OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie

OECD

OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie

OECD

BESSERE POLITIK FÜR
EIN BESSERES LEBEN

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der Organisation oder der Regierungen ihrer Mitgliedstaaten wider.

Dieses Dokument sowie die darin enthaltenen Daten und Karten berühren weder den völkerrechtlichen Status von Territorien noch die Souveränität über Territorien, den Verlauf internationaler Grenzen und Grenzlinien sowie den Namen von Territorien, Städten oder Gebieten.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:
OECD (2020), *OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie*, OECD Publishing, Paris, *https://doi.org/10.1787/9789264304536-de*.

ISBN 978-92-64-30407-9 (Print)
ISBN 978-92-64-30453-6 (PDF)

Überarbeitete Ausgabe, Dezember 2020.
Einzelheiten zur Überarbeitung finden Sie unter: *https://www.oecd.org/about/publishing/Corrigendum-Guidance-Footwear-Sector-GER.pdf*

Originaltitel: *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*
Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD geprüft.

Foto(s): Deckblatt © kieferpix/iStock/Thinkstockphotos.com.

Korrigenda zu Veröffentlichungen sind verfügbar unter: *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OECD 2020

Die Verwendung dieser Arbeiten, sei es in digitaler oder gedruckter Form, unterliegt den Nutzungsbedingungen unter: *http://www.oecd.org/termsandconditions*.

Vorwort

Ziel des *OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten* in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie (im Folgenden „Leitfaden") ist die Unterstützung von Unternehmen bei der Umsetzung der in den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* gegebenen Due-Diligence-Empfehlungen entlang der Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie, um potenzielle negative Effekte durch ihre Aktivitäten und Lieferketten zu vermeiden und zu beheben. Mit dem Leitfaden sollen die Ziele der OECD-Leitsätze unterstützt werden, um sicherzustellen, dass die Geschäftstätigkeiten von Unternehmen in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie im Einklang mit staatlicher Politik stehen, die darauf ausgerichtet ist, die gegenseitige Vertrauensbasis zwischen den Unternehmen und der jeweiligen Gesellschaft, in der sie agieren, zu stärken. Des Weiteren hilft dieser Leitfaden Unternehmen bei der Umsetzung der in den *VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* enthaltenen Due-Diligence-Empfehlungen. Der Leitfaden steht im Einklang mit der *Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*, einschlägigen ILO-Übereinkommen und -Erklärungen sowie der *Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* der ILO. In Verbindung mit seinen Modulen über Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in spezifischen Risikobereichen bietet dieser Leitfaden Unternehmen ein Komplettpaket für verantwortungsvolles Agieren und Beschaffen in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie.

Dieser Leitfaden wurde durch einen Multi-Stakeholder-Prozess mit eingehender Beteiligung von OECD- und Nicht-OECD-Staaten, Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft entwickelt und von der Arbeitsgruppe Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln betreut. Im März 2015 wurde eine Multi-Stakeholder-Beratergruppe unter Vorsitz Deutschlands zur Unterstützung der Erarbeitung dieses Leitfadens gegründet. In diesen Leitfaden flossen regelmäßige Beiträge der Beratergruppe und anderer Experten ein, darunter Beiträge aus einer Diskussionsrunde über Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Bekleidungs- und Schuhwarenlieferkette vom 1.-2. Oktober 2015 sowie aus einer öffentlichen Anhörung von Februar bis März 2016. So entstand dieser Leitfaden mit einem praxisorientierten Ansatz und besonderem Augenmerk auf einem kollaborativen und konstruktiven Umgang mit den vielschichtigen Herausforderungen.

Dieser Leitfaden baut auf den detaillierten Berichten der Nationalen Kontaktstellen (NKS) Frankreichs und Italiens zur Umsetzung der OECD-Leitsätze in der Textil- und Bekleidungsbranche sowie den führenden Initiativen Belgiens, Dänemarks, Deutschlands, der Europäischen Union, Kanadas, der Niederlande, Schwedens, der USA und des Vereinigten Königreichs auf. Er soll eine Antwort auf die im Juni 2013 und 2014 in Folge des tragischen Einsturzes des Rana Plaza gemachten Aussagen Nationaler Kontaktstellen geben. Der Leitfaden entstand zudem als Reaktion auf das Ministerkommuniqué über verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln vom 26. Juni 2014 und die am 7.-8. Juni 2015 in Schloss Elmau verabschiedete Erklärung der G7-Staats- und -Regierungschefs, in der die internationalen Bemühungen zur Verbreitung branchenweiter Due-Diligence-Standards in der Textil- und Bekleidungsindustrie begrüßt wurden.

Dieser Leitfaden wurde am 24. Oktober 2016 von der Arbeitsgruppe Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sowie am 14. Januar 2017 vom OECD-Investitionsausschuss gebilligt.

Eine OECD-Empfehlung zu dem Leitfaden wurde am 17. Mai 2017 vom Rat angenommen. Die Empfehlung ist zwar nicht rechtsverbindlich, spiegelt jedoch die gemeinsame Position und die politische Verpflichtung der OECD-Mitglieder wie auch der Teilnehmerstaaten an den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen*, die nicht Mitglied der OECD sind, wider.

Die OECD hat darüber hinaus weitere branchenspezifische Leitlinien entwickelt, um Unternehmen in anderen Sektoren beim Aufbau verantwortungsvoller Lieferketten zu unterstützen, insbesondere für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, für den Rohstoffsektor, die Agrarindustrie sowie den Finanzsektor.

Inhaltsverzeichnis

Empfehlung des Rates zum Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie 9

Im Leitfaden verwendete Begriffe 13

Überblick über den Leitfaden 17
- Hintergrund 17
- Ziel dieses Leitfadens 17
- Zielgruppe 17
- Grundlage für diesen Leitfaden 19
- Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen 19
- Vorteile 20
- Gliederung des Leitfadens 21

Einführung in Due Diligence (Erfüllung der Sorgfaltspflicht) nach den OECD-Leitsätzen und Schlüsselbegriffe bei deren Umsetzung 23
- Due Diligence nach den OECD-Leitsätzen 25
- Konstruktive Einbindung betroffener Akteure 27
- Zusammenarbeit bei Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht 28
- Geschlechtsspezifische Erwägungen bei der Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht 32

Abschnitt I

Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Bekleidungs-und Schuhwarenindustrie

1. Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten 37
2. Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen 45
3. Schaden, der aus den Geschäftstätigkeiten bzw. der Lieferkette des Unternehmens resultiert, abstellen, verhüten oder mindern 65
4. Nachverfolgen 81
5. Kommunizieren 87
6. Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken 91

Abschnitt II

Module zu Branchenrisiken

Modul 1: Kinderarbeit 103
Modul 2: Sexuelle Belästigung sowie sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz 113
Modul 3: Zwangsarbeit 123
Modul 4: Arbeitszeit 131
Modul 5: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 135
Modul 6: Gewerkschaften und Tarifverhandlungen 143
Modul 7: Löhne 149
Einführung in umweltbezogene Module 157
Modul 8: Gefährliche Chemikalien 159
Modul 9: Wasser 165
Modul 10: Treibhausgasemissionen 171
Modul 11: Bestechung und Korruption 177
Modul 12: Verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Heimarbeitern 185

Tabellen

1. Für die Ausführung von Due Diligence zu sammelnde und zu speichernde Informationen 44
2. Branchenrisiken in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie 47
3. Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Due Diligence 51
4. Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht unter Berücksichtigung der Zuliefererbewertungen 61
5. Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht unter Berücksichtigung des betrieblichen Umfelds 62
6. Verhältnis zum Schaden und angemessene Maßnahmen 63
7. Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Hinblick auf die Verhütung und Minderung von Schaden, der durch die Lieferkette entsteht 78
8. Schlüsselkriterien für Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene mit Beispielen 94
9. Risikofaktoren für Kinderarbeit in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie 104
10. Sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt 115
11. Risikofaktoren für Zwangsarbeit in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie 124
12. Beschreibung von gewerkschaftsfeindlichen Strategien und Praktiken 146

13. Beispielmaßnahmen zur Verringerung der THG-Emissionen und Überwachung der Verbesserungen in verschiedenen Stadien des Produktlebenszyklus 173
14. Externe Integritätsrisikofaktoren 178
15. Unternehmensinterne Integritätsrisikofaktoren 179

Kästen

1. Wettbewerbsrecht und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln 31
2. Strategie für Unterauftragsvergabe und andere Due-Diligence-Prozesse 39
3. Mechanismen zur Prüfung und Behebung von Schadensrisiken über Tier 2 hinaus (z. B. Rohstoffe) 58
4. Verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken, um nicht zu nachteiligen Auswirkungen beizutragen 70
5. Kontrollmaßnahmen bei Beschaffung über Zwischenhändler 73
6. Art der Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht je nach Einflussmöglichkeit 79
7. Rolle des Staates bei der Sicherstellung des Zugangs zu effektiver Abhilfe 92
8. Unterscheidung von Frühwarnsystemen und Verfahren zur Ermöglichung von Wiedergutmachung 96
9. Organisationsstruktur von Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismen 98
10. Diskriminierung und geschlechtsspezifische Diskriminierung 119
11. Mögliche Faktoren für überlange Arbeitszeiten in der Fertigung 132
12. Empfehlungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) 140
13. Protokollvereinbarungen 147
14. Ermittlung von Beschaffungsländern mit erhöhtem Risiko 153
15. Rahmen zur Prävention und Minderung von Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen bei der Beschäftigung von Heimarbeitern 185

Einführung zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen

Die *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen* (im Folgenden „OECD-Leitsätze") sind einer von vier Teilen der OECD-Erklärung und -Entscheidungen über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen aus dem Jahr 1976 (im Folgenden „Erklärung"). In der Erklärung empfehlen die Unterzeichner, dass multinationale Unternehmen die in den OECD-Leitsätzen festgelegten Prinzipien und Standards einhalten. Deren Ziel ist es, ein offenes und transparentes Investitionsumfeld zu gewährleisten sowie multinationale Unternehmen zu positiven Beiträgen zum Fortschritt in der Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt anzuregen. Bislang wurde die Erklärung von 46 Ländern – allen 35 OECD-Staaten und 11 Nicht-OECD-Staaten – unterzeichnet. Die OECD-Leitsätze wurden mehrmals überarbeitet, zuletzt 2011. Sie sind der umfassendste Katalog staatlich unterstützter Empfehlungen für Grundprinzipien darüber, was verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (*responsible business conduct* – RBC) darstellt. Die OECD-Leitsätze decken neun wichtige RBC-Bereiche ab: Offenlegung von Informationen, Menschenrechte, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Umwelt, Kampf gegen Bestechung und Korruption, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie, Wettbewerb und Besteuerung. Die in den OECD-Leitsätzen festgelegten Empfehlungen werden von Regierungen an multinationale Unternehmen gerichtet, die in oder aus ihren Staatsgebieten heraus agieren.

Gemäß der Entscheidung des Rats in Bezug auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind Unterzeichner verpflichtet, eine Nationale Kontaktstelle (NKS) einzurichten, um die wirksame Anwendung der Leitsätze voranzubringen, indem sie die Umsetzung der Leitsätze fördert, Anfragen beantwortet und zur Lösung von Problemen beiträgt, die sich bei der Umsetzung der Leitsätze in besonderen Fällen ergeben. Die OECD-Leitsätze sind das erste internationale Instrument zur Einbindung risikobasierter Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Hauptbereiche der Geschäftsethik hinsichtlich negativer Effekte.

Empfehlung des Rates zum Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie

17. Mai 2017

DER RAT,

IM HINBLICK AUF Artikel 5 (b) des Übereinkommens über die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 14. Dezember 1960;

GESTÜTZT AUF die Erklärung über internationale Investitionen und multinationale Unternehmen [C(76)99/FINAL], den Beschluss des Rates über die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen [C(2000)96/FINAL in der durch C/MIN(2011)11/FINAL geänderten Fassung] (im Folgenden „Beschluss über die Leitsätze"), das Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, die Empfehlung des Rates zum Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten [C/MIN(2011)12/FINAL in der durch C(2012)93 geänderten Fassung], die Empfehlung des Rates zum Politikrahmen für Investitionen [C(2015)/56/REV1], die Empfehlung des Rates zum OECD/FAO-Leitfaden für verantwortungsvolle landwirtschaftliche Lieferketten [C(2016)83] und die Empfehlung des Rates zum Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur konstruktiven Stakeholderbeteiligung im Rohstoffsektor [C(2016)100];

EINGEDENK der Tatsache, dass das gemeinsame Ziel der Länder, die die Einhaltung der Leitsätze für multinationale Unternehmen (im Folgenden „Leitsätze") empfehlen, darin besteht, verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln zu fördern;

EBENFALLS EINGEDENK der Tatsache, dass der Beschluss über die Leitsätze vorsieht, dass der Investitionsausschuss in Zusammenarbeit mit den Nationalen Kontaktstellen gemeinsam mit den betroffenen Akteuren eine proaktive Agenda verfolgt, um im Hinblick auf bestimmte Produkte, Regionen, Sektoren und Branchen die wirksame Einhaltung der Leitsätze durch die Unternehmen zu fördern;

IN ANBETRACHT der von der internationalen Gemeinschaft und insbesondere der Internationalen Arbeitsorganisation unternommenen Anstrengungen zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie;

IN DER ERKENNTNIS, dass der Aufbau verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie von wesentlicher Bedeutung für die nachhaltige Entwicklung, für inklusives Wachstum – und zwar insbesondere in Bezug auf Frauen, die den weitaus größten Teil der Beschäftigten in dieser Branche ausmachen –, für die Achtung der Arbeits- und Menschenrechte sowie für die Einhaltung internationaler Umweltrichtlinien ist;

IN DER ERKENNTNIS, dass Regierungen, internationale Organisationen, Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen ihre jeweiligen Zuständigkeiten und Rollen dazu nutzen können, um in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie verantwortungsvolle Lieferketten aufzubauen, die der Gesellschaft als Ganzes zugutekommen;

UNTER HINWEIS darauf, dass die Einhaltung der Sorgfaltspflicht einen anhaltenden, proaktiven und reaktiven Prozess darstellt, durch den die Unternehmen negative Folgen für die Menschenrechte, für die Arbeitsrechte und für den Umweltschutz sowie Bestechung und Korruption in den eigenen Betrieben sowie in ihren Lieferketten verhindern und abschwächen können;

GESTÜTZT AUF den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie [C(2017)/63/ADD1] (im Folgenden „Leitfaden“), welcher bei Bedarf durch den Investitionsausschuss geändert werden kann;

IM HINBLICK darauf, dass mit diesem Leitfaden ein Regelwerk für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht mit Ausführungen dazu vorgeschlagen wird, an welche Verfahren sich Unternehmen halten sollen, um die tatsächlichen und die potenziellen negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen zu ermitteln, zu untersuchen und abzuschwächen sowie um Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen entgegenwirken, sowie im Hinblick darauf, dass der Leitfaden ausführliche Maßnahmen dazu enthält, wie diese Auswirkungen in Bezug auf Kinderarbeit, sexuelle Belästigung sowie sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz, Zwangsarbeit, Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Gewerkschaften und Tarifverhandlungen, Löhne, gefährliche Chemikalien, Wasser, Treibhausgasemissionen, Bestechung und Korruption sowie verantwortungsvolles Handeln gegenüber Heimarbeitern verhindert werden können;

auf Vorschlag des Investitionsausschusses:

I. **EMPFIEHLT**, dass sich die Mitgliedsländer und Nichtmitgliedsländer, die dieser Empfehlung zustimmen (im Folgenden „zustimmende Länder"), sowie gegebenenfalls ihre Nationalen Kontaktstellen für die Leitsätze (im Folgenden „NKS") aktiv dafür einsetzen, dass der Leitfaden von den Unternehmen, die in ihrem Hoheitsgebiet oder aus diesem heraus tätig sind, genutzt wird, um dafür zu sorgen, dass international vereinbarte Standards über verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in den Bekleidungs- und Schuhwarenlieferketten von diesen eingehalten werden, damit die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten abgewendet und ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung geleistet wird;

II. **EMPFIEHLT** insbesondere, dass die zustimmenden Länder die Unternehmen, die in ihrem Hoheitsgebiet oder von dort heraus tätig sind, tatkräftig dabei unterstützen, das in dem Leitfaden dargelegte Regelwerk zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf verantwortungsvolle Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie anzuwenden;

III. **EMPFIEHLT**, dass die zustimmenden Länder und gegebenenfalls ihre NKS – unterstützt durch das OECD-Sekretariat – für eine möglichst große Verbreitung des Leitfadens und seine aktive Nutzung seitens der Unternehmen (einschließlich Rohstoff- und Faserhersteller als auch Material herstellende und verarbeitende Unternehmen, Zulieferer sowie Schuhwaren- und Bekleidungshersteller, -marken, -einzelhändler und deren Zwischenhändler) sorgen, sie dafür werben, dass beteiligte Akteure wie Industrieverbände, Gewerkschaften, Organisationen der Zivilgesellschaft sowie Multi-Stakeholder- und Brancheninitiativen den Leitfaden als Ressource nutzen, und sie dem Investitionsausschuss regelmäßig Bericht darüber erstatten, welche Maßnahmen zur Verbreitung und Umsetzung des Leitfadens ergriffen werden;

IV. **ERSUCHT** die zustimmenden Länder und den Generalsekretär, diese Empfehlung zu verbreiten;

V. **FORDERT** nicht zustimmende Länder **AUF**, diese Empfehlung gebührend zur Kenntnis zu nehmen und ihr zuzustimmen;

VI. **WEIST** den Investitionsausschuss **AN**, die Umsetzung der Empfehlung zu überwachen und dem Rat spätestens fünf Jahre nach deren Annahme und gegebenenfalls auch danach Bericht darüber zu erstatten.

Im Leitfaden verwendete Begriffe

Abhilfemaßnahmenplan	Zeitgebundener und umsetzbarer Plan zur Verhütung oder Minderung von Schäden. Vgl. Abschnitt 3.
Betroffene Akteure	Betroffene Akteure (auch Stakeholder genannt) sind alle Personen oder Gruppen, auf welche die Handlungen des Unternehmens und seiner Geschäftspartner tatsächlich oder potenziell direkten oder indirekten Einfluss haben.
Branchenrisiken	Branchenrisiken sind in einer Branche vorherrschende Risiken. Zu den Branchenrisiken in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie gehören unter anderem folgende Risiken: Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit, überlange Arbeitszeiten, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, Verstöße gegen das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Vertretungsorganisationen ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, Nichteinhaltung von Mindestlohnvorgaben, Lohnniveaus, die nicht den Grundbedarf von Arbeitskräften und ihren Familien decken, gefährliche Chemikalien, hoher Wasserverbrauch, Wasserverschmutzung, Treibhausgasemissionen, Bestechung und Korruption. Vgl. das Modul zu Branchenrisiken im Abschnitt II für gezielte Due-Diligence-Handlungsempfehlungen bezüglich Branchenrisiken.
Direkte Beschaffung	Ein Unternehmen unterhält eine direkte Vertragsbeziehung zu seinem Zulieferer.
Diskriminierung	Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft (oder anderen Merkmalen) vorgenommen wird und „die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen“. (ILO-Übereinkommen 111, Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958)
Due Diligence **(Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht)**	Der Prozess der Sorgfaltspflicht, der es Unternehmen ermöglicht, die von ihren Tätigkeiten ausgehenden tatsächlichen und potenziellen negativen Effekte zu ermitteln, zu verhüten und zu mindern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen Effekten begegnen. „Due-Diligence-Vorkehrungen können in umfassendere Risikomanagementsysteme der Unternehmen integriert werden, sofern sie über die einfache Identifizierung und Verwaltung materieller Risiken für das Unternehmen selbst hinausgehen und auch die Risiken negativer Effekte umfassen, die sich im Zusammenhang mit unter die Leitsätze fallenden Angelegenheiten ergeben.“ (OECD-Leitsätze, II, Erläuterungen zu den allgemeinen Grundsätzen, Ziffer 14)
Einflussmöglichkeit	„Von der Existenz einer Einflussmöglichkeit wird ausgegangen, wenn das Unternehmen über die Fähigkeit verfügt, in den unrechtmäßigen Aktivitäten des Schadenverursachers einen Wandel herbeizuführen.“ (OECD-Leitsätze, II, Erläuterungen zu den allgemeinen Grundsätzen, Ziffer 19)
Geschäftsbeziehung	Diese „umfassen die Beziehungen [des Unternehmens] zu Geschäftspartnern, Unternehmensteilen in seiner Zulieferkette und allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.“ Geschäftsbeziehungen können jeden Zulieferer bzw. Geschäftspartner in der Lieferkette eines Unternehmens einschließen. (OECD-Leitsätze, IV, Erläuterungen zu den Menschenrechten, Ziffer 43)

Geschlechtsspezifische Diskriminierung	„[J]ede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – [...] beeinträchtigt oder vereitelt wird.“ Dies gilt auch für Situationen, in denen keine Diskriminierung beabsichtigt war. Identische oder neutrale Behandlung von Frauen und Männern könnte eine Diskriminierung von Frauen darstellen, falls diese Behandlung dazu führt oder die Auswirkung hat, dass einer Frau die Ausübung eines Rechts verwehrt wird, da bereits vorhandene geschlechtsbasierte Nachteile und Ungleichheiten für Frauen nicht beachtet wurden. (VN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau)
Indirekte Beschaffung	Ein Unternehmen beschafft Produkte (z. B. Rohstoffe oder Fertigwaren) über einen Zwischenhändler.
Konstruktive Einbindung betroffener Akteure	„Ein effektiver Dialog mit den Stakeholdern zeichnet sich durch wechselseitige Kommunikation aus und hängt vom guten Willen der Teilnehmer auf beiden Seiten ab.“ (OECD-Leitsätze, II, Erläuterungen zu den allgemeinen Grundsätzen, Ziffer 25)
Kontrollpunkte	Zu den „Kontrollpunkten“ in der Lieferkette zählen: • Zentrale Punkte der Materialtransformation in der Lieferkette • Stufen der Lieferkette, in denen in der Regel relativ wenige Akteure tätig sind, die einen Großteil der Ware bearbeiten • Stufen der Lieferkette, in denen die vorgelagerten Fertigungs- und Handelsbedingungen sichtbar und kontrollierbar sind
Minderung	„Minderung“ bezeichnet Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung von Schäden, wenn ein negatives Ereignis eintritt. Minderungsmaßnahmen können vor, während oder nach einem Ereignis ergriffen werden, um den Grad des Schadens zu reduzieren.
Negativer Effekt	Effekte in Bezug auf Belange, die unter die OECD-Leitsätze fallen. Hierzu gehören negative Effekte im Zusammenhang mit Offenlegung, Menschenrechten, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Umwelt, Verbraucherinteressen sowie Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergelderpressung. Der Begriff „Schaden“ wird in diesem Leitfaden zur Bezeichnung negativer Effekte verwendet.
Risiko	In diesem Leitfaden bezeichnet „Risiko“ das Schadensrisiko für Einzelpersonen, andere Organisationen und Bevölkerungsgruppen in Bezug auf Verletzung der Menschenrechte, des Arbeitsrechts und der Umwelt. Dieser Leitfaden beschäftigt sich nicht mit Risiken für das Unternehmen selbst.
Risikobasiert	Die Prozesse, die ein Unternehmen zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht implementiert, sind proportional zur Schwere des Schadens.
Rückverfolgbarkeit	Der Prozess, durch den ein Unternehmen Materialien und Erzeugnisse sowie deren Herstellungsbedingungen in der gesamten Lieferkette nachverfolgt.
Schaden	Der Begriff „Schaden“ wird in diesem Leitfaden zur Bezeichnung negativer Effekte verwendet.
Stakeholder	Vgl. „betroffene Akteure“.
Teilbranchenrisiko	Risiken, die einzig in einer Teilbranche der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie vorhanden sind. Beispiele für Teilbranchen sind unter anderem Sportbekleidung, Schuhwaren, Uniformen usw.
Unterauftragsvergabe	Eine Unterauftragsvergabe liegt vor, wenn eine Person oder ein Unternehmen eine Dienstleistung oder Tätigkeit ausführt, die zur Erfüllung des Vertrags eines anderen Unternehmens nötig ist.
Verhütung	„Verhütung“ bezeichnet Maßnahmen, die das Eintreten oder Wiederauftreten von Schäden verhindern. Anders gesagt, werden Maßnahmen zur Verhütung ergriffen, bevor Schaden entsteht. Der Leitfaden verwendet den Begriff „verhüten“ weit gefasst für alle Handlungen, die einen Schadeneintritt abwenden sollen.

Wiedergutmachung	Die Bereitstellung von Abhilfe für negative Effekte.
Zwangsarbeit	„[J]ede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.“ (ILO-Übereinkommen 29: Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930)
Zulieferer	Der Einfachheit halber umfasst der Begriff „Zulieferer“ in diesem Leitfaden alle Geschäftsbeziehungen mit Akteuren, die einem Unternehmen entweder direkt oder indirekt Waren oder Dienstleistungen bereitstellen. Zu den „Zulieferern“ zählen danach Erzeuger, Textilproduzenten, Landwirte, aber u. U. auch Intermediäre wie Einkäufer, Logistikdienstleister sowie globale Rohstoffhändler und rohstoffverarbeitende Unternehmen.

Überblick über den Leitfaden

Hintergrund

Die Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie beschäftigt Millionen geringqualifizierte Arbeitskräfte, darunter viele Frauen, und stellt in vielen Ländern den Zugangspunkt zur formellen Wirtschaft dar. Daher können in dieser Branche agierende Unternehmen durch ihre eigenen Geschäftstätigkeiten und Beschaffungsaktivitäten potenziell Wachstum, Arbeitsplätze und Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen. Jedoch sind in dieser Branche Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen sowie Umweltschädigungen durch Unternehmen in der gesamten Lieferkette gängig. Während solche negativen Effekte nicht neu für diese Branche sind, können die modernen globalen Lieferketten – z. B. mit ihren über verschiedene Länder verteilten Fertigungsstufen, kurzen Vorlaufzeiten und kurzfristigen Abnehmer-Zulieferer-Beziehungen – die Transparenz und Kontrolle der Lieferkette eines Unternehmens verringern und Herausforderungen für Unternehmen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung mit sich bringen. Vor diesem Hintergrund sollte sich das Risikomanagement in Bezug auf Risiken von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen, sowie Umwelt- und Integritätsrisiken auf die gesamte Lieferkette erstrecken, um die positiven Effekte dieser globalen Industrie zu maximieren.

Ziel dieses Leitfadens

Dieser Leitfaden soll zu einem einheitlichen Verständnis von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie im Einklang mit den OECD-Leitsätzen beitragen. In diesem Leitfaden werden Empfehlungen für Unternehmen darüber gegeben, wie sie diese Maßnahmen entsprechend der OECD-Leitsätze in ihre Geschäftstätigkeiten und Lieferketten integrieren können. Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sollten kontinuierlich stattfinden, proaktiv und reaktiv sein, flexibel angewendet werden und kein „bloßes Abhaken“ sein.

Zielgruppe

Dieser Leitfaden ist für alle Unternehmen relevant, die in der Lieferkette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie tätig sind und die OECD-Leitsätze umsetzen wollen. Dazu gehören unter anderem Hersteller von Roh-, Hilfs-

und Betriebsstoffen sowie Faserproduzenten; Hersteller und Verarbeiter von Materialien und Komponenten; Hersteller von Bekleidung und Schuhwaren, Marken und Einzelhändler sowie ihre Intermediäre.

Daher ist dieser Leitfaden auch von Relevanz für:

- Unternehmen, die an verschiedenen Punkten der Lieferkette tätig sind, darunter weltweit tätige Rohstoffhändler, Einkäufer, Vertriebsunternehmen usw.
- kleine, mittlere und große Unternehmen, die ebenfalls in dieser Branche tätig sind. Zwar wird von allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe erwartet, dass sie die Anforderungen in Bezug auf ihre Sorgfaltspflicht erfüllen, doch sollen in diesem Leitfaden insbesondere Situationen betrachtet werden, in denen kleine und mittlere Unternehmen abhängig von ihren Ressourcen, ihrer Position in der Lieferkette und Einflussmöglichkeit unterschiedliche Mechanismen für die Ausführung von Due-Diligence-Maßnahmen wählen können, vgl. hierzu die Einführung.
- staatseigene Unternehmen, Unternehmen in Privatbesitz oder in gemischtem Besitz

Die OECD-Leitsätze wenden sich an multinationale Unternehmen. Jedoch beschreibt dieser Leitfaden im Einklang mit den OECD-Leitsätzen empfehlenswerte Praktiken für alle Unternehmen und zielt nicht darauf ab, Unterschiede in der Behandlung multinationaler und inländischer Unternehmen zu schaffen.[1]

Dieser Leitfaden kann zudem als Bezugsdokument für betroffene Akteure dienen, damit sie die den Unternehmen empfohlenen Maßnahmen in Bezug auf ihr Folgenmanagement nachvollziehen können. Er kann von Nationalen Kontaktstellen (NKS) für die OECD-Leitsätze verwendet werden, um die Leitsätze zu fördern.[2] Schließlich sind die Empfehlungen dieses Leitfadens auch bedeutsam für alle Drittparteien, zum Beispiel branchenweit tätige und Multi-Stakeholder-Initiativen, die die Zusammenarbeit in einigen bzw. allen Phasen des Due-Diligence-Prozesses fördern.

1. „Eine genaue Definition des Begriffs multinationale Unternehmen ist zum Zweck der OECD-Leitsätze nicht erforderlich. Diese Unternehmen sind in allen Wirtschaftsbereichen tätig. Es handelt sich gewöhnlich um Unternehmen oder andere in mehreren Ländern niedergelassene Unternehmensteile, die so miteinander verbunden sind, dass sie ihre Geschäftstätigkeit auf unterschiedliche Art und Weise koordinieren können. [...] Die Leitsätze gelten für alle Einheiten eines multinationalen Unternehmens (Muttergesellschaften und/oder unabhängige Unternehmensteile)." (OECD-Leitsätze, I. Begriffe und Grundsätze, Ziffer 4)
2. Gemäß der Entscheidung des Rats in Bezug auf die 2011 aktualisierten OECD-Leitsätze werden Nationale Kontaktstellen (NKS) eingerichtet, um die wirksame Anwendung der Leitsätze voranzubringen, indem sie die Umsetzung der Leitsätze fördern, Anfragen beantworten und zur Lösung von Problemen beitragen, die sich bei der Umsetzung der Leitsätze in besonderen Fällen ergeben. Dieser Leitfaden kann von Nationalen Kontaktstellen zur Förderung der OECD-Leitsätze verwendet werden, er soll jedoch nicht als Basis für das Geltendmachen besonderer Fälle dienen. Vgl. auch OECD-Leitsätze, Erläuterungen zu den Umsetzungsverfahren der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Ziffer 25.

Grundlage für diesen Leitfaden

Dieser Leitfaden basiert auf den in den OECD-Leitsätzen enthaltenen Grundsätzen, Empfehlungen und Standards. Daher soll darin erläutert werden, wie die nach den OECD-Leitsätzen bestehenden Due-Diligence-Erwartungen in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie Anwendung finden können, jedoch keine zusätzlichen Erwartungen geschaffen werden. In Bezug auf Menschenrechte sollen die OECD-Leitsätze und dieser Leitfaden im Einklang mit den *VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* – UNGP) sowie den relevanten ILO-Übereinkommen und -Empfehlungen stehen.

Dieser Leitfaden wurde durch einen Multi-Stakeholder-Prozess entwickelt, basierend auf den Berichten über verantwortungsvolle Lieferketten in der Textil- und Bekleidungsbranche der italienischen und der französischen NKS.[3] Die Einhaltung der vorliegenden Leitsätze erfolgt freiwillig und ist nicht rechtlich verpflichtend.[4]

Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen

Die erste Pflicht der Unternehmen besteht in der Einhaltung des geltenden Rechts der jeweiligen Länder. Die OECD-Leitsätze sind weder ein Ersatz für nationale Gesetze und Vorschriften noch dürfen sie als diesen übergeordnet angesehen werden. Auch wenn der Anwendungsbereich der OECD-Leitsätze in vielen Bereichen u. U. über den innerstaatlicher Gesetze und Vorschriften hinausgeht, sollen die Leitsätze weder dazu führen noch zielen sie darauf ab, ein Unternehmen mit widersprüchlichen Auflagen zu konfrontieren. In Ländern, in denen die nationalen Gesetze und Vorschriften mit den Grundsätzen und Standards der OECD-Leitsätze in Konflikt stehen, sollten die Unternehmen jedoch nach Möglichkeiten suchen, die Grundsätze und Standards so weit wie irgend möglich einzuhalten, ohne das geltende Recht des jeweiligen Landes zu verletzen.

3. Vgl. französische NKS für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2013), *NCP Report on the Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector*, Ministerium für Wirtschaft und Finanzen, Paris; italienische NKS für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2014), *Report on Responsible Business Conduct in the Textile and Garment Supply Chain, Recommendations of the Italian NCP on Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung – Generaldirektion für Industriepolitik, Wettbewerb und kleine und mittlere Unternehmen (DGPICPMI), Rom.
4. Zwar schafft dieser Leitfaden keine rechtlichen Verpflichtungen, doch sind einige der darin dargelegten Praktiken, Standards und Grundsätze u. U. auch durch innerstaatliches Recht geregelt, zum Beispiel nichtfinanzielle Berichtspflichten und Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf Bestechung und Korruption.

Vorteile

Der Leitfaden unterstützt die Ziele der OECD-Leitsätze, wonach die Geschäftstätigkeiten von Unternehmen im Einklang mit der Regierungspolitik stehen sollen, das gegenseitige Vertrauen zwischen Unternehmen und der jeweiligen Gesellschaft, in der sie agieren, gestärkt sowie negative Effekte der Aktivitäten eines Unternehmens gemindert werden sollen.

Des Weiteren dient dieser Leitfaden auch als Unterstützung für Unternehmen bei der Umsetzung der Empfehlungen der OECD-Leitsätze und der *VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* sowie anderer relevanter Standards für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, z. B. die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*, die *Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*, einschlägige ILO-Übereinkommen und -Erklärungen sowie die *Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* der ILO.

Zudem ist dieser Leitfaden u. U. eine Hilfe für Unternehmen zur Einhaltung geltender Rechtsvorschriften bei Geschäften in Staaten, in denen Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, einschließlich Berichterstattung über nichtfinanzielle Risiken, obligatorisch ist. Schließlich kann dieser Leitfaden Unternehmen bei der Stärkung ihrer Beziehungen zu Regierungen, Arbeitskräften und der Zivilgesellschaft unterstützen.

Weitere durch die Umsetzung dieses Leitfadens zu erwartende Vorteile für Unternehmen sind:

- erhöhte Fähigkeit zur Erfüllung der Erwartungen von Kunden und Märkten bezüglich verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie
- verbesserte Reputation teilnehmender Unternehmen und der Branche
- gestärkte Fähigkeit zur Abwicklung globaler Geschäftstätigkeiten unter konsequenter Anwendung einheitlicher RBC-Standards für alle Niederlassungen, Standorte, Länder und Regionen. Dies trägt zu einheitlicheren operativen Ergebnissen und zu mehr Effizienz und Effektivität bei der Einhaltung der Vorgaben bei, was wiederum in bestimmten Fällen zu Kosteneinsparungen führt
- auf lange Sicht verminderte Störungen der Geschäftstätigkeiten und Lieferketten des Unternehmens aufgrund von Risiken im Zusammenhang mit Belangen, die unter die OECD-Leitsätze fallen

Gliederung des Leitfadens

Abschnitt I

Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie

Dieser Abschnitt beginnt mit einer allgemeinen Einführung in die Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen und die Faktoren, die Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht beeinflussen können. Zudem sind Erwägungen zur Einbindung betroffener Akteure, zur Zusammenarbeit und zu geschlechtsspezifischen Aspekten enthalten, die in den Abschnitten I und II zur Anwendung kommen können.

Der Hauptteil von Abschnitt I besteht aus einer Reihe von Anleitungen für Unternehmen der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie, wie sie Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Einklang mit den OECD-Leitsätzen durchführen können. Jeder Teilabschnitt entspricht einem Schritt im Due-Diligence-Prozess. Die Empfehlungen des Leitfadens zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sind grundsätzlich auf alle Risiken anwendbar, denen ein Unternehmen in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette ausgesetzt sein kann.

Abschnitt II

Module zu Branchenrisiken

Dieser Abschnitt bietet Informationen darüber, wie Unternehmen die in Abschnitt I gegebenen Due-Diligence-Empfehlungen auf Risiken in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie anwenden können. Die Module in Abschnitt II sollen nicht als eigenständiger Leitfaden verstanden werden, sondern als Ergänzung zum zentralen Leitfaden in Abschnitt I. Sie bieten Unternehmen Informationen darüber, wie sie ihren Due-Diligence-Ansatz zur Behebung spezifischer Branchenrisiken anpassen können. Die Module zielen darüber hinaus nicht darauf ab, als technische Anleitung zu dienen. Unternehmen werden dazu ermutigt, sich auf existierende Handlungsempfehlungen zu stützen, sofern diese mit den Empfehlungen dieses Leitfadens im Einklang stehen.

Einführung in Due Diligence (Erfüllung der Sorgfaltspflicht) nach den OECD-Leitsätzen und Schlüsselbegriffe bei deren Umsetzung

Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen

Unternehmen sollten „[r]isikoabhängige Due-Diligence-Prüfungen durchführen, beispielsweise durch die Einbeziehung von Due Diligence in ihre unternehmensbasierten Risikomanagementsysteme, um [...] tatsächliche und potenzielle negative Effekte zu ermitteln, zu verhüten und zu mindern [...]. Natur und Ausmaß der Due-Diligence-Vorkehrungen hängen von den spezifischen Umständen des Einzelfalls ab.“ (OECD-Leitsätze, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 10)

Unternehmen sollten „[v]erhindern, dass sich ihre eigenen Aktivitäten auf Angelegenheiten, die unter die Leitsätze fallen, negativ auswirken oder einen Beitrag dazu leisten, und diesen Effekten begegnen, wenn sie auftreten.“ (OECD-Leitsätze, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 11)

Unternehmen sollten „[b]estrebt sein, einen negativen Effekt zu verhüten oder zu mindern in Fällen, in denen sie selbst nicht zu diesem Effekt beigetragen haben, dieser Effekt aber gleichwohl auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens unmittelbar verbunden ist. Hiermit soll die Verantwortung aber nicht von dem Verursacher eines negativen Effekts auf das Unternehmen verlagert werden, mit dem der Verursacher eine Geschäftsbeziehung unterhält.“ (OECD-Leitsätze, Allgemeine Grundsätze, Ziffer 12)

Due-Diligence-Prozess und unterstützende Maßnahmen für verantwortungsvolle Lieferketten

Due-Diligence-Prozess

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

- Eine Strategie einführen, welche das Bekenntnis des Unternehmens zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens zum Ausdruck bringt
- Managementsysteme stärken, um Due Diligence bezüglich Schadensrisiken in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens durchzuführen

Potenzielle und tatsächliche Schäden in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens ermitteln

- Risikoanalyse zu Schadensrisiken in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens durchführen
- Selbstevaluierung der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens durchführen
- Lieferanten mit erhöhten Risiken auf Standortebene evaluieren
- Beziehung des Unternehmens zu negativen Effekten evaluieren

Schaden in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens abstellen, verhüten oder mindern

- Schaden in den eigenen Geschäftstätigkeiten abstellen, verhüten oder mindern
- Schaden in der Lieferkette des Unternehmens zu verhüten oder mindern suchen

Nachverfolgen

- Fortschritt und Effektivität von Due Diligence in den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens überprüfen, überwachen und bestätigen*
- Fortschritt und Effektivität von Due Diligence in der Lieferkette des Unternehmens überprüfen, überwachen und bestätigen

Kommunizieren

- Mit der Öffentlichkeit über die Due-Diligence-Prozesse des Unternehmens kommunizieren, einschließlich der Maßnahmen zur Behebung potenzieller und tatsächlicher Schäden
- Mit betroffenen Akteuren kommunizieren

Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

- Ein Verfahren zur Ermöglichung von Wiedergutmachung in den eigenen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens einführen
- Sich zur Anhörung von Beschwerden über das Unternehmen verpflichten, die durch legitime Verfahren eingereicht werden

* Die Effektivität von Due Diligence misst sich daran, in welchem Umfang tatsächlicher und potenzieller Schaden in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens vermieden und gemindert wird.

Due Diligence nach den OECD-Leitsätzen

Due Diligence ist der Prozess zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, durch den Unternehmen sowohl die von ihren Tätigkeiten ausgehenden tatsächlichen und potenziellen negativen Effekte ermitteln, vermeiden und mindern als auch Rechenschaft darüber ablegen, wie sie diesen Effekten begegnen.[5] Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht werden auf Grundlage der OECD-Leitsätze für spezifische negative Effekte (d. h. Schäden) durchgeführt. Von einem Unternehmen wird die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die eigene Tätigkeit, auf seine Zulieferer in der gesamten Lieferkette sowie auf weitere Geschäftsbeziehungen erwartet. Da sich die Schadensrisiken im Zeitverlauf ändern können, wenn sich die Geschäftstätigkeit und das betriebliche Umfeld eines Unternehmens weiterentwickeln, handelt es sich bei der Erfüllung der Sorgfaltspflicht um eine kontinuierliche Aufgabe.[6]

SCHLÜSSELBEGRIFFE

Negativer Effekt: Im Kontext der OECD-Leitsätze sind „negative Effekte“ schädliche Auswirkungen in Bereichen, die von den OECD-Leitsätzen abgedeckt werden (z. B. Kinderarbeit, Diskriminierung, gefährliche Chemikalien usw.). Die Begriffe „Schaden“ und „negativer Effekt“ werden in diesem Leitfaden daher synonym verwendet.

Risiko: In diesem Leitfaden bezeichnet „Risiko“ das Schadensrisiko für Einzelpersonen, andere Organisationen und Bevölkerungsgruppen in Bezug auf die Menschenrechte, das Arbeitsrecht und die Umwelt. Dieser Leitfaden beschäftigt sich nicht mit Risiken für das Unternehmen selbst.

Risikoabhängig

Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sollten risikoabhängig sein. In der Praxis kann dieses Konzept, welches im gesamten Leitfaden Anwendung findet, folgendermaßen verstanden werden:

- Die Maßnahmen, die ein Unternehmen zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflicht implementiert, sollten proportional zur Wahrscheinlichkeit und Schwere des Schadens sein. Wenn ein Unternehmen beispielsweise Waren oder Dienstleistungen aus einem Land mit schwach ausgeprägter Arbeitsaufsicht bezieht, so muss das Unternehmen umfangreichere Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder anderen Arbeitsrechtsverletzungen ergreifen als bei einer Beschaffung über einen Zulieferer, der in einem Staat mit strenger Arbeitsaufsicht tätig ist.
- Das Unternehmen kann die Reihenfolge der zu ergreifenden Maßnahmen abhängig von der Wahrscheinlichkeit und Schwere des Schadens priorisieren.

5. OECD-Leitsätze, II, Erläuterungen zu den allgemeinen Grundsätzen, Ziffer 14.
6. OECD-Leitsätze, IV, Erläuterungen zu den Menschenrechten, Ziffer 45.

Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Alle Unternehmen haben unabhängig von ihrer Größe und ihrem betrieblichen Umfeld eine Verantwortung zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht. Jedoch gilt, „Natur und Ausmaß der Due-Diligence-Vorkehrungen, wie z. B. die spezifischen Schritte, die es in einer bestimmten Situation zu ergreifen gilt, werden von Faktoren wie der Unternehmensgröße, dem Kontext der Geschäftstätigkeit, den spezifischen Empfehlungen in den Leitsätzen sowie der Stärke der negativen Effekte beeinflusst".[7] Des Weiteren können die spezifischen Schritte zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Menschenrechte von den Due-Diligence-Maßnahmen in anderen Risikobereichen abweichen. Dieser Leitfaden untersucht, wie die Größe eines Unternehmens, die Art seiner Geschäftstätigkeiten und sein Beschaffungsmodell Art und Umfang seiner Due-Diligence-Maßnahmen beeinflussen können; jedoch können sich ebenso auch andere Faktoren auf die konkreten Due-Diligence-Schritte eines Unternehmens auswirken.

- *Beschaffungsmodelle:* Die Art, in der ein Unternehmen seine Beschaffung organisiert, hat u. U. Auswirkungen darauf, wie es Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht durchführt. Falls ein Unternehmen die Beschaffung zum Beispiel über Einkäufer abwickelt, kann es gemeinsam mit seinen Einkäufern die Zulieferer überprüfen. Der Einfachheit halber werden Beschaffungsmodelle in diesem Leitfaden folgenderweise unterschieden:
  - direkte Beschaffung: Ein Unternehmen unterhält eine direkte Vertragsbeziehung zu seinem Zulieferer.[8]
  - indirekte Beschaffung: Ein Unternehmen beschafft Produkte (z. B. Rohstoffe oder Fertigwaren) über einen Zwischenhändler.
- *Größe des Unternehmens:* Während die Größe eines Unternehmens nichts an der Verantwortung zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ändert, ist möglicherweise die Herangehensweise bei der Umsetzung von der Unternehmensgröße abhängig. So sind zum Beispiel in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) u. U. Ressourcen, Wissen und Kapazitäten zur Umsetzung von Due-Diligence-Maßnahmen im Vergleich zu größeren Unternehmen begrenzt. Gleichzeitig haben KMU oft nicht so umfangreiche Geschäftstätigkeiten und weniger Zulieferer.
- *Art des Unternehmens:* Die Art der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens, ob es sich zum Beispiel um Einzelhändler, eine Marke, Einkäufer, Hersteller usw. handelt, beeinflusst wahrscheinlich, wie ein Unternehmen Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht durchführt. Beispielsweise leitet ein Einzel-

7. OECD-Leitsätze, II, Erläuterungen zu den allgemeinen Grundsätzen, Ziffer 15.
8. Der Begriff „direkte Beschaffung" ist klar vom in den OECD-Leitsätzen verwendeten Begriff „unmittelbare Verbindung" abzugrenzen. Ein Unternehmen muss nicht direkt Waren oder Dienstleistungen von einem Zulieferer beziehen, um eine unmittelbare Verbindung mit einem negativen Effekt in seiner Lieferkette zu haben.

händler wahrscheinlich andere Due-Diligence-Schritte für von ihm lediglich weiterverkaufte Marken ein als für seine eigenen Marken und Produkte.

Konstruktive Einbindung betroffener Akteure

Unternehmen sollten im Zuge des Due-Diligence-Prozesses betroffene Akteure konstruktiv einbinden. Ein solcher Dialog sollte in beide Richtungen, nach Treu und Glauben und ohne Verzögerung geführt werden. Betroffene Akteure sollten wahrheitsgemäß und vollständig informiert werden und die Gelegenheit haben, ihre Belange vor großen und sie möglicherweise betreffenden Entscheidungen einzubringen.

Betroffene Akteure sind alle Personen oder Gruppen, auf welche die Handlungen des Unternehmens und seiner Partner tatsächlich oder potenziell direkten oder indirekten Einfluss haben. In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie zählen zu den betroffenen Akteuren eines Unternehmens wahrscheinlich:

- die eigenen Beschäftigten, andere Arbeitskräfte, die im Auftrag des Unternehmens arbeiten, sowie Gewerkschaften und von den Arbeitskräften selbst bestimmte Vertretungsorgane
- die von den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens betroffenen Arbeitskräfte, Gewerkschaften und von den Arbeitskräften selbst bestimmten Vertretungsorgane in der Lieferkette des Unternehmens
- die Zulieferer des Unternehmens
- Mitglieder von Bevölkerungsgruppen, die von den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens betroffen sind
- Regierungen der Staaten, in denen das Unternehmen tätig ist oder aus denen es beschafft

Betroffene Akteure sollten in folgende Due-Diligence-Prozesse **eingebunden werden**, d. h. aktiv an Ausarbeitung und Umsetzung teilhaben:

- Bewertung der Zulieferer vor Ort, vgl. Abschnitt 2.3
- Ausarbeitung von Abhilfemaßnahmenplänen, vgl. Abschnitt 3
- Prüfung, Bestätigung und Überwachung von Auswirkungen, vgl. Abschnitt 4
- Erarbeitung von Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene, vgl. Abschnitt 6.1

In der Praxis bedeutet dies, dass Arbeitskräfte, Gewerkschaften und von den Arbeitskräften selbst bestimmte Vertretungsorgane in die oben genannten Due-Diligence-Prozesse für Arbeitsrisiken eingebunden werden sollten.

Zudem werden Unternehmen dazu ermutigt, bei der Risikoabgrenzung in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens **betroffene Akteure zu konsultieren**, d. h. sie um Beiträge und Feedback zu bitten.

In der Praxis gibt es verschiedene Arten, wie Unternehmen betroffene Akteure einbinden können. Unternehmen und betroffene Akteure werden ermutigt, gemeinsam Methoden zur Einbindung zu finden, die für sie effektiv sind. Beziehungen zwischen den Sozialpartnern können als wichtige Form des Dialogs mit betroffenen Akteuren angesehen werden, bei der die Geschäftsführung die Belegschaft kollektiv einbindet. Das Unternehmen sollte vorrangig diejenigen betroffenen Akteure oder deren Gesprächspartner einbinden, die mit größter Wahrscheinlichkeit von den Aktivitäten des Unternehmens betroffen sind.

