultationsmethode – Negativbeispiel

Specific assessment procedures with regard to human rights and fundamental freedoms:

- **“Chats with CEO” and focus groups** are organized and conducted at each site by local management (i.e. in the Philippines, Colombia, etc.);
- **Employee Satisfaction Survey**
- **HR Assessments:** when the Group identifies a decrease in employee satisfaction or in overall performance;
- **Security & Compliance Audits:** the Group has established an internal compliance audit function.

2. BESTIMMUNG UND BEWERTUNG NEGATIVER EFFEKTE

In diesem Schritt muss das Unternehmen ein Mapping seiner Geschäftstätigkeiten sowie die seiner wichtigsten Lieferanten durchführen, um die Art und Größenordnung der Risiken für Menschen- und Arbeitnehmerrechte einzuschätzen.

Gewerkschaftliche Zielsetzungen:

- ✓ **Transparenz entlang der gesamten globalen Wertschöpfungskette**
- ✓ **Bewertung der Risiken in Bezug auf Gewerkschaftsrechte**
- ✓ **Ermittlung von Hochrisikosituationen für Beschäftigte**

Dies umfasst eine Aufschlüsselung der Beschäftigung nach Ländern (inner- und außerhalb der EU). Das Mapping sollte eigene Betriebe, Lieferanten und Geschäftspartner einschließen.

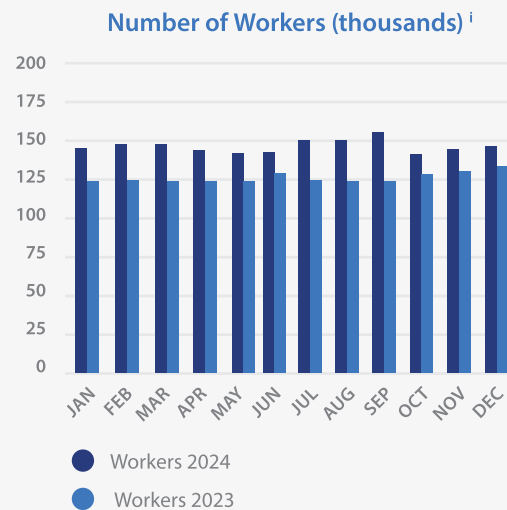
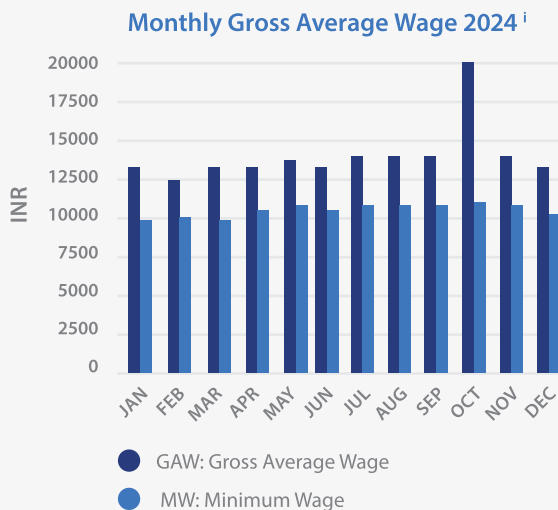
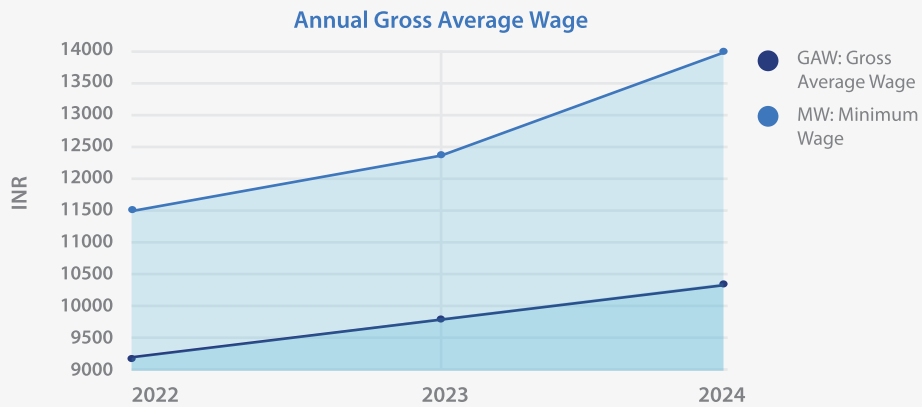
Die Gewerkschaften müssen die vom Unternehmen ermittelten Risiken aus den bereitgestellten Daten ableiten und mit ihren eigenen Erfahrungswerten abgleichen. Dies kann sich als komplex erweisen, insbesondere bei umfangreichen Datensätzen oder einer großen Zahl von Betrieben. Unsere sektoralen Toolkits enthalten Hinweise für Situationen, die besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Warnsignale:

- ▶ **Keine Aufschlüsselung nach Ländern oder der Beschäftigungsstruktur**
- ▶ **Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte werden heruntergespielt oder vorschnell ausgeschlossen**
- ▶ **Überschätzung der Aussagekraft von Sozialaudits ohne Beteiligung der Gewerkschaften**

Abbildung 4 Beispiele für Risikokartierung

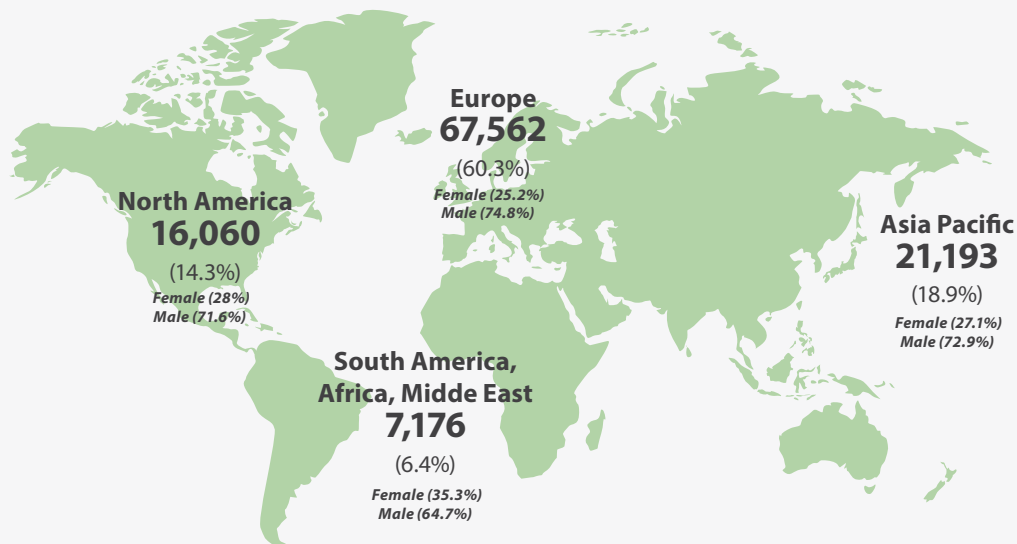
Dieses Unternehmen stellt für jeden wichtigen Lieferanten detaillierte Daten zur Anzahl der Beschäftigten, zu den Löhnen und den Zahlungsmodalitäten sowie zur gewerkschaftlichen Vertretung bereit.



Dieses Unternehmen stellt umfangreiche Daten zur Belegschaft seiner eigenen Betriebe zur Verfügung. Es werden keine Beschäftigungsdaten zur Zulieferkette bereitgestellt. Die Gewerkschaften müssen zunächst eine Aufschlüsselung der Beschäftigung anfordern, um das Ausmaß und die Schwere der Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte beurteilen zu können.

Group employees by region

(Total: 111,991, of which 26.7% women, as of December 31, 2023)



Priorisierung der Risiken – Wesentlichkeit (*materiality*) vs. Folgeschwere (*saliency*)

Ein multinationales Unternehmen, das mit einer Reihe von Risiken konfrontiert ist, legt bestimmte Prioritäten fest. Dabei ist es wichtig, dass die Gewerkschaften dafür sorgen, dass den Grundrechten der Beschäftigten hoher Stellenwert eingeräumt wird. Es muss klar zwischen Wesentlichkeit und Folgeschwere unterschieden werden.