Zusammenarbeit bei Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Zahlreiche Empfehlungen dieses Leitfadens können bei der Zusammenarbeit auf Branchenebene, in direkten Partnerschaften mit Gewerkschaften oder im Rahmen von Multi-Stakeholder-Initiativen angewendet werden; tatsächlich wird im gesamten Leitfaden zu Zusammenarbeit angeregt. Zusammenarbeit ändert nichts an der Verantwortung des einzelnen Unternehmens zur Feststellung, Vermeidung und Minderung von Schäden. Jedoch kann sie als Mittel zur Umsetzung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht eingesetzt werden. Weitere Handlungsempfehlungen dazu, wann Zusammenarbeit vorteilhaft sein kann, werden in Abschnitt I gegeben, sie erheben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Zusammenarbeit auf Branchenebene

Zusammenarbeit auf Branchenebene kann unterschiedliche Formen annehmen, dient allerdings generell dazu, Wissen zusammenzuführen, Einflussmöglichkeiten zu steigern und effektive Maßnahmen auszuweiten.

- *Informationen zusammenführen* – viele Unternehmen in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie beziehen ihre Produkte aus denselben Ländern und von denselben Zulieferern. Das Teilen von Informationen kann daher helfen, das Bewusstsein für bestimmte Branchenrisiken zu steigern und die Aufmerksamkeit schneller auf neu entstehende Risiken zu lenken, als dies für die meisten Unternehmen alleine möglich wäre.
- *Einflussmöglichkeiten steigern* – Einflussmöglichkeit bezieht sich auf die Fähigkeit eines Unternehmens, auf ein anderes Unternehmen einzuwirken. Die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens gegenüber seinen Zulieferern ist wichtig bei der Feststellung, Vermeidung und Minderung negativer Effekte, die mit einem Zulieferer verbunden sind. Jedoch gibt es viele Gründe, wieso ein einzelnes Unternehmen u. U. kaum Einflussmöglichkeiten hat, zum Beispiel seine geringe Größe oder relativ unbedeutende Kaufkraft. Wo es einem einzelnen Unternehmen an Einflussmöglichkeit fehlt, kann eine Gruppe kooperierender Unternehmen möglicherweise größeren Einfluss ausüben, zum Beispiel durch Angleichung der Aktivitäten, Zeitpläne und

Folgemaßnahmen, die im Abhilfemaßnahmenplan eines Zulieferers enthalten sind.

- *Effektive Maßnahmen ausweiten* – gemeinschaftliche Initiativen können dazu beitragen, erwiesenermaßen effektive Lösungen (z. B. Strategien, Ausbildung, Kapazitätsaufbau usw.) auszuweiten sowie Mehrfachplanungen zu vermeiden.[9] Durch die Ausweitung von Maßnahmen können zugleich KMU eingebunden werden, deren Ressourcen für Erstinvestitionen in Pilotprojektlösungen begrenzt sind.
- *Branchentransparenz erhöhen* – Zusammenarbeit kann die Offenlegung aggregierter Informationen erleichtern, z. B. über die Bewertung von Zulieferern, durchgeführte Abhilfemaßnahmen und gemessene Verbesserungen, und damit die Transparenz der Branche erheblich verbessern. Gleichzeitig kann dies einzelnen Unternehmen ermöglichen, Informationen auf Betriebsebene zu kommunizieren, sobald sie dazu bereit sind.

Der Nutzen der Zusammenarbeit auf Branchenebene besteht häufig in Kostenteilung und Einsparungen. Dies kann besonders für KMU von Vorteil sein.

Daneben kann in Fällen, in denen ein negativer Effekt in mehr als einer Branche innerhalb einer bestimmten Region stark verbreitet ist, branchenübergreifende Zusammenarbeit bei der Ermittlung und Ausweitung effektiverer Lösungen helfen (anstatt den negativen Effekt nur von einer Branche in die andere zu verschieben). Vgl. zum Beispiel Modul 1 zu Kinderarbeit und Modul 3 zu Zwangsarbeit.

Direktvereinbarungen mit Gewerkschaften

Wie im obigen Abschnitt dargelegt, sollten Unternehmen Arbeitskräfte, Gewerkschaften und die von den Arbeitskräften selbst bestimmten Vertretungsorgane in den Due-Diligence-Prozess einbeziehen. Zudem können Unternehmen Direktvereinbarungen mit Gewerkschaften abschließen: 1. um die Einbeziehung von Arbeitskräften in die Entwicklung und Umsetzung von Due-Diligence-Prozessen zu erleichtern, 2. um Standards für Arbeitnehmerrechte einzuführen und Unternehmen diesbezüglich in die Verantwortung zu nehmen oder 3. um Beschwerden über Unternehmen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten zu melden. Die Zusammenarbeit kann rechtsverpflichtend oder freiwilliger Natur sein. Zu Beispielen direkter Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zählen globale Rahmenvereinbarungen und Protokollvereinbarungen zur Vereinigungsfreiheit. Dies ist jedoch keine vollständige Aufzählung.

9. Die Doppelbewertung von Zulieferern und Mehrfachplanungen (z. B. von Ausbildungsinitiativen) können eine unnötige Belastung für Zulieferer darstellen, ohne notwendigerweise die Qualität der gesammelten oder verbreiteten Informationen oder das Leistungsvermögen von Zulieferern zu verbessern. Gemeinschaftliche Initiativen, die ihr Augenmerk auf die Harmonisierung der Bewertungsmethode legen und die Anerkennung solcher harmonisierten Bewertungen unterstützen, könnten die den Zulieferern auferlegte Belastung verringern und die Qualität der Bewertung verbessern, vorausgesetzt dass harmonisierte Bewertungen hohe Standards erfüllen.

- Globale Rahmenvereinbarungen (GRV) sind Vereinbarungen, die auf internationaler Ebene zwischen einem Unternehmen und einem globalen Gewerkschaftsverband ausgehandelt werden. Sie dienen dazu, Arbeitnehmerrechte in allen Geschäftstätigkeiten und der gesamten Lieferkette eines Unternehmens zu schützen, indem unabhängig von bestehenden Standards in einem bestimmten Land einheitliche Standards für Gewerkschaftsrechte, Gesundheit, Sicherheit und Umweltpraktiken sowie Prinzipien für Arbeitsplatzqualität eingeführt werden. GRV können rechtsverbindlich sein.
- Protokollvereinbarungen zur Vereinigungsfreiheit schaffen ein gemeinsames Verständnis und verpflichten Gewerkschaften und Unternehmen hinsichtlich der Umsetzung der Vereinigungsfreiheit im Rahmen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und bezogen auf einen spezifischen Kontext. Sie können auf lokaler Ebene zwischen einzelnen Marken, Zulieferern und Gewerkschaften oder auf regionaler oder branchenweiter Ebene zwischen Gruppen von Käufern, Zulieferern und Gewerkschaften getroffen werden. Protokollvereinbarungen können rechtsverbindlich sein. Vgl. Kasten 13.
- Branchenvereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften auf globaler Ebene sind Vereinbarungen mit dem Zweck, spezifischen Branchenrisiken in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie durch Zusammenarbeit zwischen globalen Gewerkschaften und Unternehmen zu begegnen. Diese Vereinbarungen setzen ein gemeinsames Ziel und Rahmenwerk für Maßnahmen fest, auf deren Umsetzung sich alle Mitglieder verständigen.

Multi-Stakeholder-Initiativen

Des Weiteren können Unternehmen in Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) zusammenarbeiten. MSI werden oft ins Leben gerufen, um die Zusammenarbeit zwischen betroffenen Akteuren bei der Behebung spezifischer Branchenrisiken oder der Umsetzung bestimmter Schritte im Due-Diligence-Prozess zu erleichtern. Zwar wirken betroffene Akteure *per definitionem* an MSI mit, doch unterscheiden sich MSI im Hinblick auf ihre Mitglieder und Ziele erheblich voneinander.

Mögliche Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit

Eine der Schwierigkeiten für die Zusammenarbeit besteht in der Frage, ob Unternehmen Informationen über Zulieferer gegenüber Teilnehmern an einer gemeinsamen Initiative angeben und mit ihnen teilen können. Zur Erleichterung der Zusammenarbeit wird die Branche ermutigt, darauf hinzuarbeiten Informationen zu teilen und einen gemeinsamen Ansatz zur Identifikation von Zulieferern (z. B. gemeinsame Zuliefererregister oder ID-Codes) zu nutzen.

Die Vereinbarkeit gemeinsamer Initiativen mit dem Wettbewerbsrecht wird in der Branche oft als Hindernis für die Zusammenarbeit zum Zwecke der Erfüllung der Sorgfaltspflicht genannt; das Wettbewerbsrecht untersagt jedoch

gemeinsame Aktivitäten von Unternehmen nicht generell, es sei denn diese beeinträchtigen wichtige Wettbewerbsparameter. Vgl. Kasten 1 für weitere Informationen.

Kasten 1 **Wettbewerbsrecht und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln**[1]

Das Wettbewerbsrecht untersagt gemeinsame Aktivitäten von Unternehmen nicht generell, es sei denn diese beeinträchtigen wichtige Wettbewerbsparameter.

Im Allgemeinen verbieten das Wettbewerbsrecht und Kartellrichtlinien: 1. Hardcore-Kartelle/Kernbeschränkungen; 2. andere wettbewerbswidrige Vereinbarungen; 3. wettbewerbswidriges einseitiges Verhalten, das Marktbeherrschung oder Marktmacht ausnutzt oder ausweitet; und 4. wettbewerbswidrige Zusammenschlüsse und Übernahmen. Gemeinsame Aktivitäten unabhängiger Wettbewerber werden in der Regel hinsichtlich der Punkte 1. und 2. überprüft.

In vielen und vielleicht sogar den meisten Fällen können Unternehmen auf dem Gebiet RBC und Due Diligence zusammenarbeiten, ohne das Wettbewerbsrecht zu verletzen. Wenn jedoch Bedenken bestehen, können Unternehmen Schritte einleiten, um jegliche wettbewerbsrechtlichen Probleme zu vermeiden. So sind Unternehmen – oder die gemeinsamen Initiativen, an denen sie teilhaben – gehalten:

- Rat von Kartellbehörden einzuholen, falls sie sich unsicher sind, ob bestimmte Vorgehensweisen oder gemeinschaftliche Aktivitäten als wettbewerbsrechtswidrig angesehen werden können und daher regulatorische Risiken bergen.
- Transparenz in Bezug auf gemeinsame Initiativen herzustellen, damit wettbewerbsrechtliche Bedenken ausgeräumt werden. Wettbewerbsbehörden sind in der Regel skeptischer gegenüber Initiativen oder Vereinbarungen unter Wettbewerbern, falls diese gänzlich vertraulich sind. Des Weiteren kann Transparenz dabei helfen, problematische Themen offenzulegen und somit eine rasche Problemlösung zu gewährleisten.
- Programme zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts aufzulegen. Die Wettbewerbsbehörden der Staaten stellen häufig Leitfäden bereit, wie Programme zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts am besten konzipiert und durchgesetzt werden können. Zudem existieren allgemeine Leitfäden für empfehlenswerte Verfahren.

1. Vgl. für weitere Handlungsempfehlungen Capobianco, Gillard und Bijelic (2015), „Competition law and responsible business conduct“, Referenzmaterial für die Sitzung über Kartellrecht und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln des Global Forum on Responsible Business Conduct, OECD, Paris.

Rechenschaftspflicht

Wie oben erwähnt, ist jedes Unternehmen selbst für die Erfüllung seiner Sorgfaltspflicht verantwortlich und sollte sicherstellen, dass die für das jeweilige Unternehmen spezifischen Umstände im Rahmen der Zusammenarbeit berücksichtigt werden. In der Praxis bedeutet dies, dass Unternehmen angehalten sind darüber nachzudenken, wie sie zur Effektivität gemeinsamer Initiativen beitragen können. Zum Beispiel durch:

- Berichterstattung über Schadensfälle und neu entstehende Risiken, die sie unabhängig voneinander festgestellt haben[10]
- Teilen relevanter Informationen über Geschäftstätigkeiten oder Zulieferer des Unternehmens (z. B. vertrauliche Weitergabe von Zuliefererlisten an die Initiative)
- gegebenenfalls Bereitstellung technischer Hilfe

Des Weiteren sollte ein Unternehmen, das sich an einer Initiative zur Zusammenarbeit bei Schritten des Due-Diligence-Prozesses beteiligt, festlegen, welche Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht die Initiative zu erfüllen hilft und welche Teilaspekte das Unternehmen eigenständig umsetzen muss. Zudem wird empfohlen, dass Initiativen zur Erleichterung der Zusammenarbeit zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

- klar zum Ausdruck bringen, welche Due-Diligence-Komponenten durch die Initiative gefördert werden (z. B. Feststellung von Branchenrisiken, Priorisierung von Risiken usw.) und
- darlegen, dass ihre Ansätze im Einklang mit den Empfehlungen dieses Leitfadens stehen. Diesbezüglich können Initiativen eine Prüfung durch eine Beratergruppe aus Experten und betroffenen Akteuren beantragen, um zu ermitteln, inwieweit die Initiative Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Einklang mit diesem Leitfaden unterstützt.

Geschlechtsspezifische Erwägungen bei der Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Die Mehrheit der Arbeitskräfte in der Lieferkette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie sind Frauen. Schadensrisiken unterscheiden sich für Frauen und Männer häufig. Zum Beispiel ist es wahrscheinlicher, dass Frauen geringere Löhne als Männer erhalten, Frauen stehen häufiger in prekären, informellen oder illegalen Beschäftigungsverhältnissen und einkommensschwache Frauen sind besonders durch Belästigung am Arbeitsplatz gefährdet. Die besondere Lage von Frauen in einem bestimmten Kontext sollte daher systematisch für alle Due-Diligence-Phasen berücksichtigt werden. Unternehmen sind gehalten:

10. Zum Beispiel macht ein betroffener Akteur eventuell auf veränderte Bedingungen vor Ort aufmerksam, durch die sich das Schadensrisiko für das Unternehmen erhöhen könnte. Das Unternehmen sollte dies der Initiative mitteilen.

- zu bedenken, dass Frauen u. U. unverhältnismäßig stark unter negativen Effekten leiden (z. B. Wanderarbeiterinnen, Angehörige von Minderheiten, junge Frauen usw.). So sind in der Branche überwiegend Frauen von sexueller Belästigung sowie sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen.
- zu bedenken, ob ein Programm oder eine Strategie unbeabsichtigte negative Konsequenzen für Frauen haben könnte.
- Frauen in die Ausarbeitung von Überwachungs- und Evaluationsmaßnahmen einzubinden.
- ob ein gleichberechtigter Zugang zu Beschwerdemechanismen für alle betroffenen Parteien (z. B. Frauen, Männer, Wanderarbeiter/-innen usw.) gegeben ist.
- sicherzustellen, dass die für einen Beschwerdemechanismus als Anlaufstelle dienende Person unabhängig von Geschlecht, Religion usw. der Beschwerdeführer ansprechbar ist. Besondere Aufmerksamkeit sollten hierbei Frauen aus schutzbedürftigen Gruppen erhalten.

Abschnitt I

Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie

1. Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen

Die OECD-Leitsätze empfehlen ausdrücklich, dass sich Unternehmen verpflichten, Strategien zu Offenlegung (II, 2d) und den Menschenrechten (OECD-Leitsätze, IV, 4; und OECD-Leitsätze, IV, Erläuterungen 44) zu erarbeiten.

Zudem wird in den OECD-Leitsätzen empfohlen, „dass die Unternehmen ihrem Engagement zur Achtung der Menschenrechte durch eine Grundsatzerklärung Ausdruck verleihen, die *a)* auf höchster Unternehmensebene beschlossen wird, *b)* durch einschlägiges internes und/oder externes Fachwissen fundiert ist, *c)* die Erwartungen des Unternehmens im Hinblick auf die Menschenrechte an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstige Parteien fixiert, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, *d)* öffentlich verfügbar ist sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen betroffenen Parteien mitgeteilt wird, *e)* sich in den Geschäftspraktiken und -verfahren widerspiegelt, was notwendig ist, um sie innerhalb des Gesamtunternehmens zu verankern.“ (OECD-Leitsätze, IV, Erläuterungen, 44)

Obwohl in den OECD-Leitsätzen nicht ausdrücklich empfohlen wird, dass Unternehmen Verpflichtungen zu Themen eingehen, die über Offenlegung und Menschenrechte hinausreichen, kann dies als empfehlenswerte Praxis angesehen werden, die auf alle Kapitel der OECD-Leitsätze Anwendung finden kann.

1.1 Eine Strategie zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln einführen, mit der das Unternehmen RBC in seinen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette festschreibt

Die Unternehmensstrategie zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln (im Folgenden RBC-Strategie):

- sollte Verpflichtungen bezüglich eigener Aktivitäten enthalten und die Erwartungen des Unternehmens an seine Geschäftspartner – einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer und Intermediäre – entlang der gesamten Lieferkette zum Ausdruck bringen.
- sollte Belange abdecken, die unter die OECD-Leitsätze fallen. Die RBC-Strategie des Unternehmens sollte zudem die Verpflichtung enthalten, internationale Standards in Bezug auf Branchenrisiken und für das Unternehmen relevante Teilbranchenrisiken einzuhalten, und explizit auf relevante internationale Standards verweisen.[11]
- sollte Verpflichtungen zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht bezüglich der bedeutendsten Risiken in den eigenen Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens enthalten. Vgl. Abschnitt 2.1.
- (*Einzelhändler, Marken und andere Abnehmer*) sollte eine Verpflichtung zu verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken enthalten, d. h. das Unternehmen verpflichtet sich, Anstrengungen zu unternehmen, damit seine Beschaffungspraktiken nicht zu negativen Effekten beitragen. Vgl. Kasten 4.
- sollte gegebenenfalls die Erwartungen des Unternehmens hinsichtlich des Einsatzes von Subunternehmern durch Direktzulieferer festlegen, einschließlich einer Definition des Begriffs Unterauftrag und der unterschiedlichen Fremdleistungen, falls solche existieren. Vgl. Kasten 2.
- sollte die Erwartungen des Unternehmens bezüglich der Auslagerung an Heimarbeiter und des Einsatzes von Handarbeit darlegen, wo diese Art der Arbeit für die Geschäftsmodelle des Unternehmens relevant ist, vgl. Modul 12.

11. Zu den Branchenrisiken in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie gehören unter anderem: Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Recht auf Gründung von oder Beitritt zu Gewerkschaften und repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen und das Recht auf Tarifverhandlungen, Vergütung, gefährliche Chemikalien, Wasserverbrauch, Wasserverschmutzung, Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen, Bestechung und Korruption.
Beispiele für internationale Standards sind die *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*, die *VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte*, die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* und die *Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*. In jedem Fall und unabhängig vom Land oder konkreten Kontext der Unternehmenstätigkeiten sollte auf die international anerkannten Menschenrechte der *International Bill of Human Rights* Bezug genommen werden. OECD-Leitsätze, IV, Ziffer 39.

- sollte eine Verpflichtung zur konstruktiven Einbindung betroffener Akteure in den Due-Diligence-Prozess beinhalten. Vgl. Einführung in Due Diligence nach den OECD-Leitsätzen.
- sollte eine Verpflichtung für das Unternehmen enthalten, alle gegen seine eigenen Geschäftstätigkeiten vorgebrachten Beschwerden anzuhören und zu bearbeiten, unabhängig von der Art, wie diese Beschwerden erhoben werden; sowie eine Verpflichtung, rationale und begründete Beschwerden über negative Effekte, die das Unternehmen in seiner Lieferkette verursacht oder begünstigt hat, anzuhören und zu bearbeiten, wenn die Beschwerden mittels legitimer Verfahren vorgebracht werden. Vgl. Abschnitt 6.2.

Kasten 2 **Strategie für Unterauftragsvergabe und andere Due-Diligence-Prozesse**

Unterauftragsvergabe an dritte Parteien ist in vielen Produktionsstufen der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie gängige Praxis. Die Untervergabe von Aufträgen ermöglicht es Unternehmen, schnell auf kurze Vorlaufzeiten und Bestellungsänderungen zu reagieren, sich auf bestimmte Aufgaben zu spezialisieren (z. B. auf Design) oder spezialisierte, nicht betriebsintern ausgeführte Aufgaben auszulagern (z. B. Siebdruck). Auslagerung kann jedoch auch die Transparenz in der Lieferkette verringern und erhöht erwiesenermaßen das Risiko von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen sowie Umweltauswirkungen in Situationen mit diesbezüglich erhöhtem Risiko. Unternehmen, die unter Bedingungen mit erhöhtem Risiko tätig sind und mit hoher Wahrscheinlichkeit Unteraufträge vergeben, sollten daher verstärkt Due-Diligence-Maßnahmen zur Minderung dieser Risiken durchführen.

Als Teil ihrer Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sollten Unternehmen gegenüber ihren Direktzulieferern, die unter risikoträchtigeren Bedingungen tätig sind, deutlich machen, ob Unterauftragsvergabe gestattet ist und welche Anforderungen daran geknüpft sind.

Unternehmen gestattet Unterauftragsvergabe

Falls ein Unternehmen Unterauftragsvergabe gestattet, sollte es Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht bezüglich der Subunternehmer in seiner Lieferkette durchführen oder sicherstellen, dass sein Zulieferer dies getan hat. In der Praxis bedeutet dies, dass alle Schritte des Due-Diligence-Prozesses – einschließlich Maßnahmen wie gegebenenfalls die Entwicklung und Überwachung von Abhilfemaßnahmenplänen – auch für Subunternehmer durchgeführt werden sollten. Gemeinsame Initiativen können helfen, Due-Diligence-Prüfungen von Subunternehmern zu erleichtern.

Zudem ist das Unternehmen gehalten, klare Anforderungen bezüglich Transparenz und der Auswahl von Subunternehmern festzulegen. Zu Beispielmaßnahmen gehören:

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

- *Vorauswahl von Subunternehmern:* Subunternehmer sollten ähnlich strenge Vorauswahlprozesse durchlaufen wie Hauptauftragnehmer. Vgl. Abschnitt 3.2.2. Es wird empfohlen, dass dies durch ein systematisches Verfahren geschieht, bei dem sich Zulieferer um die Aufnahme auf eine Liste vorab genehmigter Subunternehmer bewerben. Genehmigte Unteraufträge können halbregelmäßig (z. B. jährlich) überprüft werden, um ihren Status zu behalten. Arbeitskräfte in diesen Subunternehmen sollten Zugang zu Beschwerdemechanismen ähnlich denen der Hauptauftragnehmer haben.
- *Vertragsabwicklung:* Direktzulieferer können Aufträge an vorab genehmigte Subunternehmer vergeben. Jedoch sollten sie bereit sein, folgende Informationen offenzulegen:
  - Absicht zur Unterauftragsvergabe
  - Auswahl des vorab genehmigten Subunternehmers
  - aktuelle Informationen über den Subunternehmer
  - Umfang des Auftrags
- Hersteller sind gehalten, soweit es praktikabel ist, fortdauernde Beziehungen zu ihren Subunternehmern aufzubauen und sich wenn möglich aktiv an der Einrichtung und Überwachung von Abhilfemaßnahmen zu beteiligen.

Unternehmen gestattet keine Unterauftragsvergabe

Falls sich ein Unternehmen zum Verbot der Unterauftragsvergabe entscheidet, sollte es durch zusätzliche Maßnahmen das Risiko mindern, dass weiterhin Aufträge an nicht autorisierte Zulieferer weitervergeben werden oder dass Bestellungen zu Zwangsüberstunden oder anderen negativen Arbeitseffekten führt. Falls ein Unternehmen z. B. die Spezifikationen eines Auftrags ändert, sollte die Vorlaufzeit ebenfalls erhöht werden, um das Risiko unautorisierter Unterauftragsvergabe zu reduzieren – anders ausgedrückt, das Unternehmen sollte die Anreize für Unterauftragsvergabe verringern.

Art der Strategie

Die RBC-Strategie eines Unternehmens kann aus einer einheitlichen Strategie oder mehreren eigenständigen Strategien bestehen oder in die übergeordneten Governance-Richtlinien des Unternehmens integriert werden, z. B. in den Verhaltenskodex oder die Prinzipien der Geschäftsethik. Die RBC-Strategie des Unternehmens kann zudem auf existierende Strategien und Verpflichtungen aufbauen.[12]

Einführung und Aktualisierung der Strategie

Die RBC-Strategie des Unternehmens sollte mit und basierend auf relevantem internen und externen Fachwissen entwickelt und auf höchster Unternehmensebene gebilligt werden.

12. Eine an den OECD-Leitsätzen und diesem Due-Diligence-Leitfaden ausgerichtete Schwachstellenanalyse, mit besonderem Augenmerk auf Due-Diligence-Erwartungen, kann helfen, Bereiche mit Aktualisierungsbedarf zu ermitteln

Die RBC-Strategie sollte nicht statisch sein, sondern durch einen iterativen Prozess aktualisiert werden, der auf Wissenszuwachs bezüglich der Schadensrisiken in der Lieferkette des Unternehmens und auf Berichte interner und externer betroffener Akteure aufbaut. Zum Beispiel stellt das Unternehmen möglicherweise eine Lücke in seiner Strategie fest, nachdem es die Schadensrisiken in seinen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette per Risikoanalyse erfasst hat. Vgl. Abschnitt 2.1.

Kommunikation bezüglich der Strategie

Die RBC-Strategie des Unternehmens sollte öffentlich zugänglich gemacht und allen Beschäftigten, Zulieferern, sonstigen Geschäftspartnern und anderen relevanten Parteien kommuniziert werden. Vgl. Abschnitt 5.1.

Zusammenarbeit

In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie gibt es zahlreiche Brancheninitiativen, Gewerkschaftsvereinbarungen und Multi-Stakeholder-Initiativen, die Strategien oder Verhaltenskodizes für ihre Mitglieder entwickelt haben. Unternehmen sind gehalten, solche bestehenden Verpflichtungen anzunehmen oder ihre Strategien im Einklang mit diesen zu gestalten, um Branchenkooperationen für Bewertungen zu erleichtern, die sich an diesen Vorgaben orientieren. Allerdings sollten die Strategien, die ein Unternehmen einführt, im Einklang mit den Empfehlungen dieses Leitfadens stehen. Brancheninitiativen, Gewerkschaftsvereinbarungen und Multi-Stakeholder-Initiativen sollten Verfahren beinhalten, um ihre Strategien angesichts sich verändernder Umstände und neu entstehender Risiken zu überprüfen und zu aktualisieren.

Mögliche Einflussfaktoren auf Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Unabhängig von ihrer Größe, der Position in der Lieferkette und ihrem Standort sollten alle Unternehmen eine RBC-Strategie einführen. Jedoch sollte die Strategie des Unternehmens die spezifischen Schadensrisiken in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette widerspiegeln – welche wiederum von seinen Produkten, Geschäftsmodellen, Beschaffungsmodellen und den Ländern abhängen, in denen es tätig ist oder aus denen es Waren beschafft. Des Weiteren sind Unternehmen zur Einführung von Strategien aufgefordert, die ihre besonderen Gegebenheiten und Beschaffungsmodelle berücksichtigen. Zum Beispiel ist ein Unternehmen, das Drittanbieter für die Personal- oder Arbeitsvermittlung nutzt, dazu angehalten, eine Strategie zur verantwortungsvollen Personalbeschaffung und -einstellung einzuführen.

1.2 Managementsysteme stärken, um die Sorgfaltspflicht bezüglich Schadensrisiken in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens zu erfüllen

Aufsicht

Das Unternehmen

- ist angehalten, zur Überwachung und Umsetzung von RBC Corporate-Governance-Strukturen einzuführen oder zu stärken, insbesondere durch die Zuweisung der Verantwortung für die Steuerung und Umsetzung des RBC-Ansatzes an die Vorstands- und Geschäftsleitungsebene,
- sollte leitenden Mitarbeitern mit der nötigen Kompetenz, Kenntnis und Erfahrung Verantwortung für die Überwachung der Umsetzung der RBC-Strategie zuweisen,
- sollte der Erfüllung der Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenrechten, Arbeitnehmerbelangen, Umwelt und Integritätsrisiken hinreichend Aufmerksamkeit und Unterstützung geben sowie entsprechende Ressourcen bereitstellen und
- sollte angemessene Bearbeitungszeiten garantieren und dafür sorgen, dass die Personen, die an der Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette arbeiten, die nötigen Kompetenzen zur Erfüllung ihrer Pflichten haben.

Entscheidungsprozess

Das Unternehmen sollte Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in seine Entscheidungsprozesse integrieren. Beispiele sind unter anderem:

- Ein Unternehmen überlegt, ein neues Produkt zu entwickeln, welches u. U. durch empfohlene Färbemittel und Materialien die Risiken der Verwendung gefährlicher Chemikalien erhöht. Das Unternehmen berücksichtigt daher beim Entscheidungsprozess die Kosten und Durchführbarkeit von Due-Diligence-Prüfungen.
- Ein Unternehmen überlegt, seine eigenen Geschäftstätigkeiten auf ein Land auszuweiten, in dem bekanntermaßen Menschenrechte verletzt werden. Das Unternehmen berücksichtigt daher beim Entscheidungsprozess die Kosten und Durchführbarkeit von Due-Diligence-Prüfungen bezüglich Menschenrechten, um zu entscheiden, ob es verantwortungsvoll in diesem Land tätig sein kann.

Einheitliche Anwendung im Unternehmen

Die RBC-Strategie ist naturgemäß für verschiedene Abteilungen des Unternehmens relevant (z. B. Beschaffung, Design etc.). Daher ist das Unternehmen gehalten, für eine einheitliche Anwendung in allen Teams und Geschäftseinheiten zu sorgen, besonders wenn die Anreizstruktur einer Geschäftseinheit

nicht mit der RBC-Strategie im Einklang steht. Einige Beispiele dafür, wie Unternehmen eine einheitliche Anwendung fördern können, sind:

- Austausch von Feedback und Wissen über Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht und die RBC-Strategie zwischen den Geschäftseinheiten
- Bereitstellung adäquater und angemessener Informationen über Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für relevante Entscheidungsträger
- Einbindung verschiedener Geschäftseinheiten in Entscheidungen, die u. U. das Schadensrisiko in den eigenen Geschäftstätigkeiten oder der Lieferkette des Unternehmens erhöhen (z. B. Beschaffung aus einem neuen Land mit höherem Risiko)

In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie steht die Motivation der Einkaufsabteilung u. U. nicht im Einklang mit der Motivation derjenigen Geschäftseinheiten, welche die Leistung von Zulieferern bezüglich Menschenrechten, Arbeitsbedingungen und Umwelt überwachen. Daher wird empfohlen, dass Einkäufer fortlaufend Zugang zu aktuellen Informationen haben, z. B. über vorab genehmigte Zulieferer, vorab genehmigte Subunternehmen (falls zutreffend) und die Auftragskapazität von Zulieferern.

Informationssysteme zur Unterstützung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Unternehmen sollten Informationsverwaltungssysteme entwickeln, die präzise und aktuell sind und den vollen Umfang an Informationen speichern können, der zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht notwendig ist. Es wird empfohlen, dass Informationen fünf Jahre lang gespeichert werden. Im Verlauf des Leitfadens wird auf die Erfassung der in Tabelle 1 aufgeführten Informationen zum Zweck von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht Bezug genommen.[13]

13. Es wurde ein besonderer Schwerpunkt auf das Mapping der Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie gelegt. Herauszufinden, von welchem Zulieferer und von welchem Ort ein Unternehmen Waren bezieht, ist ein wichtiger Prozess, der die Erfüllung der Sorgfaltspflicht erleichtert, insbesondere was die Feststellung tatsächlicher und potenzieller Schäden (vgl. Abschnitt 2) und die Vermeidung und Minderung dieser negativen Effekte (vgl. Abschnitt 3) angeht. Das Unternehmen sollte seine Zulieferer und sonstigen Geschäftsbeziehungen in dem Umfang erfassen, der für die Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht nach diesem Leitfaden nötig ist. Wichtig ist, dass dieser Leitfaden zwar nicht festlegt, bis zu welcher Stufe der Lieferkette das Unternehmen die Erfassung durchführen sollte, dass jedoch vom Unternehmen erwartet wird, seine Art der Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zu begründen (vgl. Abschnitt 5). Anders ausgedrückt, sollte ein Unternehmen erklären können, wie es Risiken in seiner Lieferkette feststellt und beseitigt.

Tabelle 1 **Für die Ausführung von Due Diligence zu sammelnde und zu speichernde Informationen**

Informationen	**Bezug im Leitfaden**
Vom Unternehmen gekaufte und hergestellte Produkte und das allgemeine Schadensrisiko, das mit Herstellung und Verkauf dieser Produkte verbunden ist	Abschnitt 2.1
(Für Einzelhändler) Liste der vom Unternehmen verkauften Marken und zugehörigen Produkte	Tabelle 3
(Für Einzelhändler) Informationen darüber, ob vom Unternehmen verkaufte Marken Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht durchführen	Tabelle 3
Beschaffungsländer des Unternehmens, in denen das Schadensrisiko als erhöht eingestuft wird. Dazu gehören auch Länder, die u. U. in der vorgelagerten Lieferkette des Unternehmens liegen, z. B. Exporteure von Rohmaterialien.	Abschnitt 2.1
Zulieferer und andere Geschäftspartner des Unternehmens, die an Stellen der Wertschöpfungskette oder in Beschaffungsländern mit erhöhtem Schadensrisiko agieren	Abschnitt 2.3
(Optional) Kontrollpunkte in der Lieferkette für Produkte, die mit schweren Schäden in der vorgelagerten Lieferkette des Unternehmens in Verbindung stehen	Kasten 3
Stufen in der Lieferkette, in denen die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung von Heimarbeitern erhöht ist (z. B. Perlen- oder Zierstickerei, Lederverarbeitung)	Modul 12
Stufen in der Lieferkette, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Unterauftragsvergabe enthalten	Kasten 2
Ergebnisse der Risikoanalyse des Unternehmens	Abschnitt 2.1
Ergebnisse individueller Zuliefererbewertungen	Abschnitt 2.3
Zuliefererpflichten nach relevanten Abhilfemaßnahmenplänen	Abschnitt 3.1
Liste präqualifizierter Zulieferer und Subunternehmen	Abschnitt 3.2.2

2. Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen

In den OECD-Leitsätzen wird die Erwartung formuliert, dass Unternehmen tatsächliche und potenzielle negative Effekte im Hinblick auf Belange identifizieren, die unter die OECD-Leitsätze fallen. (OECD-Leitsätze, II, Ziffer 10)

Dazu zählen Auswirkungen der eigenen Unternehmenstätigkeiten (II, Ziffer 11) sowie Fälle, „in denen sie selbst nicht zu diesem Effekt beigetragen haben, dieser Effekt aber gleichwohl aufgrund einer Geschäftsbeziehung mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens unmittelbar verbunden ist.“ (OECD-Leitsätze, II, Ziffer 12)

Im Kontext der OECD-Leitsätze umfassen die Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens „die Beziehungen zu Geschäftspartnern, Unternehmensteilen in seiner Zulieferkette und allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.“ (OECD-Leitsätze, IV, Erläuterungen, Ziffer 43)

2.1 Schadensrisiken in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens erfassen

Das Unternehmen sollte eine Risikoanalyse durchführen, um die wesentlichsten Schadensrisiken in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette zu ermitteln. Die Risikoanalyse sollte auf bekannte Branchenrisiken aufbauen und relevante Risikofaktoren berücksichtigen. Sie sollte regelmäßig ausgeführt werden, fachlich fundiert und dokumentiert sein.

Das Unternehmen ist gehalten, sich auf bekannte Branchen- und Teilbranchenrisiken zu stützen, um die Risikowahrscheinlichkeit und Schwere des Schadens zu bestimmen, der aus den eigenen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette erwachsen kann. Dies erfolgt basierend auf den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist oder aus denen es Waren bezieht, den vom Unternehmen hergestellten oder verkauften Produkten und seinen Geschäfts- und Beschaffungspraktiken. Alle diese Risikofaktoren werden im Folgenden beschrieben. Das Unternehmen sollte allgemeine Risikobereiche, angefangen bei den Rohstoffen bis zum Verkauf an den Endkunden, berücksichtigen. Basierend auf allen bekannten Informationen sollte das Unternehmen ermitteln, welche Schadensrisiken die signifikantesten in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten oder seiner Lieferkette sind (bzw. mit großer Wahrscheinlichkeit sein könnten). Faktoren wie die Anzahl der Produktlinien eines Unternehmens, die Zahl der Länder, aus denen Waren beschafft werden, usw. können Einfluss darauf haben, wie das Unternehmen die Schadensrisiken in seiner Lieferkette erfasst. Vgl. Tabelle 3.

Methode

Das Unternehmen kann sich auf Sekundärforschung stützen. Falls Informationslücken bestehen, ist das Unternehmen gehalten, den Dialog mit betroffenen Akteuren und Experten zu suchen. Das Unternehmen kann eine externe Beratergruppe betroffener Akteure, darunter Arbeitnehmervertreter, einsetzen, die Beiträge zum Risikoanalyseprozess liefern und auf neu entstehende Probleme hinweisen sollen. Auch durch Frühwarnsysteme oder Beschwerdemechanismen zur Sprache gebrachte Probleme können Informationen über Muster negativer Effekte liefern.

Das Unternehmen sollte die Ergebnisse seiner Risikobewertung in relativ regelmäßigen Abständen überprüfen (z. B. alle zwei Jahre). Die Erfüllung der Sorgfaltspflicht ist jedoch kein statischer Prozess. Daher sollte das Unternehmen kontinuierlich die Informationen aktualisieren, mit Hilfe derer es die Schadensrisiken in seinen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette bewertet. Ferner sollte es fortlaufend veränderten Umständen – z. B. Änderungen des Regulierungsrahmens eines Landes – Rechnung tragen und bereit sein, auf entstehende Risiken zu reagieren.

Branchenrisiken

Branchenrisiken sind Risiken, die weltweit über alle Produktlinien und Standorte hinweg in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie verbreitet sind. Wichtige Merkmale, die die Lieferketten der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie auszeichnen, wie geringqualifizierte Arbeitskräfte, intensive und dezentrale Produktion sowie kurze Vorlaufzeiten, erhöhen das Risiko bestimmter negativer Auswirkungen auf Arbeits- und Menschenrechte. Viele dieser Risiken bestehen auf jeder Stufe der Lieferkette. In ähnlicher Weise erhöhen auch die Materialien, die in Produkten und in der Produktentwicklung verwendet werden, das Risiko bestimmter Umweltschäden auf verschiedenen Stufen der Lieferkette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie. Zum Beispiel besteht bei Nassverarbeitung ein höheres Risiko für den Einsatz gefährlicher Chemikalien als beim Zuschneiden, Nähen und Fertigstellen (*cut, make and trim*). Die häufigsten Branchenrisiken sind umfassend dokumentiert und werden im Folgenden aufgelistet. Einige Teilbranchen (z. B. Luxusgüter, Sportbekleidung, Arbeitskleidung usw.) können besondere Risiken aufweisen, die nicht in Tabelle 2 enthalten sind (wie z. B. Tierschutz), aber bei gegebener Relevanz ebenso berücksichtigt werden sollten.[14]

Tabelle 2 **Branchenrisiken in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie***

Menschenrechts- und Arbeitsrisiken	Umweltrisiken	Integritätsrisiken
Kinderarbeit	Gefährliche Chemikalien	Bestechung und Korruption
Diskriminierung	Wasserverbrauch	
Zwangsarbeit	Wasserverschmutzung	
Arbeitsschutz (z. B. arbeitsbedingte Verletzungen und Gesundheitsschäden)	Emission von Treibhausgasen (THG)	
Verletzung des Rechts von Arbeitskräften auf Gründung von und Betritt zu Gewerkschaften sowie Tarifverhandlungen		
Nichteinhaltung von Mindestlohngesetzen		
Löhne decken nicht die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien		

* *Branchenrisiken beschränken sich nicht auf die oben genannten.*

14. Spezielle Handlungsempfehlungen für Risiken bezüglich Tierschutz, Landwirtschaft und Bodenrechte sind nicht in diesem Leitfaden enthalten, können aber für bestimmte Akteure in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie relevant sein. Die OECD gibt Due-Diligence-Handlungsempfehlungen zu diesen Themen im *OECD/FAO-Leitfaden für verantwortungsvolle landwirtschaftliche Lieferketten*.

Produktbezogene Risikofaktoren

Für manche Produkte besteht aufgrund ihrer Herstellungsprozesse ein erhöhtes Risiko negativer Effekte. Mit Baumwollprodukten kann z. B. ein erhöhtes Risiko durch den Einsatz gefährlicher Insektizide wie Parathion, Aldicarb und Methamidophos einhergehen, während für Polyesterprodukte das Risiko des Beitrags zu Treibhausgasemissionen größer sein kann.[15]

Landesbezogene Risikofaktoren

Landesbezogene Risikofaktoren sind Gegebenheiten in einem bestimmten Land, Produktionscluster oder Industriezweig innerhalb eines bestimmten Landes, welche die Wahrscheinlichkeit der obigen Branchenrisiken erhöhen. Dazu zählen in der Regel Governance-, sozioökonomische und Industriefaktoren. Zum Beispiel ist ein hoher Anteil an Wanderarbeitern ein Risikofaktor für Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Nichteinhaltung von Lohngesetzgebung und sexueller Belästigung.[16] Vgl. Module in Abschnitt II für landesbezogene Risikofaktoren innerhalb der Branchenrisiken.

Geschäftsmodellbezogene Risikofaktoren

Das Geschäftsmodell des Unternehmens, z. B. die Zahl der verkauften Produktlinien und die Häufigkeit des Wechsels der Produktlinien (d. h. Saisons pro Jahr), können sich auf das Schadensrisiko in der Lieferkette des Unternehmens auswirken. Dies ist besonders für Einzelhändler und Marken relevant, jedoch auch für Hersteller, die eine große Bandbreite von Handelswaren produzieren. Im Folgenden sind einige Beispiele dazu aufgeführt, wie das Geschäftsmodell eines Unternehmens das Schadensrisiko in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette beeinflussen kann.

- Unternehmen mit zahlreichen und besonders breit gefächerten Produktlinien sind aufgrund der unterschiedlichen Materialien, Herstellungsprozesse usw. im Allgemeinen einer größeren Bandbreite an Schadensrisiken in ihrer Lieferkette ausgesetzt.
- In Unternehmen mit einer hohen Zahl an Produktzyklen pro Jahr müssen Produkte in der Regel in kürzeren Abständen vom Design in die Produktion gebracht werden. Kurze Reaktionszeiten erhöhen das Risiko von Auftragsänderungen, Eilaufträgen und anderen Einkaufspraktiken, die zu Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen führen können, z. B. zu

15. Die Produktion von Polyesterfasern ist ein energieintensiver Prozess (bis zu 125 MJ/kg Faser), welcher hohe Treibhausgasemissionen produziert. Muthu, S. (2014), *Assessing the Environmental Impact of Textiles and the Clothing Supply Chain*, Series in Textiles, Woodhead Publishing, Cambridge.
16. Während ein hoher Anteil an Wanderarbeitern ein Anzeichen für ein erhöhtes Risiko bestimmter Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen sein kann, sind Unternehmen nicht zum Abbruch der Geschäftsbeziehungen mit Zulieferern angehalten, nur weil diese Wanderarbeiter beschäftigen. Stattdessen sollten Unternehmen ihre Due-Diligence-Maßnahmen so anpassen, dass die Beschäftigung von Wanderarbeitern verantwortungsvoll praktiziert wird.

exzessiven Überstunden, Zwangsüberstunden und nicht autorisierter Unterauftragsvergabe.

- Eine große Zahl an Produktzyklen kann zudem zu erhöhtem Material- und Ressourcenverbrauch durch das Unternehmen führen und damit zu einer Verschlechterung der CO_2-, Wasser- und Abfallbilanz.
- Das Ausmaß der Auslandsaktivitäten eines Unternehmens und der Umfang seiner Kontrolle über diese Geschäftsaktivitäten kann sein Risikopotenzial für Integritätsrisiken erhöhen.

Beschaffungsmodellbezogene Risikofaktoren

Gleichermaßen können die Beschaffungsmodelle des Unternehmens – ob es Waren von vielen verschiedenen Zulieferern bezieht, die Art seiner Vertragsbeziehungen, direkte oder indirekte Beschaffung – das Schadensrisiko in seiner Lieferkette erhöhen (oder verringern). Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, diese Liste erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

- Durch eine große Zahl an Zulieferern kann ein Unternehmen sich vermehrt einem Schadensrisiko in seiner Lieferkette aussetzen. Zudem kann eine große Zahl an Zulieferern im Verhältnis zur Unternehmensgröße und den Due-Diligence-Ressourcen in der Lieferkette schwieriger zu kontrollieren sein.
- Kurzlebige Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens zu seinen Zulieferern können seine Fähigkeit zur Bestimmung, Vermeidung oder Minderung von Schaden in der Lieferkette beeinflussen. Zum Beispiel führen kurzzeitige Beziehungen zu einem Zulieferer eventuell dazu, dass das Unternehmen keine Zeit für die angemessene Vermeidung oder Minderung von Risiken hat, die während der Zuliefererprüfung festgestellt wurden. Es kann auch bedeuten, dass ein Unternehmen keine Einflussmöglichkeit auf den Zulieferer hat, um identifizierte negative Effekte zu vermeiden oder zu mindern. Auch kann die typische Vertragslaufzeit, d. h. ob es sich um Langzeitaufträge oder kurzfristige Bestellungen handelt, die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens auf seine Zulieferer verringern.
- Unternehmen, die indirekt beschaffen (z. B. über Einkäufer) und keine hinreichenden Auswahlverfahren für diese Intermediäre haben, kennen und kontrollieren ihre Zulieferer nur begrenzt.
- Unternehmen, die im Verhältnis zu ihrer Größe in vielen Ländern tätig sind bzw. von dort Waren beziehen, haben u. U. ein erhöhtes Schadensrisiko und daher größere Schwierigkeiten bei der Schadensvorbeugung und -minderung.

Bestimmung der Hauptschadensrisiken für das Unternehmen

Basierend auf allen bekannten Informationen sollte das Unternehmen bestimmen, welche Schadensrisiken in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und Lieferketten in Bezug auf Wahrscheinlichkeit und Schwere am erheblichsten sind, und Maßnahmen vorrangig für diese Risiken ergreifen. Die Schwere eines Schadens wird nach dessen Grad, Ausmaß und Unumkehrbarkeit bewertet.

- „Grad“ sagt aus, wie gravierend der negative Effekt ist.
- „Ausmaß“ bezieht sich auf die Zahl der Individuen, die betroffen sind oder sein werden.
- „Unumkehrbarkeit“ bezeichnet alle Einschränkungen der Möglichkeit, beeinträchtigte Personen wieder in einen Zustand zu versetzen, der mindestens identisch ist mit dem Zustand vor dem negativen Effekt bzw. diesem entspricht.

Angesichts der Komplexität und Bandbreite der möglichen Probleme in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie hat das Unternehmen u. U. einen Ermessensspielraum bei der Entscheidung über die Hauptschadensrisiken in seinen Geschäftstätigkeiten und Lieferketten. Das Unternehmen ist gehalten, sich bei diesem Prozess mit betroffenen Akteuren und Experten auszutauschen. In jedem Fall sollte das Unternehmen in der Lage sein zu erklären, auf welche Art es Risiken bestimmt und priorisiert hat. Vgl. Abschnitt 5.

Zusammenarbeit

Die Unternehmen sind gehalten, Informationen bezüglich Schadensrisiken in Verbindung mit speziellen Produktionsverfahren, Ländern, Beschaffungsmodellen usw. öffentlich oder auf Branchenebene zu teilen. Das Teilen von Informationen auf Branchenebene ist besonders wichtig, wenn neue Schadensrisiken auftauchen.

Mögliche Faktoren, die Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht beeinflussen können

Ein Unternehmen kann mit Blick auf allgemeine Schadensrisiken in allen Produktlinien und Beschaffungsländern einen risikobasierten Ansatz zur Umsetzung des obigen Leitfadens verfolgen. Wenn das Unternehmen jedoch darauf aufmerksam gemacht wird (z. B. durch Berichte, Dialog mit betroffenen Akteuren, Beschwerdemechanismen usw.), dass eine bestimmte Produktlinie oder Teilkomponente mit einem besonderen Risiko verbunden ist, sollte das Unternehmen diese Information nicht verwerfen, sondern sie ebenso wie die während der Risikoanalyse gesammelten Informationen berücksichtigen.

Tabelle 3 **Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Due Diligence**

Kontext	Empfehlungen
Unternehmen hat viele Produktlinien	Das Unternehmen ist gehalten, zuerst Schadensrisiken zu untersuchen, die in Verbindung mit seinen zentralen Produktlinien stehen oder die wahrscheinlich den schwersten Schaden verursachen würden. Wenn diese Risiken ermittelt und behoben wurden, sollte das Unternehmen damit fortfahren, Risiken in Verbindung mit anderen Produktlinien zu ermitteln und zu beheben.
Unternehmen verkauft komplexe Produkte (d. h. zahlreiche Teilkomponenten)	Um den Umfang der Schadensrisiken für alle Teilkomponenten festzustellen, kann das Unternehmen zunächst Schadensrisiken in Verbindung mit der wichtigsten Komponente eines fertigen Produkts ermitteln. Wenn ein Unternehmen z. B. Lederjacken mit Reißverschlüssen und Nieten verkauft, kann es sich zunächst auf seine Bezugsquelle für Leder, den Färbe- und Veredelungsprozess und die Herstellung des fertigen Produkts konzentrieren.
Unternehmen agiert in oder bezieht Waren aus vielen Ländern	Unternehmen sind gehalten, diejenigen Länder mit dem erheblichsten Risiko negativer Effekte zu ermitteln und basierend auf dieser Risikoeinschätzung diese Länder vorrangig in die Risikoanalyse aufzunehmen.
Unternehmen hat keine Kenntnis der Herkunftsländer seiner Materialien (z. B. Rohmaterialien)	Wenn entsprechende Informationen zur Verfügung stehen, kann das Unternehmen durch die Ermittlung der Handelsströme von Rohmaterialien das wahrscheinliche Herkunftsland der Rohmaterialien ermitteln, die zur Weiterverarbeitung in seiner Lieferkette verkauft werden (z. B. durch Kartierung den hauptsächlichen Herkunftsort der Baumwolle ermitteln, die von Spinnereien in einem gegebenen Land eingekauft wird). Für Rohstoffe, die von großen multinationalen Unternehmen gehandelt werden, kann das Unternehmen sich um den Kontakt mit globalen Rohstoffhändlern (z. B. Baumwollhändlern) bemühen und Informationen darüber erbitten, woher diese ihre Rohstoffe beziehen, die sie in das Land verkaufen, in dem der weiterverarbeitende Betrieb des Unternehmens sitzt.
Einzelhändler	Das Unternehmen sollte sowohl für seine eigenen Marken als auch die Produkte anderer Hersteller in seinem Sortiment Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht durchführen. Die spezifischen Schritte, die es dabei unternimmt, können in diesen beiden Fällen unterschiedlich sein. Für seine eigenen Marken sollte das Unternehmen diesen Leitfaden befolgen. Für Marken, die nicht seine eigenen sind, kann das Unternehmen Informationen darüber sammeln, ob und in welchem Umfang diese Marken Maßnahmen zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht durchführen. Falls das Unternehmen zahlreiche Marken verkauft, kann es zuerst diejenigen priorisieren, die den größten Teil seiner Waren ausmachen oder die das höchste Schadensrisiko aufweisen. Das Unternehmen ist gehalten, sukzessiv systematische Maßnahmen festzulegen, die Schadensrisiken in Verbindung mit Produkten anderer Unternehmen in seinem Sortiment mindern. Zum Beispiel kann es einen Präqualifizierungsprozess für von ihm verkaufte Marken einführen, der eine Prüfung der Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht dieser Marken beinhaltet.
Lizenzgeber	Falls ein Unternehmen sein Markenzeichen an andere Unternehmen zu deren Verwendung lizenziert, trägt es noch immer die Verantwortung zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht bezüglich der Produkte, für die sein Markenzeichen verwendet wird, auch wenn die spezifischen Schritte dabei variieren können. Zum Beispiel kann ein Lizenzgeber verlangen, dass Lizenznehmer Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Übereinstimmung mit diesem Leitfaden durchführen. Wenn es sich bei Lizenznehmern um kleine und mittelständische Unternehmen handelt, ist das Unternehmen gehalten, Lizenznehmer wo nötig und angemessen beim Aufbau der Kapazitäten zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zu unterstützen. Das Unternehmen kann Lizenznehmern zudem direkt bei der Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Übereinstimmung mit diesem Leitfaden helfen. Das Unternehmen ist gehalten, sukzessiv systematische Maßnahmen festzulegen, die das Schadensrisiko in Verbindung mit Produkten mit seinem Markenzeichen mindern. Zum Beispiel kann es einen Präqualifizierungsprozess für Lizenznehmer einführen, der eine Prüfung der Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht dieser Lizenznehmer beinhaltet.

2.2 Selbstevaluierung der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens

Falls das Unternehmen ein Schadensrisiko in seinen Geschäftstätigkeiten festgestellt hat, sollte es durch eine interne Prüfung das Ausmaß des Risikos und die tatsächlichen negativen Effekte vor Ort bestimmen.

Methode

Das Unternehmen ist gehalten – soweit verfügbar – seriöse Leitfäden für Arbeitgeber zu befolgen.[17] Die Module in Abschnitt II enthalten zusätzliche Empfehlungen zu Branchenrisiken und eine nicht vollständige Liste von Ressourcen, die von Regierungen und internationalen Organisationen bereitgestellt werden.

Das Unternehmen sollte, wenn es tatsächliche oder potenzielle negative Effekte seiner Geschäftstätigkeiten feststellt, die betroffenen Akteure einbinden – dazu gehören seine Beschäftigten, Arbeitskräfte sowie Gewerkschaften und von den Arbeiternehmern selbst bestimmte Vertretungsorgane. Dies ist ein entscheidender Schritt. Neben dem Dialog mit betroffenen Akteuren sollte das Unternehmen seine Strategien und Systeme überprüfen, um zu evaluieren, in welchem Umfang Risiken vermieden oder gemindert werden. Im Folgenden sind ohne Anspruch auf Vollständigkeit Beispiele für Strategien, Systeme und Maßnahmen aufgeführt, die das Unternehmen im Zuge seiner Selbstevaluierung überprüfen kann.

- Strategien und Kommunikation der höchsten Führungsebene bezüglich festgestellter Risiken
- Einkaufspraktiken und Preisgestaltung (vgl. Kasten 4)
- Regeln und Verfahren bezüglich Risiken
- bestehende Programme zur Unterstützung von Compliance
- Ausbildung, Kompetenzen und Kenntnisse der Mitarbeiter bezüglich der Risiken in den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens
- Finanzkontrollen, z. B. Strategien und Verfahren, um finanzielle Ressourcen und Transaktionen zu überwachen, zu verwalten und darüber zu berichten (vgl. Modul 11 zu Bestechung und Korruption)
- Überwachungsverfahren zur Bestimmung von Schadensrisiken, bevor diese eintreten – einschließlich Systeme zur Meldung als kritisch eingestufter Belange
- Whistleblower-Kanäle und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Personen, die Fehlverhalten melden
- Verfahren zur Wiedergutmachung bei negativen Effekten auf Beschäftigung und Menschenrechte (z. B. Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene)

17. Zum Beispiel hat die ILO umfangreiche Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber zur Bestimmung und Minderung von Arbeitsrisiken entwickelt.

Das Unternehmen ist gehalten, externe Unterstützung für seine Selbstevaluierung zu nutzen, wenn

- der negative Effekt schwere Schäden verursachen kann, falls nicht angemessen vorgebeugt wird (z. B. Entsorgung gefährlicher Chemikalien) und
- Präventionsmaßnahmen technische Expertise benötigen, die intern nicht vorhanden ist (z. B. Brandschutz, Gebäudesicherheit, elektrische Sicherheit).

2.3 Zulieferer mit erhöhtem Schadensrisiko an ihrem Standort überprüfen

Zuliefererauswahl (risikobasierter Ansatz)

Das Unternehmen sollte Zulieferer überprüfen, die ein erhöhtes Schadensrisiko aufweisen, das in der Risikoanalyse als vorrangig bewertet wurde. Zulieferer sollten basierend auf ihrem Schadensrisiko ausgewählt werden, nicht aufgrund ihrer Position in der Lieferkette des Unternehmens (d. h. die Prüfung eines direkten Zulieferers [Tier 1] sollte nicht unbedingt Vorrang vor der Prüfung eines erheblicheren Schadensrisikos auf der dritten Zulieferebene haben [Tier 3]).[18] Jedoch können einige Faktoren – wie die Möglichkeit des Unternehmens auf seinen Zulieferer einzuwirken, die Größe des Unternehmens, die Anzahl der Zulieferer – die genauen Schritte beeinflussen, die das Unternehmen zur Prüfung seiner Zulieferer unternimmt. Vgl. mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht weiter unten.

Unter anderem helfen folgende Überlegungen bei der Bestimmung von Zulieferern mit erhöhtem Risiko:

- Der Zulieferer agiert in einem Land, in dem ein erhöhtes Risiko besteht.
- Der Zulieferer ist an einem Produktionsvorgang mit hohem Risiko beteiligt (z. B. geht bei Nassverarbeitung ein höheres Risiko von gefährlichen Chemikalien aus).
- In einer früheren Zuliefererprüfung wurden Schäden oder Schadensrisiken festgestellt.

Inhalt

Für die meisten Schadensrisiken sollte das Unternehmen darum bemüht sein, bei der Zuliefererprüfung folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Maßnahmen, die der Zulieferer zur Schadensvermeidung ergriffen hat (z. B. Strategien, Schulungen, Erneuerung von Produktionseinrichtungen)

18. Dieser Ansatz soll die Industrie davon abbringen, sich ausschließlich auf Tier-1-Zulieferer zu konzentrieren, und stattdessen den Fokus auf die schwersten Risiken des Unternehmens legen, unabhängig von ihrer Position in der Zulieferpyramide.

- tatsächliche Schäden vor Ort oder Schadensrisiken (z. B. unsicherer Umgang mit Chemikalien)
- die Frage, inwieweit sich die Arbeitskräfte ihrer Menschen- und Arbeitsrechte bewusst sind
- die Frage, ob der Zulieferer über einen Beschwerdemechanismus auf Betriebsebene verfügt, und in welchem Umfang dieser gegebenenfalls die Empfehlungen in Tabelle 8 „Schlüsselkriterien für Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene und Beispielkomponenten" erfüllt.

Prüfungsansatz und -methode

- *Die Art der Prüfung (z. B. Inspektion, Interviews, Fokusgruppen) sollte dem Risiko entsprechen.* Es gibt keine Prüfungsform, die für alle Risiken geeignet ist. So ist z. B. eine technische Inspektion nötig, um strukturelle Integrität, Brandschutz und Gebäudesicherheit einer Produktionsstätte zu überprüfen, während eventuell Fokusgruppen außerhalb der Firma für die Prüfung des Risikos sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angemessen sind. Für Belange bezüglich Arbeits- und Menschenrechten sollte sich die Prüfung stark auf Befragungen der Arbeitskräfte stützen, die außerdem an der Entwicklung der Prüfung mitwirken sollten – entweder direkt oder über Gewerkschaften und selbst gewählte Vertretungsorgane. In bestimmten Fällen sind traditionelle Befragungen u. U. keine effektive Methode zum Sammeln sensibler Informationen, da die Arbeitskräfte Angst vor Repressalien haben oder angewiesen wurden, bestimmte vorgegebene Antworten zu geben. In solchen Fällen können partizipative Prüfungsmethoden in Betracht gezogen werden.[19]
- *Die Prüfung sollte sich auf eine genaue Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten stützen.* Eine solch umfassende Kenntnis der betrieblichen Rahmenbedingungen vor Ort ist unerlässlich, damit die Prüfungen alle nötigen Informationen berücksichtigen. Zwar kann eine Standardprüfung als Ausgangspunkt dienen, sie sollte allerdings auf die örtlichen Gegebenheiten zugeschnitten werden. Prüfungsteams sollten bei der Erstellung und Umsetzung von Prüfungen Machtgefüge und kulturelle Normen berücksichtigen. Vgl. „Das betriebliche Umfeld verstehen" im Folgenden.
- *Bestätigung von Informationen:* Bei Schadensrisiken, die subjektive Einschätzungen erfordern – z. B. die meisten Menschen- und Arbeitsrechtsrisiken – sollten mehrere Datenquellen zur Prüfung der Situation verwendet werden. Eine Triangulation, welche das Zusammenführen von Daten aus mehreren Quellen beinhaltet, hilft sicherzustellen, dass gewonnene Erkenntnisse glaubhaft und haltbar sind.

19. Partizipative Prüfungsmethoden sind Techniken zur Handlungserleichterung, welche die aktive Teilnahme beteiligter Akteure beinhalten, zum Beispiel durch Rollenspiele, Zeigen von Bildern, Diagrammen oder Karten und Fragen zum Gezeigten etc. Vgl. SIMPOC (2005), *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*, ILO, UNICEF, Genf.

- *Das Unternehmen sollte seine Prüfungsmethode anpassen, wenn die tatsächlichen Ergebnisse nicht den erwarteten Ergebnissen entsprechen.* Falls z. B. ein Zulieferer in einem Kontext mit erhöhtem Risiko überlanger Arbeitszeiten agiert und keine überlangen Arbeitszeiten festgestellt werden, sollte das Unternehmen seine Prüfungsmethode verändern.

Prüfungsteam

Personen, die Prüfungen durchführen, sollten qualifiziert sein, d. h. sie sollten folgende Kompetenzen aufweisen:

- Expertise, einschließlich umfassendes Wissen über relevante Risiken, die das Unternehmen prüft (z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit usw.) sowie Kenntnisse über die besten Methoden zur Bestimmung tatsächlicher und potenzieller Schäden im Zusammenhang mit den Risiken unter den örtlichen Rahmenbedingungen
- Fachwissen über internationale und nationale Standards im Zusammenhang mit dem negativen Effekt
- Fähigkeit zur Durchführung der Prüfung unter den Rahmenbedingungen vor Ort (z. B. Sprachkenntnisse)

Es ist unwahrscheinlich, dass einzelne Prüfer alle oben genannten Kompetenzen für alle Risikobereiche und alle Rahmenbedingungen haben. Angesichts dieser Herausforderung sollten auch Prüfteams gebildet werden, die gemeinsam all die oben genannten Kompetenzen vorweisen.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Branche überwiegend Frauen beschäftigt und einige Risikobereiche sensibel sind (z. B. sexuelle Belästigung, Zwangsarbeit usw.) sollte sich das Unternehmen daneben auch bewusst sein, dass das Geschlecht der Person, die die Prüfung durchführt, u. U. eine Rolle spielt.

Häufigkeit der Prüfungen

In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie ist Prüfungsmüdigkeit ein Problem. Zuliefererprüfungen sollten durchgeführt werden, wenn Informationen lückenhaft sind oder sich die Rahmenbedingungen wahrscheinlich geändert haben. Anders gesagt, Zuliefererprüfungen sollten einen Mehrwert haben. Vor diesem Hintergrund sind Unternehmen gehalten, folgende Hinweise zu beachten.

- Neue Zulieferer sollten vor der Auftragsvergabe geprüft werden. Das Ergebnis der Zuliefererprüfung sollte Grundlage für die Entscheidung sein, ob das Unternehmen verantwortungsvoll mit dem Zulieferer zusammenarbeiten kann. Vgl. Abschnitt 3.2.2 zur Vorqualifizierung.
- Das Unternehmen kann selbst Zuliefererprüfungen durchführen oder sich auf bereits durchgeführte, glaubwürdige Prüfungen stützen, falls solche Prüfungen in einem angemessenen Zeitraum erfolgt sind (z. B. innerhalb des vergangenen Jahres). „Glaubwürdige Prüfungen“ bezeichnen Prüfungen

durch seriöse Prüfungsteams, die entsprechend der Empfehlungen dieses Leitfadens bezüglich der Bestimmung tatsächlicher und potenzieller Schäden vorgehen. Falls eine glaubwürdige Prüfung bereits erfolgt ist, sollte das Unternehmen deren Ergebnisse prüfen und dann seine Due-Diligence-Aktivitäten auf die Vermeidung und Minderung festgestellter Schäden und die Überwachung der Situation vor Ort konzentrieren.[20]

- Im Falle bereits existierender Zulieferer sollten Unternehmen diese zwar überprüfen (oder vorhandene Prüfergebnisse verwenden), die Prüfungen sollten jedoch nicht an die Stelle einer fortlaufenden Überwachung treten. Überwachung beinhaltet die fortlaufende Kontrolle der Situation vor Ort bezüglich bestimmter Risiken unter Berücksichtigung des Inputs betroffener Akteure. Eine effektive Überwachung findet fortlaufend statt und kann daher ein vollständigeres Bild liefern als individuelle Prüfungen. Dementsprechend sollte für bereits existierende Zulieferer wenn möglich eine fortlaufende Überwachung angewandt werden, um Hinweise zu erhalten, wann und wo weitere Prüfungen nötig sind. Es sollte ein Gleichgewicht zwischen Überwachung und Prüfung gewahrt werden. Arbeitskräfte können z. B. im Rahmen einer fortlaufenden Überwachung dringende Warnungen bezüglich Kinderarbeit weiterleiten, die dann u. U. eine Zuliefererprüfung auslösen. Dies ist besonders relevant bei Menschen- und Arbeitsrechtsrisiken, die sich schnell ändern können und mit quantifizierbaren Messgrößen schwer zu erfassen sind, z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, einige Arbeitsschutzaspekte, das Recht auf Gründung von oder Beitritt zu Gewerkschaften und das Recht auf Tarifverhandlungen. Vgl. Abschnitt 4 für weitere Informationen zum Thema Überwachung.
- In manchen Fällen sind Schadensrisiken in einem bestimmten Land so weit verbreitet, dass die Prüfung einzelner Zulieferer keine neuen Erkenntnisse liefern würde. Zum Beispiel erfährt ein Unternehmen u. U. durch seinen Dialog mit betroffenen Akteuren, dass sexuelle Belästigung in einer freien Exportzone (FEZ) gängig ist. Da es anerkanntermaßen sehr schwierig ist, konkrete Fälle sexueller Belästigung festzustellen (d. h. wenn keine wirksamen Beschwerdemechanismen vorhanden sind und keine Erstinvestition getätigt wurde, um das Bewusstsein der Arbeitskräfte für die Thematik zu erhöhen), kann das Unternehmen auf die Prüfung des Zulieferers zunächst verzichten und stattdessen sofort mit ihm zusammenarbeiten, um sexuelle Belästigung durch Schulungen und die Einführung effektiver Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene zu vermeiden. Vgl. Modul 2 „Sexuelle Belästigung sowie sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz“.

20. In manchen Fällen kann eine weitere Prüfung nötig sein, zum Beispiel aufgrund signifikanter Änderungen der Rahmenbedingungen seit der letzten Prüfung. Im Allgemeinen sind Unternehmen jedoch gehalten, die Duplizierung von Prüfungen zu vermeiden und Ressourcen vorrangig zur Risikominderung und -vermeidung einzusetzen.

Zusammenarbeit

Wie in Abschnitt 1.1 erläutert, ist die Branche gehalten, zur Erleichterung der Zusammenarbeit auf einen gemeinsamen Ansatz hinsichtlich der Bewertung der Zulieferer hinzuarbeiten (z. B. gemeinsam verwendete ID-Codes für Zulieferer), um den Informationsaustausch über gemeinsame Zulieferer zu erleichtern, ohne dabei das Kartellrecht zu missachten.

Unternehmen sollten zusammenarbeiten, um Prüfungsmethoden zu harmonisieren und die Anerkennung von Prüfungsergebnissen zu fördern, vorausgesetzt dass sie hohen Standards entsprechen. Ebenso sind Unternehmen gehalten, bei der Prüfung von Zulieferern, falls möglich, zusammenzuarbeiten, wenn sie aus derselben Region und von denselben Zulieferern Waren beziehen. Jedoch sollten keine Abstriche bei der Sorgfalt der Prüfung gemacht werden, nur um die Akzeptanz zu erhöhen. Zum Beispiel werden Unternehmen in Abschnitt II dieses Leitfadens dazu angeregt, sich in großem Maße auf Befragungen der Arbeitskräfte, Diskussionen in Fokusgruppen und bisweilen auf partizipative Prüfungsmethoden bei Menschen- und Arbeitsrechtsrisiken zu stützen. Daher ist es wichtig, dass eine gemeinsame Prüfung, die Unternehmen miteinander teilen, substanzielle qualitative Informationen enthält.

Zusammenarbeit

Die Unternehmen sollten zusammenarbeiten, z. B. in Branchen- und Multi-Stakeholder-Initiativen, um obige Punkte umzusetzen. Dies ist besonders wichtig, wenn kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beteiligt sind. Folgende Schritte kann ein Unternehmen oder eine Initiative beispielsweise durchführen, um Betriebe an Kontrollpunktender Lieferkette zu prüfen:

- Bestimmung tatsächlicher oder wahrscheinlicher Kontrollpunkten in der Lieferkette
- Rückverfolgbarkeit von Unternehmen, die an Kontrollpunkten tätig sind
- Prüfung (z. B. durch Audits der Geschäftsleitung und stichprobenartige Standortprüfungen), dass an Kontrollpunkten tätige Unternehmen gegenüber ihren vorgelagerten Zulieferern Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Übereinstimmung mit diesem Leitfaden durchführen
- gezieltes Beschaffen (*directed sourcing*) bei Unternehmen, die an Kontrollpunkten in der Lieferkette tätig sind und Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Übereinstimmung mit diesem Leitfaden umsetzen

Kasten 3 **Mechanismen zur Prüfung und Behebung von Schadensrisiken über Tier 2 hinaus (z. B. Rohstoffe)**

Aufgrund fehlender Transparenz und Einflussmöglichkeiten kann es für ein Unternehmen schwierig sein, einzelne vorgelagerte Unternehmen, z. B. Rohstofflieferanten, zu identifizieren und zu prüfen. Dies mindert allerdings nicht die Verantwortung des Unternehmens, schädliche Effekte in der vorgelagerten Lieferkette zu bestimmen. Unternehmen sind gehalten, zweckdienliche Mechanismen einzurichten. Die Rückverfolgbarkeit und/oder Prüfung von Kontrollpunkten sind zwei Beispiele für Mechanismen, mit denen bewertet werden kann, ob Risiken in der vorgelagerten Lieferkette eines Unternehmens bestimmt, vermieden oder gemindert werden. Dies ist ein Bereich, in dem kollaborative Ansätze angemessen sein können und auch zunehmend angewandt werden.

Rückverfolgung

Rückverfolgung ist der Prozess, durch den Unternehmen Materialien und Produkte sowie deren Herstellungsbedingungen (im Zusammenhang mit den in den OECD-Leitsätzen abgedeckten Belangen) über die Lieferkette hinweg nachverfolgen. Dabei gilt, dass Rückverfolgung zwar ein Werkzeug ist, mit dem ein Unternehmen Informationen über vorgelagerte Akteure erhalten kann, man es jedoch nicht bei der Rückverfolgung belassen darf. Die in diesem Leitfaden genannten Folgemaßnahmen, insbesondere Schadensvermeidung und -minderung, sind unabdingbar.

Einbindung der Kontrollpunkte

Kontrollpunkte können nach verschiedenen Kriterien definiert werden, z. B. als:

- zentrale Transformationsglieder in der Lieferkette
- Abschnitte der Lieferkette, in denen in der Regel relativ wenige Akteure tätig sind, die einen Großteil der Ware bearbeiten
- Abschnitte der Lieferkette, in denen die vorgelagerten Fertigungs- und Handelsbedingungen sichtbar und kontrollierbar sind

Per definitionem hat ein Unternehmen teilweise dieselben vorgelagerten Zulieferer wie das Unternehmen, das an einem Kontrollpunkt seiner Lieferkette tätig ist. Allerdings hat das dort tätige Unternehmen wahrscheinlich mehr Einblick und größere Einflussmöglichkeiten gegenüber diesen vorgelagerten Zulieferern. Falls ein Unternehmen feststellt, dass ein an einem Kontrollpunkt der Lieferkette agierendes Unternehmen Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für seine vorgelagerten Zulieferer durchführt, kann das Unternehmen vernünftigerweise davon ausgehen, dass Risiken negativer Effekte in Verbindung mit seinen eigenen vorgelagerten Zulieferern identifiziert, vermieden und gemindert wurden.

Das Unternehmen kann

- Zulieferer an Kontrollpunkten seiner Lieferkette identifizieren, die mit Produkten umgehen, die in der vorgelagerten Lieferkette mit schweren negativen Effekten verbunden sind (d. h. jenseits des Bereichs, der für das Unternehmen transparent ist),

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

- verifizieren, dass an Kontrollpunkten agierende Unternehmen Schäden in Verbindung mit ihren Zulieferern identifizieren, vermeiden und mindern.

Zu den Beispielen von Kontrollpunkten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie zählen:

- globale Rohstoffhändler (z. B. für Baumwolle und Gummi)
- Exporteure, Weiterverarbeiter, Großhändler (z. B. bei fragmentierten Lieferketten)
- Chemieanlagen (z. B. bei synthetischen Fasern)
- Hüttenwerke und Scheideanstalten (z. B. bei Metallen)

Kostenteilung

Die Rückverfolgung und der Dialog mit Kontrollpunkten erfordern finanzielle Ressourcen. In diesem Leitfaden wird empfohlen, dass Unternehmen in Zuliefererverträgen gegebenenfalls die Verpflichtung verankern, Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette bezüglich Risiken hinsichtlich der vorgelagerten Produktion zu unterstützen (z. B. die Verpflichtung, die Beschaffung auf Kontrollpunkte zu lenken, die effektive Due-Diligence-Mechanismen vorweisen können). Jedoch empfiehlt dieser Leitfaden nicht, dass Unternehmen ihre Zulieferer zur Beteiligung an bestimmten Initiativen verpflichten, es sei denn das Unternehmen ist bereit, die Kosten der Zulieferer für deren Beteiligung und alle damit verbundenen Beiträge zu tragen. Stattdessen sollten Unternehmen kollaborative Due-Diligence-Initiativen, Werkzeuge usw. akzeptieren, die in Einklang mit diesem Leitfaden stehen.

Das betriebliche Umfeld verstehen

Das Unternehmen sollte bemüht sein, das Umfeld, in dem es agiert, zu verstehen, um Zuliefererprüfungen entsprechend maßzuschneidern – die richtigen Fragen auf die richtige Art zu stellen – und um genügend Informationen zur langfristigen Schadensvermeidung und -minderung zu haben. Das Unternehmen sollte insbesondere

- herausfinden, welche Bevölkerungsgruppen am stärksten von einem Schaden betroffen sind, welche lokalen Risikofaktoren bestehen, die Schäden verschlimmern könnten, welche Schadensursachen vorliegen und wer die in den Schaden involvierten Akteure sind. Um die vermutlich am stärksten betroffenen Bevölkerungsgruppen zu identifizieren, kann das Unternehmen folgende Aspekte berücksichtigen:
  - Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern (die unterschiedlichen Rollen, die Männern und Frauen gesellschaftlich zugeschrieben werden, können zum Ausschluss von Entscheidungsprozessen führen und insbesondere Frauen und Mädchen in Familie und Gesellschaft benachteiligen)

  - Alter (in bestimmten Gesellschaften werden junge und ältere Menschen u. U. als Personen betrachtet, die nur wenig zu sagen haben und zu vernachlässigen sind)
  - ethnische Zugehörigkeit (im Verhältnis zu dominanteren Bevölkerungsgruppen oder der Bevölkerung des Aufnahmelands)
  - Gesellschaftsschicht im Verhältnis zu anderen Arbeitskräften oder Vorgesetzten
  - Religion (besonders bei religiösen Minderheiten)
  - Gesundheitszustand (schwangere Frauen, chronisch Erkrankte usw.)
  - prozentualer Anteil an Arbeitsmigranten
  - Anteil der in Heimarbeit Beschäftigten
  - Bildungsniveau (Alphabetisierung, Kompetenzen, einschließlich Sprachkompetenzen, fehlende Schulbildung
- herausfinden, ob gerichtliche und außergerichtliche Beschwerdemechanismen vorhanden sind, soweit dies möglich ist.
- lokale und nationale Initiativen mit Schwerpunkt Schadensvermeidung und -minderung identifizieren und prüfen. Die Erfassung bestehender Initiativen, ihren Zielen und ihrer allgemeinen Wirkung (sofern Daten verfügbar sind) hilft einem Unternehmen zu verstehen, ob die Initiativen bei der Bestimmung, Vermeidung und Behebung von Schäden in der eigenen Lieferkette helfen können.

Das Unternehmen kann sich auf existierende Recherchen stützen, sofern diese verfügbar sind. Es kann auch Informationen von internationalen und lokalen Nichtregierungsorganisationen (z. B. durch Befragungen) oder internationalen Organisationen[21] einholen oder internationale Gewerkschaften einbinden, die solche Kontextdaten liefern können.

Die obigen Hinweise sind vermutlich dort am relevantesten, wo es um mögliche Verletzungen der Menschen- und Arbeitsrechte geht, die oft komplex sind und je nach Kontext unterschiedlich gestaltet sein können. Sie sind jedoch auch auf einige Umweltrisiken anwendbar, z. B. im Hinblick auf den Wasserverbrauch. Das Wissen des Unternehmens über den Kontext, in dem es tätig ist oder Waren beschafft, sollte kontinuierlich durch neue Informationen aktualisiert werden.

Zusammenarbeit

Unternehmen, die aus demselben Land bzw. denselben Produktionsclustern Waren beziehen, sind gehalten, zur Erlangung der o. g. Daten zusammenzuarbeiten und neu gewonnene Informationen in der Branche breit zu streuen.

21. Zum Beispiel die OECD, die Vereinten Nationen, die ILO und die Weltbank.

Mögliche Einflussfaktoren auf die Art von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

In manchen Fällen kann es für ein Unternehmen schwierig sein, Zulieferer mit erhöhtem Risiko zu prüfen – z. B. aufgrund fehlender Transparenz und Einflussmöglichkeit. Dies mindert die Verantwortung des Unternehmens zur Feststellung schädlicher Effekte in seiner Lieferkette zwar nicht, beeinträchtigt jedoch die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten des Unternehmens. Vgl. die Empfehlungen in Tabelle 4.

Tabelle 4 **Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht unter Berücksichtigung der Zuliefererbewertungen**

Kontext	Empfehlungen
Viele Zulieferer mit hohem Risiko	Während es darauf hinarbeitet, alle bestehenden Zulieferer mit erhöhtem Risiko zu bewerten, kann ein Unternehmen diejenigen Zulieferer mit erhöhtem Risiko vorrangig prüfen, die unter folgenden Aspekten herausragen: Unternehmensgröße; prozentualer Anteil der Waren, die das Unternehmen bezieht (oder prozentualer Anteil der aus bestimmten Ländern bezogenen Waren); schwerste zu erwartende negative Auswirkungen bzw. nicht wiedergutzumachende Schäden.[1] Das Unternehmen sollte in der Lage sein, seine Prioritätensetzung zu begründen.
Unternehmen hat kaum/keine Einflussmöglichkeit auf einen direkten Zulieferer	Es kann Situationen geben, in denen ein Unternehmen keine Einflussmöglichkeit auf seine direkten Zulieferer hat, z. B. (a) ist das Unternehmen eventuell kleiner als sein Zulieferer, oder (b) die vom Zulieferer bezogene Produktmenge ist begrenzt. In solchen Fällen ergeben sich für das Unternehmen Schwierigkeiten beim Sammeln von Informationen über den Zulieferer, beim Zugang zu den Produktionsstätten des Zulieferers oder der Einholung seiner Zustimmung zu einer Prüfung seiner Produktionsstätte. Trotzdem trägt das Unternehmen eine Verantwortung zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht. In diesem Fall kann das Unternehmen Folgendes tun: • seine Einflussmöglichkeit gegenüber dem Zulieferer erhöhen, z. B. durch ggf. größere Bestellungen, Übergang zu längerfristigen Verträgen, Bekanntmachen der Abhilfemaßnahmenpläne des Zulieferers usw. • Einflussmöglichkeit mit anderen Einkäufern desselben Zulieferers bündeln, z. B. durch Angleichung der Aktivitäten, Zeitpläne und Folgemaßnahmen, die im Abhilfemaßnahmenplan des Zulieferers enthalten sind • im Lauf der Zeit nur noch Präqualifizierung von und Geschäftsbeziehungen mit Zulieferern beibehalten, die zur Teilnahme an Bewertungen bereit sind. Vgl. Abschnitt 3.2.2 zu Präqualifizierung. Das Unternehmen kann zudem die Beschaffung bei Zulieferern fördern, die durch vertrauenswürdige Branchen- oder Multi-Stakeholder-Initiativen geprüft wurden. Falls ein Zulieferer mit hohem Risiko schwerer Schäden nicht bereit ist, sich bewerten zu lassen, sollte das Unternehmen die Beendigung der Geschäftsbeziehung zu diesem Zulieferer erwägen. Vgl. Abschnitt 3.2.
Unternehmen wickelt Beschaffung über einen Intermediär (z. B. Einkäufer) ab	Das Unternehmen hat eine Verantwortung zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, selbst wenn es die Beschaffung über einen Intermediär abwickelt. Das Unternehmen kann Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht nach diesem Leitfaden durchführen, oder es kann verlangen, dass seine Einkäufer die Zulieferer bewerten, von denen sie Produkte beschaffen. In diesem Fall kann der Intermediär die Kosten für die Zuliefererbewertung in seine Preisgestaltung einrechnen. Das Unternehmen kann seine Einkäufer bei der Bewertung von Zulieferern unterstützen, z. B. durch Erleichterung des Zugangs zu branchenweiten oder Multi-Stakeholder-Initiativen, die Zulieferer bewerten. Vgl. Kasten 5 für Informationen zur Arbeit mit Intermediären.

Unternehmen will einen Tier-2-Zulieferer bewerten	Das Unternehmen hat möglicherweise keine Einflussmöglichkeit auf Zulieferer, mit denen es keine Vertragsbeziehung unterhält. In solchen Fällen ergeben sich für das Unternehmen eventuell Schwierigkeiten beim Sammeln von Informationen über den Zulieferer, beim Zugang zu den Produktionsstätten des Zulieferers oder der Einholung seiner Zustimmung zu einer Prüfung seiner Produktionsstätte. Das Unternehmen kann von seinem direkten Zulieferer (d. h. Tier 1) die Bewertung von dessen Zulieferer (d. h. Tier 2) und die Offenlegung der Ergebnisse verlangen. Das Unternehmen ist gehalten, diesen Prozess zu unterstützen. Zum Beispiel kann eine Marke mit dem Hersteller ihrer Endprodukte zusammenarbeiten, um Spinnereien zu bewerten. Die Branche kann zudem ihre Einflussmöglichkeit in einer Beschaffungsregion bündeln (z. B. in einer freien Exportzone oder Produktionsclustern), um Zulieferer zu bewerten.
Zulieferer befinden sich in vorgelagerter Beschaffungskette jenseits Tier 2 (z. B. Rohmaterialien)	Unter Umständen hat das Unternehmen bei seinen vorgelagerten Zulieferern keinen Einblick in deren Tätigkeiten. Das Unternehmen ist zur Schaffung von tauglichen Mechanismen gehalten, mit denen ermittelt werden kann, ob bei vorgelagerten Zulieferern ein hohes Risiko schwerer Schäden besteht. Vgl. Kasten 3 für Beispielmechanismen.

1. In beiden Beispielen erfolgt die Prioritätensetzung basierend auf der Schwere des Schadens. Die vorrangige Prüfung von Zulieferern, die im Hinblick auf den Anteil der beschafften Produkte oder die Unternehmensgröße herausragen, kann dem Schadensausmaß Rechnung tragen, d. h. größere Zulieferer können auf ein größeres Ausmaß des negativen Effekts hindeuten.

Tabelle 5 **Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht unter Berücksichtigung des betrieblichen Umfelds**

Kontext	Empfehlungen
Das Unternehmen verfügt über begrenzte Ressourcen	In den meisten Fällen gibt es Informationen aus öffentlich verfügbaren Quellen. Wenn es keine Informationen gibt, ist das Unternehmen gehalten, mit anderen Unternehmen, die aus der gleichen Region beschaffen, zur Durchführung einer Bewertung zusammenzuarbeiten. Das Unternehmen kann zudem seine Branchenverbände anregen, Bewertungen in Auftrag zu geben. Falls das Unternehmen nicht in der Lage ist, auf eine der o. g. Arten Informationen zu sammeln, ist es gehalten, entweder seinen Aufwand für Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zu senken (indem es z. B. die Zahl seiner Zulieferer senkt) oder direkt aus Ländern mit niedrigerem Risiko zu beschaffen, bis es hinreichende Informationen sammeln kann, die ihm ein verantwortungsvolles Beschaffen ermöglichen.
Das Unternehmen möchte in einen neuen Markt expandieren	Das Unternehmen kann eine Bewertung vor Ort in Auftrag geben oder selbst durchführen oder mit anderen Unternehmen, die aus der gleichen Region beschaffen, gemeinsam eine Bewertung durchführen. Das Unternehmen kann zudem seine Branchenverbände anregen, Bewertungen in Auftrag zu geben. Falls das Unternehmen eine Beschaffung aus einem neuen Markt mit bekannten schweren Menschenrechts-, Arbeitsrechts- oder Umweltproblemen anstrebt, jedoch nicht ausreichend Informationen zum betrieblichen Umfeld vor Ort vorliegen und das Unternehmen derartige Informationen nicht ermitteln kann, wird dem Unternehmen vom Einstieg in diesen Markt abgeraten.

2.4 Bewertung der Rolle des Unternehmens bei negativen Effekten

Mit den o. g. Verfahren hat das Unternehmen negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette festgestellt. Als Teil seiner Due-Diligence-Maßnahmen sollte sich das Unternehmen nun nach bestem Wissen und Gewissen bemühen herauszufinden, ob es die von ihm festgestellten negativen Effekte verursacht oder begünstigt hat oder in Verbindung zu ihnen steht. Die Bewertung der Rolle des Unternehmens bei negativen Effekten ist eine schwierige und teilweise konzeptionelle Aufgabe. Sie ist allerdings wichtig im Hinblick auf die Reaktion, die vom Unternehmen erwartet wird (d. h. ob das Unternehmen Abhilfe schaffen soll).

Tabelle 6 **Verhältnis zum Schaden und angemessene Maßnahmen**

Beziehung	Angemessene Maßnahme
Unternehmen **verursachte** den Schaden	• Handlung beenden, die zu Schaden beiträgt. Vgl. Abschnitt 3. • Schaden beheben. Vgl. Abschnitt 6. • Risiko eines künftigen Beitrags zu Schaden verhüten oder mindern. Vgl. Abschnitt 3. • Durch Einflussnahme den Verursacher des Schadens zu Verhütung und Minderung bewegen. Vgl. Abschnitt 3.
Unternehmen **trug** zum Schaden **bei** (relevant für die eigenen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens sowie seine Lieferkette)	• Handlung beenden, die zu Schaden beiträgt. Vgl. Abschnitt 3. • Schaden beheben. Vgl. Abschnitt 6. • Risiko eines künftigen Beitrags zu Schaden verhüten oder mindern. Vgl. Abschnitt 3. • Durch Einflussnahme den Verursacher des Schadens zu Verhütung und Minderung bewegen. Vgl. Abschnitt 3.
Unternehmen **steht in Verbindung** zum Schaden (d. h. Schaden tritt in der Lieferkette des Unternehmens auf)	Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, verhüten oder mindern, z. B. durch interne Maßnahmen und die Einflussnahme auf Zulieferer. Vgl. Abschnitt 3.

Wie kann ein Unternehmen seine Rolle bei einem negativen Effekt prüfen (Ursache, Beitrag, direkte Verbindung)?

Ein Unternehmen sollte darum bemüht sein, seine Rolle bei negativen Effekten zu bestimmen, die es durch den Due-Diligence-Prozess identifiziert hat. Diese Rolle entscheidet über die Maßnahmen, mit denen das Unternehmen reagieren sollte. In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie ist es sehr wahrscheinlich, dass ein Unternehmen mit den eigenen Geschäftstätigkeiten Schaden verursacht und mit seiner Lieferkette zu Schaden beiträgt. Weiterhin ist es sehr wahrscheinlich, dass ein Unternehmen mit Schäden in Verbindung steht, die durch Zulieferer in seiner Lieferkette verursacht werden.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Ursache Ein Unternehmen verursacht einen negativen Effekt, falls zwischen der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens und dem negativen Effekt ein kausaler Zusammenhang besteht.

Zu stellende Fragen:

- Ist eine Handlung des Unternehmens die direkte Ursache für einen negativen Effekt?
- Ist das Unterlassen einer Handlung des Unternehmens die direkte Ursache für einen negativen Effekt?

Beitrag Ein Unternehmen trägt zu einem negativen Effekt bei, falls die Handlungen des Unternehmens Ursache, Unterstützung oder Anreiz für einen anderen Akteur sind, einen negativen Effekt zu verursachen. Der Beitrag muss ein erhebliches Maß erreichen.[1]

Zu stellende Fragen:

- Hätte der Akteur Schaden verursacht, wenn das Unternehmen seine Handlung unterlassen oder durchgeführt hätte?
- Hat eine Handlung (oder unterlassene Handlung) des Unternehmens es dem Zulieferer ermöglicht oder erleichtert, einen negativen Effekt zu verursachen?
- Hat eine Handlung (oder unterlassene Handlung) des Unternehmens den Zulieferer ermutigt oder motiviert, einen negativen Effekt zu verursachen?
- Falls eine der obigen Fragen mit Ja beantwortet wird, gibt es eine nachvollziehbare kausale Verbindung zwischen der Handlung des Unternehmens und der Handlung (z. B. des Zulieferers), die den negativen Effekt ausgelöst hat?

Direkte Verbindung Eine *Verbindung* definiert sich durch die Beziehung zwischen dem Schaden und den Produkten, Dienstleistungen oder Geschäftsbeziehung eines Unternehmens über ein anderes Unternehmen (z. B. eine Geschäftsbeziehung). *Direkte Verbindung* ist nicht durch „direkte Beschaffung" definiert.

Zu stellende Frage:

- Gibt es einen Schaden, der aus der Lieferkette des Unternehmens resultiert, den das Unternehmen nicht selbst verursacht oder begünstigt hat?

1. Dabei ist auch die Überlegung relevant, in welchem Umfang bzw. Ausmaß ein Unternehmen negative Effekte verursacht, zu ihnen beiträgt oder Anreize für andere Akteure zur Verursachung negativer Effekte setzt.

3. Schaden, der aus den Geschäftstätigkeiten bzw. der Lieferkette des Unternehmens resultiert, abstellen, verhüten oder mindern

Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen

„In Fällen, in denen ein Unternehmen negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder verursachen kann, sollte es die notwendigen Schritte in die Wege leiten, um die Auswirkungen zu beenden oder zu verhüten." (OECD-Leitsätze, IV, Erläuterungen, 42)

„Wenn das Unternehmen im Rahmen seiner Zulieferkette ein Risiko negativer Auswirkungen feststellt, sollte es die notwendigen Schritte in die Wege leiten, um diese Auswirkungen zu beenden oder zu verhüten." (OECD-Leitsätze, II, Erläuterungen, 18)

Unternehmen sollten auch in Fällen „[b]estrebt sein, einen negativen Effekt zu verhüten oder zu mindern in Fällen, in denen sie selbst nicht zu diesem Effekt beigetragen haben, dieser Effekt aber gleichwohl auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens unmittelbar verbunden ist. Hiermit soll die Verantwortung aber nicht von dem Verursacher eines negativen Effekts auf das Unternehmen verlagert werden, mit dem der Verursacher eine Geschäftsbeziehung unterhält." (OECD-Leitsätze, II, Ziffer A12)

3.1 Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

Das Unternehmen sollte alle Handlungen beenden, die im Rahmen seiner eigenen Geschäftstätigkeiten Schaden verursachen oder begünstigen. Ein Unternehmen sollte einen Plan – in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie oft **Abhilfemaßnahmenplan (*corrective action plan* – CAP)** genannt – entwickeln und umsetzen, um künftige Schäden zu verhüten und/oder zu mindern, die durch seine Geschäftstätigkeiten entstehen. Dieser Plan sollte detailliert beschreiben, welche Maßnahmen ergriffen werden, und klare Zeitpläne für Folgemaßnahmen nennen. Die ergriffenen Maßnahmen sollten der Schwere des Schadens angemessen sein.

Kurzfristige Ziele des CAP

Kurzfristig sollten bestehende negative Auswirkungen umgehend gestoppt und alle unmittelbaren und akuten Gefahren vermieden werden. In Fällen, in denen unmittelbare und akute Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten besteht, sollte das Unternehmen sicherstellen, dass die Arbeitskräfte sofort aus der Gefahrensituation entfernt werden (vgl. die Beispiele in Modul 5 zum Arbeitsschutz). Ebenso sollte das Unternehmen bei unmittelbarer und akuter Gefahr für die Umwelt seine Handlungen stoppen, welche den Schaden verursachen (oder das Risiko bergen, Schaden zu verursachen), bis die Gefahr beseitigt werden kann.

WICHTIGE BEGRIFFE

Verhütung – Dieser Leitfaden verwendet den Begriff „verhüten“ weit gefasst für alle Handlungen, die das Eintreten von Schäden verhindern sollen. Anders gesagt, ist „Schadensverhütung“ nicht notwendigerweise mit Risikoabwehr gleichzusetzen. Ferner kann Schadensverhütung alle Handlungen eines Unternehmens beschreiben, die das Ziel haben, Schaden durch seine eigenen Geschäftstätigkeiten oder in Verbindung mit seiner Lieferkette (z. B. durch Kapazitätsaufbau bei Zulieferern usw.) zu verhindern.

Minderung – „Minderung“ bezeichnet Maßnahmen zur Abschwächung oder Beseitigung von Gefahr, falls ein Ereignis mit negativen Folgen eintritt. Minderungsmaßnahmen können vor, während oder nach einem Ereignis ergriffen werden, um den Schadensumfang zu reduzieren. Zum Beispiel nutzt eine Textilfabrik die besten verfügbaren Technologien zur Verringerung der Wasserverschmutzung.

Abbildung 1 **Kriterien für ergebnisorientierte Lösungen**

Empfehlungen	Beispiele
Priorisierung von Ressourcen, wo sie am effektivsten sind Ressourcen sollten zuerst dort bereitgestellt werden, wo ihr Einsatz den größten Effekt erzielt.	*Risiko: Brand* Beispiel: Das Unternehmen sollte sich vorrangig um die Sicherheit am Arbeitsplatz kümmern und sich dann darauf konzentrieren, Mitarbeiter im Brandschutz zu schulen.
Proportionalität zum Schadensrisiko Die meisten Risiken in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie sind komplex, das bedeutet, es sind verschiedene Maßnahmen nötig, um Schaden hinreichend zu verhüten oder zu mindern.	*Risiko: Nichteinhaltung von Lohngesetzen* Beispiel: Das Unternehmen kann automatisierte Lohnzahlungen für Arbeitskräfte anbieten. Dies kann ergänzt werden durch Schulungen der Arbeitskräfte über ihre gesetzlichen Rechte bezüglich Lohn und Sozialleistungen und zum Lesen einer Lohnabrechnung.
Nachhaltigkeit Langfristige Lösungen sollten zu langfristigen Ergebnissen führen. In vielen Fällen bedeutet dies, dass Verfahren in Managementsysteme integriert werden sollten.	*Risiko: Handhabung und Entsorgung gefährlicher Chemikalien* Beispiel: Die Schulung von Arbeitskräften zur sicheren Handhabung und Entsorgung von Chemikalien wird in die Ersteinweisung und in fortlaufende Auffrischungskurse integriert.
Aufbau auf vorliegende Erkenntnisse Wo Lösungen existieren, sollte das Unternehmen in Betracht ziehen, diese Lösungen zu übernehmen oder auf sie aufzubauen.	*Risiko: Wasserverbrauch* Beispiel: Das Unternehmen übernimmt die für die Branche festgelegten besten Verfahren.

Langfristige und ergebnisorientierte Lösungen eines Abhilfemaßnahmenplans

Langfristig sollte das Unternehmen die Entwicklung ergebnisorientierter Lösungen anstreben, was bedeutet, dass das Verhalten zur Schadensverhütung führt. In den meisten Fällen erfüllen ergebnisorientierte Lösungen die folgenden Kriterien: Ressourcen werden vorrangig dort eingesetzt, wo sie am effektivsten sind; die ergriffenen Maßnahmen sind proportional zum Schadensrisiko, sie sind nachhaltig und bauen auf vorliegenden Erkenntnissen auf. Vgl. Abbildung 1.

Bestandteile eines Abhilfemaßnahmenplans für die eigenen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens

Abhilfemaßnahmenpläne sollten klare Zeitrahmen für Umsetzung und Folgemaßnahmen nennen. Im Allgemeinen enthalten sie eine Kombination aus der Unternehmensstrategie sowie aus Maßnahmen zur Mitarbeiterschulung, zum Umbau von Produktionseinrichtungen und zur Stärkung von Managementsystemen.

- *Strategie*: Sie schreibt die Verpflichtung des Unternehmens zur Wahrung internationaler Standards fest und bildet die Grundlage für weitere Maßnahmen wie Mitarbeiterschulung, Umbau von Produktionseinrichtungen usw.
- *Mitarbeiterschulung*: Ziele, Zielgruppen und Inhalt der Schulung sollten zweckdienlich sein, denn Ausbildung ist eine entscheidende Komponente der meisten Abhilfemaßnahmenpläne. Generell sollten Schulungen Informa-

tionen zu Risiken, Arbeitnehmerrechten und der Rolle der Geschulten bei der Schadensverhütung oder -minderung beinhalten.