Im Rahmen der **Wesentlichkeitsanalyse** werden die für die Stakeholder des Unternehmens relevanten Themen ermittelt. Das Unternehmen bestimmt interne und externe Stakeholder (z. B. Investor*innen, Aktionär*innen, Beschäftigte) und ersucht diese, die Themen nach ihren eigenen Prioritäten zu gewichten. Die Unternehmensleitung kann den EBR auffordern, sich an Bewertungen der Wesentlichkeit zu beteiligen – in der Regel gemeinsam mit anderen Stakeholdern. Gemäß EU-Recht ist die Wesentlichkeitsprüfung verpflichtend durchzuführen.

Multinationale Unternehmen müssen:

- Risiken, Auswirkungen und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit ermitteln und bewerten,
- dokumentieren und offenlegen, wie die Wesentlichkeit bewertet wurde, einschließlich der Methoden und der Einbeziehung von Stakeholdern,
- in ihren Nachhaltigkeitsberichten gemäß den Europäischen Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) über alle wesentlichen Themen berichten.

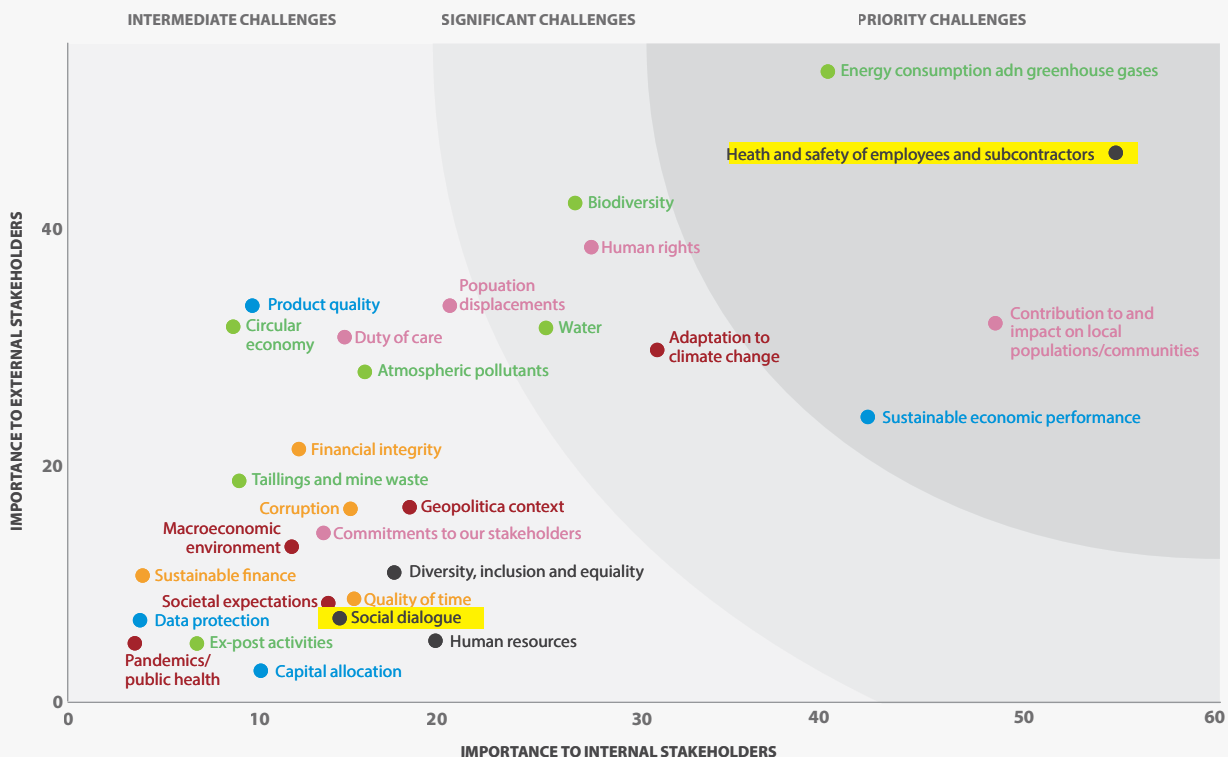
Folgeschwere (*saliency*) bezieht sich auf Risiken, die von durchgehend hoher Bedeutung sind. Als folgeschwere Menschenrechtsprobleme gelten jene, die besonders hervorstechen, weil sie im Rahmen der gesamten Unternehmensaktivitäten dauerhaft mit den schwerwiegendsten nachteiligen Auswirkungen verbunden sein können.