- *Umbau von Produktionseinrichtungen*: Einige Schäden können u. U. nur durch Investitionen in die Verbesserung der Produktionseinrichtungen und der Ausrüstung vermieden werden. Zu solchen Investitionen können gehören: Beleuchtung, Belüftung, erreichbare Notausgänge, neue Maschinen usw.
- *Managementsysteme*: Diese können gestärkt werden, um 1. Informationen besser nachzuverfolgen und auf Risiken aufmerksam zu machen, bevor Schäden entstehen, oder um 2. systematische Vorkehrungsmaßnahmen zur Minderung von Schadensrisiken zu etablieren. Zum Beispiel kann eine Spinnerei ihre Qualifikationskriterien für private Personalanwerber verschärfen, um Zwangs- und Kinderarbeit zu verhindern. Eine Fabrik kann auf automatische Lohnauszahlung umstellen, um unfaire Lohnabzüge zu verhüten.
- *Arbeitnehmerrechte*: Was die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen angeht, sollte das Unternehmen Due-Diligence-Maßnahmen bezüglich der Rechte der Arbeitskräfte auf Gründung von und Beitritt zu Gewerkschaften sowie auf Tarifverhandlungen im Abhilfemaßnahmenplan verankern. Gewerkschaften und von den Arbeitskräften selbst gewählte Vertretungsorgane spielen eine wichtige Rolle bei der Verhütung nachteiliger Auswirkungen vor Ort, z. B. durch Tarifvereinbarungen, fortlaufendes Monitoring, Unterstützung von Arbeitskräften beim Zugang zu Beschwerdemechanismen oder Bereitstellen eines eigenen Beschwerdemechanismus. Aus diesem Grund werden diese Rechte als befähigende Rechte bezeichnet.

Einbindung betroffener Akteure und Konsultation von Experten

Arbeitskräfte, Gewerkschaften und von den Arbeitskräften selbst gewählte Vertretungsorgane sollten bei der Erarbeitung des Abhilfemaßnahmenplans, einschließlich der Formulierung von Strategien und Programmen, miteinbezogen werden. Die Arbeitskräfte sollten vollständige und korrekte Informationen erhalten und die Möglichkeit bekommen, Bedenken zu äußern und Beiträge einzubringen. Das Unternehmen kann auch direkt mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten, um Eingaben von Arbeitskräften zu erleichtern (vgl. Einleitung). Das Unternehmen sollte erwägen, die Unterstützung von Experten

Mögliche Einflussfaktoren auf Due-Diligence-Maßnahmen

Unabhängig von Unternehmensgröße, Teilbranche, Position in der Lieferkette und betrieblichem Umfeld sollten alle Unternehmen mögliche negative Auswirkungen ihrer Tätigkeiten abstellen, verhüten oder mindern. Dabei kann das Unternehmen allerdings stufenweise vorgehen und zunächst die schlimmsten Folgen beheben.

bei der Erstellung des Abhilfemaßnahmenplans in Anspruch zu nehmen; je komplexer das Risiko, desto mehr spricht für das Hinzuziehen von Experten bei der Gestaltung der Abhilfemaßnahmen.

3.2 Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

Das Unternehmen sollte einen eigenen Plan zur Verhütung und Minderung künftiger lieferkettenbezogener Schäden entwickeln und umsetzen. Dieser Plan sollte detailliert beschreiben, welche Maßnahmen vom Unternehmen selbst ergriffen werden, und klare Zeitpläne für Folgemaßnahmen nennen. Die ergriffenen Maßnahmen sollten der Schwere des Schadens angemessen sein.

Der Plan des Unternehmens kann folgende Punkte enthalten, die im Folgenden weiter ausgeführt werden:

- Verhütung nachteiliger lieferkettenbezogener Auswirkungen, vgl. Abschnitt 3.2.1
- Umsetzung interner Maßnahmen zur Minderung lieferkettenbezogener Risiken, vgl. Abschnitt 3.2.2
- Einflussnahme auf den Zulieferer mit dem Ziel der Schadensverhütung oder -minderung, vgl. Abschnitt 3.2.3
- Unterstützung der Zulieferer zur Schadensverhütung und -minderung, vgl. Abschnitt 3.2.4
- Abbruch der Geschäftsbeziehung zum Zulieferer, vgl. Abschnitt 3.2.5
- Einbindung staatlicher Stellen, vgl. Abschnitt 3.2.6

3.2.1 Verhütung nachteiliger lieferkettenbezogener Auswirkungen

Falls ein Unternehmen feststellt, dass es zu einem Schaden beigetragen hat, sollte es Wiedergutmachung des Schadens anbieten oder bei dieser mitwirken. Vgl. Abschnitt 6.

Falls ein Unternehmen feststellt, dass es potenziell zu einem lieferkettenbezogenen Schaden beiträgt, sollte es einen Plan zur Verhütung dieses Beitrags entwickeln und umsetzen. Vgl. Bewertung der Rolle des Unternehmens bei negativen Effekten (2.4) als Anhalt zur Feststellung, ob ein Unternehmen negative Auswirkungen begünstigt hat, die mit seiner Lieferkette zusammenhängen. Die ergriffenen Maßnahmen sollten der Schwere des Schadens angemessen sein. Generell sollte der Plan folgende Elemente enthalten:

- *Einbindung der Zulieferer*: Zulieferer um Informationen darüber ersuchen, wie das Unternehmen zum Schaden beigetragen hat und wie potenzielle Lösungen aussehen können.

Kasten 4 **Verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken, um nicht zu nachteiligen Auswirkungen beizutragen**

Empfehlungen für Einzelhändler, Marken und ihre Einkaufsvermittler

Nachweislich tragen die Beschaffungspraktiken von Einzelhändlern, Marken und ihren Einkaufsvermittlern in gewissen Fällen zu nachteiligen Auswirkungen, wie exzessiven oder erzwungenen Überstunden und geringen Löhnen, bei. Insbesondere ist dies der Fall, wenn Bestellungen geändert, storniert, spät oder als Eilaufträge (besonders zu Stoßzeiten oder über Feiertage) aufgegeben werden, oder wenn Durchlaufzeiten unrealisierbar knapp angesetzt werden. Die verspätete oder verzögerte Bezahlung von Produkten kann zudem dazu beitragen, dass Zulieferer die Auszahlung der Löhne an ihre Arbeitskräfte verzögern. Die Preisverhandlungen eines Unternehmens können zu Kostensenkungsmaßnahmen und daher Arbeitsrechts-, Menschenrechts- und Umwelteffekten führen. Das Unternehmen sollte seine Managementsysteme stärken, um zu verhüten, mit seinen Beschaffungspraktiken zu nachteiligen Auswirkungen beizutragen. Insbesondere sollte das Unternehmen untersuchen, ob seine Beschaffungspraktiken negative Effekte begünstigen, Kontrollmaßnahmen implementieren und Warnsignalen für Schadensrisiken nachgehen.

Prüfen, ob Beschaffungspraktiken Schäden begünstigen

- Das Unternehmen ist gehalten, sich mit seinen Zulieferern auszutauschen, um herauszufinden, ob und wie dessen Beschaffungspraktiken eventuell Schäden begünstigen. Da Zulieferer solche Informationen möglicherweise nur ungern preisgeben, kann das Unternehmen sich bemühen, Daten von seinen Zulieferern anonym zu sammeln (z. B. durch jährliche Umfragen), oder mit einer Drittpartei zusammenarbeiten, die die Daten zusammenträgt und Ergebnisse präsentiert.
- Das Unternehmen sollte relevanten Anhaltspunkten für Handlungen mit schädlichen Folgen nachgehen. Beispiele hierfür sind u. a. der Prozentsatz der verspätet abgegebenen Bestellungen, der Prozentsatz der nach der Abgabe geänderten Bestellungen, Anzahl der Tage zwischen letzter Auftragsänderung und Lieferung. Es sollten Systeme eingerichtet werden, die solche Informationen fortlaufend nachverfolgen.[1]
- Falls das Unternehmen feststellt, dass die obigen Praktiken (z. B. Änderungen von Bestellungen) gang und gäbe sind, sollte es den Grund dafür herausfinden. Teammitglieder, die für die Aufgabe von Bestellungen verantwortlich sind, sollten in diese Analyse einbezogen werden.

Kontrollmaßnahmen zur Verhütung einer Schadensbegünstigung

- Das Unternehmen sollte Kontrollmaßnahmen einführen, um zu verhüten, durch seine Beschaffungspraktiken Schäden zu begünstigen, unabhängig davon, ob konkrete Beiträge zu negativen Effekten festgestellt wurden.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

- Das Unternehmen sollte seine Preise so gestalten, dass darin die Kosten für Löhne, Sozialleistungen und Investitionen in menschenwürdige Arbeit berücksichtigt sind. Diese Elemente sollten sich neben den klassischen Preisgestaltungsaspekten wie Einkaufsmenge, Materialkosten, Kompetenzanforderungen usw. im FOB-Preis niederschlagen.
- Zusätzliche Kontrollmaßnamen können beinhalten:
  - Einigung mit dem Zulieferer auf letztmögliche Bestelltermine
  - Weiterleitung der Fristen an alle Mitglieder des Beschaffungsteams
  - Weiterleitung des Beschaffungsplans an die Zulieferer und zeitnahe Information über Aktualisierungen
  - Verbesserte Prognoseanpassung, d. h. die Koordination über Regionen, Kategorien und Produktdesigns hinweg, um zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Informationen zu erhalten und die richtigen Entscheidungen zu treffen.
  - Optimierung der Beschaffungsbasis, um Kapazitätsschwankungen auszugleichen und die nötigen Technologien zu implementieren, damit auf die Nachfrage nach neuen Stilen und Produkten reagiert werden kann.[1]

Warnsysteme

Das Unternehmen sollte Beschaffungsteams Verfahren an die Hand geben, die in Situationen angewandt werden, die negative Folgen haben könnten. In Fällen, in denen Bestellungen nach der Auftragsaufgabe geändert oder verspätet aufgegeben wurden, kann das Unternehmen z. B. Risiken mindern, indem es *a)* für Eillieferungen bezahlt, *b)* den Liefertermin anpasst oder *c)* vorqualifizierte Subunternehmen nennt, die einen Teil des Auftrags erledigen können.

1. Empfehlungen angelehnt an: ETI (2014), *Suppliers speak up, How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains*, Ethical Trade Initiative Norway and Sustainable Trade, Oslo.

- *Kontrollmaßnahmen*: Maßnahmen zur Minderung des Schadensrisikos umsetzen. Eine effektive Strategie und die Schulung von Arbeits- und Führungskräften sind Beispiele für Kontrollmaßnahmen des Unternehmens.
- *Warnsysteme*: Warnsignale bzw. Risikoindikatoren verwenden und Vorgehensweisen festlegen, die das Unternehmen einhalten muss, sobald festgestellt wurde, dass es u. U. zu negativen Auswirkungen beiträgt.

3.2.2 Umsetzung interner Maßnahmen zur Minderung lieferkettenbezogener Risiken

Unternehmen können interne Maßnahmen ergreifen, um negative Effekte auszuschließen (z. B. durch Beauftragung von Zulieferern, die bereits Präventionsmaßnahmen umsetzen) oder um tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen vorzubeugen (z. B. durch Unterstützung von Zulieferern bei ihren Präventions- und Minderungsmaßnahmen). Im Folgenden werden Beispiele für interne Maßnahmen genannt. Kasten 5 enthält zusätzliche Handlungsempfehlungen für Unternehmen, die ihre Beschaffung über Einkäufer abwickeln.

Zulieferer vorqualifizieren

Neue Zulieferer sollten vor der Aufgabe von Bestellungen geprüft werden. Zweck der Überprüfung ist es festzustellen, ob das Unternehmen Produkte vom Zulieferer beziehen kann, ohne dass es zu negativen Effekten im Zusammenhang mit der Lieferkette kommt. Das Unternehmen sollte nur Bestellungen aufgeben, falls es entweder hinreichend sicher ist, dass das Schadensrisiko gering ist (z. B. dank der eigenen Maßnahmen des Zulieferers zur Schadensverhütung/-minderung) und/oder das Unternehmen die Absicht hat, mit dem Zulieferer bei der Schadensprävention zusammenzuarbeiten (z. B. durch Kapazitätsaufbau usw.). Der Umfang der Prüfung kann risikobasiert sein, d. h. die Prüftiefe sollte proportional zum Risiko sein.

Zahl der Zulieferer beschränken

Für ein Unternehmen mit besonders zahlreichen Zulieferern kann es schwierig sein, Schadensprävention in Bezug auf eine solch große Zahl an Akteuren zu betreiben. Die Beschränkung der Gesamtzahl der Zulieferer kann dem Unternehmen helfen, die Kontrolle über seine Lieferkette zu erhöhen und seine Ressourcen zur Verhütung negativer Effekte auf eine beschränkte Zahl an Zulieferern zu konzentrieren. Diese Maßnahme ist insbesondere für KMU mit begrenzten Ressourcen relevant.

Seine Zulieferer kennen

Unternehmen mit längerfristigen Beziehungen zu ihren Zulieferern und Kenntnis des betrieblichen Umfelds vor Ort können mit größerer Wahrscheinlichkeit die Risiken in ihrer Lieferkette einschätzen und ihre Zulieferer bei der Umsetzung ergebnisorientierter Lösungen unterstützen. Beschaffungsbüros vor Ort und persönliche Besuche bei Zulieferern sind hier dienlich.

Kasten 5 **Kontrollmaßnahmen bei Beschaffung über Zwischenhändler**

Die folgenden Empfehlungen sind für Fälle relevant, in denen sich das Unternehmen auf Einkäufer stützt, um negative Effekte in Verbindung mit Zulieferern zu bewerten und zu verhüten. Eine Marke verlässt sich z. B. darauf, dass ein Zwischenhändler Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für Hersteller durchführt, von denen er im Auftrag der Marke Produkte beschafft. In solchen Fällen sollte das Unternehmen prüfen, ob der Einkäufer die Fähigkeit zur Anwendung von Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Einklang mit diesem Leitfaden besitzt.

Vorqualifizierung von Einkäufern

Das Unternehmen sollte ein Verfahren zur Vorqualifizierung seiner Einkäufer entwickeln und implementieren. Im Vorqualifizierungsverfahren kann die Fähigkeit des Einkäufers zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht bei seinen Zulieferern geprüft werden. Während des Vorqualifizierungsverfahrens kann das Unternehmen herausfinden,

- ob es sich beim Einkäufer um ein seriöses Unternehmen mit ordentlicher Lizenz handelt,
- ob der Einkäufer den Vertrag erfüllt oder ob er ihn an ein anderes Unternehmen weitervergibt,
- von wie vielen Zulieferern der Einkäufer Waren bezieht sowie an welchen Standorten die Zulieferer angesiedelt sind,
- in welchen Abständen der Einkäufer Zulieferer besucht sowie welche Funktionen die Mitarbeiter haben, die Zulieferer besuchen,
- wie lange die Geschäftsbeziehungen zwischen dem Einkäufer und seinen Zulieferern durchschnittlich dauern,
- welche Maßnahmen zur Vorqualifizierung der Zulieferer, von denen er Waren bezieht, vom Einkäufer umgesetzt werden,
- welche Bilanz der Einkäufer bezüglich Risikomanagement vorweisen kann, einschließlich Kundenreferenzen,
- ob es verwandtschaftliche Beziehungen zu Zulieferern gibt.

Zusätzliche Kontrollmaßnahmen

Die folgenden Kontrollmaßnahmen können auf vorqualifizierte Einkäufer angewandt werden.

- Die Erwartungen an Einkäufer im Einklang mit den RBC-Strategien in Zulieferverträgen festschreiben. Einkäufer sollten ein Vorqualifizierungsverfahren für ihre direkten Zulieferer und Einkäufer anwenden.[1]

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

- Das Unternehmen sollte jederzeit wissen, wo sich seine Bestellung aktuell befindet. Einkäufer sollten stets in der Lage sein, folgende Informationen offenzulegen:
  - Auswahl der vorab geprüften Zulieferer
  - aktuelle Informationen über Zulieferer
  - Ergebnisse der neusten Zulieferprüfungen und zugehörige Präventionsmaßnahmen.
- Insbesondere sollten Einkäufer das Unternehmen umgehend unterrichten, wenn tatsächliche oder potenzielle schwere Schäden festgestellt werden.
- Wenn möglich sollten Einkäufer langfristige Beziehungen zu ihren Zulieferern aufbauen, um eine kontinuierliche Schadensfeststellung sowie eine effektive Schadensverhütung oder -minderung zu ermöglichen.
- Das Unternehmen überprüft vorqualifizierte Zulieferer nach dem Zufallsprinzip.

1. Das Unternehmen kann einen Zulieferer durch das gleiche Verfahren vorqualifizieren, das es für seine direkten Zulieferer verwendet, oder aber der Einkäufer kann Zulieferer vorqualifizieren. In Fällen, in denen der Einkäufer selbst das Vorqualifizierungsverfahren für seine Zulieferer durchführt, sollte das Unternehmen sicherstellen, dass dieses Verfahren mit diesem Leitfaden und den Erwartungen des Unternehmens in Einklang steht.

Geschäftsanreize schaffen

Es wird empfohlen, dass die vom Unternehmen implementierten Kontrollmaßnahmen dem Zulieferer Anreize bieten, die RBC-Strategie des Unternehmens einzuhalten. Zum Beispiel kann das Unternehmen

- Erwartungen an Zulieferer im Einklang mit den RBC-Strategien in Zulieferverträgen festschreiben,
- Einflussmöglichkeiten gegenüber direkten Zulieferern aufbauen, indem das Unternehmen bei Zulieferern, die in Bezug auf Produktionsqualität und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln gut abschneiden, größere Bestellungen in Auftrag gibt bzw. in Aussicht stellt.

3.2.3 Einflussnahme auf den Zulieferer zur Schadensverhütung oder -minderung

Das Unternehmen kann seine Einflussmöglichkeit nutzen, um den Zulieferer zur Verhütung oder Minderung eines negativen Effekts zu bewegen. Eine Einflussmöglichkeit wird als gegeben angesehen, wenn das Unternehmen die Fähigkeit hat, beim Schadensverursacher eine Änderung seines unrechtmäßigen Vorgehens herbeizuführen. Das Unternehmen kann auf den Zulieferer einwirken, damit dieser bereit ist, den Abhilfemaßnahmenplan umzusetzen.

In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie verfügen Unternehmen häufig über Einflussmöglichkeiten gegenüber ihren direkten Zulieferern. Eine

Marke kann z. B. Einfluss nehmen auf einen Bekleidungshersteller und der Bekleidungshersteller wiederum auf seine Spinnereien/Webereien. Inwieweit ein Unternehmen seinen Einfluss geltend machen kann, ist von einer Reihe von Faktoren abhängig – z. B. vom Geschäftsanteil, den das Unternehmen für den Zulieferer ausmacht, davon, ob das Unternehmen seine Waren direkt vom Zulieferer oder über einen Einkäufer bezieht und ob Lieferverträge kurzer oder langfristiger Natur sind. Die Reputation des Unternehmens und der Schaden für die Reputation des Zulieferers bei einem Abbruch der Geschäftsbeziehung durch das Unternehmen können ebenfalls Ansatzpunkte sein. Die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens wird gestärkt, wenn es sich verpflichtet, seine Waren von Zulieferern zu beziehen, die unternehmerisch verantwortungsvoll handeln, und es diese Verpflichtung konsequent umsetzt.

Falls ein Unternehmen keinen Einfluss auf seinen Zulieferer ausüben kann, sollte es sich bemühen, mehr Einfluss zu bekommen. Allerdings gibt es u. U. Situationen, in denen das Unternehmen seine Einflussmöglichkeit gegenüber einem Zulieferer nicht alleine erhöhen kann. Beispiele dafür sind:

- Das Unternehmen ist erheblich kleiner als sein Zulieferer und kann seine Bestellungen daher nicht in dem Maße erhöhen, dass dies die Entscheidung des Zulieferers beeinflussen würde.
- Das Unternehmen ist dem Zulieferer in der Lieferkette weit nachgelagert und verfügt daher über keinerlei direkte oder indirekte kommerzielle Einflussmöglichkeit beim vorgelagerten Zulieferer. Ein einzelner Bekleidungshersteller hat z. B. mit großer Wahrscheinlichkeit keinen Einfluss auf einen Baumwollpflanzer.

In den obigen Fällen sind Unternehmen gehalten, ihre Einflussmöglichkeiten zu bündeln. So kann eine Gruppe von Unternehmen, die vom gleichen Zulieferer Waren bezieht, u. U. gemeinsam auf den Zulieferer einwirken, damit dieser negative Effekte verhütet. Unternehmen können ihre Einflussmöglichkeiten bündeln, indem sie gemeinsam und in Abstimmung mit ihren Zulieferern Fristen für Abhilfemaßnahmen setzen. Unternehmen können außerdem gemeinsam Zuliefererbewertungen, Abhilfemaßnahmenpläne und Fortschrittsberichte veröffentlichen, was ihre Einflussmöglichkeit ebenfalls steigern kann. Die Branche kann zudem auf globaler oder regionaler Ebene sektorweit zusammenarbeiten, um Druck auf Zulieferer auszuüben, die größer als die einzelnen Zulieferer sind, und/oder um Druck auf Zulieferer auszuüben, die an zentralen Kontrollpunkten in der Branchenlieferkette agieren. So kann die Branche beispielsweise gemeinsam auf globale Rohstoffhändler einwirken, um Risiken in Verbindung mit der vorgelagerten Rohstoffproduktion entgegenzuwirken.

3.2.4 Unterstützung der Zulieferer zur Schadensverhütung und -minderung

Das Unternehmen ist gehalten, seine Zulieferer wenn möglich bei der Verhütung und Minderung negativer Effekte zu unterstützen. Die Unterstützung kann unterschiedlich aussehen, Beispiele sind:

- gemeinsam mit Zulieferern ergebnisorientierte Abhilfemaßnahmenpläne entwickeln
- technische Beratung bereitstellen – z. B. in Form von Schulungen, Upgrade von Managementsystemen usw.
- die Teilnahme an breiter angelegten branchenweiten oder regionalen Initiativen zur Verhütung negativer Effekte ermöglichen
- Vernetzung mit Dienstleistern vor Ort erleichtern
- Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten erleichtern, z. B. durch Direktfinanzierung, zinsgünstige Kredite, garantierte Dauerbeauftragung, Unterstützung bei der Finanzierungssicherung

3.2.5 Abbruch der Geschäftsbeziehungen zum Zulieferer

Auch der verantwortungsvolle Abbruch der Geschäftsbeziehung ist eine Option. Unternehmen können die Geschäftsbeziehung beenden,

- nachdem Versuche zur Schadensverhütung oder -minderung durch die oben genannten Maßnahmen fehlgeschlagen sind, z. B. wenn Zulieferer den Abhilfemaßnahmenplan nicht im vereinbarten Zeitrahmen umgesetzt haben,
- in Fällen, in denen das Unternehmen die Schadensverhütung oder -minderung als nicht durchführbar erachtet,
- wenn das Unternehmen schwere Schäden festgestellt hat. Wenn z. B. eine unmittelbare und akute Gefahr im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz festgestellt wurde, sollte das Unternehmen sicherstellen, dass am betroffenen Standort die Produktion eingestellt wird, bis die unmittelbare und akute Gefahr beseitigt wurde. Vgl. Modul 5 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Falls ein Unternehmen entscheidet, dass ein Abbruch der Geschäftsbeziehung notwendig ist, sollte es diesen verantwortungsvoll durchführen. Insbesondere sollte das Unternehmen

- nationale Gesetze, internationale Arbeitsstandards und die tarifvertraglichen Vereinbarungen einhalten;
- der Führungsebene und der Gewerkschaft, sofern vorhanden, detaillierte Informationen zur Begründung der Geschäftsentscheidung zur Verfügung stellen;
- dem Zulieferer ausreichend Vorlaufzeit zur Beendigung der Geschäftsbeziehung geben.

3.2.6 Einbindung staatlicher Stellen

Zu den Pflichten staatlicher Stellen gehört der Schutz vor Missbrauch durch Dritte, einschließlich Wirtschaftsunternehmen. Dies geschieht durch Maßnahmen der Politik, Vorschriften, Ermittlungen und Rechtsdurchsetzung. In Situationen, in denen staatliche Stellen ihre Schutzverpflichtung nicht erfüllen und Risiken nicht alleine durch den Dialog mit Zulieferern effektiv und nachhaltig abgestellt werden können, kann ein Unternehmen seine Einflussmöglichkeit gegenüber den Behörden (auf lokaler oder nationaler Ebene) nutzen, um sie zu ermutigen, Veränderungen herbeizuführen. Branchenrisiken, deren effektive Verhütung und Minderung u. U. die Einbindung staatlicher Stellen erfordern, sind z. B. Niedriglöhne, die die Grundbedürfnisse der Arbeitskräfte und ihrer Familien nicht decken, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Wasserstress und -verschmutzung. Bei ihrer Entscheidung, ob Unternehmen ihre Einflussmöglichkeit gegenüber staatlichen Stellen zur Risikominimierung nutzen sollten, sind folgende Aspekte zu bedenken:

- Ist der negative Effekt im Land oder der Region systemischer Natur?
- Könnte der negative Effekt durch bessere staatliche Regulierungen oder Kontrollen gemindert werden?
- Sind bereits internationale Standards (z. B. Kernarbeitsnormen oder andere ILO-Übereinkommen) bezüglich des Risikos ratifiziert worden?
- Haben die staatlichen Stellen den politischen Willen zur Kontrolle des negativen Effekts?
- Hat das Unternehmen Einflussmöglichkeit gegenüber staatlichen Stellen, entweder alleine oder in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und beteiligten Akteuren?
- Nehmen die Regierungsstellen an relevanten Initiativen oder Foren teil (z. B. zwischenstaatlichen oder Multi-Stakeholder-Initiativen), die diese Probleme ansprechen und möglicherweise lösen können?

Die Einbindung von Regierungsstellen kann eine Reihe von Maßnahmen beinhalten, z. B. offene Briefe an Behörden, Teilen von Informationen, Multi-Stakeholder-Initiativen, Teilnahme an Gesprächen usw. Häufig ist viel Zeit nötig, bevor sich die Einbindung staatlicher Stellen für das Unternehmen in konkreten Ergebnissen niederschlägt, z. B. Änderungen der Vorschriften oder eine verstärkte Rechtsdurchsetzung. Die Einbindung der Behörden entbindet Unternehmen allerdings nicht davon, Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie verhindern, zu negativen Effekten beizutragen. In den meisten Fällen bedeutet dies das Einleiten von Schritten zur mittelfristigen Schadensverhütung oder -minderung – z. B. in Zusammenarbeit mit den Zulieferern des Unternehmens –, bis die Behörden ihrer Verantwortung gerecht werden. In Fällen schwerer Schäden sollten Unternehmen ihre Beschaffung jedoch stoppen, bis solche Schäden abgestellt werden können.

Tabelle 7 **Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Hinblick auf die Verhütung und Minderung von Schaden, der durch die Lieferkette entsteht**

Kontext	Empfehlungen
KMU	KMU haben wie alle Unternehmen eine Verantwortung zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht. Anders als größere Unternehmen haben KMU jedoch u. U. nur begrenzte Ressourcen, um ihre Zulieferer bei der Umsetzung von Abhilfemaßnahmenplänen zu unterstützen, und keine Möglichkeit der Einflussnahme gegenüber Zulieferern. Trotzdem stehen KMU eine Reihe von Möglichkeiten offen. Zum Beispiel kann sich ein KMU vorrangig auf ein solides Präqualifizierungsverfahren für Zulieferer konzentrieren, damit weniger Ressourcen für die Verhütung negativer Effekte benötigt werden, nachdem eine Geschäftsbeziehung mit einem Zulieferer eingegangen wurde. KMU können sich auch entschließen, die Zahl der von ihnen beauftragten Zulieferer sukzessive zu verringern.
Indirekte Beschaffung	Vgl. Kasten 5 für Informationen zur Arbeit mit Intermediären.
Einflussmöglichkeit	Die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens gegenüber einem Zulieferer wirkt sich darauf aus, welchen Ansatz das Unternehmen wählt. Vgl. Kasten 6.
Negative Effekte sind schwerwiegend	Je schwerer der negative Effekt ist, umso schneller müssen für das Unternehmen Veränderungen erkennbar sein, damit es eine Entscheidung über die Beendigung der Geschäftsbeziehung treffen kann. (VN-*Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte*, Leitprinzip 19, Kommentar)
Kapazität des Zulieferers zur Umsetzung eines Abhilfemaßnahmenplans	Unternehmen und Zulieferer sollten die Kosten und Ressourcen berücksichtigen, die für eine wirksame Verhütung oder Minderung künftiger Schäden nötig sind. In Fällen, in denen der Zulieferer nicht die nötigen Ressourcen hat, um Schäden hinreichend zu verhüten bzw. zu mindern, sollte das Unternehmen überlegen, ob es zur finanziellen Unterstützung bereit ist. Falls keine Finanzmittel verfügbar sind, sollte das Unternehmen abwägen, wie schwer der Schaden ist und ob es die Geschäftsbeziehung fortführt. Solange der negative Effekt fortdauert und das Unternehmen die Geschäftsbeziehung aufrechterhält, sollte es allerdings seine eigenen kontinuierlichen Bemühungen zur Minderung des Effekts nachweisen können und bereit sein, alle reputationsbezogenen, finanziellen oder rechtlichen Folgen einer Fortsetzung der Geschäftsbeziehung zu tragen.

Kasten 6 **Art der Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht je nach Einflussmöglichkeit**

Alle Unternehmen haben unabhängig von Einflussmöglichkeiten gegenüber ihren Zulieferern eine Verantwortung zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht. Jedoch können sich die konkreten Umsetzungsschritte eines Unternehmens abhängig von seiner Einflussmöglichkeit unterscheiden.

Einflussmöglichkeit des Unternehmens gegenüber seinen Zulieferern

	hoch	**mittel – gering**	**gering – keine**
Beispiele	Das Unternehmen • hat direkte Kontrolle über die Geschäftsbeziehung (z. B. als Miteigentümer), • hat eine langfristige Geschäftsbeziehung zum Zulieferer, • macht einen erheblichen Teil des Geschäfts des Zulieferers aus.	Das Unternehmen • hat keinen direkten Vertrag mit dem Zulieferer, • hat eine kurzfristige Geschäftsbeziehung zum Zulieferer, • macht keinen erheblichen Teil des Geschäfts des Zulieferers aus.	Der Zulieferer steht außerhalb der eigenen Aktivitäten oder Geschäftstätigkeiten des Unternehmens (der Zulieferer befindet sich in der Lieferkette jenseits Tier 2).
Maßnahmen	**Verhüten und mindern** Unternehmen können: • RBC-Erwartungen in Verträge aufnehmen • Einflussmöglichkeit bei Geschäftsbeziehungen nutzen, um negative Effekte zu verhüten und zu mindern • Schulung und Kapazitätsaufbau, Erneuerung von Produktionseinrichtungen und Stärkung von Managementsystemen ggf. unterstützen • gegebenenfalls Einflussmöglichkeit gegenüber der Regierung nutzen, um systemische Risiken zu beseitigen • wo praktikabel und effektiv, Partnerschaften zur Verhütung und Minderung negativer Effekte auf Branchenebene eingehen • auf kontinuierliche Verbesserung obiger Punkte hinarbeiten und Rechenschaft über Fortschritt ablegen	**Verhüten und mindern** Unternehmen können: • Einflussmöglichkeit gegenüber Zulieferern und anderen Geschäftspartnern erhöhen • bei indirekter Beschaffung: Erwartungen im Hinblick auf die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Verträgen mit direkten Zulieferern (z. B. Intermediären) verankern und in diesem Fall sicherstellen, dass letztgenannte diese Maßnahmen durchführen • Schulung und Kapazitätsaufbau, Erneuerung von Produktionseinrichtungen und Stärkung von Managementsystemen ggf. unterstützen • Partnerschaften zur Verhütung und Minderung negativer Effekte eingehen, wenn Einflussmöglichkeiten ungenügend sind • gegebenenfalls Einflussmöglichkeit gegenüber der Regierung nutzen, um systemische Risiken zu beseitigen • auf kontinuierliche Verbesserung obiger Punkte hinarbeiten und Rechenschaft über Fortschritt ablegen • Abbruch der Beziehung erwägen	**Verhüten und mindern** Unternehmen können: • Einflussmöglichkeit an Schlüsselstellen der Lieferkette nutzen, um auf die Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht bei vorgelagerten Zulieferern hinzuwirken • Rückverfolgbarkeit schaffen, • auf kontinuierliche Verbesserung hinarbeiten und Rechenschaft über Fortschritt ablegen • Abbruch der Beziehung erwägen

4. Nachverfolgen

Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen

Nach den OECD-Leitsätzen sollen Unternehmen Rechenschaft darüber ablegen, wie negativen Effekten begegnet wird (OECD-Leitsätze, II, Ziffer 10). Dies bedeutet sowohl sicherzustellen, dass die getroffenen Maßnahmen wirksam sind, als auch darüber zu unterrichten, was das Unternehmen unternommen hat und aus welchen Gründen etwas getan wurde.

4.1 Fortschritt und Effektivität der Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens überprüfen, überwachen und bestätigen

Das Unternehmen sollte sich, soweit möglich und vertretbar, darum bemühen sicherzustellen, dass die von ihm bereits getroffenen oder laufenden Maßnahmen nachteilige Auswirkungen seiner eigenen Geschäftstätigkeiten vermeiden bzw. mindern.[22]

Das Unternehmen sollte

- intern prüfen, dass die Maßnahmen, zu denen es sich verpflichtet hat (z. B. nach dem Abhilfemaßnahmenplan), innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens durchgeführt wurden,
- Qualitäts- und/oder Quantitätsindikatoren nutzen, um den Fortschritt gemessen an den gesetzten Zielen nachzuverfolgen,
  - Es gibt direkte Indikatoren (z. B. Prozentsatz der Wanderarbeiter, deren Ausweise eingezogen wurden; Wasserverbrauch, Zahl der Arbeitsstunden) und indirekte (z. B. Prozentsatz der Wanderarbeiter, die ihre Rechte verstehen).

WICHTIGE BEGRIFFE

Überprüfung – Bestätigung, dass alle Anforderungen erfüllt wurden. „Anforderungen" können vereinbarte Maßnahmen nach einem Abhilfemaßnahmenplan und/oder Rechtsvorschriften sein.

Zum Beispiel kann ein Gebäudeinspektor überprüfen, ob Notausgänge den Brandschutzvorschriften entsprechen.

Überwachung – Die fortlaufende Kontrolle der Situation vor Ort in Bezug auf spezifische Risiken sowie die Messung und Überwachung von Erfolgsindikatoren. Es gibt direkte und indirekte Indikatoren. Eine Überwachung liefert im Allgemeinen ein umfassenderes Lagebild vor Ort als eine einmalige Prüfung.

Zum Beispiel kann eine Fabrik die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in der Näherei und Endfertigung in Spitzenzeiten überwachen.

Bestätigung – Feststellung, ob die zur Vermeidung von Schäden ergriffenen Maßnahmen tatsächlich wirksam sind. Überprüfungs- und Überwachungsdaten fließen in die Bestätigung ein.

Zum Beispiel kann ein Unternehmen feststellen wollen, dass seine derzeitigen Mitarbeiterschulungen sexuelle Belästigung langfristig verhindern.

22. Je höher das Schadensrisiko ist, desto gewisser muss sich das Unternehmen sein, dass nachteilige Auswirkungen verhindert wurden oder werden.

  - Zwar sind bestimmte Ergebnisse, wie die Anzahl geschulter Personen, am einfachsten zu überwachen, doch ist das Unternehmen auch gehalten, weitere Aspekte miteinzubeziehen, um ein vollständigeres Bild darüber zu erhalten, ob Schäden vermieden werden. Dazu gehören der Kenntnisstand der Arbeitskräfte (z. B. Personalsachbearbeiter können Löhne berechnen), ihre Einstellung (z. B. Arbeitskräfte betrachten Beschwerdemechanismen als legitim und zugänglich), Bedingungen am Arbeitsplatz (z. B. Verfügbarkeit von Trinkwasser) und die Umsetzung von Verfahren (z. B. Zulieferstrategie, Vorqualifizierung von Zulieferern).
  - Das Unternehmen ist zudem gehalten, Warnsignale zu überwachen, die auf ein höheres Risiko negativer Effekte hinweisen können (z. B. Änderungen von Bestellungen in Spitzenzeiten).
  - Arbeitskräfte sollten eine wesentliche Rolle bei der Überwachung des Fortschritts gemessen an den gesteckten Zielen spielen. Dies gilt im besonderen Maße für negative Auswirkungen auf Menschen- und Arbeitsrechte, ist aber in vielen Fällen auch relevant für Umwelteffekte und Integritätsrisiken.

- sich auf alle vorliegenden Informationen stützen, einschließlich Daten aus fortlaufender Überwachung und regelmäßigen internen Prüfungen, Informationen über Probleme, die durch Beschwerdemechanismen aufgedeckt werden, usw., um nachzuweisen, dass die vom Unternehmen durchgeführten Schritte negative Effekte vermeiden und mindern.[23]

Alle obigen Punkte kann das Unternehmen intern umsetzen. Allerdings ist das Unternehmen gehalten, externe Unterstützung zur Bestätigung der Vermeidung nachteiliger Auswirkungen in Anspruch zu nehmen, wenn

- bei nicht ausreichenden Präventionsmaßnahmen schwerer Schaden entstehen kann (z. B. Handhabung und Entsorgung gefährlicher Chemikalien, Brandschutz, elektrische Sicherheit, Gebäudesicherheit usw.) und
- Präventionsmaßnahmen technische Expertise benötigen, die intern nicht vorhanden ist.

Das Unternehmen kann sich auch entscheiden, über seinen Fortschritt gemessen an Abhilfemaßnahmenplänen öffentlich zu kommunizieren.

Zusätzlich zum oben Genannten sind Unternehmen gehalten, die Wirksamkeit der Verfahren zur Wiedergutmachung (z. B. Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene) zu überwachen. Vgl. Abschnitt 6 für weitere Informationen zu Verfahren, die Wiedergutmachung ermöglichen.

23. Vgl. VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 20.

Auf negative Erkenntnisse reagieren

In Fällen, in denen negative Effekte nicht wirksam vermieden oder gemindert wurden, sollte das Unternehmen versuchen, den Grund dafür herauszufinden. Es gibt eine Reihe von Gründen, warum Schäden u. U. nicht wirksam vermieden oder gemindert wurden, z. B. dass die Präventionsmaßnahmen nicht effektiv waren, dass nicht genug Zeit veranschlagt wurde, um einen Fortschritt erkennen zu können, oder dass unzureichende Ressourcen für die Umsetzung des Abhilfemaßnahmenplans bereitgestellt wurden. Das Unternehmen sollte dann seinen Abhilfemaßnahmenplan aktualisieren und umsetzen. Falls das Unternehmen nicht feststellen kann, wieso nachteilige Auswirkungen nicht vermieden oder gemindert wurden, sollte es externe Unterstützung hinzuziehen.

4.2 Fortschritt und Effektivität von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette des Unternehmens überprüfen, überwachen und bestätigen

Unternehmen sollten sowohl ihren eigenen Fortschritt als auch den ihrer Zulieferer überwachen und bewerten. Zudem sollten sie beurteilen, ob deren Maßnahmen bei der Vermeidung oder Minderung von Schäden wirksam sind.

Eine Herausforderung in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie ist die Audit-Müdigkeit. Dennoch ist eine Bestätigung in irgendeiner Form nötig, damit das Unternehmen darauf vertrauen kann, dass es lieferkettenbezogene Schäden vermeidet. Unternehmen sollten daher um ein Gleichgewicht zwischen der Überprüfung von Zulieferern und fortlaufender Überwachung bemüht sein. Als allgemeiner Grundsatz für Unternehmen gilt, je schwerer der negative Effekt, desto gewisser muss sich das Unternehmen sein, dass nachteilige Auswirkungen vermieden wurden oder werden. Nachfolgend werden einige wichtige Hinweise zum angemessenen Sicherheitslevel – Überprüfung, Überwachung oder Bestätigung – unter verschiedenen Rahmenbedingungen gegeben:

- Die Zeitplanung für die Überprüfung, Überwachung oder Bestätigung sollte der Schwere und Art des Schadens entsprechen. Unternehmen sollten zudem berücksichtigen, wie viel Zeit zur Umsetzung von Abhilfemaßnahmenplänen nötig ist.
- Wie auch weiter oben (4.1) gilt: Wo internationale oder innerstaatliche Standards zur Schadensverhütung oder -minderung existieren, ist die Bestätigung der Einhaltung solcher Standards hinreichend für die Annahme, dass Schaden vermieden wird.[24]
- Wann immer möglich sollte das Unternehmen sowohl direkte als auch indirekte Indikatoren im Zeitverlauf überwachen, um zu bestätigen, dass

24. Vgl. Module zu Branchenrisiken in Abschnitt II für eine Auswahl internationaler Standards zu Branchenrisiken.

negative Effekte vermieden wurden oder werden. Wenn das Schadensrisiko mehr als eine Branche in einer bestimmten Region betrifft, ist das Unternehmen gehalten, zur Harmonisierung der genutzten Indikatoren Maßnahmen zu koordinieren und mit anderen Unternehmen zu kooperieren. Durch das Teilen von Daten erhalten die in der Region agierenden Akteure ein vollständigeres Bild, wodurch das Unternehmen seine Präventionsmaßnahmen zielgenauer gestalten kann.

- Beiträge von Arbeitskräften oder deren Vertretungsorganen sollten Teil der fortlaufenden Überwachung sein. Dies hat im besonderen Maße Relevanz für nachteilige Auswirkungen auf Menschen- und Arbeitsrechte, aber auch für Umwelt- und Integritätsrisiken.
- Wenn das Unternehmen durch Überwachung feststellt, dass negative Effekte nicht behoben werden, ist es gehalten zu prüfen, ob die Abhilfemaßnahmen überhaupt durchgeführt wurden.
- Wie oben dargestellt (4.1) gilt: Das Unternehmen ist zur Beauftragung externer Experten angehalten, um zu prüfen, dass Abhilfemaßnahmen durchgeführt wurden oder dass Schäden vermieden wurden, wenn
  - bei nicht ausreichenden Präventionsmaßnahmen schwerer Schaden entstehen kann (z. B. Handhabung und Entsorgung gefährlicher Chemikalien, Brandschutz, elektrische Sicherheit, Gebäudesicherheit etc.);
  - Präventionsmaßnahmen technische Expertise benötigen, die intern nicht vorhanden ist.
- Falls ein Unternehmen darauf angewiesen ist, dass Zulieferer, die an Kontrollpunkten der Lieferkette tätig sind, Due-Diligence-Maßnahmen bezüglich schwerer vorgelagerter Schadensrisiken anwenden, so ist das Unternehmen gehalten, ein Audit zu den Due-Diligence-Praktiken des Zulieferers entsprechend diesem Leitfaden durchzuführen. Die Unternehmen werden weiterhin ermutigt, bei Audits von Akteuren an Schlüsselstellen auf Branchenebene zusammenzuarbeiten.

Zusammenarbeit

Unternehmen sind gehalten zusammenzuarbeiten, damit die Überprüfung, Überwachung und Bestätigung der ergriffenen Maßnahmen anerkannt wird, vorausgesetzt dass solche Prozesse hohen Standards entsprechen. Ebenso werden Unternehmen ermutigt, soweit dies umsetzbar ist, bei der Überprüfung, Überwachung und Bestätigung von Zulieferern zusammenzuarbeiten, wenn die Unternehmen aus derselben Region und von derselben Zulieferbasis Waren beziehen.

Wenn Unternehmen zur Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht zusammenarbeiten (z. B. über einen Branchenverband oder eine Multi-Stakeholder-Initiative), sollte die gemeinsame Initiative sicherstellen, dass die Übereinstimmung ihrer Due-Diligence-Prozesse und Ergebnisse mit diesem Leitfaden gewährleistet ist.

Mögliche Einflussfaktoren auf die Art von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Kontext – Viele Hochrisikozulieferer

Empfehlungen – In Fällen, in denen das Unternehmen Risiken bei zahlreichen Zulieferern feststellt (z. B. während der Zuliefererprüfung), sollte es Folgemaßnahmen – sei es Überprüfung, Überwachung oder Bestätigung – mit Zulieferern priorisieren, bei denen das Schadensrisiko am höchsten ist.

5. Kommunizieren

Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen

Neben den allgemeinen Empfehlungen in diesem Abschnitt sollten Unternehmen die besonderen Empfehlungen zu Offenlegung und Kommunikation entsprechend der einzelnen Kapitel der OECD-Leitsätze umsetzen.

„Die Unternehmen werden dazu angehalten, ergänzende Informationen, namentlich folgender Art, mitzuteilen:

a. für die Öffentlichkeit bestimmte Erklärungen über Grundsätze bzw. unternehmerische Verhaltensregeln, einschließlich Informationen über die Unternehmenspolitik in Fragen, die unter die Leitsätze fallen, je nach ihrer Relevanz für die Aktivitäten des betreffenden Unternehmens;

b. Praktiken und andere Verhaltenskodizes, zu denen sich das Unternehmen bekennt, das Datum ihrer Annahme sowie die Länder und die Unternehmensteile, für die derartige Erklärungen gelten;

c. die vom Unternehmen im Hinblick auf diese Erklärungen und Kodizes erzielten Ergebnisse;

d. Informationen über Systeme für die Innenrevision, das Risikomanagement und die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen;

e. Informationen über die Beziehungen zu den Beschäftigten und anderen Unternehmensbeteiligten.“

Unternehmen wird empfohlen, „ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen. Das Verfahren besteht u. a. darin, die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, den Reaktionen nachzugehen sowie mitzuteilen, wie diesen Auswirkungen begegnet wird.“

Quelle: OECD-Leitsätze, III, Ziffer 3 und IV, Erläuterung, Ziffer 45.

5.1 Die Due-Diligence-Prozesse des Unternehmens öffentlich kommunizieren, einschließlich der Maßnahmen zur Behebung potenzieller und tatsächlicher Schäden

Inhalt

Das Unternehmen sollte über folgende Themen öffentlich kommunizieren:[25]

- die RBC-Strategie bzw. Strategien des Unternehmens. Das Unternehmen sollte zudem alle weiteren Werteaussagen öffentlich machen, zu denen es sich bekennt (z. B. durch Teilnahme an Brancheninitiativen, Vereinbarungen mit Gewerkschaften oder Multi-Stakeholder-Initiativen).
- das Due-Diligence-Managementsystem des Unternehmens, einschließlich der Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Entscheidungsfindungsprozessen und deren Integration in Informationsmanagementsysteme zur Unterstützung der Erfüllung der Sorgfaltspflicht.
- die schwerwiegendsten Schadensrisiken in den eigenen Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens. Das Unternehmen sollte zudem seine Verfahren zur Bewertung dieser Risiken begründen. Wenn das Unternehmen bestimmte Schadensrisiken zur sofortigen Beachtung priorisiert hat, sollte es sein Priorisierungsverfahren begründen.
- die Elemente im Unternehmensplan zur Vermeidung oder Minderung von Schäden, die aus den eigenen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens und seiner Lieferkette erwachsen können, sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen.[26]
- gegebenenfalls die Absicht des Unternehmens, die Politik einzubinden, sowie die Ergebnisse dieser Einbindung.
- die Systeme des Unternehmens, mit denen der Zugang zu Wiedergutmachung geschäfts- und lieferkettenbezogener Schäden ermöglicht wird. Unternehmen können u. U. auch Beschwerden offenlegen, die gegen das Unternehmen erhoben wurden, und darüber berichten, wie diese Fälle gelöst wurden.
- wie das Unternehmen die betroffenen Akteure konstruktiv einbindet.
- ob und in welchen spezifischen Bereichen das Unternehmen sich an einer Branchen- oder Multi-Stakeholder-Initiative zur Zusammenarbeit bei Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht beteiligt (z. B. Zusammenarbeit bei der Risikobestimmung, Zuliefererbewertungen usw.).

25. Das Unternehmen sollte bei seiner Kommunikation den Schutz von Geschäftsgeheimnissen und andere wettbewerbsrechtliche Belange berücksichtigen. Vgl. Kasten 1.
26. Die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht misst sich daran, in welchem Umfang tatsächlicher und potenzieller Schaden vermieden und gemindert wird, der aus den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens erwachsen kann.

Das Unternehmen sollte solche Informationen mindestens im jährlichen Rhythmus kommunizieren. Die Kommunikation kann unterschiedlich gestaltet sein, jedoch sollten Informationen immer in einer Weise gepflegt und kommuniziert werden, die relevant, genau, aktuell, klar und benutzerfreundlich ist und den zu erreichenden Nutzern den Zugang zu den Informationen ermöglicht. Das Unternehmen sollte die Informationen zudem in leicht verständlicher Sprache zur Verfügung stellen.

Immer häufiger legen Unternehmen, besonders wenn sie an gemeinschaftlichen Initiativen teilnehmen, folgende Informationen offen:

- eine Liste ihrer direkten Zulieferer
- die Bewertungsergebnisse ihrer Zulieferer
- die Abhilfemaßnahmenpläne ihrer Zulieferer
- die gegen sie erhobenen Beschwerden und wie auf diese Beschwerden reagiert wurde

Gesetzliche Vorgaben zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen

Das Unternehmen hat u. U. auch gesetzliche Verpflichtungen zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen einzuhalten. Es gibt beispielsweise immer mehr regulatorische Vorgaben zur RBC-Berichterstattung (z. B. die EU-Richtlinie 2014/95/EU zur nichtfinanziellen Berichterstattung, der Modern Slavery Act 2016 des Vereinigten Königreichs, Artikel 173 des französischen Gesetzes zur Energiewende für ökologisches Wachstum).

Fälle von Nichtoffenlegung

Es kann berechtigte Gründe für die Nichtoffenlegung von Informationen geben, insbesondere wegen potenzieller Risiken für betroffene Akteure oder Arbeitnehmer (einschließlich Risiken durch die Offenlegung persönlicher Daten). In Fällen, in denen die sofortige Weitergabe von Informationen u. U. nicht angemessen ist, kann das Unternehmen die Informationen möglicherweise nach einer gewissen Zeit offenlegen, z. B. nachdem eine Beschwerde bearbeitet oder ein Risiko behoben wurde.

Auch Überlegungen bezüglich des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen können ein Grund für Nichtoffenlegung sein. Vgl. Kasten 1 für weitere Informationen. Wenn ein Unternehmen befindet, dass eine Informationsweitergabe problematisch ist, kann es auf andere Art für Gewissheit sorgen, z. B. indem es eine unabhängige dritte Partei um die Überprüfung der Due-Diligence-Prozesse des Unternehmens bittet und deren Ergebnisse öffentlich macht oder einer relevanten gemeinschaftlichen Initiative mitteilt.

5.2 Mit betroffenen Akteuren kommunizieren

In Bezug auf nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte wird in den VN-Leitprinzipien ausgeführt: „Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren, insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden. Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollten formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. In allen Fällen sollte die Kommunikation

- in einer Form und Häufigkeit vorgelegt werden, die den menschenrechtlichen Auswirkungen des Unternehmens entspricht und für die vorgesehene Zielgruppe zugänglich ist,
- ausreichende Informationen enthalten, um die Angemessenheit der Gegenmaßnahmen eines Unternehmens in Bezug auf die betreffende menschenrechtliche Auswirkung bewerten zu können,
- weder betroffene Stakeholder oder Mitarbeiter noch legitime geschäftliche Vertraulichkeitserfordernisse Risiken aussetzen.“[27]

Im Zusammenhang mit Arbeitsrechten sollte das Unternehmen mit seinen Arbeitskräften und Gewerkschaften sowie mit von der Arbeiterschaft selbst gewählten Vertretungsorganen kommunizieren. Das Unternehmen sollte den Dialog mit betroffenen Akteuren aufnehmen, um nachzuvollziehen, was diese als wesentliche Informationen erachten.

Mögliche Einflussfaktoren auf Art und Umfang von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

Unabhängig von ihrer Größe, ihren Beschaffungsbedingungen oder ihrer Position in der Lieferkette sollten alle Unternehmen ihre Due-Diligence-Praktiken kommunizieren. Art und Umfang der Kommunikation des Unternehmens sind allerdings proportional zu den Schadensrisiken in seinen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette. Ein Unternehmen, welches Waren aus Ländern mit erhöhtem Risiko für schwere Menschenrechtsverletzungen bezieht, wird beispielsweise in größerem Umfang kommunizieren als ein Unternehmen, welches dies nicht tut.

27. Vgl. VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Prinzip 21.

6. Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

Erwartungen nach den OECD-Leitsätzen

Wie in diesem Leitfaden immer wieder hervorgehoben wurde, ist eine Hauptaufgabe von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht die Schadensvermeidung. Jedoch sollten Unternehmen „[r]echtmäßige Verfahren fördern oder sich daran beteiligen, um eine Wiedergutmachung der negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermöglichen, wenn sich herausstellt, dass sie diese Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben“. (OECD-Leitsätze, IV, Ziffer 6.)

Während gewisse Situationen die Zusammenarbeit mit gerichtlichen oder rechtsstaatlichen außergerichtlichen Mechanismen erfordern, sollten die Ansätze in diesem Abschnitt im Geiste der Förderung von verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln über rechtliche Verpflichtungen hinaus angewandt werden.[28]

6.1 Verfahren zur Wiedergutmachung in den eigenen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens einführen

Laut den OECD-Leitsätzen sollten Unternehmen über Verfahren verfügen, die zur Wiedergutmachung bei negativen Auswirkungen auf Menschenrechte eingesetzt werden können. Es wird empfohlen, dass Unternehmen zudem Verfahren einführen, die die Wiedergutmachung bei Arbeitsrechts- und Umweltschäden ermöglichen. Wenn Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene die Schlüsselkriterien Legitimität, Zugänglichkeit, Berechenbarkeit, Unparteilichkeit, Vereinbarkeit mit den OECD-Leitsätzen und Transparenz erfüllen, können sie ein wirksames Mittel zur Bereitstellung solcher Verfahren sein.[29]

Kasten 7 **Rolle des Staates bei der Sicherstellung des Zugangs zu effektiver Abhilfe**

Im Rahmen ihrer Pflicht zum Schutz vor unternehmensbedingten Menschenrechtsverletzungen müssen Staaten angemessene Schritte unternehmen, um durch gerichtliche, administrative, legislative oder andere angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass beim Auftreten solcher Verletzungen auf ihrem Staats- und Hoheitsgebiet die Betroffenen Zugang zu effektiver Abhilfe haben.[1] Falls sich ein Unternehmen jedoch zur Aufnahme von Tätigkeiten in Ländern entscheidet, die dieser Schutzpflicht nicht nachkommen, entbindet dies das Unternehmen nicht von seiner Verantwortung zur Bereitstellung von Abhilfe.

1. Weder die OECD-Leitsätze noch die VN-Leitprinzipien sind darauf ausgerichtet, rechtliche Haftungsbestimmungen, auch nicht zwischen Unternehmen, festzulegen. Nationale Gerichte nutzen ihre eigenen Bestimmungen und Prüfungen zur Beurteilung von Schadensverantwortung und angemessener Abhilfe.

Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene

Ein Beschwerdemechanismus auf Unternehmensebene ist ein formalisiertes Instrument, mit Hilfe dessen Einzelpersonen oder Gruppen Bedenken hinsichtlich negativer Auswirkungen des Unternehmens, u. a. auf ihre Menschenrechte, ansprechen und Abhilfe suchen können. Diese Beschwerdemechanismen sind auf Ebene des Unternehmens oder der Produktionsstätte angesiedelt und damit

28. Weder die OECD-Leitsätze noch die VN-Leitprinzipien sind darauf ausgerichtet, rechtliche Haftungsbestimmungen, auch nicht zwischen Unternehmen, festzulegen. Nationale Gerichte nutzen ihre eigenen Bestimmungen und Prüfungen zur Beurteilung von Schadensverantwortung und angemessener Abhilfe.

29. OECD-Leitsätze, IV, Ziffer 46.

oft der erste Anlaufpunkt für eine Arbeitskraft oder einen Angehörigen einer Gemeinschaft, um eine Beschwerde vorzutragen. Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene bieten nicht nur Verfahren, durch die geschädigte Arbeitskräfte und Angehörige einer Gemeinschaft Abhilfe fordern können, sie dienen auch als Frühwarnsystem, um Bedenken zu äußern und somit eventuell die Zuspitzung von Problem zu verhindern.

Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene sind vielgestaltig. Dazu gehören interne Beschwerdemechanismen für Arbeitskräfte, Strukturen der Sozialpartner, Beschwerdesysteme von Drittparteien usw. In allen Fällen sollten die Schlüsselkriterien Legitimität, Zugänglichkeit, Berechenbarkeit, Unparteilichkeit, Vereinbarkeit mit den OECD-Leitsätzen, Transparenz und auf Dialog gegründete Vorgehensweise zur einvernehmlichen Lösungsfindung erfüllt werden.[30] Tabelle 8 liefert Beispiele dafür, wie diese Kriterien in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie eingehalten werden können. Allerdings können Faktoren wie die jeweilige Zielgruppe und der jeweilige Kontext die speziellen Umsetzungsverfahren beeinflussen, daher erheben diese Beispiele weder Anspruch auf Verbindlichkeit noch Vollständigkeit.

Unternehmen sollten zivil- und strafrechtliche Ermittlungsverfahren oder Menschenrechtsuntersuchungen erleichtern, ohne sich einzumischen. Verzichtserklärungen, die den Opfern schwerer Menschenrechtsverletzungen den Zugang zu Rechtsmitteln verwehren, sollten im Rahmen von unternehmerischen Beschwerdemechanismen keine Anwendung finden. Unternehmen wird empfohlen, Beschwerden zu veröffentlichen und gewonnene Erkenntnisse in ihre Strategien und Überwachungssysteme aufzunehmen. Zudem sind Unternehmen gehalten, die bestehenden ausführlichen Handlungsempfehlungen zur Einrichtung von Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene in Übereinstimmung mit den OECD-Leitsätzen und den VN-Leitprinzipien zurate zu ziehen.

30. OECD-Leitsätze, IV, Erläuterungen, Ziffer 46.

Tabelle 8 **Schlüsselkriterien für Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene mit Beispielen**

Kriterien	Beispiele
Rechtmäßig Mechanismus schafft Vertrauen bei Gruppen betroffener Akteure, für die er bestimmt ist, und ist Garant für die faire Durchführung von Beschwerdeverfahren	• Beschwerdeführer sind vor Vergeltung geschützt, indem gewährleistet wird, dass es keine Repressalien gibt. • Betroffene Akteure wirken an der Gestaltung des Verfahrens mit. In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie bedeutet dies im Allgemeinen, dass Arbeitskräfte, Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst bestimmte Vertretungsorgane an der Gestaltung der Mechanismen beteiligt sind. • Die für den Beschwerdemechanismus als Anlaufstelle fungierende Person ist vertrauenswürdig, ausgebildet, sachkundig und für alle ansprechbar – unabhängig von Geschlecht, Religion usw. der Beschwerdeführer. *Dies ist in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie wichtig, da hier 85 % der Arbeitskräfte weiblich sind und internationale und inländische Wanderarbeiter in vielen Fällen einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte ausmachen. Wanderarbeiter sind durch Drohungen und Repressalien besonders gefährdet.* • Das Verfahren kann es Beschwerdeführern erlauben, anonym zu bleiben, z. B. durch die Einschaltung rechtmäßiger Vertreter. *Dies trifft besonders auf die Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie zu, wo Opfer möglicherweise Repressalien fürchten (z. B. in Fällen sexueller Belästigung).* • Das Verfahren sieht eine Form der Eskalation vor (in Fällen, in denen Beschwerdeführer mit dem Ergebnis nicht zufrieden sind). Die Weiterleitung der Angelegenheit an lokale Berufungsinstanzen, falls diese existieren und vertrauenswürdig sind, ist möglicherweise die geeignetste Methode. Wenn dies nicht effektiv oder kein solcher Mechanismus vorhanden ist, können Multi-Stakeholder-Initiativen oder Nationale Kontaktstellen (NKS) für die OECD-Leitsätze als Berufungsstellen dienen. Vgl. Abschnitt 6.2 für Informationen über Nationale Kontaktstellen.
Zugänglich Mechanismus ist allen Gruppen betroffener Akteure, für die er bestimmt ist, bekannt und bietet ausreichende Unterstützung für Personen, die sich u. U. besonderen Zugangshürden gegenübersehen	• Existenz des Mechanismus wird hinreichend bekannt gemacht. • Methoden zur Einreichung einer Beschwerde sind klar verständlich und einfach. • Vor Ort wird Unterstützung beim Einreichen einer Beschwerde angeboten. • Der Bildungsstand, insbesondere die Lesekompetenz, wird ausreichend berücksichtigt. Dies gilt in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie besonders bei geringen Alphabetisierungsraten. • Sprachbarrieren werden berücksichtigt. *Dies ist in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie besonders relevant, wenn Wanderarbeiter beschäftigt werden oder Arbeitskräfte aus Minderheitengruppen eine andere Sprache sprechen.* • Der Zugang zum Verfahren wird über verschiedene Wege ermöglicht. Vertreter des Unternehmens sind nicht die einzigen Anlaufstellen, und mindestens eine unabhängige Anlaufstelle ist für Beschwerdeführer verfügbar. Falls eine Gewerkschaft als Anlaufstelle dient, steht das Verfahren auch Nichtmitgliedern offen, oder es werden zusätzliche Anlaufstellen bereitgestellt. *Dies ist in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie besonders dort relevant, wo zwischen Arbeitskräften und Führungsebene ein großes Machtgefälle besteht.*
Berechenbar Mechanismus bietet ein klares und bekanntes Verfahren mit vorhersehbarem Zeitrahmen für jedes Stadium sowie Klarheit bezüglich der Verfahrensarten, möglicher Resultate und Mittel zur Überwachung der Umsetzung	• Es wird vorab ein vorhersehbarer Zeitrahmen festgelegt. • Beschwerdeführer werden in jedem Stadium des Verfahrens auf dem Laufenden gehalten. • Jede Beschwerde wird ernst genommen. • Einvernehmen über Umsetzung vereinbarter Ergebnisse.

Kriterien	Beispielkomponenten
Gerecht Mechanismus soll sicherstellen, dass die geschädigten Parteien angemessenen Zugang zu Information, Beratung und Expertise haben, die zur Aufnahme eines fairen, fundierten und respektgetragenen Beschwerdeverfahrens notwendig sind	Mechanismus stellt sicher, dass Beteiligte Zugang zu relevanten Informationen haben und achtet auf ausgewogenen Zugang aller Parteien zu Informationen und Expertise. *Dies ist in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie besonders dort relevant, wo zwischen Arbeiterschaft und Führungsebene ein großes Machtgefälle besteht.*
Transparent Mechanismus bietet laufende Informationen über den Fortgang des Verfahrens und hinreichende Angaben über seine Leistungsfähigkeit, um Vertrauen in die Wirksamkeit des Mechanismus zu schaffen	• Beschwerdeführer werden in jedem Stadium des Verfahrens auf dem Laufenden gehalten. • Jede Beschwerde wird ernst genommen. • Einvernehmen über Umsetzung vereinbarter Ergebnisse.
Dialogbasiert	Mechanismus hat zum Ziel, Missstände durch Dialog zwischen dem Unternehmen und der betroffenen Partei oder ihren Vertretern zu beseitigen.

6.2 Die Pflicht zur Anhörung und Bearbeitung von legitim erhobenen Beschwerden

Wenn Unternehmen einen negativen Effekt verursacht oder dazu beigetragen haben, wird von ihnen erwartet, dass sie Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken.[31]

Um dies auch in Bezug auf seine Lieferkette zu ermöglichen, ist das Unternehmen gehalten, sich zur Anhörung und Bearbeitung – einschließlich der Bereitstellung von Abhilfe – aller legitim erhobener Beschwerden zu verpflichten, laut derer das Unternehmen im Rahmen seiner Lieferkette Schaden verursacht oder dazu beigetragen hat. Beschwerden sollten wesentlicher und begründeter Natur sein und darlegen, dass das Unternehmen Verursacher oder Begünstigter eines negativen Effekts in seiner Lieferkette ist (im Unterschied zu Beschwerden, nach denen das Unternehmen mit Schaden in seiner Lieferkette in Verbindung steht).

Zu „legitimen Verfahren“ gehören solche,

- die es den betroffenen Akteuren oder deren Vertretern erlauben, Beschwerden gegen das Unternehmen vorzubringen,
- die die Funktion von Beschwerdemechanismen vor Ort, einschließlich gerichtlicher und außergerichtlicher Mechanismen, und die Rolle von Gewerkschaften bei der Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten nicht untergraben und
- die von vertrauenswürdigen Parteien verwaltet werden.

31. OECD-Leitsätze, IV, Ziffer 6.

Kasten 8 **Unterscheidung von Frühwarnsystemen und Verfahren zur Ermöglichung von Wiedergutmachung**

Es ist wichtig, zwischen Frühwarnsystemen und Verfahren zur Ermöglichung von Wiedergutmachung zu unterscheiden.

- Das Ziel eines Frühwarnsystems ist die Feststellung von Risiken (oder tatsächlichen negativen Effekten) in den eigenen Geschäftstätigkeiten oder der Lieferkette des Unternehmens. Ein Unternehmen könnte z. B. eine Hotline für Arbeitskräfte einrichten, mittels der diese Bedenken über Gebäudesicherheit melden können.
- Das Ziel eines Verfahrens zur Ermöglichung von Wiedergutmachung ist es, Abhilfe für geschädigte Personen zu schaffen. Zum Beispiel kann eine Arbeitskraft eine Beschwerde über die Firmenleitung aufgrund einer ungerechtfertigten Kündigung einreichen. Die Arbeitskraft und die Firmenleitung werden an einen Tisch gebracht, um angemessene Abhilfemaßnahmen festzulegen (z. B. Wiedereinstellung, Kompensation usw.).

Ein einzelnes System – z. B. ein Beschwerdemechanismus – kann sowohl als Frühwarnsystem als auch für die Ermöglichung von Wiedergutmachung dienen. Wenn festgelegt wird, ob ein System nur als Frühwarnsystem oder als Prozess zur Ermöglichung von Wiedergutmachung fungieren soll, sollte das Unternehmen abwägen, ob die geschädigte Partei mit dem Schadensverursacher zum Zweck der Bereitstellung von Abhilfe zusammengebracht wird.

Im Folgenden sind einige Beispiele dafür genannt, wie Unternehmen dies in der Praxis umsetzen können:

- Einrichtung eines Beschwerdemechanismus im Unternehmen, mit Hilfe dessen Gewerkschaften, Vertreter der Zivilgesellschaft und betroffene Parteien Beschwerden beim Unternehmen hinsichtlich dessen Handlungen in seiner Lieferkette vorbringen können
- Teilnahme an Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI), die Beschwerdemechanismen für die Lieferkette anbieten (z. B. als Mitglied), oder Einwilligung zur Teilnahme an Schlichtungen durch MSI im Falle legitimer Beschwerden gegen das Unternehmen (weitere Informationen zu MSI vgl. unten)
- Abschluss von Vereinbarungen mit Gewerkschaften, z. B. globale Rahmenvereinbarungen, um ein Verfahren zu etablieren, durch welches Gewerkschaften dem Unternehmen Beschwerden vorlegen können mit dem Ziel, Abhilfe zu schaffen – falls dessen Praktiken Schaden in seiner Lieferkette ausgelöst oder dazu beigetragen haben
- Einwilligung zur Teilnahme an Schlichtungsverfahren der Nationalen Kontaktstellen der OECD (NKS), wenn eine NKS festgestellt hat, dass die Angelegenheit nach den Verfahren der OECD-Leitsätze in gutem Glauben eingereicht wurde; weitere Informationen vgl. unten

Schlichtung

Zweck einer Schlichtung ist es, das Unternehmen und die beteiligten Akteure beim Lösen eines Streits zu unterstützen. Schlichter spielen eine aktive, aber neutrale Rolle, indem sie den Parteien bei der Suche und Bewertung der Optionen zur Streitlösung und -beilegung helfen. Schlichtung kann auf Ad-hoc-Basis stattfinden, z. B. wenn beide Parteien eine Schlichtung verlangen, oder sie kann eine Eskalationsstufe sein, wenn die Parteien keine Einigung erzielen bzw. wenn Beschwerdeführer mit der Antwort auf ihre Beschwerde nicht zufrieden sind. Schlichtung sollte für beide Parteien akzeptabel, legitim, unabhängig und vertraulich sein. Es ist wichtig, dass die Mitglieder der Einrichtungen, die mit solchen Funktionen betraut sind, unabhängig sind und als unabhängig angesehen werden.

Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismen

Das Unternehmen kann Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismen heranziehen, um so seiner Verantwortung gerecht zu werden, Beschwerden über vom Unternehmen verursachte oder begünstigte Schäden in der Lieferkette anzuhören, zu bearbeiten und Abhilfe zu schaffen.

Multi-Stakeholder-Initiativen, die Beschwerdemechanismen in Bezug auf die Lieferkette einrichten, werden in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie immer häufiger. Solche Initiativen beruhen oft auf der Mitgliedschaft von Unternehmen, Gewerkschaften und/oder zivilgesellschaftlichen Akteuren. Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismen können Schlichtungen zwischen dem jeweiligen Akteur, der die Beschwerde eingereicht hat, und dem Unternehmen anbieten. Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismen sollten zudem die Kriterien von Legitimität, Zugänglichkeit, Unparteilichkeit, Berechenbarkeit, Transparenz und dialogbasierter Vorgehensweise erfüllen.

Hervorzuheben ist, dass einige Multi-Stakeholder-Initiativen Frühwarnsysteme bereitstellen. Während Frühwarnsysteme als Überwachungsmechanismen hilfreich bei der Feststellung negativer Effekte in der Lieferkette eines Unternehmens sein können, sollten solche Systeme nicht mit Beschwerdemechanismen verwechselt werden. Weitere Informationen vgl. Kasten 8.

Nationale Kontaktstellen für die OECD-Leitsätze

Die OECD-Leitsätze sehen im Rahmen der Nationalen Kontaktstellen (NKS) ein eingebautes außergerichtliches Beschwerdeverfahren vor. NKS werden von den Unterzeichnern der OECD-Erklärung über internationale Investitionen eingerichtet. Sie haben den Auftrag zur Förderung der Effektivität der Leitsätze. Dazu gehören:

- Fördermaßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien und Beantwortung von Anfragen

- Beitrag zur Lösung von Problemen, die sich bei der Umsetzung der Leitsätze in besonderen Fällen ergeben[32]

Gemäß der Entscheidung des Rates zu den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* sind die Unterzeichner zur Einrichtung einer NKS verpflichtet.[33] Die Verfahrenstechnischen Anleitungen zu den OECD-Leitsätzen legen fest, dass NKS nach den Schlüsselkriterien von Sichtbarkeit, Zugänglichkeit, Transparenz und Rechenschaftspflicht operieren. Zudem sollten „besondere Fälle" auf unparteiische, vorhersehbare, gerechte und mit den OECD-Leitsätzen im Einklang stehende Art behandelt werden. Jede Einzelperson und Organisation kann bei einer NKS einen besonderen Fall gegen ein Unternehmen bezüglich dessen Geschäftstätigkeiten überall in der Welt vorlegen.

Kasten 9 **Organisationsstruktur von Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismen**

Die Organisationsstruktur eines Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismus kann eine Einschränkung dafür sein, wie er die Schlüsselkriterien von Legitimität, Zugänglichkeit, Unparteilichkeit, Berechenbarkeit, Transparenz und dialogbasierter Vorgehensweise erfüllen kann. Unternehmen und Multi-Stakeholder-Beschwerdemechanismen sollten sich dieser potenziellen Einschränkungen bewusst sein und sie so weit wie möglich berücksichtigen.

- Die Zugänglichkeit zu Beschwerdemechanismen kann eingeschränkt sein, wenn nur Mitglieder der MSI Beschwerden gegen Mitgliedsunternehmen erheben können. Solche Einschränkungen sollen u. U. sicherstellen, dass die MSI ausreichende Ressourcen zur Anhörung und Bearbeitung von Beschwerden hat. Unternehmen können dieser Einschränkung Rechnung tragen, indem sie bereit sind, verschiedene Beschwerdemechanismen heranzuziehen (bzw. deren Beschwerden anzuhören).
- Die Zugänglichkeit zu Beschwerdemechanismen kann eingeschränkt sein, wenn nur direkt betroffene Akteure (d. h. Arbeitskräfte, Mitglieder einer Gemeinschaft usw.) Beschwerden einreichen können, nicht jedoch deren Vertreter. Betroffene Akteure sind jedoch u. U. zu weit entfernt von der Initiative, um zu wissen, dass es diese Mechanismen gibt und wie sie eingesetzt werden. Kontaktstellen vor Ort können zur Verbesserung der Zugänglichkeit beitragen.
- Die Effektivität von Beschwerdemechanismen kann eingeschränkt sein, wenn sie jedweden Beschwerden über alle möglichen Risiken und Unternehmen offenstehen. Die Breite des Anwendungsbereichs des Mechanismus kann dazu führen, dass die Ressourcen zur Weitergabe von Informationen, zur Bekanntmachung des Beschwerdemechanismus und zur Beschwerdebearbeitung begrenzt sind.

32. „Besondere Fälle" ist der Begriff, der in den Leitsätzen zur Beschreibung praktischer Probleme verwendet wird, die eventuell bei der Umsetzung der OECD-Leitsätze auftreten.
33. Entscheidung des Rates zu den 2011 aktualisierten *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen*.

NKS haben bei Abschluss des Verfahrens für besondere Fälle eine Abschlusserklärung abzugeben. NKS können auch Empfehlungen basierend auf den Umständen des Falls aussprechen und Folgemaßnahmen zu diesen Empfehlungen durchführen. Die Praxis des Aussprechens von Empfehlungen kann Auswirkungen auf die Reputation eines Unternehmens haben und ein Unternehmen zur Teilnahme am Verfahren ermutigen.[34]

6.3 Angemessene Form der Abhilfe festlegen

Abhilfemaßnahmen können vielfältig sein. Dabei ist es wichtig zu verstehen, was Betroffene als effektive Abhilfe ansehen würden – neben der eigenen Auffassung des Unternehmens. Zu Abhilfemaßnahmen können gehören: eine Entschuldigung, Rehabilitierung, Restitution, Maßnahmen zur sicheren Vermeidung des erneuten Schadenseintritts, Kompensation (finanzieller oder anderer Natur) für den Schaden, Strafsanktionen, Beendigung einer bestimmten Aktivität bzw. Beziehung oder eine andere Form der Abhilfe, auf die sich beide Parteien verständigt haben.[35] Zur Festlegung angemessener Abhilfe gelten folgende allgemeine Grundsätze:

- Die Abhilfe sollte zum Ziel haben, die betroffenen Personen wieder in die Situation zu versetzen, in der sie sich ohne Eintritt des Schadens befunden hätten (wo möglich), und proportional zu Schwere und Umfang des negativen Effekts sein.
- Die Abhilfe sollte, wo vorhanden, nationalen Gesetzen und internationalen Leitsätzen zur Wiedergutmachung entsprechen; wo solche Standards nicht vorhanden sind, sollte die Abhilfe den in ähnlichen Fällen getroffenen Maßnahmen entsprechen.
- Das Unternehmen sollte bei der Festlegung der Abhilfe die betroffenen beteiligten Akteure einbeziehen.
- Das Unternehmen sollte untersuchen, inwieweit die Beschwerdeführer mit dem angebotenen Verfahren und dessen Ergebnis(sen) zufrieden sind.

Zusammenarbeit

In Fällen, in denen mehrere Parteien einen negativen Effekt ausgelöst oder zu ihm beigetragen haben, sollte das Unternehmen die Zusammenarbeit mit anderen Parteien anstreben. Zusammenarbeit mit anderen entbindet das Unternehmen allerdings in keiner Weise von seiner Verantwortung. Das Unternehmen sollte entsprechend seinem Anteil am negativen Effekt selbst Wiedergutmachung anbieten, ermöglichen oder unterstützen.

34. Weitere Informationen vgl. OECD (2016), *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015*, OECD, Paris.
35. Vereinte Nationen, Büro des Hohen Kommissars für Menschenrechte (2012), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide*, Vereinte Nationen, New York und Genf.

Abschnitt II
Module zu Branchenrisiken

Modul 1: Kinderarbeit

Modul 2: Sexuelle Belästigung sowie sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz

Modul 3: Zwangsarbeit

Modul 4: Arbeitszeit

Modul 5: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Modul 6: Gewerkschaften und Tarifverhandlungen

Modul 7: Löhne

Einführung in umweltbezogene Module

Modul 8: Gefährliche Chemikalien

Modul 9: Wasser

Modul 10: Treibhausgasemissionen

Modul 11: Bestechung und Korruption

Modul 12: Verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Heimarbeitern

Die Empfehlungen in diesen Modulen sollen nicht als eigenständiger Leitfaden verstanden werden, sondern als Ergänzung zum zentralen Leitfaden; sie geben Unternehmen Informationen darüber, wie sie ihren Due-Diligence-Ansatz für die Behebung spezifischer Branchenrisiken anpassen können. Auch sollen die folgenden Module keinen technischen Leitfaden darstellen. Unternehmen werden dazu ermutigt, sich auf existierende Handlungsempfehlungen seriöser Organisationen zu stützen, soweit diese mit den Empfehlungen dieser Module im Einklang stehen.

Modul 1: Kinderarbeit

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

Strategie

Bei der Einführung einer Strategie in Bezug auf Kinderarbeit sollte das Unternehmen seine Verpflichtung zum Ausdruck bringen, basierend auf den ILO-Übereinkommen 138 und 182 keine Kinderarbeit in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und denen seiner Zulieferer zu tolerieren. Das Unternehmen sollte erklären, dass die Strategie gegen Kinderarbeit für die gesamte Lieferkette gilt, einschließlich der Umgang mit Rohmaterialien.

- Strategien gegen Kinderarbeit sollten mit innerstaatlichen und internationalen Gesetzen in Einklang stehen und Beschreibungen darüber enthalten, welche Arten von Arbeit als gefährlich eingestuft werden.[36]
- In Fällen, in denen die nationale Gesetzgebung hinter internationalen Standards zurückbleibt, sollte das Unternehmen internationale Standards einhalten (z. B. bezüglich gefährlicher Kinderarbeit, schlimmsten Formen der Kinderarbeit und Mindestalter für Beschäftigung).[37]
- In Fällen, in denen nationale Gesetze höhere Standards als die Standards internationaler Konventionen festlegen, sollte dem nationalen Gesetz Folge geleistet werden.
- Alle Standards sollten gleichermaßen für Mädchen und Jungen gelten.[38]

36. In vielen Ländern wird gefährliche Kinderarbeit per nationaler Gesetzgebung oder im Dialog zwischen den Sozialpartnern (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) und der Regierung definiert. Falls keine Liste gefährlicher Tätigkeiten existiert, ist das Unternehmen gehalten, die ILO, medizinisches Personal oder Arbeitsschutzexperten zu konsultieren.
37. In Ländern, in denen die nationalen Gesetze und Vorschriften im Widerspruch zu den Grundsätzen und Maßstäben der OECD-Leitsätze stehen, sollten sich Unternehmen um Mittel und Wege bemühen, die Grundsätze und Standards so weit wie irgend möglich einzuhalten, ohne mit dem geltenden Recht des jeweiligen Landes in Konflikt zu geraten. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass Unternehmen sich widersprechenden Anforderungen aussetzen, wenn sie Mindestaltersstandards einhalten, die über nationale gesetzliche Anforderungen hinausgehen.
38. Zum Beispiel sollten in Fällen, in denen die nationale Gesetzgebung hinter internationalen Standards zurückbleibt, Unternehmen die internationalen Standards zum Mindestalter einhalten. In Fällen, in denen nationale Gesetze ein höheres Mindestalter als internationale Standards festlegen, sollte der nationalen Gesetzgebung Folge geleistet werden.

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Vgl. Tabelle 9 für Beispiele von Risikofaktoren für Kinderarbeit und ihre Relevanz für die Branche.

Tabelle 9 **Risikofaktoren für Kinderarbeit in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie**

Risikofaktoren	Erklärung	Branchenrelevante Erwägungen
Governance Die Gesetze eines Landes entsprechen nicht den ILO-Standards bezüglich Mindestalter und den schlimmsten Formen von Kinderarbeit	Die Regierung bekundet ihre Absicht, ILO-Standards bezüglich Kinderarbeit durch Anpassung innerstaatlicher Gesetze an ILO-Übereinkommen einzuhalten. Dies ist eine Mindestzusicherung, dass die Regierung beabsichtigt, Kinder vor Kinderarbeit zu schützen.	In vielen Ländern, in denen Bekleidungs- und Schuhwaren hergestellt und exportiert werden, gibt es weiterhin erhebliche Lücken in den Rechtsvorschriften und bei der Fähigkeit der Strafverfolgungsbehörden zur Bekämpfung von Kinderarbeit.
Governance Die Regierung setzt Gesetze gegen Kinderarbeit nicht durch	Gesetze gegen Kinderarbeit sind nur so wirksam wie ihre Umsetzung. Indikatoren für die Durchsetzung von Gesetzen gegen Kinderarbeit sind möglicherweise das wichtigste Mittel, um festzustellen, ob in einem Land eine große Gefahr von Kinderarbeit besteht. Indikatoren zu den Ressourcen, die für die Durchsetzung von Gesetzen gegen Kinderarbeit und für Untersuchungen von Verstößen, für Justizverfahren gegen Straftäter und für die Durchsetzung von Gerichtsurteilen aufgewandt wurden, können dabei hilfreich sein.[1] Berichte der Zivilgesellschaft, von Gewerkschaften und internationalen Organisationen können ebenfalls nützliche Ressourcen darstellen.	
Governance Schlechter Zugang zu und/oder geringe Qualität von Bildung	Das Risiko von Kinderarbeit ist erhöht, wenn Kinder nicht in der Lage sind, die Schule zu besuchen. Dies kann an fehlenden Schulen in der Umgebung oder anderen Hürden liegen, z. B. unerschwinglichen Schulgebühren oder administrativen Hindernissen, wie die Voraussetzung einer Geburtsurkunde. Zudem haben Schulsysteme möglicherweise keine Strategie, um Kinder, die zuvor gearbeitet haben, wieder in die Schule einzugliedern. Kinder von Wanderarbeitern haben u. U. spezifische Probleme beim Bildungszugang. Sie sprechen z. B. vielleicht nicht die Sprache der einheimischen Bevölkerung. Wenn der Unterricht von schlechter Qualität ist, halten Eltern es u. U. für besser, ihr Kind zur Arbeit statt zur Schule zu schicken.[2]	In vielen Ländern, in denen Bekleidungs- und Schuhwarenproduktion, Endverarbeitung und Rohmaterialherstellung stattfinden, gibt es noch immer erhebliche Probleme, allen Kindern Bildung zu ermöglichen. In einigen Ländern mit Bekleidungslieferketten liegt das Alter, in dem die Schulpflicht endet, unter dem Mindestbeschäftigungsalter.

Risikofaktoren	Erklärung	Branchenrelevante Erwägungen
Governance Die Regierung hat keinen ausreichenden Schutz vor Diskriminierung in Schulgesetzen verankert und/oder setzt entsprechende Gesetze nicht hinreichend durch	Diskriminierung und Ausschluss bestimmter Gruppen (von Minderheiten), z. B. beim Zugang zu Bildung, kann die Gefahr von Kinderarbeit erhöhen.	In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie besuchen Kinder Angehöriger von Minderheiten, z. B. Wanderarbeitern, mit höherer Wahrscheinlichkeit nicht die Schule, was in manchen Fällen zu Kinderarbeit führt.
Branche Informelle Beschäftigung	Kinderarbeit tritt am häufigsten in informellen Wirtschaftssektoren auf, und formelle Sektoren können eventuell Aufträge an informelle, nicht regulierte Betriebe mit Kinderarbeit untervergeben.	Informelle Beschäftigung ist auf den meisten Stufen der Lieferkette in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie weit verbreitet. Bei der Baumwollernte werden häufig große Zahlen informeller Saisonarbeiter beschäftigt. Besonders verbreitet ist informelle Beschäftigung bei Ledernäharbeiten und aufwendigen Handarbeiten wie Zier- und Perlenstickerei.
Branche Kinder gelten als besser geeignet für die Ausführung bestimmter Tätigkeiten	In einigen Branchen besteht der Irrglaube, dass Kinder gewisse Aufgaben geschickter ausführen können.	In einigen Bereichen herrscht der Irrglaube, dass Kinder ein größeres Geschick bei filigranen Näharbeiten, Ledernähereien, Perlen- und Zierstickereien usw. haben.
Branche Wanderarbeit	Kinder saisonaler Wanderarbeiter ziehen oft mit ihren Eltern und sind besonders durch Kinderarbeit gefährdet. Saisonarbeitsstätten liegen oft weit abseits von Schulen und anderen Dienstleistungen, und die Schulzulassung auf saisonaler Basis kann problematisch sein. Kindermigranten sind oft schlechter Behandlung ausgesetzt – u. a. erleiden sie Isolation, Gewalt, unzumutbare Arbeitsbedingungen, Nichtauszahlung von Löhnen und Androhung der Meldung an Behörden.[3]	Bei der Baumwollernte werden häufig in großem Umfang informelle Saisonarbeiter beschäftigt. In bestimmten Fällen machen internationale Wanderarbeiter 75 % der Arbeitskräfte aus. Ebenso sind Wanderarbeiter, die zwischen Stadt und Land pendeln, in den meisten Exportländern weitverbreitet.
Branche Löhne decken nicht die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien	Geringe Löhne und fehlender Zugang zu menschenwürdiger Arbeit für andere Familienmitglieder senkt das Haushaltseinkommen und schafft wirtschaftliche Anreize für Kinderarbeit.	Nichteinhaltung von Lohngesetzen ist ein Risiko auf all jenen Stufen der Lieferkette in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie, die arbeitsintensiv sind und einkommensschwache Arbeitskräfte beschäftigen.
Branche Ausnutzung von Lehrlingsprogrammen	Kinder, die als Lehrlinge gelten, werden u. U. nicht angemessen entlohnt und sind langen Arbeitszeiten ausgesetzt, die ihrer Bildung im Weg stehen.	Lehrlingsprogramme sind in der Branche weitverbreitet.
Branche Unterauftragsvergabe	Unterauftragsvergabe verringert die Möglichkeit, Einblick in Arbeitsstandards zu erhalten und erhöht somit das Risiko von Kinderarbeit.	*Herstellung (einschließlich Spinnereien)* Unterauftragsvergabe ist weltweit eine gängige Praxis bei Zuschnitt, Nähen, Fertigstellung und Endverarbeitung (z. B. Unterauftragsvergabe an Druckereien).

Risikofaktoren	Erklärung	Branchenrelevante Erwägungen
Branche Einsatz privater Agenturen für Personalbeschaffung oder Arbeitsvermittlung	Der Einsatz von Personalanwerbern und deren Agenten kann zusätzliche Distanz zwischen Arbeitgebern und ihren Arbeitskräften schaffen. Arbeitgeber sind sich möglicherweise der Einstellungspraktiken für ihr Unternehmen nicht bewusst, was Arbeitskräfte höherer Gefahr von Ausbeutung aussetzt.[4]	*Herstellung (einschließlich Spinnereien)* Private Personalbeschaffungs- und Arbeitsvermittlungsagenturen werden oft eingesetzt, um sowohl einheimische als auch internationale Wanderarbeiter einzustellen.
Branche Kreditvereinbarungen und Verbindlichkeiten	Wenn Kredite bzw. Vorschusszahlungen für Kinderarbeit vereinbart werden, setzt dies Kinder einem höheren Risiko von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, prekärer Arbeit und unzureichender Entlohnung aus.	Kreditvereinbarungen werden bisweilen in Ausbildungsprogramme integriert. Kredite werden u. U. an Wanderarbeiter vergeben, die über private Agenturen für Personalbeschaffung und Arbeitsvermittlung eingestellt wurden.

1. Übernommen aus: National Research Council (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, Washington D. C., The National Academies Press.
2. Vgl. Jensen (2000), *Development of Indicators on Child Labor, A Report to the International Program on the Elimination of Child Labor*, ILO, Genf.
3. Internationales Programm zur Abschaffung von Kinderarbeit (International Programme on the Elimination of Child Labour IPEC), Webseite über Wander- und Kinderarbeit.
4. Vgl. US-Außenministerium (2015).

Bewertung der Zulieferer

- Die Bewertung der Zulieferer sollte sich stark auf Gespräche mit Arbeitskräften (in Abwesenheit der Geschäftsleitung), der Geschäftsleitung und anderen beteiligten Akteuren stützen.
- Unternehmen sind gehalten, sich mit Arbeitskräften und anderen beteiligten Akteuren darüber abzustimmen, ob die Bewertungsgespräche nur innerhalb der Arbeitsstätte oder auch außerhalb stattfinden sollten.
- Angesichts der Tatsache, dass klassische Befragungen von Kindern nicht immer effektiv sind und dass Kinder darauf trainiert werden können, bestimmte Antworten zu geben, sind Unternehmen gehalten, partizipative Bewertungsmethoden anzuwenden, wenn ein hohes Risiko von Kinderarbeit vorliegt.[39]
- Wenn Warnsignale für die schlimmsten Formen von Kinderarbeit vorliegen, sollten zum Kindesschutz qualifizierte Experten für die Bewertung vor Ort herangezogen werden.

39. Zu partizipativen Bewertungsmethoden zählen: Rollenspiele; das Kind bitten, ein Bild zu malen und dieses zu beschreiben; dem Kind Fotografien zeigen, um Reaktionen hervorzurufen; ein Kind, das lesen und schreiben kann, bitten, eine Geschichte oder Erlebtes aufzuschreiben; dem Kind ein Diagramm oder eine Karte zeigen und Fragen dazu stellen (wobei zu bedenken ist, dass das Lesen von Diagrammen und Karten erlernte Fähigkeiten sind). Vgl. SIMPOC (2005).

Rahmenbedingungen vor Ort verstehen

Zur Beseitigung von Kinderarbeit in einer bestimmten Region ist die Zusammenarbeit einer Reihe beteiligter Akteure nötig, darunter Regierung, Industrie und Zivilgesellschaft. Es wurden bereits erhebliche Anstrengungen und Ressourcen für die weltweite Bekämpfung von Kinderarbeit aufgebracht (sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene), z. B. durch die Schaffung von Programmen, um Kinder wieder ins formale Bildungssystem einzugliedern, oder durch die Entwicklung von Überwachungsmechanismen gegen Kinderarbeit in der betroffenen Bevölkerung. Angesichts dessen sind Unternehmen gehalten, gegebenenfalls und sofern dies praktikabel ist, ihren Abhilfemaßnahmenplan mit vor Ort bestehenden Strategien zur Vermeidung von Kinderarbeit zu verknüpfen. Angesichts der Tatsache, dass Kinderarbeit oft in einer Reihe von Branchen einer Region verbreitet ist (d. h. sie ist nicht nur ein Problem in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie), sind Unternehmen auch gehalten, weitere Branchen zu ermitteln, in denen ebenfalls ein Risiko von Kinderarbeit besteht, um gegebenenfalls die Zusammenarbeit zu erleichtern.

Kinderarbeit in den eigenen Geschäftstätigkeiten abstellen, verhüten oder mindern

Falls ein Kind gefährliche Arbeiten verrichtet, sollte das Kind sofort von diesen gefährlichen Tätigkeiten entbunden werden. Unternehmen sind gehalten, bestehende Leitfäden zur Beendigung und Vermeidung von Kinderarbeit in ihren eigenen Geschäftstätigkeiten zu implementieren. Ein Abhilfemaßnahmenplan umfasst beispielsweise:

- Stärkung des Problembewusstseins bei Arbeitskräften und Management, z. B. durch Schulungen, Bereitstellung von Ressourcen (z. B. Broschüren), Workshops und fortlaufende Unterstützung. Schulungen und Informationen für Arbeitskräfte können folgende Themen beinhalten:
  - Unternehmensstrategie gegen Kinderarbeit
  - Definitionen von Kinderarbeit
  - Definitionen von gefährlicher Arbeit (nur für Kinder über dem gesetzlichen Beschäftigungsmindestalter relevant, Kinder unterhalb dieser Altersgrenze sollten überhaupt nicht arbeiten)
  - internationale und nationale Normen und Gesetze
  - die negativen Auswirkungen von Kinderarbeit auf das Kind
  - wo und wie Arbeitskräfte Fälle von Kinderarbeit melden können (z. B. bei einem Überwachungsgremium für Kinderarbeit oder einem anderen Beschwerdemechanismus auf Unternehmensebene)
  - Vorkehrungen des Unternehmens zur Vermeidung von Kinderarbeit und die Rolle, die Arbeitskräfte, Vorgesetzte und Management bei der Vermeidung von Kinderarbeit spielen können

- Einrichtung von Managementsystemen zur Minderung des Risikos der Nichteinhaltung, z. B. durch formalisierte Arbeitsverträge und Schaffung eines Präqualifizierungsverfahrens für private Personalbeschaffungs- und Arbeitsvermittlungsagenturen.[40] Schulung des für Personalbeschaffung und Einstellung verantwortlichen Personals bezüglich der Unternehmensstrategie gegen Kinderarbeit und der Systeme zur Minderung des Risikos von Kinderarbeit.
- Beseitigung gefährlicher Kinderarbeit durch Feststellung, Vermeidung und Minderung von Risiken für Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, vorzugsweise als Teil umfassender Bemühungen zur Beseitigung jeglicher Kinderarbeit,[41] vgl. Modul 5.
- In Anbetracht der Tatsache, dass die effektivsten Präventionsmaßnahmen häufig die Behebung systemischer und grundlegender Ursachen für Kinderarbeit (z. B. mangelnder Zugang zu Bildung) erfordern, sind Unternehmen gehalten, Partnerschaften mit Initiativen einzugehen, die nachweislich Erfolge im Kampf gegen Kinderarbeit erzielt haben (z. B. Regierungs-, Multi-Stakeholder- oder zivilgesellschaftliche Initiativen). Solche Initiativen können Schulungen, Zugang zu Beschwerdemechanismen außerhalb des Arbeitsplatzes usw. anbieten.[42]

Vermeiden, dass das Unternehmen zur Schadensverursachung beiträgt (für Einzelhändler, Marken und ihre Einkäufer)

- Das Unternehmen sollte seinen durch seine Preisverhandlungen und Einkaufspraktiken entstehenden Schadensbeitrag bewerten und ihn vermeiden.
- Das Unternehmen ist gehalten, seine Zulieferer bei der Vermeidung von Kinderarbeit zu unterstützen, wenn dies machbar ist, z. B. durch die Sensibilisierung dafür, was Kinderarbeit bedeutet (ggf.), und die Förderung von Beziehungen mit Dienstleistern vor Ort.
- Unabhängig davon, ob konkrete Fälle von Kinderarbeit festgestellt wurden, sollte das Unternehmen seine Einflussmöglichkeit gegenüber seinen Zulieferern nutzen, um diese zu Maßnahmen zur Vermeidung von Kinderarbeit zu ermutigen, falls Risikofaktoren für Kinderarbeit im Beschaffungsgebiet identifiziert wurden und der Zulieferer keine adäquaten Kontrollmechanismen zur Risikominderung implementiert hat.

40. Vgl. Shift und IHRB, *Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,* Europäische Kommission.
41. Vgl. Präambel iii in Niederländisches Ministerium für Soziales und Arbeit (2016).
42. Vgl. „Hard Question No. 5“ in ILO-IOE (2015) für praktische Fragen, die zu bedenken sind, wenn die vorgesehene und tatsächlich mögliche Rolle einer MSI bei der Vermeidung und Minderung von Kinderarbeit evaluiert wird.

- Angesichts des Zusammenhangs zwischen Löhnen und Kinderarbeit ist das Unternehmen gehalten, Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf Löhne durchzuführen. Vgl. Modul 7.
- Angesichts der Tatsache, dass Kinderarbeit selten nur bei einem bestimmten Zulieferer auftritt, ist das Unternehmen gehalten, branchenweite Ansätze in einer bestimmten geografischen Region (z. B. Produktionsclustern) zu unterstützen und mit anderen regional operierenden, vor Ort verankerten Initiativen gegen Kinderarbeit zusammenzuarbeiten. In der Praxis bedeutet dies, dass das in der Branche agierende Unternehmen gegenüber allen seinen Zulieferern über eine harmonisierte Strategie für Schulungen, Kapazitätsaufbau, Nachverfolgung von Ergebnissen und Einbindung beteiligter Akteure verfügt.
- Angesichts der Tatsache, dass Kinderarbeit selten nur auf eine bestimmte Branche innerhalb einer Region beschränkt ist, sondern meist in einer Reihe von Branchen auftritt, und dass die Herausnahme des Kindes aus einer Branche das Risiko erhöhen kann, dass das Kind schlicht in einem anderen Sektor eingestellt wird, ist das Unternehmen gehalten, sich mit anderen, in derselben geografischen Region agierenden Branchen abzustimmen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. In der Praxis kann dies z. B. bedeuten, dass branchenübergreifende regionale Dialoge etabliert werden, um spezifische Risiken von Kinderarbeit in einer bestimmten geografischen Region anzugehen. Es kann auch heißen, dass Schulungsressourcen, Indikatoren und Ergebnisse zwischen verschiedenen Branchen geteilt werden.[43]

Nachverfolgen

Fortschritt und Effektivität von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in den eigenen Geschäftstätigkeiten überprüfen, überwachen und bestätigen

Ausschüsse zur Überwachung der Situation von Kindern am Arbeitsplatz können eine effektive Methode zur Überwachung von Kinderarbeit sein. Solche Gremien können eine Rolle in der Schulung von Arbeitskräften bezüglich Kinderarbeit spielen, als erste Anlaufstelle im Rahmen von Beschwerdemechanismen vor Ort dienen und überwachen, dass Kinder keine gefährlichen Arbeiten erledigen.

Wenn es angemessen und machbar ist, können Ausschüsse zur Überwachung der Situation von Kindern am Arbeitsplatz ihre Arbeit mit gemeinschaftlichen Programmen und –verfahren zur Überwachung der Situation von Kindern koordinieren, um Wiedergutmachung zu ermöglichen (wenn solche Programme bestehen und effektiv sind).