Abbildung 5 Beispiele für Folgeschwere- und Wesentlichkeitsmatrix

Dieses Unternehmen verpflichtet sich, stets die Risiken in Bezug auf Zwangsarbeit, moderne Sklaverei, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in der Lieferkette zu bewerten. In den eigenen Betrieben werden diese Risiken jedoch nicht als folgeschwer angesehen. Im Gegensatz dazu werden Risiken in Bezug auf Diskriminierung und Belästigung sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz entlang der gesamten Wertschöpfungskette (einschließlich der eigenen Betriebe) bewertet.

SALIENT HUMAN RIGHTS RISK	EMPLOYEES	EMPLOYEES WORKING FOR OUR SUPPLIERS	PEOPLE IN OUR LOCAL COMMUNITIES
Forced labor, modern slavery and child labor abuse		●	
Discrimination and harassment	●	●	●
Freedom of association and collective bargaining		●	
Decent working conditions		●	
Health and safety	●	●	●
Access to information and participation in dialogue		●	●
Land rights and resettlement			●
Vulnerable individuals and groups	●	●	●

In dieser Wesentlichkeitsbewertung werden die Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sowohl von internen als auch von externen Stakeholdern als sehr wichtig eingestuft. Demgegenüber werden Risiken im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog als deutlich weniger wichtig bewertet. Daraus lässt sich schließen, dass Gewerkschaftsrechte im HRDD-Prozess voraussichtlich keine hohe Priorität erhalten. Gewerkschaften sollten daher darauf hinwirken, dass der soziale Dialog in künftigen Bewertungsrunden weiter nach oben rechts rückt – also in den Bereich der prioritären Themen.



3. BESEITIGUNG, VERMEIDUNG UND MINDERUNG NEGATIVER EFFEKTE

Das Unternehmen ist auf Grundlage der ermittelten Risiken verpflichtet, Aktivitäten einzustellen, die sich nachteilig auf die Menschenrechte auswirken. Es sollte außerdem einen Plan ausarbeiten, um mögliche künftige Auswirkungen zu vermeiden oder diese zumindest zu mindern.

Gewerkschaftliche Zielsetzungen:

- ✓ Verpflichtung zu Gewerkschaftsrechten

Die Unternehmenspolitik sollte das Recht auf Tarifverhandlungen und die Vereinigungsfreiheit ausdrücklich anerkennen und fördern. Dies sollte sowohl für die eigenen Betriebe als auch für die GVC gelten. Wichtig ist, dass es sich hierbei um eine eigenständige Verpflichtung gegenüber internationalen Normen handelt, die nicht von den nationalen Rechtsvorschriften des Tätigkeitslandes abhängig ist.

- ✓ Spezifische Maßnahmen, um den ermittelten Risiken entgegenzuwirken

Gewerkschaften wissen am besten, welche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten notwendig sind, und sollten darauf hinarbeiten, mit der Unternehmensleitung mehrere dieser Maßnahmen auszuhandeln. Eine Vielzahl von Maßnahmen ist vorstellbar, von der Aushandlung von Verhaltenskodizes für Lieferanten bis hin zur Überprüfung von Auslagerungen, die unkontrollierbare Risiken bergen, oder der Rückzug aus Hochrisikoländern ohne Möglichkeiten zur Risikominderung.

Unsere sektoralen Toolkits enthalten Beispiele, die als Inspirationsquelle dienen können.

Warnsignale:

- ▶ Das Unternehmen orientiert sich ausschließlich an lokalen Rechtsvorschriften und verpflichtet sich nicht eindeutig zur Einhaltung der IAO-Kernübereinkommen.
- ▶ Aktionspläne, die sich ausschließlich auf Zertifizierungen, Labels oder Umfragen stützen.
- ▶ Verpflichtungen ohne Zeitplan oder ohne messbare Ergebnisse
- ▶ Aktionsplan, der nicht auf die im Rahmen der Kartierung ermittelten Risiken eingeht

4. NACHVERFOLGUNG DER UMSETZUNG UND ERGEBNISSE

Die Überwachung der HRDD ist zentral, um die Umsetzung der Unternehmensverpflichtungen nachzuverfolgen und sicherzustellen, dass aus etwaigen Defiziten kontinuierlich Verbesserungen abgeleitet werden.