43. Vgl. Website der Plattform für Kinderarbeit (Child Labour Platform – CLP) von IOE und ITUC.

Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

Beschwerdemechanismen auf Unternehmensebene

Kinder können u. U. nicht selbst auf Beschwerdemechanismen zugreifen. Beschwerdemechanismen sollten daher auch für jene zugänglich sein, die im Namen von Kindern Anliegen vortragen können, u. a. Ausschüsse zur Überwachung von Kinderarbeit, Gewerkschaften, Mitglieder des Gemeinwesens, Einkäufer, zivilgesellschaftliche Akteure vor Ort und Regierungsbeamte.[44] Informationsarbeit zum Einsatz von Beschwerdemechanismen sollte die Schulung der lokalen Zivilgesellschaft beinhalten.

Unternehmen sollten Mechanismen benennen (oder schaffen), um den zuständigen Behörden die schlimmsten Formen von Kinderarbeit als Straftaten zu melden.

Angemessene Form der Abhilfe festlegen

- Wenn ein Kind nicht das gesetzliche Mindestalter für Beschäftigung hat, sollten Abhilfemaßnahmen darauf abzielen, das Kind aus dem Arbeitsverhältnis herauszunehmen und für Alternativen zu sorgen, vorzugsweise einen formellen Vollzeitschulbesuch zu ermöglichen. Der Prozess der Wiedergutmachung sollte die Sorgeberechtigten des Kindes miteinbeziehen und, wenn möglich, die Beschulung des Kindes zum Ziel haben, ohne dabei das Wohl des Kindes oder seiner Familie zu gefährden. Beispiele hierfür sind:
  - *Das Kind wird aus dem Arbeitsverhältnis herausgeholt, und der Arbeitgeber bezahlt das Schulgeld für die Zeit des Schulbesuchs (bis das Mindestalter zur Erfüllung der Schulpflicht erreicht wurde).*
  - *Das Kind wird aus dem Arbeitsverhältnis herausgeholt, ein Familienangehöriger des Kindes wird an dessen Stelle angestellt und erhält einen Lohn, der die Grundbedürfnisse der Arbeitskraft und ihrer Familie deckt.*
  - *Das Kind wird aus dem Arbeitsverhältnis herausgeholt und an einer Brückenschule für Kinder eingeschrieben, die im Vergleich zu Gleichaltrigen schulisch zurückgefallen sind.*
  - *Das Kind wird aus dem Arbeitsverhältnis herausgeholt und die Familie des Kindes erhält einen Platz in einem bestehenden Programm, das zur Bekämpfung der grundlegenden Ursachen von Kinderarbeit (z. B. Einkommenslücken) beiträgt.*
- Das Unternehmen ist angehalten, mit gegebenenfalls existierenden seriösen Gemeinschaftsinitiativen zusammenzuarbeiten, um den Kindern beim Übergang aus der Arbeit in die Schule zu helfen.
- Falls ein Kind eine gefährliche Arbeit ausübt, sollte das Kind sofort von der gefährlichen Tätigkeit abgezogen werden. Die schlimmsten Formen von

44. Vgl. IDH (2012); Stop Child Labour (2015).

Kinderarbeit können eine Straftat darstellen, die den zuständigen Behörden gemeldet werden muss. Der Arbeitgeber sollte externe Experten (z. B. Ärzte) hinzuziehen, um alle physischen Schäden (z. B. Auswirkungen auf die Gesundheit) aufgrund der Ausübung gefährlicher Tätigkeiten durch das Kind festzustellen. Der erlittene Schaden sollte angemessen wiedergutgemacht werden.

- In Fällen, in denen das Kind das gesetzliche Mindestalter für Beschäftigung nach innerstaatlichem Recht oder internationalen Standards hat (das höhere Mindestalter findet Anwendung), sollte das Kind die Möglichkeit erhalten, seine Beschäftigung mit angemessenen Aufgaben fortzusetzen (d. h. das Kind kann weiterhin arbeiten, sollte jedoch umgehend von der gefährlichen Arbeit abgezogen werden).
- Das Unternehmen ist angehalten darüber zu wachen, dass ehemalige Kinderarbeiter angemessen geschützt werden und nicht wieder zur Arbeit zurückkehren oder in eine prekäre Lage geraten.[45]

45. Vgl. Stop Child Labour (2015), 5x5 *Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones*, Handbuch, Amsterdam.

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel IV, Menschenrechte, und Kapitel V, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern
- Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (ILO-Übereinkommen 138)
- Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (ILO-Übereinkommen 182)
- VN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes, 1989

Ressourcen

- US-Außenministerium (jährlich), *Trafficking in Persons Report*, Washington, DC
- US-Arbeitsministerium, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, DC
- SIMPOC (2005), *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*, ILO, UNICEF, Genf
- Shift und IHRB (2012), *Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, Europäische Kommission
- IDH (2012), „Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour“, Child Labour Platform
- ILO (2007), *Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour*, ILO, Genf
- ILO-IOE (2015), *Child Labour Guidance Tool for Business*, ILO, Genf
- ILO-IPEC (2005), *Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes*, ILO, Genf
- Website der Plattform für Kinderarbeit (Child Labour Platform – CLP) der International Organisation of Employers (IOE) und des Internationalen Gewerkschaftsbunds (ITUC)
- Niederländisches Ministerium für Soziales und Arbeit (2016), „Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016“, Abschlussdokument der The Hague Global Child Labour Conference 2010 – Towards a World without Child Labour, Mapping the Road to 2016, Den Haag
- Für Informationen zu relevanten ILO-Standards vgl. ILO Helpdesk
- UNICEF, „Kinderrechte und unternehmerisches Handeln“
- US-Außenministerium (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, DC

Modul 2: Sexuelle Belästigung sowie sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

Strategie

Das Unternehmen ist gehalten, eine Null-Toleranz-Strategie gegen sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt zu verfolgen und strenge Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten einzuführen. Die RBC-Strategie des Unternehmens sollte dessen Erwartung an Zulieferer und andere Geschäftspartner zum Ausdruck bringen, wonach diese ebenfalls eine Strategie gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt einführen sollten.

Unternehmen sind gehalten, folgende Maßnahmen in ihre internen Strategien aufzunehmen:

- Verpflichtung zur Förderung einer Arbeitsumgebung frei von Belästigung, Nötigung und Gewalt

SCHLÜSSELBEGRIFFE

Sexuelle Belästigung – Sexuelle Belästigung umfasst unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten wie Berührungen und Annäherungsversuche, Bemerkungen sexuellen Inhalts, Zeigen von Pornografie und sexuelle Forderungen, ob durch Worte oder Taten. Diskriminierung liegt vor, wenn das Opfer vernünftigerweise annehmen kann, dass sein Widerspruch nachteilige Konsequenzen in Bezug auf seine Beschäftigung hätte, einschließlich Einstellung oder Beförderung, oder wenn dadurch ein feindseliges Arbeitsumfeld entsteht. Männer, Frauen, Jungen und Mädchen können Opfer sexueller Belästigung sein.

Gewalt gegen Frauen – jede Handlung geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu physischen, sexuellen oder psychologischen Schäden oder Leiden für Frauen und Mädchen führt oder führen kann, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, Nötigung oder Freiheitsberaubung, ob im öffentlichen oder im privaten Leben.

- klare Konsequenzen bei Verstößen gegen die Unternehmensstandards
- Verpflichtung zur Anhörung von Beschwerden, Bereitstellung von Beschwerdemechanismen „ohne Repressalien" (z. B. Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene) und Wahrung der Vertraulichkeit für beschwerdeführende Arbeitskräfte/Angestellte.

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Frauen machen die Mehrheit der Arbeitskräfte auf vielen Stufen der Lieferkette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie aus. Einkommensschwache Arbeiterinnen, Wanderarbeiterinnen und/oder informell beschäftigte Frauen sind Risiken sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz in besonderer Weise ausgesetzt.[46]

Das Unternehmen ist gehalten, im Rahmen der Risikoanalyse herauszufinden, in welchem Ausmaß sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt in den Ländern existiert, in denen es agiert oder aus denen es beschafft (d. h. über den Arbeitsplatz hinaus). Mangels zuverlässiger Daten auf Länder- und Branchenebene kann es jedoch sehr schwierig sein, sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt zu erfassen. In diesem Kontext ist die Prüfung von Unterlagen u. U. nicht ausreichend. Daher ist das Unternehmen gehalten, sich nach bestem Wissen und Gewissen darum zu bemühen, jene Beschaffungsländer zu ermitteln, in denen es ein hohes Risiko sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt gibt. Wenn Informationslücken vorliegen, ist das Unternehmen gehalten, betroffene Akteure und/oder Experten vor Ort zu konsultieren. Unternehmen können z. B. mit der Zivilgesellschaft oder Gewerkschaften zusammenarbeiten, um Fokusgruppen-Diskussionen mit Arbeitskräften und Beratungsgespräche mit Gewerkschaften und von den Arbeitskräften selbst bestimmten Vertretungsorganen, der Zivilgesellschaft, der Regierung usw. zu führen. Unternehmen sollten sich bewusst sein, dass kulturelle Normen Frauen und Männer in vielen Fällen davon abhalten, über ihre Erfahrungen bezüglich sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt zu sprechen oder diese zu melden. Daher sollten Unternehmen mit ausgebildeten Experten zusammenarbeiten, um mit Arbeitskräften und/oder Gemeindemitgliedern über diese Belange zu sprechen.

Bezüglich sexueller Belästigung sollten Unternehmen davon ausgehen, dass in einer Beschaffungsregion mit hohem Risiko sexueller Belästigung dieses Risiko auch am Arbeitsplatz hoch ist.

46. Cruz, A. und A. Klinger (2011).

Tabelle 10 **Sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt**

Risikofaktor	Branchenrelevante Erwägungen
Beschäftigung mit geringem Einkommen Arbeitskräfte in Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Einkommen sind gefährdeter bezüglich sexueller Gefälligkeiten im Gegenzug für Beschäftigungschancen.	Auf vielen Stufen in der Lieferkette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie machen gering verdienende Frauen und Mädchen einen Großteil der Arbeitskräfte aus.
Prekäre Beschäftigung Arbeitskräfte in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind anfälliger für Forderungen sexueller Gefälligkeiten im Gegenzug für Beschäftigungschancen.	In vielen Beschaffungsregionen sind Kurzzeitarbeitsverträge gängige Praxis. Dies trifft insbesondere auf die verarbeitende Industrie und die Landwirtschaft (d. h. Rohmaterialien) zu.
Kinder und Jugendliche am Arbeitsplatz Kinder und Jugendliche am Arbeitsplatz sind besonders durch sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt gefährdet.	In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie werden häufig Kinder und Jugendliche beschäftigt.
Geringe Aufstiegsmöglichkeiten An Arbeitsplätzen, wo Frauen den Hauptteil der Arbeitskräfte ausmachen, jedoch kaum Positionen mit tatsächlicher Entscheidungskompetenz bekleiden, sind Frauen gefährdeter bezüglich sexueller Belästigung. Außerdem sind Arbeitskräfte in ähnlicher Weise besonders gefährdet, wenn direkte Vorgesetzte hauptsächlich männlich sind, sie über die Produktivität aller Arbeitskräfte berichten und zudem diejenigen sind, die entschuldigte und unentschuldigte Fehlzeiten, Verspätungen und Verhalten melden. In diesem Fall verfügen Vorgesetzte über Druckmittel, um sexuelle Gefälligkeiten zu verlangen.	In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie ist es gängig, dass Frauen einen Großteil der gering qualifizierten Arbeitskräfte ausmachen, jedoch kaum Positionen als Vorgesetzte oder auf Managementebene einnehmen.
Hohe Fluktuation Arbeitsplätze mit hoher Fluktuation junger weiblicher Arbeitskräfte bergen u. U. ein größeres Risiko dafür, dass Arbeitskräfte kein Netzwerk von Kollegen/innen haben, die sie kennen und denen sie vertrauen.	In Bekleidungs- und Schuhwarenfabriken herrscht oft eine sehr hohe Fluktuation von Arbeitskräften.
Entfernung des Arbeitsplatzes zum Wohnort Arbeitsplätze, die weit von den Wohnorten der Arbeitskräfte entfernt sind, können das Risiko sexueller Belästigung und Gewalt auf dem Nachhauseweg von der Arbeit erhöhen.	Exportproduktionszonen befinden sich oft in großer Entfernung zu den Wohnworten von Arbeitskräften.
Unterbringung vor Ort Junge unverheiratete weibliche Arbeitskräfte leben oft in Wohnheimen auf dem Betriebsgelände, die von männlichem Führungspersonal beaufsichtigt werden. In diesem Fall sind junge weibliche Arbeitskräfte besonders durch sexuelle Belästigung und Gewalt gefährdet.	In einer Reihe von Ländern ist die Unterbringung von Arbeitskräften in Wohnheimen gängige Praxis in der Textil- und Bekleidungsproduktion.
Gefährdete Minderheiten, einschließlich Wanderarbeitern Minderheiten, einschließlich ethnischer, religiöser oder kastenbasierter Minderheiten, sind aufgrund ihres niedrigeren Status oft gefährdeter bezüglich Belästigung und Gewalt. Minderheiten haben u. U. auch größere Schwierigkeiten, auf Beschwerdemechanismen zuzugreifen. Wanderarbeiter verfügen oft nicht über Netzwerke von Vertrauenspersonen, die sie um Hilfe bitten können. Zudem mangelt es ihnen oft an Informationen darüber, wohin sie sich in Fällen von Belästigung oder Gewalt wenden können.	Frauen aus Minderheiten sind in allen Stadien der Bekleidungs- und Schuhwarenproduktion gefährdet. In der Baumwollproduktion und -ernte werden häufig Wanderarbeiter beschäftigt. In vielen Ländern ist die Bekleidungs- und Schuhwarenproduktion in hohem Maße von inländischen und internationalen Wanderarbeitern abhängig. In einigen Fällen machen internationale Wanderarbeiter bis zu 75 % der Arbeitskräfte aus.

Bewertung der Zulieferer

Es kann sich bei einer Bewertung schwierig gestalten, spezifische Vorkommnisse sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erfassen. Arbeitskräfte können Angst vor Repressalien haben oder verstehen u. U. nicht, was sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt darstellt. Das Unternehmen sollte bei der Bewertung der Zulieferer folgende Kriterien heranziehen:

- Inwieweit haben Arbeitskräfte einen Begriff von Belästigung und Gewalt?
- Welche Maßnahmen wurden durch den Zulieferer zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz implementiert?
- Hat der Zulieferer einen Beschwerdemechanismus auf Betriebsebene eingerichtet und falls ja, in welchem Umfang entspricht dieser den Kernanforderungen (vgl. Tabelle 8)? Die Möglichkeit, anonym zu bleiben sowie Beschwerden über mehrere Anlaufstellen einzureichen, von denen mindestens eine nicht die Geschäftsleitung ist, und das Prinzip der Vertraulichkeit sind besonders relevant, wenn es um sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt geht, wo die Angst vor Repressalien u. U. groß ist.[47]

Gespräche mit Arbeitskräften und Diskussionen mit Fokusgruppen sind entscheidende Elemente bei der Bewertung von Zulieferern. Unternehmen sind gehalten, Beiträge von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretungen heranzuziehen.

In vielen Kulturen fühlen sich Frauen und Männer nicht wohl dabei, über sexuelle Belästigung oder sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt zu sprechen. Unternehmen sind daher gehalten, den Dialog mit Experten vor Ort (z. B. Organisationen der Zivilgesellschaft) zu suchen, um Bewertungen dem jeweiligen Kontext entsprechend vorzunehmen. Unternehmen sollten zudem abwägen, ob es das am besten geeignete Mittel ist, Frauen mit der Bewertung zu betrauen. In Fällen mit hohem Risiko, dass Kinder sexuell belästigt oder missbraucht wurden, sollten die Personen, die die Bewertung durchführen, dafür ausgebildet sein, Kinder zu befragen, ohne dass diese Schaden nehmen.

Das betriebliche Umfeld verstehen

Im Rahmen seiner Bemühungen, das betriebliche Umfeld entsprechend Abschnitt 2.3 zu verstehen, ist das Unternehmen gehalten, gerichtliche und außergerichtliche Beschwerdemechanismen festzulegen, die außerhalb der Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene liegen und für Arbeitskräfte zugänglich sind.

47. Diejenigen, die für den Schutz der Arbeitskräfte verantwortlich sind, sind manchmal diejenigen, von denen die Belästigung ausgeht. Bei Aggressoren kann es sich um Vorgesetzte, Kollegen oder sogar Gewerkschaftler handeln.

Schaden, der durch die Geschäftstätigkeiten bzw. die Lieferkette des Unternehmens entsteht, verhüten oder mindern

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

Schulungsmaßnahmen und die Schaffung eines Beschwerdemechanismus auf Betriebsebene sind zentrale Elemente eines Abhilfemaßnahmenplans. Arbeitskräfte sind sich oft nicht im Klaren darüber, was sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt darstellt.[48] Schulungen sollten Arbeitskräfte daher für sexuelle Belästigung und Gewalt sensibilisieren und sie darüber informieren, welche Verfahren ihnen zur Verfügung stehen, um sowohl am als auch außerhalb des Arbeitsplatzes Beschwerden einzureichen (wo solche Wege offenstehen). Schulungen sollten sich an Frauen, Männer, Arbeitskräfte, Vorgesetzte, Führungskräfte und andere Personen in leitenden Positionen richten. Die Teilnahme von Arbeitskräften, Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst bestimmten Vertretungsorganen ist wichtig bei der Umsetzung von Lösungen, die auf die Rahmenbedingungen vor Ort zugeschnitten sind.

Ein Abhilfemaßnahmenplan kann weiterhin u. a. folgende Punkte enthalten:

- Einrichtung von Peergroups am Arbeitsplatz, um Frauen dabei zu helfen, Zugang zu angemessenen Ressourcen und/oder Beschwerdemechanismen zu erhalten
- Bereitstellung von Mitfahrgelegenheiten zum und vom Arbeitsplatz in Situationen, in denen Frauen Übergriffen auf dem Weg von und zur Arbeit ausgesetzt sind
- Partnerschaft mit lokalen Organisationen, die sich gegen sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt in den Gemeinwesen engagieren, in Form von Schulungen, Bereitstellung von Ressourcen usw.
- Einführungsveranstaltungen für neueingestellte Arbeitskräfte und Vorgesetzte

Unternehmen sind gehalten, ihre Zulieferer bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz in Hochrisikoumfeldern zu unterstützen.

48. In einer in der Dominikanischen Republik durchgeführten Studie waren Befragte überrascht, als sie erfuhren, dass einige der Verhaltensweisen, denen sie an ihren Arbeitsstellen immer schon begegneten, sexuelle Belästigungen darstellen, und dass sie dagegen vorgehen können. Selbst Personen, die mit dem Begriff vertraut sind, haben unterschiedliche Vorstellungen davon, was er beinhaltet und wogegen sie gesetzlich geschützt sind. Vgl. Pantaleón, L. (2003), *Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic*, Fundación Laboral Dominicana, Rights for Working Women Campaign, International Labor Rights Fund.

Nachverfolgen

Fortschritt und Effektivität der Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens überprüfen, überwachen und bestätigen

Unter Wahrung der Vertraulichkeit sollte das Unternehmen Berichte über Art, Muster und Vorkommnisse aller Formen von Belästigung und Gewalt in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten zusammenstellen. Es wird empfohlen, dass zu allen Vorfällen Daten erhoben werden, einschließlich geringfügiger und potenzieller Vorfälle, und dass Daten nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Das Unternehmen sollte sich so weit wie möglich davon überzeugen, dass die von ihm ergriffenen bzw. zu ergreifenden Maßnahmen sexuelle Belästigung in seinen Geschäftstätigkeiten verhindern. Das Unternehmen kann z. B. durch einfache Umfragen, Diskussionen mit der Belegschaft oder andere Formen des Dialogs mit den Arbeitskräften folgende Fragen prüfen:

- Inwieweit wissen Arbeitskräfte, was sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt darstellt, und sind sie sich darüber im Klaren, welche Konsequenzen bei einem Verstoß gegen die Strategien des Unternehmens gegen solches Verhalten drohen?
- Inwieweit wissen Arbeitskräfte, wie und wo sie sexuelle Belästigung, Gewalt und Androhungen von Gewalt melden können, und fühlen sie sich dazu ohne Angst vor Repressalien in der Lage (d. h. einschließlich Kenntnis über alternative Kanäle zum Einreichen einer Beschwerde)?
- Inwieweit glauben Arbeitskräfte, dass die Firmenleitung bei einer Beschwerde angemessen reagieren wird oder reagiert hat?

Fortschritt und Effektivität von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette des Unternehmens überprüfen, überwachen und bestätigen

Es ist eine schwierige Aufgabe, zu validieren, dass sexuelle Belästigung in der Lieferkette eines Unternehmens verhindert wird. Das Unternehmen sollte Kontrollen bei seinen Zulieferern durchführen, um zu überprüfen, dass Abhilfemaßnahmenpläne umgesetzt und in bestehende Systeme eingebettet werden. Über solche Prüfungen hinaus ist das Unternehmen gehalten, mit seinen Zulieferern, Arbeitskräften, Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst bestimmten Vertretungsorganen zusammenzuarbeiten, um zu bewerten, ob Abhilfemaßnahmen effektiv sind. Zum Beispiel kann das Unternehmen die aggregierten Ergebnisse aus Arbeitnehmerumfragen bei seinen Zulieferern untersuchen, oder es kann in regelmäßigen Abständen Diskussionen mit Schwerpunktgruppen unter den Arbeitskräften verschiedener Zulieferer eines Beschaffungszentrums organisieren, um festzustellen, ob präventive Maßnahmen (z. B. Schulungen) Belästigung am Arbeitsplatz verhindern, oder ob weitere Anstrengungen nötig sind.

Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

Unter bestimmten Bedingungen sind sexuelle Belästigung und sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt Straftaten, die den zuständigen Behörden gemeldet werden müssen.

Wie oben erwähnt ist es wichtig, dass Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene es Arbeitskräften erlauben, Belästigung, Gewalt oder Androhungen von Gewalt zu melden, und zwar

- ohne Angst vor Repressalien oder Kritik,
- bei Kontaktstellen außerhalb des Unternehmens und gewerkschaftlicher Vertretungen sowie
- anonym und vertraulich.

Angesichts der Tatsache, dass Kinder Opfer sexueller Belästigung oder sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt werden können, sollten in Situationen, in denen Kinder am Arbeitsplatz betroffen sind, Beschwerdemechanismen auch für diejenigen zugänglich sein, die ein Anliegen im Namen des Kindes vortragen können.

Kasten 10 **Diskriminierung und geschlechtsspezifische Diskriminierung**

Diskriminierung definiert sich nach ILO-Übereinkommen Nr. 111 als jegliche klare Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung basierend auf Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anschauung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft (neben anderen Eigenschaften), „die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen".

Geschlechtsspezifische Diskriminierung definiert sich nach der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau als „jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – […] beeinträchtigt oder vereitelt wird." Dies würde auch für Situationen gelten, in denen keine Diskriminierung beabsichtigt war. Identische oder neutrale Behandlung von Frauen und Männern könnte eine Diskriminierung von Frauen darstellen, falls diese Behandlung dazu führt, dass einer Frau die Ausübung eines Rechts verwehrt wird, da bereits vorhandene geschlechtsbasierte Nachteile und Ungleichheiten für Frauen nicht beachtet wurden.

(*Fortsetzung nächste Seite*)

(Fortsetzung)

Dieses Modul enthält Empfehlungen für die Durchführung von Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht bezüglich sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz als Formen der Diskriminierung. Jedoch geht Diskriminierung weit über Belästigung und Gewalt hinaus. In diesem Leitfaden werden keine umfassenden Empfehlungen zur Durchführung von Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht bezüglich diskriminierender Strategien und Praktiken gegeben. Angesichts der Tatsache, dass Diskriminierung oft im Zusammenhang mit Lohn, Arbeitsschutz und Arbeitszeit steht, finden sich jedoch in den relevanten Modulen Überlegungen zur Feststellung, Vermeidung und Minderung von Diskriminierung in diesen Kontexten. Da Diskriminierung in der Branche weit verbreitet ist, sollten sich Unternehmen dazu verpflichten, in ihren eigenen Geschäftstätigkeiten und Aktivitäten keine Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anschauung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft (neben anderen Eigenschaften) zuzulassen. Zudem sollten Unternehmen bemüht sein, diskriminierende Strategien oder Praktiken in ihren eigenen Geschäftstätigkeiten und ihrer Lieferkette zu ermitteln, zu verhüten und zu mindern.

Zu diskriminierenden Strategien und Praktiken zählen z. B.:

- Schwangere Beschäftigte erhalten Kurzzeitverträge, die beendet werden, bevor sie nach örtlichem Recht Anspruch auf Mutterschaftsleistungen haben.
- Schwangerschaftstests sind eine Voraussetzung für die Einstellung.
- Wanderarbeiter erhalten andere Löhne als einheimische Arbeitskräfte.
- Arbeitskräfte werden direkt oder indirekt zu ihrem HIV-Status befragt.

Angemessene Form der Abhilfe festlegen

Im Allgemeinen sollten Arbeitgeber Wiedergutmachung für Opfer sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt leisten oder zur Wiedergutmachung beitragen.[49] Unter bestimmten Bedingungen können Arbeitgeber auch gesetzlich im Rahmen der Haftung für fremdes Verschulden zur Wiedergutmachung verpflichtet sein.

In Fällen sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt wird im Allgemeinen empfohlen, dass die Möglichkeit einer Beratung als Teil der Aufarbeitung nach dem Vorfall angeboten wird. Einige Opfer, besonders in Fällen gewalttätiger Übergriffe, benötigen u. U. längerfristige Unterstützung. Abhängig von der Situation kann eine solche Unterstützung eine längere professionelle Therapie beinhalten.[50]

49. In bestimmten Fällen kann der Beitrag des Arbeitgebers zur Wiedergutmachung verringert werden, wenn er nachweisen kann, dass er angemessene Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt ergriffen hat.

50. Vgl. Chappell, D. und V. Di Martino (2006).

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951 (ILO-Übereinkommen 100)
- Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (ILO-Übereinkommen 111)
- Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (ILO)
- Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen, angenommen von der VN-Generalversammlung (A/RES/48/104), New York, 20. Dezember 1993
- VN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, General Recommendation 19, Violence against women (Eleventh session, 1992), VN-Dokument A/47/38, 1 (1993), nachgedruckt in Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, VN-Dokument HRI/GEN/1/Rev.6, 243 (2003)
- Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, New York, 18. Dezember 1979, Vereinte Nationen
- Übereinkommen über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz, 2000 (ILO-Übereinkommen 183) und die diesbezügliche Empfehlung, 2000 (ILO-Empfehlung 191)

Ressourcen

- Chappell, D. und V. Di Martino, (2006), *Violence at Work*, 3. Ausgabe, ILO, Genf
- Cruz, A. und A. Klinger (2011), „Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography“, Working Paper 3, ILO, Genf
- Für Informationen zu relevanten ILO-Standards vgl. ILO Helpdesk

Modul 3: Zwangsarbeit

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

Strategie

Unternehmen sind gehalten, eine Null-Toleranz-Strategie gegen Zwangsarbeit in ihren eigenen Geschäftstätigkeiten und ihrer Lieferkette zu verfolgen. Unternehmen sind weiterhin gehalten, zusätzliche Strategien entsprechend der vorliegenden Risiken einzuführen, z. B. kann das Unternehmen ggf. eine Strategie im Hinblick auf den Einsatz privater Personalvermittler und von Unterauftragnehmern anwenden. Vgl. Kasten 2 für Informationen über Strategien zur Unterauftragsvergabe.

SCHLÜSSELBEGRIFF

Zwangsarbeit – Die international anerkannte Definition von Zwangsarbeit lautet nach dem ILO-Übereinkommen 29 (1930): „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“.

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Zwangsarbeit ist ein komplexes und vielfältiges Phänomen, das naturgemäß im Verborgenen geschieht. Folgende Leitlinien sollte das Unternehmen angesichts dieses Umstands bei seiner Risikoanalyse berücksichtigen:

- Beschäftigte, die mit der Risikoanalyse bezüglich Zwangsarbeit in den Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens betraut sind, sollten die Definition von Zwangsarbeit, die verbreiteten Formen von Zwangsarbeit, gefährdete Arbeitskräfte und internationale Standards kennen.[51]

51. Vgl. ILO (2015).

- Unternehmen sind gehalten, bestehende Berichte von Regierungen, internationalen Organisationen und seriösen Institutionen, einschließlich der Zivilgesellschaft, heranzuziehen, um zu ermitteln, welche Werkstoffe und Produktionsverfahren in Verbindung mit Zwangsarbeit stehen, sowie für welche Beschaffungsgebiete ein erhöhtes Risiko von Zwangsarbeit ausgewiesen wird.
- Unternehmen sind gehalten, Informationen von betroffenen Akteuren, internationalen Organisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft und von Experten für Länder mit erhöhtem Risiko von Zwangsarbeit einzuholen.
- Zudem sind Unternehmen gehalten, branchenweit mit relevanten Regierungen, Arbeitskräften, internationalen Organisationen, betroffenen Akteuren und ggf. Organisationen der Zivilgesellschaft vor Ort zusammenzuarbeiten, um Aktivitäten und Gebiete mit erhöhtem Risiko von Zwangsarbeit zu ermitteln.
- Unzureichende und ungenaue Daten gestalten die Kenntnis über Art, Umfang und Ausmaß von Zwangsarbeit in der Branche weiterhin schwierig. Unternehmen im gesamten Sektor sind gehalten, Lücken in der Datenerhebung zu identifizieren und auf verbesserte Koordination und Datenerfassung hinzuarbeiten.

Vgl. Tabelle 11 für Beispiele von Risikofaktoren für Zwangsarbeit in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie.

Tabelle 11 **Risikofaktoren für Zwangsarbeit in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie**

Risikofaktor	Relevanz für die Branche
Staatlich organisierte Zwangsarbeit Staatlich organisierte Zwangsarbeit liegt vor, wenn die Regierung selbst ihre Bürger zur Arbeit in einem bestimmten Sektor zwingt.	*Baumwolle* In manchen Ländern ist die Zwangsarbeit in der Baumwollproduktion staatlich organisiert. In diesen Fällen schicken lokale Behörden staatliche und private Arbeitskräfte zum Baumwollpflücken, um ihre Produktionsquoten zu erfüllen.
Private Personalbeschaffungs- und Arbeitsvermittlungsagenturen Die Nutzung von Personalanwerbern und deren Agenten kann zusätzliche Distanz zwischen Arbeitgebern und ihren Arbeitskräften schaffen. Arbeitgeber sind sich u. U. der Einstellungspraktiken im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten nicht bewusst, was Arbeitskräfte einem höheren Ausbeutungsrisiko aussetzt.[1]	Bei der Herstellung von Bekleidung, Schuhwaren und Textilien werden oft private Personalbeschaffungs- und Arbeitsvermittlungsagenturen eingesetzt, um sowohl einheimische als auch internationale Wanderarbeiter einzustellen. *Transport* Arbeitskräfte werden oft über Personalbeschaffer oder Arbeitsvermittlungen rekrutiert (z. B. in der Seeschifffahrt). In manchen Fällen gelten diese Arbeitsplätze als erstrebenswert, was zu hohen Vermittlungsgebühren und Verschuldung führt.
Kreditvereinbarungen und Schulden Eine Person arbeitet, um ihre Schulden abzuzahlen. Hohe Zinssätze schmälern die Fähigkeit der Person, ihre Schulden zu tilgen, und die Rückzahlungsbedingungen sind oft zeitlich unbestimmt.	*Baumwolle* Es gibt Gebiete, in denen es häufig vorkommt, dass Farmer am Ende eines Erntezyklus nicht genügend Geld haben, um Saatgut für das folgende Jahr zu kaufen, weshalb sie steigende Kredite mit hohen Zinssätzen aufnehmen müssen.

Risikofaktor	Relevanz für die Branche
	Fertigende Industrie In Lehrlingsverträge werden bisweilen Kreditvereinbarungen integriert. Kredite werden u. U. auch bei Wanderarbeitern eingesetzt, die über private Personalbeschaffungs- und Arbeitsvermittlungsagenturen angestellt wurden. Kinder und Jugendliche tragen zudem ein höheres Risiko, über Lehrlingsverträge angestellt und ausgebeutet zu werden.
Kinder und Jugendliche am Arbeitsplatz Kinder und Jugendliche am Arbeitsplatz sind oft gefährdeter bezüglich Zwangsarbeit.	Kinder und Jugendliche werden häufig auf allen Produktionsstufen der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie beschäftigt.
Beschäftigung von Wanderarbeitern Wanderarbeiter sind anfälliger für bestimmte Formen von Zwangsarbeit, besonders jene Wanderarbeiter mit irregulärem Status, deren Schutzlosigkeit durch Nötigung ausgenutzt werden kann. Die Gefahr der Nötigung kann für Wanderarbeiter z. B. dadurch entstehen, dass ihre Papiere (z. B. Pässe) einbehalten werden. Der Einbehalt dieser Dokumente oder anderer wertvoller persönlicher Besitztümer kann ein Indikator von Zwangsarbeit sein, falls Arbeitskräfte nicht nach eigenem Ermessen auf ihr Eigentum zugreifen können und sie das Gefühl haben, dass sie ihre Arbeitsstelle nicht verlassen können, ohne den Verlust ihrer Papiere oder ihres Eigentums zu riskieren.[2] Wanderarbeiter sind zudem u. U. größerer Gefahr durch Zwangsarbeit aufgrund von Verschuldung durch hohe Vermittlungsgebühren an Personalbeschaffer ausgesetzt.[3]	*Baumwolle* In manchen Fällen migrieren Kinder mit ihren Familien, um auf Baumwollplantagen zu arbeiten. Allerdings selbst wenn ein Kind u. U. freiwillig migriert, kann es bei seiner Ankunft ausgebeutet werden. *Fertigende Industrie* In vielen Ländern ist die Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie in hohem Maße von inländischen und internationalen Wanderarbeitern abhängig. In einigen Fällen machen internationale Wanderarbeiter bis zu 75 % der Arbeitskräfte aus.
Unterbringung von Arbeitskräften vor Ort Arbeitskräfte, die an ihrer Arbeitsstelle leben, sind stärker davon bedroht, auch außerhalb der Arbeitszeit physisch am Arbeitsplatz oder in vom Arbeitgeber verwalteten Wohnanlagen festgehalten zu werden.[4]	Wohnheime für die Unterbringung von Arbeitskräften sind eine gängige Praxis in vielen Volkswirtschaften, die Bekleidung und Schuhwaren exportieren.
Gefängnisarbeit Unfreiwillige Arbeit von Gefängnisinsassen, die nicht gerichtlich verurteilt wurden und deren Arbeit nicht von staatlicher Stelle überwacht wird, gilt als Zwangsarbeit. Gleichermaßen wird unfreiwillige Arbeit von Gefängnisinsassen zugunsten eines privatwirtschaftlichen Unternehmens als Zwangsarbeit angesehen.[5]	In einigen Ländern wird mittels Gefängnisarbeit Kleidung hergestellt, einschließlich zur Erfüllung staatlicher Verträge für Militäruniformen, was das Risiko von Zwangsarbeit in Gefängnissen erhöht.
Unterauftragsvergabe Wenn sie nicht ausgewiesen wird, verringert Unterauftragsvergabe die Möglichkeit zur Einsicht in Arbeitsstandards des Zulieferers und erhöht somit das Risiko von Zwangsarbeit.	Unterauftragsvergabe ist weltweit eine gängige Praxis bei Zuschnitt, Nähen, Fertigstellung und Endverarbeitung (z. B. Unterauftragsvergabe an Druckereien).
Informelle Beschäftigung Arbeitskräfte in informellen Unternehmen, einschließlich Heimarbeiter und Arbeitskräfte in geografisch abgelegenen ländlichen Gegenden, gelten als besonders gefährdet bezüglich Zwangsarbeit, insbesondere aus Schulden resultierender Zwangsarbeit.[6]	Informelle Beschäftigung ist auf den meisten Stufen der Lieferkette in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie weit verbreitet. Bei der Baumwollernte werden häufig in großem Umfang informelle Saisonarbeiter beschäftigt. Besonders verbreitet ist informelle Beschäftigung bei Ledernäharbeiten und aufwendigen Handarbeiten wie Zier- und Perlenstickerei.

Risikofaktor	Relevanz für die Branche
Produktionsdruck Arbeitskräfte, die in arbeitsintensiven Branchen beschäftigt sind, in denen es festgelegte Produktionsquoten gibt und die Auftragslage schwankt, können einer größeren Gefahr von Zwangsüberstunden ausgesetzt sein.	Unverhältnismäßig viele Überstunden sind in der gesamten Wertschöpfungskette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie gängig. Zwar gelten nicht alle Überstunden als Zwangsarbeit, doch ist von Zwangsarbeit auszugehen, wenn Überstunden verpflichtend sind und die wöchentlichen oder monatlichen gesetzlichen Grenzen überschreiten, unabhängig von den Gründen für solche Überstunden.[6]

1. Vgl. US-Außenministerium (2015).
2 Vgl. ILO (2015).
3. Aus Verschuldung resultierende Zwangsarbeit wird allgemein auch als Schuldknechtschaft bezeichnet.
4. Arbeiter sollten weder während noch außerhalb ihrer Arbeitszeiten am Arbeitsplatz oder in vom Arbeitgeber verwalteten Wohnanlagen eingesperrt, gefangen gesetzt oder auf irgendeine Art festgehalten werden. Illegale Einschränkungen der Bewegungsfreiheit von Arbeitskräften sind verboten. Vgl. ILO (2015).
5. Nach internationalem Recht gilt Arbeit, die von Häftlingen gefordert wird, im Allgemeinen nicht als Zwangsarbeit. Jedoch stellen die in Tabelle 11 beschriebenen Situationen Zwangsarbeit dar. Daher sollte Gefängnisarbeit stets als Risiko für Zwangsarbeit angesehen werden. Die Gesetze und deren Durchsetzung in einem bestimmten Land erhöhen oder senken dieses Risiko jeweils. Für weitere Informationen vgl. ILO (2015), Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business.
6. Vgl. ILO (2015).

Quelle: Hauptsächlich übernommen aus: Verité (2015), „Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains"; Amherst; Clean Clothes Campaign (2009), „False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry Discussion Paper", Amsterdam.

Bewertung der Zulieferer

Unternehmen sind gehalten, sich bei der Bewertung von Zwangsarbeit auf bestehende Leitfäden seriöser Organisationen zu stützen. Folgende Aspekte sollten berücksichtigt werden:

- Angesichts der vielfältigen Formen von Zwangsarbeit sollten Bewertungen auf den Beschaffungskontext bzw. Produktionscluster sowie auf die jeweils relevanten Risiken im Hinblick auf Zwangsarbeit zugeschnitten werden. Dazu gehört:
  - In Fällen, in denen Lehrlingsausbildungen gängig sind, sollte die Bewertung der Zulieferer berücksichtigen, welche damit verbundenen spezifischen Risiken von Zwangsarbeit (z. B. Freizügigkeit) in der Region vorliegen.
  - Falls private Personalvermittlungen eingesetzt werden, sollte das Unternehmen seine Bewertung auf diese ausweiten und/oder ggf. die Maßnahmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht der Agentur gegenüber dem Zulieferer bewerten.
  - In Fällen, in denen Zulieferer Wanderarbeiter beschäftigen, sollte die Bewertung der Zulieferer die spezifischen Formen der Zwangsarbeit berücksichtigen, der Wanderarbeiter ausgesetzt sein können, z. B. dem Einbehalt von Ausweispapieren bei ausländischen Arbeitskräften.

- Angesichts der Tatsache, dass die klassische Prüfung von Unterlagen im Allgemeinen unzureichend für die Bewertung von Zwangsarbeit ist, sollte sich die Bewertung von Zulieferern stark auf Gespräche mit Arbeitskräften, der Firmenleitung und anderen betroffenen Akteuren stützen.
- Unternehmen sollten berücksichtigen, dass einige Arbeitskräfte u. U. Angst haben, Fragen bezüglich Zwangsarbeit ehrlich zu beantworten. Daher sollten geeignete Maßnahmen ergriffen werden, z. B. Durchführung der Bewertung außerhalb des Arbeitsplatzes oder Anwendung neuer Bewertungsmethoden wie Fokusgruppen-Diskussionen und partizipative Ansätze.
- In Fällen, in denen Zwangsarbeit mit Produktionsverfahren in der vorgelagerten Kette (z. B. Baumwollanbau) in Verbindung steht, sollte das Unternehmen darlegen können, dass vorgelagerte Zulieferer bewertet wurden. Vgl. Kasten 3.

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

Wahrscheinlich ist eine umfassende Einbindung betroffener Akteure notwendig, um die geeignetsten Methoden zur Vermeidung von Zwangsarbeit festzulegen. Dieses Modul bietet keinen technischen Leitfaden zur Vermeidung von Zwangsarbeit, nachdem ein solches Risiko identifiziert wurde. Allerdings sind Unternehmen zur Anwendung von Empfehlungen und Praktiken gehalten, die in Leitfäden vertrauenswürdiger Organisationen wie der ILO veröffentlicht werden. In einigen Fällen gibt es u. U. bereits bestehende Pläne der nationalen Regierung und Kommunalverwaltungen sowie internationaler und zivilgesellschaftlicher Organisationen zur Bekämpfung von Zwangsarbeit. Unternehmen sind daher gehalten, ihre Strategien mit ggf. vor Ort bestehenden Strategien in Einklang zu bringen.

Ein Abhilfemaßnahmenplan umfasst beispielsweise folgende Elemente:

- Unterstützung von Gewerkschaften und Vertretungsorganen der Arbeiterschaft, um Arbeitskräfte für ihre Rechte im Hinblick auf Verträge, Arbeitszeit, Freizügigkeit usw. zu sensibilisieren
- auf den Bedarf angepasste Schulungen für Führungskräfte und an der Einstellung von Arbeitskräften beteiligte Mitarbeiter zu nationalen und internationalen Standards im Bereich Zwangsarbeit sowie insbesondere zu den Strategien und Prozessen des Unternehmens zur Vermeidung von Zwangsarbeit
- Einrichtung von Präqualifizierungsverfahren für private Personalvermittler (ggf.)
- Unterstützung des Rechts auf Gründung oder Beitritt zu einer Gewerkschaft zum Zweck von Tarifverhandlungen am Arbeitsplatz und in der Lieferkette. Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle bei der Überwachung und Vermeidung von Zwangsarbeit, vgl. Modul 6.

Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

Das Unternehmen sollte Maßnahmen umsetzen, die auf die Umstände vor Ort zugeschnitten sind. Zu den empfohlenen Maßnahmen zählen beispielsweise:

- Falls Zwangsarbeit festgestellt wird, sind Unternehmen gehalten, Bestellungen auszusetzen, bis Maßnahmen zur Vermeidung der Zwangsarbeit getroffen wurden (selbst in Fällen staatlich unterstützter Zwangsarbeit).
- Unternehmen sind gehalten, Zwangsarbeit in ihrer Lieferkette zu verhüten, indem sie die Kapazitäten ihrer Zulieferer stärken. Hierzu gehört:
  - Zulieferer für das Problem der Zwangsarbeit zu sensibilisieren, einschließlich dafür, was Zwangsarbeit darstellt
  - Zulieferer bei der Umsetzung von Abhilfemaßnahmenplänen zu unterstützen
  - Zulieferer dabei zu unterstützen, effizienter zu produzieren und damit dem Geschäftsfaktor billiger Arbeitskräfte begegnen
- Das Unternehmen sollte Preismodelle entwickeln, welche die Kosten für Löhne, Sozialleistungen und Investitionen in menschenwürdige Arbeit berücksichtigen. Neben klassischen Preisgestaltungsaspekten wie Einkaufsmenge, Materialkosten, erforderliche Fertigkeiten usw. sollten sich diese Gesichtspunkte in den FOB-Preisen niederschlagen. Vgl. Kasten 4.
- Falls das Unternehmen feststellt, dass sein Endprodukt auf irgendeine Weise mit Zwangsarbeit verbunden ist (und nicht unbedingt weiß, wie diese zu beheben ist), so ist das Unternehmen gehalten, andere Unternehmen der Branche zu sensibilisieren und sie aufzufordern, gemeinsam auf die Vermeidung von Zwangsarbeit hinzuarbeiten.
- Branchenverbände können sich um organisierte Beratungen mit Gewerkschaften und betroffenen Akteuren bemühen, um ein koordiniertes und umfassendes Vorgehen gegen Zwangsarbeit auf Branchenebene sicherzustellen.
- Angesichts der Tatsache, dass Zwangsarbeit in bestimmten Fällen ein branchenübergreifendes Phänomen ist, sind Unternehmen gehalten, mit anderen im selben Land oder Gebiet ansässigen Branchen, mit dem Ziel einer abgestimmten Strategie zusammenzuarbeiten. Dies reduziert zudem das Risiko, dass Zwangsarbeit einfach von einer Branche in eine andere verschoben wird.
- Angesichts der Tatsache, dass zur Behebung der negativen Effekte von Zwangsarbeit ein Multi-Stakeholder-Ansatz nötig ist, ist das Unternehmen gehalten, aggregierte Daten und hochrangige Erkenntnisse lokalen und internationalen Menschenrechtsorganisationen sowie (ggf.) internationalen

Organisationen zugänglich zu machen. Zudem sollten Unternehmen bestrebt sein, existierenden effektiven Initiativen zuzuarbeiten, um das Risiko duplizierter Maßnahmen zu mindern.

- Falls Zwangsarbeit von staatlicher Seite unterstützt wird, z. B. durch regulatorische Vorgaben, und/oder der Staat seine Pflicht zum Schutz vor Zwangsarbeit nicht effektiv erfüllt, sollte das Unternehmen in Betracht ziehen, entweder direkt oder über gemeinschaftliche Initiativen in Dialog mit der Regierung zu treten, um die Selbstverpflichtung des Unternehmens zur Vermeidung von Zwangsarbeit in seiner Lieferkette zu kommunizieren. Vgl. Abschnitt 3.2.6 für Informationen zum Dialog mit Regierungen.

Nachverfolgen

Fortschritt und Effektivität von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette des Unternehmens überprüfen, überwachen und bestätigen

Zwangsarbeit findet oft versteckt statt und ist daher schwer auszumachen. Es ist unwahrscheinlich, dass eine einzige Bewertung vor Ort dem Unternehmen ausreichende Informationen liefert, um festzustellen, ob Zwangsarbeit vermieden wird. In Gebieten mit hohem Zwangsarbeitsrisiko ist eine entscheidende Maßnahme zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht eine effektive fortlaufende Überwachung, z. B. in Form von Frühwarnsystemen. Unternehmen sollten mit Gewerkschaften, Zulieferern und der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten, um einen effektiven Überwachungsmechanismus zu entwickeln. Gewerkschaften selbst können eine wirksame Überwachungsfunktion wahrnehmen. Mitglieder der Zivilgesellschaft und Gemeinwesen vor Ort können ebenso als wichtige Hinweisgeber agieren, wenn Zwangsarbeit vorliegt. Allerdings ist ein gemeinschaftliches Bewusstsein für Zwangsarbeit nötig, damit Überwachung auf Gemeinschaftsebene wirksam wird.

Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

Viele Formen von Zwangsarbeit stellen Straftaten dar. Unternehmen sollten Mechanismen festlegen (oder schaffen), um den zuständigen Behörden Straftaten im Zusammenhang mit Zwangsarbeit zu melden. Falls Unternehmen Zwangsarbeit verursacht oder dazu beigetragen haben, sollten sie mit den zuständigen Behörden zusammenarbeiten, um in angemessener Form zur Wiedergutmachung beizutragen.

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (ILO-Übereinkommen 29)
- Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (ILO-Übereinkommen 105)
- ILO, Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, und Empfehlungen betreffend ergänzender Maßnahmen zur effektiven Beseitigung von Zwangsarbeit, 2014 (Empfehlung 203)

Ressourcen

- US-Außenministerium (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, DC
- US-Arbeitsministerium (jährlich), *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, DC
- Verité (2015), „Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains", Amherst
- ILO (2015), *Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*, ILO, Genf
- Für Informationen zu relevanten ILO-Standards vgl. ILO Helpdesk

Modul 4: Arbeitszeit

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Bei zahlreichen Unternehmen, die in der Bekleidungs- und Schuhwarenlieferkette tätig sind, ist das Risiko für unverhältnismäßig viele Überstunden in der Fertigung der Bekleidung und Schuhwaren am höchsten. Auch wenn in einigen Ländern ein höheres Risiko als in anderen besteht, sind massive Überstunden in den meisten Beschaffungsländern verbreitet. Unverhältnismäßig viele Überstunden sind u. U. dort zu verzeichnen, wo ein hoher Anteil an Wanderarbeitern in der Branche beschäftigt ist, jedoch sollte dieser Indikator nicht alleine herangezogen werden, um Hochrisikobedingungen zu ermitteln.

Bewertung der Zulieferer

Unternehmen sind gehalten, sich auf bestehende Leitfäden vertrauenswürdiger Organisationen zu stützen, um die Bewertung der Arbeitszeit durchzuführen, soweit dort die nachfolgend genannten Kriterien berücksichtigt werden.