Gewerkschaftliche Zielsetzungen:

- ✓ Dauerhafte Überwachung
HRDD ist keine einmalige Angelegenheit.
- ✓ Objektive Indikatoren
Relevante Indikatoren können – je nach Risikokontext – unter anderem sein:
 - Änderungen in Betrieben in Hochrisikoländern
 - Tarifbindungsquote (weltweit und auf Länderebene)
 - Häufigkeit der Sitzungen des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheitsschutz
 - Personalfluktuation und Arbeitsunfallraten

Warnsignale:

- ▶ Verlassen auf Selbsteinschätzung ohne unabhängige Überprüfung und objektive Indikatoren
- ▶ Keine Beteiligung der Gewerkschaften an der Bewertung der Lage der Arbeitnehmerrechte

Abbildung 7 Beispiele für Nachhaltigkeitsindikatoren

Obwohl die Zahl der Beschäftigten in diesem Unternehmen in den letzten drei Jahren zurückgegangen ist, hat sich die Zahl der tödlichen Unfälle mehr als verdoppelt. Im Vergleich zu den eigenen Betrieben erscheint die Zahl der Unfälle mit Todesfolge in der Lieferkette angesichts der Vielzahl involvierter Auftragnehmer ungewöhnlich niedrig. Folglich könnten Gewerkschaften in ihrem Engagement Risiken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit priorisieren. Sie sollten außerdem von der Geschäftsleitung weitere Informationen über die Methodik zur Erfassung von Unfällen mit Todesfolge in der Lieferkette anfordern.

METRIC	UNIT	2021	2022	2023
1. Safe, healthy, quality working lives for our people				
Number of employees (total)	number	157,909	154,352	126,756
Number of contractors (total)	number	36,454	33,227	25,867
Fatalities (total)*	number	29	22	61
Fatalities (steel)	number	16	13	6
Fatalities (mining)	number	13	9	55
Fatalities (own personnel)	number	21	14	56
Fatalities (contractors)	number	8	8	5
Fatality rate (steel)	per million hours worked	0.04	0.04	0.02
Fatality rate (mining)	per million hours worked	0.21	0.15	0.81

5. KOMMUNIKATION ÜBER UMGANG MIT EFFEKTEN

Von Unternehmen wird erwartet, dass sie darüber berichten, wie sie mit menschenrechtlichen Risiken umgehen. Dies geschieht in der Regel im Rahmen ihrer öffentlichen Berichterstattung. Jahres- oder Nachhaltigkeitsberichte können daher ein erster Anhaltspunkt für die Bewertung der HRDD-Praxis sein. Sie ersetzen jedoch keinesfalls die notwendigen Unterrichtungen und Anhörungen der Gewerkschaften. Im Idealfall sollten die Gewerkschaften den HRDD-Plan des Unternehmens direkt erhalten.

6. WIEDERGUTMACHUNG

Bei einem negativen Effekt auf die Menschenrechte sollte dieser durch eine geeignete Wiedergutmachung behoben werden. Beschwerdemechanismen sind ein wesentlicher Bestandteil von HRDD.

Gewerkschaftliche Zielsetzungen:

- ✓ Effektiver Zugang der Beschäftigten zu Beschwerdemechanismen
- ✓ Unabhängiges und wirksames Verfahren

Die Untersuchung von Beschwerden muss unabhängig von der Geschäftsleitung erfolgen und die Gewerkschaften müssen einbezogen werden.

- ✓ Nachweis von Abhilfemaßnahmen

Die Anonymität der Beschwerden muss gewahrt bleiben. Gleichzeitig ist es wichtig, Daten zu erheben, die in die Schritte 4 und 5 des HRDD-Prozesses einfließen können. Die Häufigkeit und Art der Beschwerden kann ein objektiver Indikator für Fortschritte sein – oder auf eine Zunahme der Probleme hinweisen.