Das Unternehmen sollte prüfen, ob seine Zulieferer nationale Gesetze und internationale Standards einhalten. Insbesondere ist das Unternehmen gehalten, folgende Punkte zu bewerten:

- Einhaltung von gesetzlichen Regelungen oder tarifrechtlichen Vereinbarungen bezüglich der Bedingungen für Überstunden und deren Begrenzung
- Einhaltung von gesetzlichen Regelungen oder tarifrechtlichen Vereinbarungen bezüglich individuellem Urlaubsanspruch, einschließlich Krankenzeit und Jahresurlaub
- Einhaltung von gesetzlichen Regelungen oder tarifrechtlichen Vereinbarungen bezüglich Mutterschaftsurlaub, Stillpausen und Elternzeit.[52] Schwangere Frauen tragen zudem ein höheres Risiko, Kurzzeitverträge zu erhalten und entlassen zu werden, bevor sie nach örtlichem Recht Anspruch auf Mutterschaftsleistungen haben.

52. Vgl. Better Work, „Guidance Sheet 8, Working Time“, *https://betterwork.org*.

Kasten 11 **Mögliche Faktoren für überlange Arbeitszeiten in der Fertigung**

In der Lieferkette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie können eine Reihe von Faktoren zu überlangen Arbeitszeiten auf der Fertigungsstufe beitragen. Zu den drei häufigsten Faktoren gehören niedrige Löhne, ineffiziente Produktionsplanung und schlechte Einkaufspraktiken.

- **Niedrige Löhne**: Wenn Arbeitskräfte sehr geringe Löhne erhalten, sind sie u. U. bereit, durch Überstunden ein höheres Einkommen zu erzielen. Oft trifft dies auf Wanderarbeiter zu, die dafür verantwortlich sind, ihren Familien in der Heimat Geld zu schicken.
- **Schlechte Einkaufspraktiken**: In manchen Fällen kann das Verhalten von Einzelhändlern oder Marken zu unverhältnismäßig vielen Überstunden beitragen. Beispiele hierfür sind Stilwechsel in letzter Minute und die Vorgabe unzumutbarer Vorlaufzeiten, insbesondere bei Nachbestellungen. Vgl. Kasten 4.
- **Ineffizienz bei der Produktionsplanung**: Überbuchung, schlechte Produktionsplanung und Ineffizienz in der Fertigung können ebenso zu unverhältnismäßig vielen Überstunden führen. Überbuchung bleibt ein Problem in der Branche, oft aufgrund fehlender Kontinuität der Bestellungen. Zulieferer sind eventuell nicht gewillt, ihre Produktionskapazitäten auszubauen, wenn sie nicht auf eine gleichbleibend hohe Nachfrage vertrauen können. Um mit dieser Unsicherheit umzugehen, stellen Zulieferer in manchen Fällen eine begrenzte Zahl von Fachkräften als reguläre Arbeitskräfte ein und greifen dann auf Überstunden, Zeitarbeitsverträge und Unterauftragsvergabe zurück, um mit einer schwankenden Nachfrage umzugehen.

Zusätzlich zum oben Genannten ist das Unternehmen gehalten, herauszufinden, welche Faktoren für überlange Arbeitszeiten maßgeblich verantwortlich sind. Vgl. Kasten 11 für Beispiele.

Gespräche mit Arbeitskräften sollten eine zentrale Komponente bei den Bewertungen von Zulieferern sein. Die Personen, die Bewertungen durchführen, sollten das Risiko mindern, dass Arbeitskräfte vorgegebene Antworten übernehmen, z. B. durch eine partizipative Gesprächsführungsstrategie.[53]

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

Unverhältnismäßig viele Überstunden sind ein in der gesamten Branche weitverbreitetes Risiko. Unternehmen sind gehalten, gemeinsam an praktischen Lösungen zu arbeiten. Ein Abhilfemaßnahmenplan umfasst beispielsweise folgende Elemente:

- In einem ersten Schritt sind Unternehmen gehalten, die Zahl der Arbeitsstunden pro Arbeitskraft nachzuverfolgen. Mitarbeiter der Personalabteilung

53. Zum Beispiel können Arbeitskräfte gebeten werden, ihr Arbeitspensum für den gesamten Tag zu beschreiben.

können damit betraut werden, auf Risiken unverhältnismäßig vieler Überstunden hinzuweisen.

- In Fällen, in denen niedrige Löhne der Grund für die Nachfrage nach unverhältnismäßig vielen Überstunden sind, sollte das Unternehmen interne Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht mit Blick auf die Lohngestaltung durchführen. Vgl. Modul 7.
- Arbeitskräfte sollten in ihren Rechten hinsichtlich Arbeitszeiten, Überstunden, Mutterschaftsurlaub und entsprechender Vergütungen geschult werden. Unternehmen sind gehalten, solche Schulungen neu eingestellten Arbeitskräften anzubieten und zum Bestandteil regelmäßiger Weiterbildungsmaßnahmen zu machen. Gewerkschaften und Vertretungsorgane der Arbeiterschaft können eine Schlüsselrolle bei der Schulung von Arbeitskräften spielen.
- Das Unternehmen sollte eine Strategie gegen jede Form der Diskriminierung einführen. Diskriminierende Praktiken gegenüber schwangeren Frauen, Wanderarbeiterinnen, ethnischen Minderheiten und anderen Bevölkerungsgruppen können dazu führen, dass Überstunden, Mutterschaftsurlaub usw. nicht angemessen vergolten werden.
- Effektivere Verfahren, z. B. eine Veränderung im Aufbau und der Gestaltung der Produktionssysteme, können Überstunden verringern.

Verhindern, dass das Unternehmen im Zusammenhang mit seiner Lieferkette zu Schäden beiträgt

- Das Unternehmen ist gehalten, seine Zulieferer zu unterstützen, z. B. durch technische Leitfäden zur Verbesserung der Produktionsverfahren.
- In Fällen, in denen geringe Löhne der Grund für die Nachfrage nach unverhältnismäßig vielen Überstunden sind, kann sich das Unternehmen auf Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Lohngestaltung konzentrieren, vgl. Modul 7.
- Vgl. Kasten 4 zu verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken.

Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

Angemessene Form der Abhilfe festlegen

Entschädigung ist oft die angemessenste Form der Abhilfe; allerdings sollte das Verfahren zur Wiedergutmachung den Handlungsempfehlungen in Abschnitt 6.3 entsprechen. Unternehmen sind gehalten, bestehende Leitfäden für Entschädigungen und Lohnnachzahlungen für Arbeitskräfte, die nicht fair für ihre Arbeitszeit entlohnt wurden, heranzuziehen. In Fällen, in denen einer Arbeitskraft arbeitsfreie Zeit verweigert wurde, kann es sich schwieriger gestalten, die Form der Abhilfe zu bestimmen. Es sollte jedoch im Dialog zwischen dem Unternehmen und der Arbeitskraft eine Einigung erfolgen.

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich, 1919 (ILO-Übereinkommen 1)
- Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben, 1921 (ILO-Übereinkommen 14)
- Übereinkommen über die Verkürzung der Arbeitszeit auf vierzig Stunden wöchentlich, 1935 (ILO-Übereinkommen 47)
- Übereinkommen über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung), 1970 (ILO-Übereinkommen 132)
- Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962 (ILO-Empfehlung 116)
- Übereinkommen über Nachtarbeit, 1990 (ILO-Übereinkommen 171) und die diesbezügliche Empfehlung, 1990 (ILO-Empfehlung 178)
- Übereinkommen über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz, 2000 (ILO-Übereinkommen 183) und die diesbezügliche Empfehlung, 2000 (ILO-Empfehlung 191)

Modul 5: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Auf jeder Stufe der Lieferkette in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie finden sich spezifische und umfassend dokumentierte Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken. Unternehmen sind daher gehalten, bestehende Berichte über bekannte Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Branche bzw. Teilbranche zu prüfen.

Von besonderer Relevanz sind bei der Analyse der Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die für ein Land spezifischen Risikofaktoren. Zum Beispiel haben die Qualität von Inspektionen, Gebäudehöhe, stadtplanerische Vorgaben, Luftqualität usw. großen Einfluss auf die Ausprägung dieser Risiken. Folgende Fragen kann ein Unternehmen bei der Bestimmung landesspezifischer Risikofaktoren u. a. berücksichtigen:

- Werden Regeln und Vorschriften bezüglich Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz entsprechend umgesetzt?
- Werden Inspektionen von staatlichen Inspektoren und/oder Dritten durchgeführt?
- Falls Inspektionen durch Dritte erfolgen, welchen Kontrollmechanismen unterliegen diese Drittparteien?
- Welche Qualifikationen müssen Inspektoren (sowohl staatliche Inspektoren als auch Dritte) vorweisen? Wie sehen diese Qualifikationen im Vergleich zu internationalen Maßstäben aus?
- Was sind die Konsequenzen für Inspektoren beim Bekanntwerden von Verstößen (z. B. Annahme von Bestechungsgeldern), und werden entsprechende Vorschriften umgesetzt?
- Besteht für ein Land der begründete Verdacht, dass mit staatlichen Inspektionen Bestechungsrisiken einhergehen?

Bewertung von Zulieferern

Unternehmen sind gehalten, bei der Bewertung der Zulieferer eines Beschaffungsgebiets (z. B. Land, Produktionscluster) zusammenzuarbeiten, um einen hohen Qualitätsstandard für Inspektionen in der gesamten Branche zu fördern und die Belastung der Zulieferer zu mindern.[54]

Die vor Ort bewerteten Risiken sollten sich an den bekannten Risiken im Land und auf der jeweiligen Stufe der Lieferkette orientieren. Zudem sollten Bewertungen Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz abdecken, die möglicherweise überproportional bestimmte Arbeitskräfte betreffen, z. B. Kinder, Schwangere oder stillende Mütter. In Fällen, in denen Chemikalien verwendet werden, sollten Bewertungen beispielsweise auch sicherstellen, dass keine Kinder für gefährliche Arbeiten herangezogen werden. Vgl. Modul 1 über Kinderarbeit für weitere Informationen.

Bei Risiken schweren Schadens gilt:

- Das Unternehmen sollte sicherstellen, dass der Zulieferer einer gemessen an nationalen und internationalen Standards qualifizierten Inspektion unterzogen worden ist. In bestimmten Fällen ist eine staatliche Inspektion ausreichend; wo jedoch staatliche Inspektionen unzureichend sind oder nicht existieren, sollte das Unternehmen nachprüfen, ob der Zulieferer durch qualifizierte Fachkräfte mit relevanten Qualifikationen (z. B. Baustatiker, Brandschutzexperten, Elektrotechniker, Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltspezialisten für den Umgang mit Chemikalien) bewertet wurde.
- Die Bewertung der Zulieferer sollte eine Aussage darüber treffen, ob Arbeitskräfte der Ansicht sind, gefährliche Arbeit ablehnen zu können und nicht von Unfallmeldungen abgehalten zu werden. Dazu müssen Gespräche mit Arbeitskräften in einem Umfeld stattfinden, in dem diese das Gefühl haben, ehrlich antworten zu können.
- An der Arbeit von Bewertungsteams sollten zudem Arbeitskräfte, Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst bestimmte Vertretungsorgane mitwirken.

Bei Risiken, die keinen schweren Schaden für Personen, Gruppen oder die Umwelt nach sich ziehen:

- Bewertungen können durch geschulte Experten durchgeführt werden, jedoch nicht unbedingt von unabhängiger Seite. An den Bewertungen sollten Arbeitskräfte und/oder deren Vertreter, u. a. Frauen, teilnehmen.
- Unternehmen können sich auf bestehende Leitfäden stützen, die von vertrauenswürdigen Organisationen zur Durchführung von Bewertungen von Zulieferern herausgegeben wurden.

54. Vgl. zum Beispiel Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh und Alliance for Bangladesh Worker Safety.

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

Das Unternehmen sollte alle relevanten Arbeitsschutzinstrumente der ILO beachten, selbst in Ländern, die diese nicht ratifiziert haben.

Das Unternehmen sollte einen Abhilfemaßnahmenplan erstellen, der die durchzuführenden Maßnahmen mit klaren Zeitvorgaben und einem Finanzierungsplan beinhaltet. Der Plan sollte auf der Grundlage von Inspektionen vor Ort von der oberen Führungsebene des Standorts genehmigt und unter Mitwirkung von Experten entwickelt werden.

- Kurzfristig sollten dort, wo große oder akute Gefahr besteht, sofort Maßnahmen zum Schutz der Arbeitskräfte getroffen werden. In Fällen, in denen negative Effekte oder Risiken negativer Effekte nicht eingegrenzt werden können, kann das bedeuten, dass der Standort evakuiert und die Produktion ausgesetzt wird, bis das Gebäude für eine erneute sichere Nutzung freigegeben wird.
- Langfristig erfordert die kontinuierliche Gefahrenvermeidung und -minderung Arbeits- und Umweltschutzprogramme mit dokumentierten Verfahren zum Schutz der Arbeitskräfte, die von Arbeitskräften, Gewerkschaften, von der Arbeiterschaft selbst bestimmten Vertretungsorganen und der Führungsebene überwacht werden. Solche Programme sollten im Einklang mit internationalen Standards und Leitfäden stehen.
- Sowohl Sofortmaßnahmen als auch langfristige Programme sollten durch die Schulung der Belegschaft (einschließlich technischen Personals) sowie Ausschüsse zur Arbeitnehmersicherheit mit demokratisch gewählten Vertreten der Arbeiterschaft am Standort unterstützt werden. Hierzu existieren ausführliche Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber.
- Bei Risiken schwerer Schäden (z. B. in Bezug auf Gebäudesicherheit, elektrische Sicherheit und Brandschutz, gefährliche Chemikalien usw.) sollten in Zusammenarbeit mit qualifizierten Experten (z. B. Baustatikern, Brandschutzexperten, Elektrotechnikern, Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltspezialisten für den Umgang mit Chemikalien etc.) Abhilfemaßnahmenpläne entwickelt werden.
- Falls Kinder im Betrieb beschäftigt werden, sollten Abhilfemaßnahmenpläne so gestaltet werden, dass sie die speziellen Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Kinder und ihr eventuell geringeres technisches Verständnis berücksichtigen (z. B. bei der Schulung von Arbeitskräften).

Einbindung von Arbeitskräften

Für die Vermeidung von Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz ist der Dialog mit Arbeitskräften unerlässlich. Unternehmen sollten daher betriebliche Ausschüsse mit Arbeitnehmervertretern einrichten. Solche Ausschüsse können den Dialog mit Arbeitskräften erleichtern.

- Arbeitskräfte sollten ein umfassendes Verständnis der Gefahren bei der Arbeit haben, einschließlich Gefahren, die möglicherweise überproportional Kinder, Schwangere, stillende Frauen oder andere Bevölkerungsgruppen betreffen. Arbeitskräfte sollten die nötige Ausbildung und Schulung dazu erhalten, wie sie sicher arbeiten und sich in gefährlichen Situationen in Sicherheit bringen können (z. B. bei Feuer).
- Arbeitskräfte sollten an der Risikobewertung sowie der Gestaltung und Umsetzung aller Strategien, Programme, Verfahren und Abhilfemaßnahmenpläne im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beteiligt sein.
- Arbeitskräfte sollten sich ihres Rechts bewusst sein, gefährliche Arbeit ablehnen bzw. alle als gefährlich erachteten Arbeiten abbrechen zu dürfen, ohne Repressalien fürchten zu müssen, falls es in gutem Glauben geschah. Des Weiteren sollten Arbeitskräfte sich nicht aus Angst vor Repressalien davon abschrecken lassen, Unfälle zu melden.
- Arbeitskräfte sollten bei der fortlaufenden Überwachung von Schadensrisiken (ggf.) mitwirken und auf Beschwerdemechanismen zugreifen können, um Fälle anzusprechen, von denen schwere Schadensrisiken ausgehen und die das Hinzuziehen externer qualifizierter Fachkräfte erforderlich machen.

Zusammenarbeit

- Unternehmen sind zur Zusammenarbeit gehalten – z. B. innerhalb eines Produktionsclusters –, um Informationen zwischen Arbeitskräften und Führungskräften auszutauschen, die fortlaufende Abhilfemaßnahmen überwachen. Die Zusammenarbeit kann z. B. in Form gemeinsamer Inspektionen oder regionaler Sicherheitsausschüsse geschehen.

Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

- Wenn eine unmittelbare und akute Gefahr festgestellt wurde, sollte das Unternehmen sicherstellen, dass am betroffenen Standort keine Fertigung für das Unternehmen stattfindet, bis die unmittelbare und akute Gefahr ordnungsgemäß beseitigt wurde.
- Das Unternehmen ist gehalten, seine Zulieferer bei der Umsetzung von Abhilfemaßnahmenplänen zu unterstützen.

- Das Unternehmen sollte Preismodelle entwickeln, welche die Kosten für Löhne, Sozialleistungen und Investitionen in menschenwürdige Arbeit berücksichtigen. Neben klassischen Preisgestaltungsaspekten wie Einkaufsmenge, Materialkosten, erforderliche Fertigkeiten usw. sollten sich diese Gesichtspunkte in den FOB-Preisen niederschlagen. Vgl. Kasten 4 zu verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken.
- In Fällen, in denen die Aufrüstung von Fabriken nötig ist, gilt:
  - Das Unternehmen ist gehalten, den Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten zu erleichtern, u. a. in Form von gemeinsamen Investitionen, Bereitstellung von Krediten, Erleichterung des Zugangs zu Geber- oder staatlicher Unterstützung, und wenn möglich geschäftliche Anreize anzubieten.
  - In Fällen, in denen weder das Unternehmen noch der Zulieferer angemessene Finanzmittel zur Vermeidung oder Minderung des negativen Effekts aufbringen kann, und/oder in Fällen, in denen eine Risikoabwendung nicht möglich ist, sollte das Unternehmen das Risiko einer weiteren Zusammenarbeit abwägen und falls nötig die Geschäftsbeziehung beenden.
  - Der Abbruch der Geschäftsbeziehungen ist eine Option, falls der Zulieferer sich auch nach Warnhinweisen und Mahnungen weigert, negative Effekte zu verhüten. Vgl. Abschnitt 3.2.5.

Nachverfolgen

Bei Risiken schweren Schadens gilt:

- Qualifizierte, unabhängige Fachkräfte (z. B. Baustatiker, Brandschutzexperten, Elektrotechniker, Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltspezialisten für den Umgang mit Chemikalien) sollten die Einführung des Abhilfemaßnahmenplans überwachen und evaluieren sowie bestätigen, dass Abhilfemaßnahmen im vereinbarten Zeitrahmen durchgeführt wurden.
- Arbeitskräfte sollten (wenn möglich) an der fortlaufenden Überwachung mitwirken. In Fällen, in denen Arbeitskräfte oder andere betroffene Akteure über einen Beschwerdemechanismus Anschuldigungen erheben, sollten der Zulieferer und das Unternehmen sicherstellen, dass der bemängelte Sachverhalt zeitnah von qualifizierten Fachkräften geprüft wird.

Bei Risiken, die keinen schweren Schaden für Personen, Gruppen oder die Umwelt darstellen, gilt:

- Die Überwachung sollte systematisch und der Risikostufe entsprechend erfolgen. In diesem Zusammenhang sollte an jedem Standort ein Überwachungsplan entwickelt werden, der in erster Linie von Führungs- und Arbeitskräften umgesetzt wird.

- Arbeitskräfte sollten so geschult werden, dass sie an der fortlaufenden Überwachung ggf. mitwirken können. Unternehmen sind gehalten, bestehende technische Leitfäden zur Umsetzung von Maßnahmen zur Überwachung der Arbeits- und Gesundheitssicherheit zu implementieren.

Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

Gegebenenfalls sollten Unternehmen Wiedergutmachung nach dem ILO-Übereinkommen über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Nr. 121) leisten. Entschädigung ist oft die angemessenste Form der Abhilfe bei negativen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dazu gehört die Entschädigung für:

- medizinische Versorgung und damit verbundene Ausgaben
- verpasste Arbeitszeit oder anderweitig entgangenes Einkommen
- Schmerzen oder anderes physisches Leid
- permanente physische Behinderung oder Entstellung
- Verlust von Angehörigen, entgangene soziale und ausbildungbezogene Erfahrungen
- aus obigen Punkten entstandene emotionale Schäden

Unternehmen können zudem zusammenarbeiten und wirksame Versicherungsmodelle für Arbeitskräfte einführen.

Kasten 12 **Empfehlungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)**

Unabhängig von Größe, Standort und anderen Faktoren sollten alle Produktionsstätten die gleichen allgemeinen Anforderungen bezüglich Arbeitssicherheit erfüllen.

KMU haben in der Regel eine Reihe ähnlicher Eigenschaften, die in Bezug auf Unfallrisiken Anlass zu Besorgnis geben. Sie haben beispielsweise im Allgemeinen weniger formelle operative Strukturen als größere Unternehmen, sie beschäftigen tendenziell weniger Ingenieure und Sicherheitsspezialisten, und sie verlassen sich eher auf Geschäftspartner und externe Quellen, wenn es um Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geht.

KMU können jedoch auch Stärken haben, die sie zur Umsetzung von Empfehlungen befähigen. Zum Beispiel sind sie u. U. in der Lage, verfahrenstechnische Änderungen schneller als größere Unternehmen umzusetzen, und sie verfügen mit größerer Wahrscheinlichkeit über offene Kommunikationskanäle.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Empfehlungen für fertigende und produzierende KMU

Es ist ein vielschichtiger Ansatz nötig, der die verschiedenen Belange und Einschränkungen von KMU berücksichtigt. KMU sollten,

- die Bedeutung der Sicherheit als integralen Teil ihrer Geschäftstätigkeiten anerkennen und sich zu sicheren Betriebsabläufen verpflichten,
- aktiv Sicherheitsinformationen zusammentragen,
- Partnerschaften mit öffentlichen Einrichtungen und/oder anderen Unternehmen eingehen, um die Sicherheit zu verbessern,
- mit anderen Unternehmen Einsatzteams zur gegenseitigen Unterstützung gründen und
- Berufsverbänden beitreten.

Unternehmen und Zulieferer sollten sich als Einkäufer (wenn Zulieferer nicht selbst KMU sind) darum bemühen, KMU bei der Verringerung von Unfallrisiken je nach Bedarf zu unterstützen, z. B. durch Bereitstellung von Informationen, Handlungsempfehlungen und direkte Hilfestellung.

Empfehlungen für KMU als Einkäufer

KMU sind gehalten, sich an Brancheninitiativen, Vereinbarungen mit Gewerkschaften und Multi-Stakeholder-Initiativen zur Umsetzung dieses Leitfadens zu beteiligen, damit ein regionales und branchenweites Vorgehen ermöglicht wird.

Quelle: Adaptiert aus: OECD (2003), *OECD-Leitprinzipien für die Verhinderung, Bereitschaft für den Fall und Bekämpfung von Chemieunfällen,* Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981 (ILO-Übereinkommen 155)
- Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006 (ILO-Übereinkommen 187)
- Übereinkommen über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990 (ILO-Übereinkommen 170)

Ressourcen

- OECD (2003), *OECD-Leitprinzipien für die Verhinderung, Bereitschaft für den Fall und Bekämpfung von Chemieunfällen*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- WHO (2010), WHO Human Health Risk Assessment Toolkit
- IFC (2007), *Environmental, Health, and Safety Guidelines for Textile Manufacturing*, International Finance Corporation, Washington, DC

Modul 6: Gewerkschaften und Tarifverhandlungen

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

Strategie

Das Unternehmen sollte in einer klaren Strategie festlegen, dass es keine arbeitnehmerfeindlichen Vorgehensweisen und Handlungen in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette duldet. Diese Botschaft sollte die konkreten Rahmenbedingungen berücksichtigen und explizit ausdrücken, in welcher Weise Arbeitnehmerrechte wahrscheinlich missachtet werden.

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Im Gegensatz zu anderen Risiken in der Lieferkette sind Risiken bezüglich des Arbeitnehmerrechts auf Gründung von oder Beitritt zu Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen im Allgemeinen nicht mit bestimmten Produktlinien oder Stufen in der Lieferkette verbunden.[55] Stattdessen stellen die institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen wahrscheinlich den größten Risikofaktor im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit und Schwere negativer Effekte dar. Zu verstehen, in welchem Ausmaß Staaten das Recht von Arbeitskräften auf Gründung von oder Beitritt zu einer Gewerkschaft mit dem Zweck von Tarifverhandlungen einschränken, ist vor allem insofern von Bedeutung, als dass das Unternehmen daraus ableiten kann, was es in rechtlich zulässiger Weise tun kann, um dieses Recht zu achten.

Vor diesem Hintergrund sind Unternehmen gehalten, folgende Fragen zu beantworten:

- In welchem Umfang werden bürgerliche und politische Freiheitsrechte geschützt und ausgeübt?

55. Es ist zu beachten, dass innerhalb eines Landes bestimmte Teilbranchen u. U. besser geschützt sind als andere.

- Welche rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen gelten für Sozialpartnerschaften und in welchem Umfang funktionieren Gewerkschaften und gibt es Tarifverhandlungen?
- In welchem Umfang wird der rechtliche Schutz von Arbeitskräften durchgesetzt und welche gerichtlichen und außergerichtlichen Rechtsmittel sind zum Schutz der Menschenrechte von Arbeitskräften verfügbar und wirksam?
- Von welchen Gewerkschaftsorganisationen werden Arbeitskräfte in der Branche hauptsächlich vertreten und welche anderen Organisationen können u. U. Informationen bezüglich der Ausübung dieser Rechte liefern?

Bei der Analyse der obigen Punkte kann es als ein Warnsignal gelten, wenn innerstaatliche Gesetze das Recht auf Gründung von oder Beitritt zu Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst bestimmten Vertretungsorganen einschränken.

- Gesetze, die vorschreiben, dass Arbeitskräfte Mitglieder staatlich geführter Verbände werden, welche Tarifverhandlungen durch weitreichende Verbote einschränken oder Streiks insgesamt oder in „unverzichtbaren" Industrien verbieten, um eine bestimmte nationale Wirtschaftsstrategie zu unterstützen, sind Warnsignale für ein nicht vorhandenes Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen.
- Gesetze, die staatliche Einmischung erlauben, z. B. indem sie der Regierung das Recht geben, Gewerkschaften ohne Einlegung von Rechtsmitteln aufzulösen, schwerfällige Verfahren für die Anmeldung einer Gewerkschaft vorschreiben, die Gründung nationaler Gewerkschaften einschränken, unterschiedliche Gewerkschaften in einer Fabrik verbieten oder einschränken (einschließlich Minderheitsgewerkschaften) sowie beschränken, wer als Mitglied, Funktionär oder Berater einer Gewerkschaft fungieren darf
- Gesetze, welche die Vereinigungsfreiheit bestimmter Arbeitergruppen, z. B. von Wanderarbeitern, einschränken
- Nationale Gesetze und Verfassungen, welche die politischen Aktivitäten von Gewerkschaften einschränken, z. B. durch den Aufbau enger Beziehungen zwischen Gewerkschaften und politischen Parteien

Zusätzliche Indikatoren bzw. Warnsignale für Länder mit erhöhtem Risiko können u. a. sein:

- fehlende Schlichtungsinstanzen zur Unterstützung der Vereinigungsfreiheit und zur Bereitstellung effektiver Abhilfe
- Ausmaß, in dem Menschen, die sich gewerkschaftlich organisieren, von staatlichen Stellen verhaftet oder des Landes verwiesen oder entlassen, verletzt oder ermordet werden, ohne dass es eine unverzügliche und wirksame staatliche Strafverfolgung gibt

- Ausmaß, in dem streikende Arbeitskräfte Repressalien erleiden, ohne dass es eine unverzügliche und wirksame staatliche Strafverfolgung gibt
- Schwachstellen in den staatlichen Beschwerdeverfahren, z. B. überlange Fristen oder überhöhte Kosten, geringe oder keine Strafen für Täter
- fehlende staatliche Bekämpfung arbeitsbezogener Korruption (z. B. Kontrolle über Gewerkschaften durch Kriminelle mit dem Ziel der Schutzgelderpressung oder Vermögensabschöpfung), ohne dass es eine unverzügliche und wirksame Strafverfolgung gibt

Besondere Aufmerksamkeit sollte auf Freihandelszonen gelegt werden, wo eventuell ein anderes Arbeitsrecht gilt.

Bewertung von Zulieferern

Zweck der Bewertung von Zulieferern ist es festzustellen, ob vom Zulieferer arbeitnehmerfeindliche Strategien und Praktiken gefördert werden. Die Bewertung von Zulieferern sollte sich vorrangig auf Gespräche mit Arbeitskräften, der Führungsebene und Gewerkschaften stützen; die klassische Akteneinsicht ist nicht ausreichend.

Unternehmen sollten berücksichtigen, dass manche Arbeitskräfte u. U. Angst haben, Fragen bezüglich gewerkschaftsfeindlicher Strategien ehrlich zu beantworten. Sie sollten daher geeignete Maßnahmen treffen. Mögliche Techniken zum Umgang mit diesen Befürchtungen sind u. a. die Durchführung von Gesprächen außerhalb der Arbeitsstelle und der Einsatz innovativer Bewertungsmethoden wie Fokusgruppen-Diskussionen.

Die Bewertung von Zulieferern sollte folgende Aspekte berücksichtigen (vgl. die Beispiele in Tabelle 12):

- Einschüchterung von Arbeitskräften und gewerkschaftsfeindliches Verhalten
- Förderung arbeitgeberdominierter Strukturen und Mechanismen der Arbeitnehmerbeteiligung sowie Bestechungspraktiken in den Sozialpartnerschaften
- Weigerung zu Verhandlungen in redlicher Absicht
- Auswirkung kurzfristiger Arbeitsverträge und anderer Formen unverbindlicher Verträge und informeller Beschäftigung auf die Fähigkeit der Arbeitskräfte, sich gewerkschaftlich zu organisieren
- systematischer oder organisierter Widerstand und Feindseligkeit des Arbeitgebers gegenüber Gewerkschaften

Tabelle 12 **Beschreibung von gewerkschaftsfeindlichen Strategien und Praktiken**

Gewerkschaftsfeindliche Strategien und Praktiken	Beschreibung
Einschüchterung von Arbeitskräften und gewerkschaftsfeindliches Verhalten	Beispiele können umfassen: physische Einschüchterung; Einschüchterung von Arbeitskräften durch Androhung des Verlusts ihres Lebensunterhalts; Ausfiltern von Gewerkschaftsunterstützern beim Einstellungsprozess; Erstellung und Verwenden „schwarzer Listen" von Gewerkschaftsunterstützern; Entlassung von Gewerkschaftsunterstützern; Diskriminierung gegen Gewerkschaftsunterstützer durch Herabstufung, weniger günstige Aufgaben oder weniger vorteilhafte Arbeitsbedingungen; Minderung von Löhnen, Leistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Versetzungen und Umsiedlungen; keine Vertragsverlängerungen für Gewerkschaftsunterstützer mit befristeten und temporären Arbeitsverträgen; Störung des Verfahrens, mittels dem Arbeitskräfte entscheiden, ob sie sich durch Gewerkschaften vertreten lassen; aktive Maßnahmen zur rechtlichen und administrativen Verzögerungen des Prozesses, durch den Gewerkschaften rechtlich anerkannt werden; gewerkschaftsfeindliche Kampagnen, einschließlich Kampagnen von Arbeitgeberorganisationen und gesellschaftlichen Führungspersönlichkeiten; Abschottung der Arbeitskräfte von Gewerkschaftsvertretern, einschließlich Situationen, wo Arbeitskräfte in vom Unternehmen kontrollierten Räumlichkeiten wohnen oder wo der Arbeitsplatz nicht allgemein zugänglich ist, zum Beispiel private Geschäftsanlagen oder Exportproduktionszonen.
Förderung von durch Arbeitgeber dominierten Strukturen, Mechanismen zur Arbeitnehmerbeteiligung und korrupter Praktiken in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen	Wo Arbeitgeber Arbeitnehmerausschüsse oder andere Strukturen zur Arbeitnehmerbeteiligung schaffen, besteht das Risiko, dass sie Hindernisse für die Ausübung des Rechts auf Gründung von oder Beitritt zu Gewerkschaften und des Rechts auf Tarifverhandlungen aufbauen. Dies gilt besonders in Situationen, wo echte Gewerkschaften existieren, selbst wenn deren Aktivitäten eingeschränkt werden. Solche Strukturen sollten nicht als Ersatz für Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst ausgewählte Vertretungsorgane behandelt werden.
Weigerung zu Verhandlungen in gutem Glauben	Es sollten Situationen identifiziert werden, wo Unternehmen eine ernsthafte Möglichkeit für Tarifverhandlungen ablehnen oder sich Verhandlungen verweigern. Das Recht auf Tarifverhandlungen umfasst eine große Bandbreite an Aktivitäten – darunter alle Verhandlungen zwischen einer Gewerkschaft und einem Unternehmen zur Festlegung der Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitsschutz), Anstellungsbedingungen und Verfahrensfragen. Tarifverhandlungen können mehrere Arbeitgeber oder Arbeitgeberorganisationen involvieren. Das Ergebnis von Tarifverhandlungen ist in der Regel eine schriftliche Vereinbarung, die für beide Seiten verbindlich sein soll, unabhängig von ihrer Durchsetzbarkeit vor Gericht. Wird eine Vereinbarung nicht umgesetzt, so kann dies bedeuten, dass auch die Menschenrechte der Arbeiterschaft nicht respektiert werden. Obwohl die Ergebnisse von Tarifverhandlungen für beide Seiten unverbindlich sind, ist das Recht auf kollektives Verhandeln Arbeitnehmern vorbehalten und erstreckt sich nicht auf Unternehmen.
Auswirkung von Kurzzeitverträgen und anderen Formen unverbindlicher Arbeitsverträge und informeller Beschäftigung auf die Fähigkeit der Arbeiterschaft, sich zu organisieren	Der exzessive Einsatz von Kurzzeitverträgen kann Arbeitskräfte aufgrund ihres prekären Beschäftigungsstatus davon abhalten, sich zu organisieren.

Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

- Das Unternehmen sollte seine Einflussmöglichkeit gegenüber einem Zulieferer nutzen, um gewerkschaftsfeindliche Praktiken in seiner Lieferkette zu verhüten. Falls ein Zulieferer jedoch nach einer angemessenen Frist (z. B. nach 6-9 Monaten) keine messbaren Verbesserungen vorweisen kann, ist das Unternehmen zur Aussetzung seiner Bestellungen gehalten, bis der Zulieferer Verbesserungen belegen kann.
- Das Unternehmen sollte alle seine eigenen Tätigkeiten (z. B. Einkaufspraktiken) prüfen, die eventuell zu gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten beitragen oder deren Risiko erhöhen. Vgl. Kasten 4 zu verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken.
- Unternehmen können auf Branchenebene zusammenarbeiten, um ihre Einflussmöglichkeit gegenüber Zulieferern zu erhöhen. Zudem können Unternehmen direkte Vereinbarungen mit Gewerkschaften abschließen, z. B. durch globale Rahmenvereinbarungen oder Protokollvereinbarungen zur Vereinigungsfreiheit, um Standards für Gewerkschaftsrechte in der Lieferkette zu verankern. Vgl. Einführung und Kasten 13.
- In Fällen, in denen schwere Menschenrechtsverletzungen festgestellt wurden, z. B. Gewalt gegen Gewerkschaftler, sollte das Unternehmen die Geschäftsbeziehung beenden. Vgl. Abschnitt 3.2.5 für Informationen zu einem verantwortungsvollen Abbruch der Beziehungen.

Kasten 13 **Protokollvereinbarungen**

Protokollvereinbarungen zur Vereinigungsfreiheit schaffen ein gemeinsames Verständnis und Bekenntnis der Gewerkschaften und Unternehmen zur Umsetzung der Vereinigungsfreiheit im Rahmen der Sozialpartnerschaft in einem spezifischen Kontext. Sie können auf lokaler Ebene zwischen einzelnen Marken, Zulieferern und Gewerkschaften und auf regionaler oder branchenweiter Ebene zwischen Gruppen von Käufern, Zulieferern und Gewerkschaften getroffen werden. Protokollvereinbarungen können rechtsverbindlich sein.

Wenn eine Protokollvereinbarung getroffen werden soll, wird empfohlen,

- dass alle Parteien die Verhandlungen über die Protokollvereinbarung nach bestem Wissen und Gewissen aufnehmen,
- dass die Protokollvereinbarung die örtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt und
- dass Marken und Einkäufer geschäftliche Anreize für Zulieferer zur Einhaltung der Vereinbarung in Form von längerfristigen Beschaffungsverträgen schaffen.

Die Wirksamkeit des Protokolls hängt zum Teil von der Einrichtung eines funktionierenden und effektiven Mechanismus zur Streitbeilegung ab. Protokollvereinbarungen sollten daher für alle Seiten akzeptable Verfahren zur Streitbeilegung, z. B. den Einsatz privater Vermittler, Mediatoren oder Schlichter vorsehen.

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel IV, Menschenrechte
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel V, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern
- Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (ILO-Übereinkommen 87)
- Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Tarifverhandlungen, 1949 (ILO-Übereinkommen 98)
- Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971 (ILO-Übereinkommen 135) und die diesbezügliche Empfehlung, 1972 (ILO-Empfehlung 143)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR), Artikel 22
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR), Artikel 8

Ressourcen

- Freedom House (2010), *The Global State of Worker's Rights*, beinhaltet eine Bewertung der Vereinigungsfreiheit in 165 Staaten
- Das NAFTA Labor Secretariat hat eingehende Analysen der Vereinigungsfreiheit von Arbeitskräften in Mitgliedsstaaten durchgeführt.
- Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, National Academies Press
- ILO-Komitee zur Vereinigungsfreiheit (Committee on Freedom of Association) und ILO-Sachverständigenausschuss zur Durchführung der ILO-Übereinkommen und Empfehlungen (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)
- Für Informationen zu relevanten ILO-Standards vgl. ILO Helpdesk

Modul 7: Löhne

Die Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Hinblick auf Löhne sollten sich sowohl auf die Einhaltung nationaler Gesetze als auch auf die Übereinstimmung mit den *OECD-Leitsätzen* erstrecken, nach denen Löhne die Grundversorgung von Arbeitskräften und ihren Familien sichern sollen.[56] Dieses Modul ist daher in zwei Abschnitte unterteilt: Einklang der Löhne mit nationalem Recht und Löhne zur Deckung der Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien.

Einklang der Löhne mit nationalem Recht

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

Strategie

Neben einer allgemeinen Verpflichtung, dass die Löhne mit nationalem Recht im Einklang stehen, sind Unternehmen gehalten, (ggf.) Maßnahmen zur Erkennung von Risikofaktoren für die Nichteinhaltung von Lohngesetzen zu ergreifen. Zu diesen Faktoren gehören z. B. die Rekrutierung und Einstellung von Wanderarbeitern, Unterauftragsvergabe usw. Vgl. Kasten 14.

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die aus den eigenen Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens herrühren

Risikoanalyse

Die Nichteinhaltung der Lohngesetzgebung ist ein Risiko auf allen Stufen der Lieferkette in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie, die arbeitsintensiv sind und einkommensschwache Arbeitskräfte beschäftigen. Unternehmen

56. Nach den *OECD-Leitsätzen*, V, Ziffer 4.b sollen multinationale Unternehmen, wenn sie „in Entwicklungsländern tätig werden, wo vergleichbare Arbeitgeber möglicherweise nicht existieren, im Einklang mit dem staatlichen Politikrahmen die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten. Diese sollten mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in Zusammenhang stehen und zumindest hinreichend sein, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht zu werden." Es sollte auch Bezug auf Kapitel IV der *Leitsätze* genommen werden, welches Unternehmen die Achtung der Menschenrechte nach der *International Bill of Human Rights*, einschließlich des Sozialpakts (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR), empfiehlt.

sind daher gehalten, ihre Risikoanalyse auf landesspezifische Risikofaktoren zu konzentrieren. Für alle Länder, in denen Lohngesetze nicht konsequent durchgesetzt werden oder in denen es keine effektiven Mechanismen für Tarifverhandlungen gibt, kann von einem erhöhten Risiko der Nichteinhaltung von Lohngesetzen ausgegangen werden.

Weitere Beispiele für Risikofaktoren sind u. a.:

- Es werden unterschiedliche Mindestlöhne gezahlt.
- Arbeitskräfte erhalten Stücklohn.
- Die Branche beschäftigt eine große Zahl an Wanderarbeitern.[57]
- Die Branche beschäftigt eine große Zahl an informellen Arbeitskräften.
- Arbeitskräfte sind am Arbeitsort untergebracht.[58]
- Arbeitgeber beschäftigen eine hohe Zahl an jungen Arbeitskräften und/oder Lehrlingen.
- Arbeitskräfte werden bar entlohnt und nicht elektronisch (oder auf andere nachverfolgbare Weise) bezahlt.
- Unter den Arbeitskräften herrscht eine hohe Analphabetenquote und/oder ein geringer Bildungsstand.

Bewertung der Zulieferer

Unternehmen können prioritär Zulieferer in Beschaffungsländern bewerten, in denen ein erhöhtes Risiko für die Nichteinhaltung des gesetzlichen Mindestlohns besteht.

Die Bewertung der Zulieferer sollte Sicherheit darüber geben, dass nationale Mindestlöhne gezahlt werden. Dies kann in der Praxis schwierig nachzuprüfen sein, da Zulieferer häufig nicht zur Offenlegung ihrer Kostenaufschlüsselung bereit sind. Unabhängige dritte Parteien, denen beide Seiten vertrauen und die nicht in Preisverhandlungen involviert sind, können helfen, die Sorge zu zerstreuen, wonach Kostentransparenz zu Preisänderungen führt. Unternehmen sind gehalten, sich auf bestehende Leitfäden zur Bewertung von Zulieferern bezüglich der Einhaltung von Lohngesetzen zu stützen. Die Personen, die solche Bewertungen durchführen, sollten umfassende Kenntnisse des nationalen Arbeitsrechts haben.[59]

Zusätzlich zur Einhaltung nationaler Lohngesetze sollten Bewertungen folgende Kriterien abdecken: Sind Arbeitskräfte ausreichend über ihre Löhne informiert? Werden die Löhne pünktlich gezahlt? Erhalten Arbeitskräfte klar

57. Wanderarbeiter kennen u. U. die innerstaatlichen Gesetze und Rechtsmittel zum Einreichen von Beschwerden nicht. Zudem gilt für Wanderarbeiter die Gefahr der Lohndiskriminierung.

58. Abzüge von Lohnzahlungen für die Unterbringung vor Ort können das Risiko erhöhen, dass Arbeitskräfte nicht den gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

59. Vgl. auch den Bericht der französischen NKS zur Umsetzung der *OECD-Leitsätze* in der Textil- und Bekleidungsbranche (*NCP Report on Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector*).

verständliche, für sie lesbare Lohnabrechnungen? Können Arbeitskräfte frei entscheiden, wofür sie ihre Löhne ausgeben? Sind Abzüge angemessen und stehen sie im Einklang mit nationalem Recht und Tarifvereinbarungen? Werden vorgeschriebene Boni und/oder Zuschüsse ausgezahlt? Wird gesetzlich zustehender Urlaub bezahlt, einschließlich Mutterschaftsurlaub (vgl. Modul 4 zu Arbeitszeit)? Werden alle relevanten Sozialabgaben gezahlt, erhoben und entrichtet?[60] Soweit möglich sollten die Bewertungen von Zulieferern zudem Lohndiskriminierung berücksichtigen und prüfen, ob Arbeitskräfte unterschiedlich hohe Löhne aufgrund von Faktoren wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität usw. erhalten.

Lieferantenbewertungen sollten zudem Dialog mit Arbeitskräften, Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst ausgewählten Vertretungsorganen beinhalten.

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

Das Unternehmen sollte einen Abhilfemaßnahmenplan zur Vermeidung der Nichteinhaltung von Lohngesetzen entwickeln. Zu einem Abhilfemaßnahmenplan zählen u. a. folgende Elemente:

- Sensibilisierung der Arbeitskräfte, z. B. durch Schulungen, Ressourcen (z. B. Broschüren), Workshops und fortlaufende Unterstützung. Schulungen und Informationen für Arbeitskräfte können z. B. folgenden Inhalt haben:
  - Mindestlohnanforderungen
  - Lesen einer Lohnabrechnung
  - Berechnung von Löhnen, Leistungen und anderen Formen der Entlohnung
  - Verfahren zum Lohnausgleich (ggf.)
- Einführung von Managementsystemen zur Minderung des Risikos der Nichteinhaltung:
  - Schulung der Mitarbeiter von Personalabteilungen und anderer für die Lohnzahlung zuständigen Mitarbeiter. Themen können u. a. sein: nationale Gesetze und relevante Tarifvereinbarungen, Löhne für reguläre Arbeitszeiten und Überstunden, Berechnung von Sozialleistungen, Berechnung von Abzügen und Sicherstellung angemessener Abzüge entsprechend geltendem Recht, Buchführung
  - Bereitstellung klar verständlicher Abrechnungen für Arbeitskräfte
  - Einführung klar verständlicher, vollständiger und akkurater Lohnbuchhaltung
  - Einführung von Auszahlungsmechanismen, die das Betrugsrisiko bei Auszahlungen verringern (z. B. automatische Zahlungen)

60. Vgl. Better Work, „Guidance Sheet 5: Compensation“.

- Minderung des Risikos unzureichender Ressourcen für die Zahlung von Mindestlöhnen durch verbesserte Produktionsplanung und Einführung effektiver Finanzmanagement- und Planungssysteme

Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

- Das Unternehmen sollte bewerten, wie es durch seine Preisverhandlungen und Einkaufspraktiken zu Schäden beiträgt und diese verhüten. Vgl. Kasten 4 zu verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken.
- Das Unternehmen ist gehalten, die Beschaffung bei Zulieferern vorzunehmen, die nationale Mindestlöhne bzw. Tariflöhne zahlen.
- Das Unternehmen ist gehalten, Zulieferer wenn möglich bei der Schadensvermeidung und -minderung zu unterstützen, indem es fachliche Anleitung gibt – z. B. zu Buchhaltung und Finanzmanagementsystemen – und die Vernetzung mit lokalen Dienstleistern erleichtert, wo vorhanden und angemessen (z. B. für automatische Lohnzahlungen an Arbeitskräfte).
- Da es einen Zusammenhang zwischen Löhnen, Tarifverhandlungen und Arbeitszeit gibt, ist das Unternehmen auch gehalten, Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für diese Branchenrisiken durchzuführen. Vgl. Modul 4 und Modul 6.

Gegebenenfalls Wiedergutmachung leisten oder daran mitwirken

Angemessene Form der Abhilfe festlegen

Entschädigung ist oft die angemessenste Form der Abhilfe. Dabei sollte allerdings der Leitfaden in Abschnitt 6.4 beachtet werden.

Löhne zur Befriedigung der Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Das Unternehmen ist gehalten, festzustellen, in welchen Beschaffungsländern in seiner Lieferkette die Löhne die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien nicht decken. Vgl. Kasten 14 für Empfehlungen zur Vorgehensweise. Unternehmen sollten wissen, welche Kategorien von Arbeitskräften u. U. von Mindestlöhnen oder Tariflöhnen ausgeschlossen und daher besonders

gefährdet sind, Löhne unterhalb des Existenzminimums zu beziehen. Zu den gefährdeten Arbeitskräften gehören:

- in der informellen Wirtschaft beschäftigte Arbeitskräfte
- internationale Wanderarbeiter[61]
- Arbeitskräfte, die Stücklohn erhalten statt Stundenlohn

Wenn es praktikabel und zumutbar ist, sollte das Unternehmen weitere Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht vorrangig in den Ländern durchführen, in denen die Diskrepanz zwischen den tatsächlichen Löhnen und dem zur Befriedigung der Grundbedürfnisse nötigen Lohn am größten ist.

Bewertung der Zulieferer

Angesichts der Tatsache, dass Risiken in allen Beschaffungsländern verbreitet sind, liefern individuelle Bewertungen der Zulieferer möglicherweise

Kasten 14 **Ermittlung von Beschaffungsländern mit erhöhtem Risiko**

In der Praxis kann es sich schwierig gestalten, die Länder zu ermitteln, in denen Löhne nicht die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und deren Familien decken. Länder haben oft mehrere unterschiedliche Mindestlöhne, die je nach Region, Alter der Arbeitskraft, Wirtschaftsaktivität oder beruflicher Tätigkeit variieren können. Dies kann es schwierig machen, ein Mindestlohnniveau pro Land und Branche einzuschätzen. Ob das jeweilige Lohnniveau die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien deckt, ist weiterhin abhängig von den Kosten für einen Basiswarenkorb und Dienstleistungen unter örtlichen Rahmenbedingungen sowie von der Anzahl der mitzuversorgenden Familienmitglieder.

Anhand der Lebenshaltungskosten können die Kosten für Grundbedürfnisse berechnet und diese dann mit den Mindestlöhnen der Branche verglichen werden. Unternehmen können zudem Mindestlöhne mit den Löhnen in der Mitte des Einkommensspektrums des Landes (dem sogenannten Medianeinkommen) vergleichen. Das Medianeinkommen bietet eine bessere Basis für internationale Vergleiche als das Durchschnittseinkommen, da es Unterschiede in der Einkommensverteilung innerhalb eines Landes berücksichtigt. Ein anderer Ansatz ist es, einen Schwellenlohn (z. B. 60 % des Medianeinkommens eines Landes) zu berechnen und diesen mit dem Mindestlohn oder dem Tariflohn in der Branche zu vergleichen. Unternehmen können auch den relevantesten Mindestlohn zugrunde legen, welcher sich als der Lohn definiert, der für die Mehrzahl der Arbeitskräfte in der Branche im jeweiligen Land gilt.