- ✓ Klar definierte Eskalationswege von lokalen Beschwerdemechanismen bis hin zur globalen Aufsicht

Warnsignale:

- ▶ Gewerkschaftsvertretung vom Beschwerdemechanismus ausgeschlossen
- ▶ Mechanismen nicht von der Geschäftsführung unabhängig

4. WER MACHT WAS?

DIE ERFORDERLICHE KOORDINIERUNG GEWERKSCHAFTLICHER MASSNAHMEN ENTLANG DER GLOBALEN WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

Für die Gewerkschaften ist es eine große Herausforderung, eine effektive Koordinierung der Maßnahmen entlang der gesamten globalen Wertschöpfungskette sicherzustellen. Eine solche Abstimmung ist unerlässlich, um:

- ✓ Informationen über den Stand des Arbeitnehmerschutzes in allen Bereichen einer ausgedehnten Wertschöpfungskette zu sammeln,
- ✓ transnationale Solidarität in die Praxis umzusetzen, sodass lokale Verstöße auf eine Ebene eskaliert werden können, auf der Gewerkschaften maßgeblichen Einfluss ausüben können,
- ✓ Fortschritte zu überwachen und objektive Indikatoren dafür bereitzustellen.

Daher sollten klare Prozesse eingerichtet werden, bei denen die Faktoren Problemnähe und potenzieller Einfluss berücksichtigt werden. Dies kann insbesondere zwei Formen annehmen: die Entwicklung von Mechanismen für eine effektive Beschwerdebearbeitung und die Stärkung der Beteiligung der Gewerkschaften an HRDD-Prozessen auf allen Ebenen.

1. WIRKSAME BESCHWERDEMECHANISMEN

Die Bearbeitung von Beschwerden ist ein wirksames Instrument, um Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte zu erkennen und effektiv anzugehen. Dazu ist es ratsam, dass IndustriALL Global Union **Leitlinien oder einen Entwurf für globale Rahmenvereinbarungen (GFA) bzw. Absichtserklärungen (MoU) ausarbeitet. Damit soll die Beteiligung der Gewerkschaften an Beschwerdemechanismen und die damit verbundene Überwachung institutionalisiert werden.**

Die wichtigsten Bausteine eines solchen Prozesses sind nachfolgend aufgeführt:



Das Globale Rahmenabkommen von TKE³ enthält detaillierte Verfahren für den Umgang mit Beschwerden in allen Betrieben und entlang der gesamten Lieferkette. Es handelt sich um ein interessantes Beispiel für einen Beschwerdemechanismus, der eine systematische Untersuchung von Verstößen gegen die wichtigsten Grundsätze der GFA gewährleistet – darunter Kinder- und Zwangsarbeit, Sicherheit und Gesundheit, Gewerkschaftsrechte, Diskriminierung, Arbeitszeit und Vergütung.

Das Abkommen sieht ein Eskalationsverfahren vor: Kann ein Problem nicht auf lokaler Ebene gelöst werden, wird es an die Zentrale weitergeleitet. Die Gewerkschaften sind in jeder Phase umfassend eingebunden – von den Vertreter*innen auf lokaler Ebene bis hin zu einem Internationalen Ausschuss, der sich aus Vertreter*innen des Konzernbetriebsrats, der Europäischen Betriebsräte, der nationalen Verbände, von IndustriALL Global Union und weiteren relevanten Teilnehmer*innen zusammensetzt.

2. ROLLE DER ARBEITNEHMERVERTRETER*INNEN IN LEITUNGSGREMIEN

Arbeitnehmervertreter*innen in Leitungsgremien verfügen über Zugang zu zentralen Informationen über die strategische Ausrichtung des Unternehmens, einschließlich der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen. Ihre Position ermöglicht es ihnen zudem, arbeitsplatzbezogene Anliegen direkt an die Unternehmensleitung und die Aktionär*innen heranzutragen. Durch ihre Beteiligung wird die Lücke zwischen betrieblichen Realitäten und unternehmerischer Aufsicht geschlossen. Damit werden sie zu entscheidenden Akteur*innen, wenn es darum geht, Rechenschaftspflicht zu stärken und Arbeitnehmerrechte zu schützen.

Arbeitnehmervertreter*innen in Leitungsgremien sollten:

- einen **regelmäßigen Informationsfluss über Strategien in der Lieferkette an andere Arbeitnehmervertretungsgremien sicherstellen** und damit Gewerkschaften dabei unterstützen, ihre HRDD-Strategien gezielt anzupassen und zu stärken,
- **darauf hinwirken, dass Konflikte**, die über Beschwerdemechanismen gemeldet werden, **zeitnah behandelt und gelöst werden**.

3. ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN AM HAUPTSITZ

HRDD sollte in die regulären Rechte der Gewerkschaften aufgenommen werden, die die Beschäftigten am Hauptsitz des multinationalen Unternehmens vertreten. Dies ist entscheidend, um die Risiken von *Social Washing* zu begrenzen und konkrete Verbesserungen zu erzielen. Es kann auch die bestehenden Rechte der Gewerkschaften erheblich stärken, insbesondere hinsichtlich des Zugangs zu Informationen über die Geschäftstätigkeit.

Dazu können Gewerkschaften **EBR und andere Arbeitnehmervertretungsgremien als Instrument nutzen, um ihre Beteiligung an HRDD-Prozessen zu institutionalisieren**. Dies könnte beispielsweise bedeuten, dass HRDD zu einem ständigen Tagesordnungspunkt gemacht oder ein ständiger Ausschuss eingerichtet wird, der für HRDD zuständig ist. Dieses Gremium kann die Beteiligung von Gewerkschaftsvertreter*innen wichtiger Lieferanten prüfen.

Empfohlen wird außerdem, dass die Gewerkschaften am Hauptsitz eine*n oder mehrere spezielle HRDD-Beauftragte benennen.

3 Das Dokument ist auf der Website industriall-union.org in verschiedenen Sprachen abrufbar.

Kasten1 Beispielhafte Checkliste mit Fragen an die zentrale Geschäftsleitung

- Aufgeschlüsselte Informationen zur Beschäftigung in den eigenen Betrieben des Unternehmens und in dessen globaler Wertschöpfungskette
- Liste der Lieferanten und wichtigsten Geschäftspartner, einschließlich Beschäftigungsdaten nach Ländern
- Risikokartierung mit folgenden Informationen:
 - Länder, Tätigkeiten und geschätzte Anzahl der betroffenen Beschäftigten
 - Art und Häufigkeit der festgestellten Verstöße
- Angaben im Aktionsplan, darunter:
 - Getroffene oder geplante Maßnahmen
 - Zeitpläne und zugewiesene Zuständigkeiten
 - Objektive Indikatoren zur Fortschrittsmessung
 - Aggregierte Daten zu Beschwerden und deren Bearbeitung

4. ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN IN DEN TÄTIGKEITSLÄNDERN

Die Gewerkschaften in den Tätigkeitsländern eines multinationalen Unternehmens sind gut positioniert, um mit den Verbänden am Hauptsitz des Unternehmens, einschließlich der EBR, zusammenzuarbeiten und Informationen über die Lage der Arbeitnehmerrechte in allen Betrieben des Unternehmens auszutauschen. Dieser Austausch trägt dazu bei, die Kohärenz zwischen den nationalen Gegebenheiten und den globalen Menschenrechtsverpflichtungen des Unternehmens sicherzustellen.

Wichtig ist, dass Gewerkschaften auf nationaler Ebene auch in die Beschwerdemechanismen der Unternehmen einbezogen werden, um systemische Risiken von Arbeitnehmerrechtsverletzungen zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken.

5. ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN, DIE BESCHÄFTIGTE IN DER LIEFERKETTE VERTRETEN

Grundvoraussetzung für einen gut funktionierenden Beschwerdemechanismus sind Gewerkschaften, die Beschäftigte in der gesamten Lieferkette vertreten und **umfassende Informationen über Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte an den jeweiligen Arbeitsstätten bereitstellen**. Nur durch die Häufung von Beschwerden können systemische Probleme erkannt und mithilfe entsprechender Eskalationsmaßnahmen behoben werden.

Dies erfordert, dass die Gewerkschaften entlang der Lieferkette zunächst den geeigneten Beschwerdeweg innerhalb der großen Abnehmerunternehmen ermitteln.

Bei Bedarf können IndustriALL Global Union und industriAll Europe die erforderliche Beratung und Unterstützung bereitstellen, um Gewerkschaften beim erfolgreichen Durchlaufen dieser Prozesse zu helfen. Nähere Informationen sind in den sektoralen Leitfäden zu finden.