Das häufige Auftreten unverhältnismäßig vieler Überstunden ist oft ein Indikator dafür, dass Löhne die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien nicht decken.

Angesichts dieser komplexen Sachverhalte sind Unternehmen gehalten, auf Branchenebene mit Arbeitskräften, Gewerkschaften und Experten zusammenzuarbeiten, um Länder mit hohem Risiko zu ermitteln.

61. Für internationale Wanderarbeiter und einheimische Arbeitskräfte können unterschiedliche Löhne gelten.

keine neuen Informationen. Unternehmen sind zur Rücksprache mit betroffenen Akteuren gehalten, insbesondere mit Arbeitskräften, Gewerkschaften und von der Arbeiterschaft selbst bestimmten Vertretungsorganen, um das Ausmaß der Diskrepanz zwischen den tatsächlichen Löhnen und dem Lohn, der zur Befriedigung der Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und deren Familien nötig ist, zu begreifen.

Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

Der bilaterale Dialog mit Zulieferern reicht u. U. nicht aus, um mehr Arbeitskräften den Zugang zu Löhnen zu ermöglichen, welche die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien decken. Vor diesem Hintergrund können Unternehmen unter Einbeziehung von (und ggf. in Zusammenarbeit mit) Gewerkschaften und anderen Unternehmen die Möglichkeit in Betracht ziehen, sich national oder branchenweit zu engagieren, um ihre Unterstützung für wirksame Mechanismen zur Lohnfestsetzung und deren Durchsetzung zum Ausdruck zu bringen.

Dabei sollten Unternehmen folgende Faktoren berücksichtigen:

- das Ausmaß des Risikos von Diskrepanzen zwischen tatsächlichen Löhnen und Löhnen, die für die Befriedigung von Grundbedürfnissen nötig sind
- der politische Wille der Regierung
- die Wirksamkeit bestehender Mechanismen zur Lohngestaltung
- die Einflussmöglichkeit der Branche allgemein gegenüber der Regierung (z. B. prozentualer Anteil an den gesamten Warenexporten der Volkswirtschaft)

Ein breiter angelegtes Engagement kann unterschiedlich gestaltet werden und sollte die spezifischen Rahmenbedingungen widerspiegeln. Hierzu zählen beispielsweise:

- Zusammenarbeit mit anderen Firmen, um gemeinsam Unterstützung für Löhne zu signalisieren, welche die Grundbedürfnisse von Arbeitskräften und ihren Familien decken, und/oder branchenweite Tarifvereinbarungen, die registriert werden und nach nationalem Recht einklagbar sind
- Bestärkung der Zulieferer zur Aushandlung eines Lohns, der die Grundbedürfnisse erfüllt
- Verpflichtung zur Fortsetzung der Beschaffung aus Hochrisikoländern, wenn dort Löhne tariflich ausgehandelt und in nationalem Recht verankert werden, um ein Lohnniveau zu fördern, das die Grundbedürfnisse erfüllt

Unternehmen sind gehalten, Strategien für gemeinsame Maßnahmen bezüglich obiger Punkte zu entwickeln. Der Dialog mit Regierungen kann allerdings ein langwieriger Prozess sein. Unternehmen sollten sich auf die Ein-

haltung nationaler Gesetze und das Recht auf Gründung von oder Beitritt zu einer Gewerkschaft und von der Arbeiterschaft bestimmten Vertretungsorganen sowie das Recht auf Tarifverhandlungen konzentrieren, während sie weiterhin den Dialog mit der Regierung bezüglich obiger Punkte fortführen.

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel V, Ziffer 4.b
- Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949 (ILO-Übereinkommen 95) und diesbezügliche Empfehlung, 1949 (ILO-Empfehlung 85)
- Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970 (ILO-Übereinkommen 131) und diesbezügliche Empfehlung, 1970 (ILO-Empfehlung 135)
- Übereinkommen über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992 (ILO-Übereinkommen 173) und diesbezügliche Empfehlung, 1992 (ILO-Empfehlung 180)
- VN-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Artikel 7
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23

Einführung in umweltbezogene Module

Die Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie ist extrem vielfältig, und Endprodukte reichen von Konfektionskleidung über Sicherheitsschuhe bis zu Luxusgütern. Jede Stufe der Lieferkette hat Auswirkungen auf die Umwelt. Aufgrund der großen Bandbreite der Verfahren, sowie der Ausgangs- und Endprodukte ist die Art und der Umfang dieser Auswirkungen jedoch für jede Stufe sehr unterschiedlich.

Die Module 8 bis 10 bieten Leitfäden für die Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht bezüglich Umweltbelangen, die in der Lieferkette der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie besonders in der Rohmaterialgewinnung und Materialverarbeitung auftreten. Die in diesen Modulen besprochenen Belange wurden basierend auf bekannten Umweltrisiken in der Branche ausgewählt, jedoch decken sie nicht alle derartigen Risiken ab. Bei den Analysen zu den Risiken in seiner Lieferkette kann ein Unternehmen u. U. andere Umweltrisiken als die in den Modulen 8 bis 10 erwähnten Risiken feststellen.

Ein erheblicher Teil produktbezogener Umwelteffekte kann während der Designphase des Produkts beeinflusst werden. Daher sollten Unternehmen als Teil der Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht Maßnahmen ergreifen, um die mit ihren Produkten verbundenen Umweltrisiken nachzuvollziehen und während der Designphase von Produkten Kontrollen einrichten, welche die Umweltrisiken ihrer Produktlinien mindern.[62] In diesem Sinne sollten Unternehmen neben anderen Merkmalen wie Machbarkeit, Kosten und Nachfrage auch die umwelttechnischen Eigenschaften eines Produkts bedenken, wenn über zu entwickelnde Erzeugnisse beraten wird. Bei der Entscheidung, ob ein Produkt vom Design in die Entwicklung geht, können folgende Überlegungen einbezogen werden:

- *Materialwahl*: Über die gesamte Produktion hinweg bergen manche Materialien ein höheres Risiko negativer Effekte als andere. Dies gilt auch für die Verpackung eines Produkts.
- *Verwendungsphase* (z. B. tragen, waschen, trocknen, bügeln, ausbessern): Viele negative Umwelteffekte – insbesondere Wasser- und Energieverbrauch – treten während der Verwendung eines Produkts auf, speziell beim Waschen.

62. Die Anzahl der Produktlinien eines Unternehmens kann Art und Umfang seiner Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht beeinflussen.

- *Nutzungsende*: Der Gesamteffekt eines Produkts auf die Umwelt hängt auch davon ab, ob das Produkt auf einer Müllhalde entsorgt wird oder ob es wiederverwendet bzw. recycelt werden kann und wie leicht Wiederverwendung und Recycling sind. Zudem tragen Produkte mit sehr kurzer Verwendungsdauer (z. B. nur für 3-6 Monate getragen) stärker zur Ressourcenverknappung bei als langlebigere Produkte.

Allgemein sind Unternehmen gehalten, so weit wie möglich die negativen Umwelteffekte eines Produkts über seinen gesamten Lebenszyklus zu bedenken; dabei können Unternehmen allerdings einen risikobasierten Ansatz verfolgen und die schwerwiegendsten Risiken priorisieren.

Modul 8: Gefährliche Chemikalien

Dieses Modul beschäftigt sich mit den Umweltauswirkungen gefährlicher Chemikalien. Für Informationen bezüglich Unfall- und Gesundheitsrisiken vgl. Modul 5 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Das Unternehmen sollte:

- eine Risikoanalyse für Chemikalien durchführen, die häufig in der Produktion von Gütern in seiner Teilbranche verwendet werden, mit Schwerpunkt auf der Ermittlung schädlicher und gefährlicher Chemikalien sowie Chemikalien, die Beschränkungen unterliegen. Unternehmen sind gehalten, sich auf bestehende Ressourcen zu stützen.
- in seinen eigenen Geschäftstätigkeiten und seiner Lieferkette Stufen bestimmen, in denen ein erhöhtes Risiko der Verwendung schädlicher und gefährlicher Chemikalien sowie Beschränkungen unterliegender Chemikalien besteht. Für die meisten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie agierenden Unternehmen bestehen die höchsten Risiken in der Textilherstellung und in Gerbereien.
- Länder mit erhöhtem Risiko für die Verwendung gefährlicher Chemikalien ermitteln, wozu auch jene Länder gehören, welche die Verwendung von Chemikalien nicht angemessen regulieren oder bestehende Regulierungen nicht durchsetzen.
- Bestandsaufnahme von Chemikalien, die in der Herstellung und Fertigung der Produkte des Unternehmens benutzt werden (unter Verwendung eines risikobasierten Ansatzes).
  - Als Ausgangspunkt kann ein Unternehmen die am häufigsten in der Herstellung seiner Produkte verwendeten Chemikaliengruppen bestimmen und systematisch auf ein vollständigeres Inventar aller Chemikalien hinarbeiten.

– Ein Unternehmen mit vielen und vielfältigen Produktlinien kann zuerst die Bewertung von Produkten priorisieren, die mit höheren Risiken gefährlicher Chemikalien verbunden sind, und dann systematisch auf die Erstellung eines vollständigeren Inventars aller Chemikalien hinarbeiten.

Bewertung der Zulieferer

- Unternehmen sollten darauf hinarbeiten, diejenigen Zulieferer in der Lieferkette zu ermitteln, die in Hochrisikoländern auf Stufen der Lieferkette für schädliche und gefährliche Chemikalien, die mit einem erhöhten Risiko verbunden sind, operieren (z. B. Textilherstellung und Gerbereien).
- Zur Bewertung der Zulieferer können Unternehmen sich auf bestehende Leitfäden stützen und sich an bestehenden vertrauenswürdigen Brancheninitiativen beteiligen.
- Die Bewertungen der Zulieferer sollten Inspektionen vor Ort, chemische Untersuchungen und Qualitätszertifikate umfassen.
- Unternehmen sind ggf. gehalten festzustellen, ob Textildruck oder andere Verfahren, die ein erhöhtes Risiko für den Einsatz schädlicher und gefährlicher Chemikalien bergen, von den Zulieferern betriebsintern durchgeführt oder an Subunternehmen weitervergeben werden.

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

Als Teil seines Abhilfemaßnahmenplans ist das Unternehmen zu folgenden Maßnahmen gehalten:

- Unterstützung der Entwicklung und Einführung einer branchenweiten Liste mit Chemikalien, deren Einsatz im Produktionsprozess auf festgelegte Dosierungen beschränkt oder komplett verboten ist (Manufacturing Restricted Substances List MRSL) auf Grundlage vertrauenswürdiger, wissenschaftlich fundierter Gefahrenbewertungen (Umweltrisikobewertung und Gesundheitsrisikobewertung).[63]
- Unterstützung der Entwicklung und Einführung einer gemeinsamen branchenweiten Forschungsliste für bekannte schädliche oder gefährliche

63. Eine Umweltrisikobewertung beinhaltet Gefahrenermittlung, Gefahrenbeschreibung, Expositionsabschätzung und Risikobeschreibung. Die ersten beiden Schritte werden als der Prozess der Gefahrenbewertung betrachtet. Die Methodologie der Umweltrisikobewertung sollte im Einklang mit OECD-Leitfäden stehen. Vgl. OECD Environmental Risk Assessment Toolkit.
Auch eine Bewertung von Risiken für die menschliche Gesundheit beinhaltet Gefahrenermittlung, Gefahrenbeschreibung, Expositionsabschätzung und Risikobeschreibung. Die Methodologie der Gesundheitsrisikobewertung sollte im Einklang mit den WHO-Leitlinien stehen. Vgl. Internationales Programm für Chemikaliensicherheit (International Programme on Chemical Safety – IPCS) und Human Health Risk Assessment Toolkit: Chemical Hazards. Gesundheitsrisiken werden auch in Modul 5 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz besprochen.

Chemikalien, deren Einsatz bisher nicht reguliert ist und für die bisher kein tragfähiger Ersatz gefunden wurde. Unternehmen sollten schädliche oder gefährliche Chemikalien, die in der Forschungsliste genannt sind, nicht zeitlich unbegrenzt benutzen, sondern darauf hinarbeiten, die Verwendung auslaufen zu lassen, sobald in einem angemessenen Zeitrahmen praktikable Alternativen gefunden wurden. Die Forschungslisten sollten mit Chemikalienlieferanten ausgetauscht werden.

Als Teil seines Abhilfemaßnahmenplans sollte das Unternehmen:

- sofort den Einsatz verbotener Chemikalien, die auf der MRSL geführt werden, stoppen.
- Ersatz für MRSL-Chemikalien auf Grundlage wissenschaftlicher Daten und international anerkannter Methoden zur Gefahrenbewertung identifizieren und verwenden. Das Unternehmen kann existierende verlässliche Ersatzstofflisten verwenden. Das Unternehmen sollte dafür Sorge tragen, dass vor dem Einsatz von Ersatzchemikalien eine Abwägung der potenziell damit verbundenen negativen Effekte (z. B. Wasser oder Energie) erfolgt.
- beste verfügbare Techniken (BVT) einführen, wie in den BVT-Merkblättern für die Branche oder Teilbranche definiert[64].
- einen soliden Chemikalienmanagementplan am Standort einführen, einschließlich sicherer Chemikalienaufbewahrung, Kennzeichnung von Chemikalien, Verwendung persönlicher Schutzausrüstung und Verfügbarkeit von Sicherheitsdatenblättern für alle Personen, die mit Chemikalien umgehen. Wenn z. B. ein Expositionspfad zwischen der Gefahr und der Arbeitskraft besteht, ist die Gefahrenabwehr zunächst zu erzielen durch Eliminierung, Substitution oder komplette Isolation mittels technischer Steuereinrichtungen. Falls dies nicht möglich ist, kann zweitens die Gefahr durch Barrieren, Abschottungs-, Bewachungs- und Abschirmungsmaßnahmen oder eine wirksame Belüftung der Örtlichkeit eingedämmt werden. Als letztes Mittel ist eine persönliche Schutzausrüstung vorzusehen. Das Unternehmen ist gehalten, sich auf bestehende Leitlinien und Standards für das Chemikalienmanagement zu stützen.
- angemessene Schulungen für Führungs- und Arbeitskräfte bezüglich Verwendung, Lagerung usw. von Chemikalien anbieten.

Das Unternehmen kann prüfen, ob das bestehende Geschäftsmodell Anreize für Wissensaustausch und Ressourceneffizienz bietet oder stattdessen Ressourcenverschwendung und Chemikalienmissbrauch fördert. Das Unternehmen kann sich dazu entscheiden, ggf. innovative Geschäftsmodelle (z. B. Chemikalienleasing) zur Verringerung der Verwendung schädlicher Chemikalien einzuführen.

64. Vgl. Integrierte Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, Referenzdokument über die besten verfügbaren Techniken in der Textilindustrie, (2003).

Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

Das Unternehmen ist gehalten, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Unterstützung der Entwicklung und Einführung einer gemeinsamen MRSL für die Branche auf Grundlage vertrauenswürdiger, wissenschaftlich fundierter Gefahrenbewertungen (Umweltrisikobewertung und Gesundheitsrisikobewertung)
- Übermittlung der MRSL (und aller weiterer Erwartungen hinsichtlich der Nutzung von Chemikalien) an alle Zulieferer, die in der Lieferkette mit erhöhtem Risiko operieren, unabhängig von ihrem geografischen Standort
- Bestimmung von Ersatzsubstanzen für MRSL-Chemikalien auf Grundlage wissenschaftlicher Daten und international anerkannter Methoden zur Gefahren- und Risikobewertung. Das Unternehmen kann existierende verlässliche Ersatzstofflisten verwenden. Das Unternehmen sollte dafür Sorge tragen, dass vor dem Einsatz von Ersatzchemikalien eine Abwägung der potenziell damit verbundenen negativen Effekte (z. B. Wasser- oder Energieverbrauch) erfolgt.
- Unterstützung seiner Zulieferer bei der Umsetzung von Abhilfemaßnahmenplänen. Beim Dialog mit Zulieferern über Chemikalienmanagement sind Unternehmen gehalten, eine Anlaufstelle für das Chemikalienmanagement zu benennen und diese dem Zulieferer mitzuteilen. Im Gegenzug sollte der Zulieferer eine Anlaufstelle für das Chemikalienmanagement in seinem Unternehmen einrichten.
- Gegebenenfalls Festlegung einer Strategie zur Unterauftragsvergabe, um das Schadensrisiko in Verbindung mit Subunternehmen zu mindern. Vgl. Kasten 2 zu Unterauftragsvergabe.

Das Unternehmen ist gehalten, den Dialog mit seinen Zulieferern während der Umsetzung des Abhilfemaßnahmenplans aufrechtzuerhalten. Falls der Zulieferer sich jedoch weiterhin nicht an Beschränkungen oder Verwendungsverbote für MRSL-Chemikalien hält, sollte das Unternehmen Bestellungen aussetzen oder die Geschäftsbeziehung beenden, bis der Zulieferer die Verwendung dieser Chemikalien eingestellt hat.

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- OECD Guidelines for the Testing of Chemicals
- OECD-Grundsätze der Guten Laborpraxis (GLP)
- OECD Recommendation of the Council on Implementing Pollutant Release and Transfer Registers (PRTRs)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel VI, Umwelt

Ressourcen

- OECD, OECD Environmental Risk Assessment Toolkit
- UNIDO/UNEP, Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity, RECP-Programm (Resource Efficient and Cleaner Production)
- WHO (2010), WHO Human Health Risk Assessment Toolkit
- OECD (2011), „Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier" in *Manual for Investigation of HPV Chemical*, OECD
- VN (2011), Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS), vierte überarbeitete Ausgabe, Vereinte Nationen, New York und Genf
- OECD, eChemPortal
- OECD, Pollutant Release and Transfer Register
- OECD, Portal on Per and Poly Fluorinated Chemicals
- OECD, OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)
- European Chemical Substances Information System (ESIS)
- Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing
- OECD, Emission Scenario Documents (ESD)
- OECD, Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review (OECD)
- UNIDO, Chemical Leasing Programme

Modul 9: Wasser

Wasserverbrauch

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

- In der Bekleidungs- und Schuhwarenlieferkette sind die wasserintensivsten Stufen Baumwollanbau, Gerbereien und Textilherstellung (z. B. Vorbehandlung, Färben/Bedrucken und Veredelung).
- Das Unternehmen sollte soweit möglich ermitteln, ob Baumwollanbau, Ledergerben und Textilherstellung (sowie alle anderen wasserintensiven Prozesse) in seiner Lieferkette in Gebieten mit Wasserstress stattfinden.[65] Unternehmen sind gehalten, bestehende Ressourcen zur Ermittlung von unter Wasserstress leidenden Gebieten zu verwenden.[66]

Bewertung der Zulieferer

- Unternehmen sollten vorrangig Zulieferer bewerten, die auf Stufen oder in Ländern mit erhöhtem Risiko oder in Gebieten mit Wasserstress operieren. Für viele Akteure in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie bedeutet dies, Baumwollproduzenten, Gerbereien und Textilhersteller in Ländern mit erhöhtem Risiko oder in Gebieten mit Wasserstress in die Prüfung einzubeziehen.
- Es kann schwierig sein, individuell zu ermitteln, welche Zulieferer dem Unternehmen vorgelagert sind. Unternehmen sind gehalten, die Empfehlungen in Kasten 3 anzuwenden.

65. Wasserstress entsteht, wenn die Wassernachfrage die verfügbare Wassermenge in einem bestimmten Zeitraum übersteigt oder wenn schlechte Wasserqualität dessen Verwendung einschränkt. Wasserknappheit, Wasserqualität, Nachhaltigkeit von Zu- und Abflussmengen und der Zugang zu Wasser haben Einfluss auf Wasserstress.
66. Vgl. OECD (2015).

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, vermeiden oder mindern

- Das Unternehmen ist zur Umsetzung bester verfügbarer Techniken (BVT) gehalten, wie sie in den BVT-Merkblättern für die Branche oder Teilbranche definiert sind.[67]
- Wenn ein Risiko von Umweltschäden besteht, ist das Unternehmen gehalten, sich nicht auf fehlende absolute wissenschaftliche Gewissheit zu berufen, um kosteneffektive Maßnahmen nach aktuellem wissenschaftlichen und technischen Kenntnisstand zur Vermeidung und Minimierung der Risiken hinauszuschieben, wobei auch Risiken für die menschliche Gesundheit und Sicherheit zu berücksichtigen sind.
- Unternehmen können sich zudem auf bestehende Leitfäden zur Förderung der Wassereffizienz und/oder geringerer Abhängigkeit von Süßwasser in der Textilherstellung, in Gerbereien und beim Baumwollanbau stützen. Zu den möglichen Ansätzen gehören u. a. Investition in wassersparende Geräte, Wasserwiederverwendung und Verringerung des Wasserverbrauchs (z. B. beim Färben). Jeder Wassermanagementplan sollte durch eine Strategie und Schulungen untermauert werden.

Schaden, der durch die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

- Das Unternehmen sollte entscheiden, ob es verantwortungsvoll aus Gebieten mit Wasserstress beschaffen kann – z. B. durch die Förderung von Wassereffizienz und/oder die Verringerung der Prozessabhängigkeit von Süßwasser bei den Zulieferern. Wenn Expansionen erwogen werden, sollte das Unternehmen auch überlegen, wie mit dem Nettoanstieg des Wasserbedarfs umgegangen werden kann.
- In Fällen, in denen das Unternehmen nicht verantwortungsvoll aus Gebieten mit Wasserstress beschaffen kann, sollte es seine Beschaffungen in Regionen ohne Wasserstress verlagern.
- In Fällen, in denen das Unternehmen entscheidet, dass es verantwortungsvoll aus Gebieten mit Wasserstress Beschaffungen vornehmen kann, ist es gehalten, seine Zulieferer bei der Entwicklung und Einführung von Wassereffizienzplänen und/oder der Verringerung der Prozessabhängigkeit von Süßwasser zu unterstützen.
- Unternehmen sollten mit ihren Zulieferern darüber kommunizieren, wieso Wassereffizienz wichtig für die Gemeinschaft und ihr Geschäft ist.

67. Vgl. Europäische Komission (2003).

Verschmutzung und Abwassermanagement

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

- Das Unternehmen sollte diejenigen Stufen in seiner Lieferkette ermitteln, die ein erhöhtes Risiko von Wasserverschmutzung aufweisen und wo der Bedarf nach einem adäquaten Abwassermanagement besteht. In der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie sind dies wahrscheinlich Baumwollanbau und Nassverarbeitung (Textilien und Leder).
- Das Unternehmen sollte ermitteln, ob Nassverarbeitung in Ländern mit erhöhtem Risiko stattfindet. Unter anderem ist Folgendes zu bedenken:
  - Verfügt das Land (oder der Produktionscluster) über eine ausreichende Abwasserinfrastruktur?
  - Setzt das Land seine Abwasservorschriften angemessen durch (d. h. gibt es zuverlässige Inspektionen)?
- Daten auf Länderebene sind eventuell nicht ausreichend, um obige Punkte zu ermitteln. Es sollten Bedingungen auf lokaler Ebene berücksichtigt werden (z. B. das Risiko des Versickerns in Böden und Grundwasser führende Schichten; die Verdünnungskapazität und Empfindlichkeit der aufnehmenden Gewässer).
- Im Hinblick auf Baumwolle sollte das Unternehmen ermitteln, ob Baumwolle in oberen Wassergewinnungsgebieten angebaut wird und daher ein erhöhtes Risiko für die Verschmutzung des Wassereinzugsgebiets besteht.[68]
- Unternehmen sollten ermitteln, ob Baumwollanbau in Ländern mit unzureichender Regulierung und Durchsetzung der Regulierung von Chemikaliennutzung (z. B. Dünger und Pestizide) im Baumwollanbau stattfindet.

Bewertung der Zulieferer

- Unternehmen sollten vorrangig Zulieferer prüfen, die auf Stufen oder in Ländern mit erhöhtem Risiko oder an risikoreicheren Standorten (z. B. oberen Wassereinzugsgebieten) operieren. Für viele Unternehmen in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie bedeutet dies, dass Baumwollproduzenten, Gerbereien und Textilhersteller in Ländern mit erhöhtem Risiko oder an risikoreicheren Standorten zu bewerten sind.

68. UNEP, *Sick Water? The Central Role of Wastewater Management in Sustainable Development; A Rapid Response Assessment*, United Nations Environment Programme, Genf.

- Es kann schwierig sein, individuell zu ermitteln, welche Zulieferer dem Unternehmen vorgelagert sind. Unternehmen sind gehalten, die Empfehlungen in Kasten 3 anzuwenden.

Schaden, der durch die eigenen Geschäftstätigkeiten entsteht, abstellen, verhüten oder mindern

- Das Unternehmen ist zur Umsetzung bester verfügbarer Techniken (BVT) gehalten, wie sie in den BVT-Merkblättern für die Branche oder Teilbranche definiert sind.[69]
- Wenn ein Risiko von Umweltschäden besteht, ist das Unternehmen gehalten, sich nicht auf fehlende absolute wissenschaftliche Gewissheit zu berufen, um kosteneffektive Maßnahmen nach aktuellem wissenschaftlichen und technischen Kenntnisstand zur Vermeidung und Minimierung der Risiken hinauszuschieben, wobei auch Risiken für die menschliche Gesundheit und Sicherheit zu berücksichtigen sind.
- Unternehmen können sich zudem auf bestehende Leitfäden stützen, von denen einige im Folgenden aufgezählt sind. Zu den gängigen Komponenten eines Abhilfemaßnahmenplans zählen:

Im Baumwollanbau

- verantwortungsvolles Chemikalienmanagement für Dünger und Pestizide
- Optimierung von Wassernutzung, Bewässerungspraktiken
- Umsetzung der besten verfügbaren Techniken (wenn machbar)
- Schulung von Farmern und Kapazitätsaufbau

In der Nassverarbeitung (Textilien und Gerbereien)

- verantwortungsvoller Einsatz von Chemikalien, vgl. Modul 8 Gefährliche Chemikalien
- effektives Abwassermanagement – Effizienz bei Betrieb und Wartung von Abwasserreinigungsanlagen
- technische Schulung zu Betrieb und Wartung der Abwasserreinigungsanlagen für den Wasserdurchfluss in der Fabrik, Funktion der einzelnen Schritte der Abwasserreinigung, Abwassermessung sowie Probenentnahme und -analyse
- Förderung eines Wassermanagements, dessen Ergebnis (wenn machbar) Abwasserfreiheit bzw. Wasserrecycling ist

69. Vgl. Europäische Komission (2003), „Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry“, Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC).

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel VI, Umwelt
- OECD-Grundsätze zur Wassergovernance

Ressourcen

- OECD (2015), *Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance*, OECD Studies on Water, OECD Publishing, Paris
- OECD (2015), „Securing Water, Sustaining Growth: Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth"
- Europäische Komission (2003), „Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry", Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC)
- Europäische Komission (2013), „Best Available Techniques Reference Document on the Tanning of Hides and Skins", Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC)
- UNGC (2010), The CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy, UNGC, Genf

Modul 10: Treibhausgasemissionen

Der Klimawandel ist eine übergreifende Herausforderung, welche die Gesellschaft als Ganze betrifft. Als große Energieverbraucher und Emissionsverursacher müssen die Unternehmen der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie dazu beitragen, den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu meistern.

Dieses Modul bietet keinen umfassenden Leitfaden zur Messung und Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG) eines Unternehmens. Stattdessen soll dieses Modul die Treibhausgasproblematik in der Branche im Rahmen der Erfüllung der Sorgfaltspflicht der Unternehmen hervorheben. Unternehmen sind gehalten, bestehende Leitfäden zur Messung, Reduzierung und Überwachung von Treibhausgasemissionen sowie zum Reporting für ihre eigenen Geschäftstätigkeiten und ihre Lieferketten heranzuziehen.

Treibhausgasemissionen messen

Die Messung von Treibhausgasemissionen ist ein entscheidender erster Schritt zur Senkung der CO_2-Bilanz in den Unternehmensaktivitäten. Sie hilft einem Unternehmen bei der Bewertung seines Klimaeffekts und bei der Erstellung kosteneffektiver Pläne zur Emissionsreduktion. Unternehmen können Treibhausgasemissionen auf verschiedenen Ebenen messen.

SCHLÜSSELBEGRIFFE

CO_2e (oder CO_2-Äquivalent) – die universelle Maßeinheit zur Angabe des Treibhauspotenzials (GWP) der sechs Treibhausgase, ausgedrückt als das GWP einer Einheit Kohlendioxid. Sie wird verwendet, um den Ausstoß (bzw. die Ausstoßvermeidung) verschiedener THG auf einer einheitlichen Grundlage bewerten zu können.

Treibhausgase (THG) – die Gase in der Atmosphäre, die für Klimaerwärmung und Klimawandel verantwortlich sind. Die wichtigsten THG sind Kohlendioxid (CO_2), Methan (CH_4) und Distickstoffoxid (N_2O). Weniger verbreitete, aber sehr starke Treibhausgase sind Fluorkohlenwasserstoffe (FKW), Perfluorcarbone (PFC) und Schwefelhexafluorid (SF_6). Als THG-Emission wird die Abgabe von THG in die Atmosphäre bezeichnet.

Quelle: OECD (2010), *Transition to a Low-carbon Economy: Public Goals and Corporate Practices.*

- **Eigene Geschäftstätigkeiten**: Unternehmen sind gehalten, dafür zu sorgen, die THG-Emissionen, die durch ihre eigenen Geschäftstätigkeiten entstehen, zu messen. Dazu gehören die direkt in die Atmosphäre abgegebenen Emissionen – als Folge der eigenen Aktivitäten bzw. der Aktivitäten, die der Kontrolle des Unternehmens unterliegen – (d. h. direkte Emissionen), und der Verbrauch des Unternehmens von Strom, Wärme, Dampf und Kühlung (d. h. energiebedingte indirekte Emissionen).
- **Lieferkette**: Unternehmen können ihre Emissionsauswirkungen über die gesamte Lieferkette hinweg messen, damit sie ihre Anstrengungen auf die größten THG-Reduktionsmöglichkeiten konzentrieren können. Dies führt zu nachhaltigeren Entscheidungen hinsichtlich der Aktivitäten des Unternehmens und der von ihm beschafften, verkauften und gefertigten Produkte.
- **Produkt:** Unternehmen können die mit einem bestimmten Produkt verbundenen THG-Emissionen und -Minderungen messen. Die THG-Analyse von Produktlebenszyklen erlaubt einem Unternehmen fundierte Entscheidungen zur Senkung von THG-Emissionen bei den von ihm entworfenen, hergestellten, verkauften, beschafften oder verwendeten Produkten.

Unternehmen mit begrenzten Ressourcen sind gehalten, mit der Messung jener THG-Emissionen zu beginnen, die aus ihren eigenen Geschäftstätigkeiten oder Aktivitäten resultieren. Zudem sind Unternehmen gehalten, Daten zu THG-Emissionen in Verbindung mit gemeinsamen Materialien und Prozessen mit anderen Akteuren in der Branche zu teilen.

Emissionen reduzieren

Wie auch bei anderen Belangen in seiner Lieferkette kann das Unternehmen im Umgang mit seinen THG-Emissionen einen risikobasierten Ansatz verfolgen, indem es seine Ressourcen vorrangig dort einsetzt, wo THG-Emissionen am höchsten sind. Wenn sie Emissionen in ihrer Lieferkette zu reduzieren suchen, sind Unternehmen gehalten, ihre Einflussmöglichkeit bei den Zulieferern einzusetzen, um diese zur Reduzierung ihrer Emissionen zu ermutigen, und/oder Zulieferer direkt bei der Einführung von Maßnahmen zur Reduzierung ihrer THG-Emissionen zu unterstützen.

Unternehmen sind gehalten, die Umsetzung kostenwirksamer Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung von THG-Emissionen nach aktuellem wissenschaftlichen und technischen Kenntnisstand nicht unter dem Vorwand aufzuschieben, es mangele an absoluter wissenschaftlicher Gewissheit.

Tabelle 13 **Beispielmaßnahmen zur Verringerung der THG-Emissionen und Überwachung der Verbesserungen in verschiedenen Stadien des Produktlebenszyklus**

Risikofaktor	Beispielmaßnahmen zur Reduzierung von THG-Emissionen und Überwachung von Verbesserungen
Faserauswahl	Neben anderen Aspekten wie Machbarkeit, Kosten und Nachfrage sollten auch die potenziellen THG-Emissionen eines Materials beim Design eines Produkts berücksichtigt werden.[1] Aufgrund der nötigen Energie zur Herstellung der Rohmaterialien haben synthetische Fasern z. B. oft vergleichsweise hohe THG-Emissionen. Im Gegensatz dazu entstehen durch natürliche Fasern wie Baumwolle oder Leinen relativ niedrige THG-Emissionen in der Herstellung, wobei insbesondere Leinen erheblich niedrigere Emissionen während der Produktionsphase aufweist, da es verhältnismäßig wenig Pestizide, Dünger und Bewässerung benötigt.[2]
Textilveredelung	• Einführung eines Energiemanagementplans auf Betriebsebene, der unternehmensweite koordinierte Maßnahmen zum Energiemanagement beinhaltet • Einführung bester verfügbarer Techniken (BVT) wie in den BVT-Merkblättern für die Branche oder Teilbranche definiert[3] • Einführung von Energieeffizienzmaßnahmen (z. B. Technologien zur Energieeinsparung, Optimierung der Erzeugung von Dampf und Druckluft, Wärmerückgewinnung aus Abwässern und Abgasen, Prozessoptimierung usw.) • Einführung von Maßnahmen zur Energieeinsparung (z. B. Energiekonservierung durch Verbesserungen der Verfahrens- und Reaktionsbedingungen)[4] • Erhöhung von Effizienz und Qualität, um die wiederholte Bearbeitung aufgrund von Ausfällen und Fehlern zu verringern • Installation und Verwendung genau arbeitender Messgeräte und/oder Messsoftware als grundlegender Schritt zum Vergleich der Leistung mit Benchmarks und zur Einleitung von Effizienzverbesserungen
Transport	• Verringerung der Notwendigkeit eiliger Luftfracht durch Einführung verantwortungsvoller Beschaffungspraktiken, wie in Kasten 4 erläutert, Berücksichtigung des Standorts von Warenlagern und Verteilzentren in Relation zum Beschaffungsort und zum Verkaufsort von Produkten, um Transportbedarf zu verringern • Anforderung an Frachttransporter, CO_2-Emissionsdaten nachzuverfolgen und mitzuteilen[5] • quartalsweise Nachverfolgung von (durch Transport verursachte) Emissionen für ganze Geschäftseinheiten (z. B. Herstellungs- und Fertigungseinheiten, Verteilzentren, Kundenzentren)
Verpackung	• Verringerung der Verpackungsgröße • Verwendung von wiederverwendbaren oder recycelbaren Ressourcen
Nutzungsphase **Die Nutzungsphase trägt oft am stärksten zu THG-Emissionen bei**	• Verwendung von wiederverwendbaren oder recycelbaren Materialien[6] • Entwicklung haltbarer Produkte mit längerer Nutzungsphase • Steigerung des Kundenbewusstseins für Verhalten, das CO_2-Emissionen reduziert, wie z. B. selteneres Waschen der Kleidung (d. h. nicht nach jedem Tragen), Waschen mit kaltem Wasser, Verwendung konzentrierter Waschmittel mit weniger Verpackung, Trocknen der Kleidung an der Luft sowie Wahl der Art des Trocknens je nach Stoffart[7] • neben der Abwägung anderer Aspekte wie Machbarkeit, Kosten und Nachfrage auch Einbezug der potenziellen THG-Emissionen eines Produkts bei der Entscheidung über die im Produkt zu verwendenden Materialien[8]

1. Die jeweilige Faserart kann auch die Nutzungsphase beeinflussen. So werden z. B. bestimmte Fasern wie Leinen mit höherer Wahrscheinlichkeit gebügelt. Andere Fasern, z. B. Polyester, brauchen u. U. weniger Energie zum Trocknen.
2. BSR (2009), *Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping*.
3. Vgl. Europäische Komission (2003), „Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry“, Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC).

4. In manchen Fällen hat es sich als effektiv herausgestellt, allgemeine Managementtechniken zur Senkung des Energieverbrauchs und verfahrensspezifische Techniken, die für jeden spezialisierten technischen Bereich zu entwickeln sind, getrennt zu betrachten. UNIDO und Ministry of International Trade and Industry (MITI), Japan (1992), *Output of a Seminar on Energy Conservation in the Textile Industry*.
5. Während Frachtspediteure immer häufiger CO_2-Daten nachverfolgen, herrscht noch immer eine große Varianz im Umfang der nachverfolgten und an Kunden weitergegebenen Daten.
6. Jedoch zeigen Lebenszyklusanalysen, dass THG-Emissionen in Verbindung mit Bekleidungsentsorgung relativ gering sind und im Allgemeinen aus kleinen Mengen an Methan resultieren, das bei der Zersetzung natürlicher Fasern entsteht. Vgl. BSR (2009), *Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping*.
7. In den *OECD-Leitsätzen* wird die Erwartung geäußert, dass Unternehmen darauf abzielen, „das Bewusstsein ihrer Kunden für die Umweltfolgen der Verwendung von Produkten und Dienstleistungen des betreffenden Unternehmens zu schärfen […]". *OECD-Leitsätze*, Kapitel VI, Ziffer 6.c.
8. Die jeweilige Faserart kann auch die Nutzungsphase beeinflussen. So werden z. B. bestimmte Fasern wie Leinen mit höherer Wahrscheinlichkeit gebügelt. Andere Fasern, z. B. Polyester, brauchen u. U. weniger Energie zum Trocknen.

Kommunizieren

Das Greenhouse Gas (GHG) Protocol ist der international anerkannte Standard für unternehmerische Rechenschaftslegung und Berichterstattung über THG-Emissionen.[70]

Zusammenarbeit

Unternehmen sind zur Zusammenarbeit bei Messung, Reduzierung, Überwachung und Berichterstattung über THG-Emissionen gehalten. Zur Zusammenarbeit zählen beispielsweise:

- Entwicklung branchenweiter Werkzeuge zur Messung und Nachverfolgung von THG-Emissionen bestimmter Fasern, Produkte und Produktionsverfahren
- Austausch bewährter Praktiken zur Reduzierung von THG-Emissionen
- Einfordern eines klaren Fahrplans seitens der Regierungen für den Kampf gegen den Klimawandel

Zusammenarbeit ist besonders für KMU wichtig, denen u. U. die Ressourcen fehlen, um THG-Emissionen für all ihre Produkte bzw. ihre gesamte Lieferkette adäquat messen zu können.

70. Das GHG Protocol ist eine Multi-Stakeholder-Partnerschaft, die vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) ins Leben gerufen wurde. Das GHG Protocol entwickelt international anerkannte Standards und Werkzeuge für THG-Rechenschaftslegung und -Berichterstattung und fördert deren Umsetzung, um weltweit eine emissionsarme Wirtschaft zu erreichen.

Ressourcen

- Greenhouse Gas Protocol (2011), *Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard,* World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development
- Greenhouse Gas Protocol (2011), *Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard,* World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development
- Europäische Komission (2003), „Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry", Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC)
- NRDC (2010), „NRDC's Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution", Clean by Design, National Resource Defence Council
- US-Energieministerium, Industrial Assessment Center
- Hasanbeigi, A. (2010), *Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry*, Ernest Orlando Lawrence Berkeley National Laboratory

Modul 11: Bestechung und Korruption

In diesem Modul wird darauf hingewiesen, dass Bestechung und Korruption Einstiegsstraftaten für viele andere Formen von Verstößen sind, die in diesem Leitfaden angesprochen werden, u. a. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Nichteinhaltung von Arbeitsschutz- und Umweltstandards. Das OECD-Übereinkommen zur Bekämpfung der Bestechung und die Empfehlung von 2009 legt rechtsverbindliche Standards für die Vertragsstaaten fest, um die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr unter Strafe zu stellen, und sieht eine Reihe damit zusammenhängender Maßnahmen vor, die dies wirksam machen. Damit ist das Übereinkommen das erste und einzige internationale Antikorruptionsinstrument, das auf die Anbieterseite des Bestechungsgeschäfts abstellt.

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in Unternehmensstrategien und Managementsysteme einbetten

Unternehmen sollten die im *OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance* dargelegten bewährten Praktiken beachten. Dazu gehört

- eine starke, explizite und sichtbare Unterstützung und Verpflichtung des leitenden Managements zu den vom Unternehmen durchgeführten internen Kontrollen, Ethik- und Compliance-Programmen sowie den Maßnahmen zur Vermeidung und Aufdeckung von Bestechung, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger,
- eine klar artikulierte und sichtbare Unternehmensstrategie, welche Bestechung verbietet, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger und
- die Überwachung von Ethik- und Compliance-Programmen sowie Maßnahmen gegen Bestechung, einschließlich Bestechung ausländischer Amtsträger, inklusive der Befugnis zur direkten Meldung von Sachverhalten an unabhängige Überwachungsorgane, wie z. B. interne Auditgremien von Verwaltungs- oder Aufsichtsräten. Dies ist Aufgabe eines oder mehrerer leitender Angestellter, die hinreichend unabhängig vom Management agieren und mit ausreichend Ressourcen und Autorität ausgestattet sind.

Tabelle 14 **Externe Integritätsrisikofaktoren**

Risikofaktor	Beispiele
Landesbezogene Faktoren	Das Unternehmen operiert in Ländern mit hohem Bestechungs- und Korruptionsrisiko: • als hoch eingeschätztes Maß an Korruption im öffentlichen und/oder privaten Sektor • fehlende wirksam umgesetzte Antikorruptionsgesetze, einschließlich Aufnahme von Bestechungsdelikten im Strafrecht, und fehlende unternehmerische Haftung für solche Straftaten • Versagen der ausländischen Regierung, Medien, lokaler Geschäftswelt und Zivilgesellschaft bei der effektiven Förderung transparenter Beschaffungs- und Investitionsstrategien
Branchenrisiken	Das Unternehmen steht in Verbindung zu Branchen mit hohem Risiko. Zu relevanten Beispielen in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie zählen: • Transport und Lagerung[1] • Groß- und Einzelhandel[2] • Herstellung: In Ländern mit hohem Risiko können Inspektionen durch örtliche Behörden ein erhöhtes Risiko darstellen
Transaktionsrisiken	Bei Geschäftstätigkeiten unter Beteiligung von Amtsträgern in Ländern mit hohem Risiko können bestimmte Transaktionen zu einem erhöhten Bestechungsrisiko führen: • öffentliche Auftragsvergabe, Zollabfertigung, steuerliche Begünstigung, Vergabe von Lizenzen und Genehmigungen[3] • Interaktionen mit Funktionären staatseigener Unternehmen, Angehörigen von Polizei, Zoll, Transportbehörden, Kommunalverwaltung, Umwelt-, Beschaffungs- und Steuerbehörden

1. Vgl. Transparency International, „Corruption Perceptions Index“ und Transparency International, „Bribe Payers Index“.
2. Groß- und Einzelhandel machten 4 % der abgeschlossenen Fälle ausländischer Bestechung zwischen 1999 und Mitte 2014 aus. *OECD Foreign Bribery Report*.
3. Transport und Lagerung machten 15 % der abgeschlossenen Fälle ausländischer Bestechung zwischen 1999 und Mitte 2014 aus. *OECD Foreign Bribery Report*; Öffentliche Auftragsvergabe war ein Faktor bei 57 % der abgeschlossenen Fälle ausländischer Bestechung zwischen 1999 und Mitte 2014. *OECD Foreign Bribery Report*.

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

Risikoanalyse

Bei der Ermittlung von Bestechungs- und Korruptionsrisiken sollte das Unternehmen sechs allgemeine Risikokategorien untersuchen – Land, Branche,[71] Transaktion, Geschäftschance und Geschäftspartnerschaft.[72] Zudem

71. Der *OECD Foreign Bribery Report* (Dezember 2014), der abgeschlossene Fälle von Bestechung ausländischer Amtsträger zwischen 1999 und Mitte 2014 analysiert, zeigt, dass die verarbeitende Industrie in diesem Zeitraum 8 % der Fälle ausländischer Bestechung ausmachte und weitere 4 % aller Fälle im Agrarsektor stattfanden. Zusätzlich machte der Groß- und Einzelhandel 4 % solcher Fälle aus. 1 % der Fälle entfielen auf andere Dienstleistungen, wie z. B. Leasing.
72. Vgl. „Principle 3, Risk Assessment“ in Britisches Justizministerium (2011).

ist wichtig, dass diese Analyse die Art und Häufigkeit von Interaktionen mit in- und ausländischen Amtsträgern und, was u. U. am wichtigsten ist, die bestehenden und potenziellen Formen der Geschäftsbeziehungen des Unternehmens untersucht.[73]

Ebenso sollte bei der Risikobewertung ermittelt werden, inwieweit interne Strukturen oder Verfahren eventuell zum Grad des Risikos beitragen. Häufig auftretende Risikofaktoren sind in Tabelle 15 zusammengefasst. Als Teil dieses Prozesses kann das Unternehmen prüfen, in welchem Umfang interne Kontrollen nach der *OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance* umgesetzt sind.

Tabelle 15 **Unternehmensinterne Integritätsrisikofaktoren**

Risikofaktor	Beispiele
Strategie und Schulung	• Fehlen einer klaren Haltung des oberen Managements gegen Korruption • Fehlen einer klarenAussage, dass nicht nur Bestechung im eigenen Land, sondern auch Bestechung ausländischer Amtsträger verboten ist • unzureichende Strategien und Programme zur Unterstützung der Einhaltung von Antibestechungsgesetzen • Defizite bei relevanten Kompetenzen und Kenntnissen sowie Mitarbeiterschulungen bezüglich der Bestechungsrisiken in den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens • Fehlen von Regeln und Verfahrensweisen für Fälle, in denen Amtsträger Schmiergeldzahlungen einfordern • Fehlende Klarheit in den Strategien und Verfahren des Unternehmens hinsichtlich Geschenken, Mahlzeiten und Unterhaltungsangeboten für Geschäftspartner des Unternehmens in ausländischen Märkten • Fehlen klarer Regeln für politische und wohltätige Spenden • Fehlen klarer Finanzkontrollen (z. B.: Wie werden Bankkonten, Nebenkassen und Inventar des Unternehmens in ausländischen Märkten, insbesondere in Ländern mit erhöhtem Risiko, überwacht? Welche Kontrollmechanismen sind hinsichtlich dieser Vermögenswerte vorhanden?) • Fehlen klarer Kontrollen zur Überwachung der Vertragseinhaltung • Fehlen von Whistleblower-Kanälen und mangelnder Schutz vor Repressalien gegen Personen, die Missstände und Fehlverhalten melden • Fehlen von Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Thematik bei Geschäftspartnern
Transaktionsrisiken	• mangelnde Überwachung und damit verbundene Kontrollen der Konten, Nebenkassen und Inventare des Unternehmens in ausländischen Märkten • mangelnde Überwachung der Vertragseinhaltung • Ausgabenposten in der Buchhaltung und den Aufzeichnungen des Unternehmens, die zum Verschleiern von Bestechungszahlungen verwendet werden könnten • Fehlen unabhängiger externer Prüfungen

73. Der *OECD Foreign Bribery Report* (2014) zeigt, dass 71 % der abgeschlossenen Fälle ausländischer Bestechung zwischen 1999 und Mitte 2014 die Bestechung über Intermediäre beinhaltete, einschließlich Beauftragte, Rechtsberater, Zweckgesellschaften, Partner und Buchhalter.

Risikofaktor	Beispiele
Geschäftsrisiken	• mangelnde Kontrolle über Geschäftspartner • Einzelhandelsverkaufsstellen werden in Übersee unterhalten • Unternehmen hat begrenzte Kontrolle über Geschäftstätigkeiten im Ausland • Augenscheinlicher Mangel an Qualifikationen oder Ressourcen seitens eines Partners oder Vertreters in einem Joint Venture, um den angebotenen Dienst auszuführen • Geschenke, Mahlzeiten und Unterhaltung für Personen, mit denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen in ausländischen Märkten unterhält • ungewöhnliches Zahlungsverhalten, Strukturen mit ungewöhnlich hohen Provisionen oder spezielle finanzielle Arrangements, an denen das Unternehmen oder eine seiner ausländischen Tochtergesellschaften und zugehörige dritte Parteien beteiligt sind • Geschäftsbeziehungen zu staatseigenen Wirtschaftsunternehmen, ausländischen Regierungen (z. B. öffentlich-private Partnerschaften), ausländischen Kommunen, ausländischen Gesetzgebungsorganen, ausländischen politischen Parteien und/oder Königsfamilien oder Familien mit engen Verbindungen zur politischen Elite • Beschäftigung ausländischer Funktionäre

Negative Effekte, die durch die Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen, abstellen, verhüten oder mindern

Die Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht mit dem Ziel der Verhütung und Minderung von Bestechungsrisiken sollten proportional zum ermittelten Risiko sein und bewährte Praktiken beinhalten, wie sie im OECD-Leitfaden *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance* dargelegt sind.[74] Bewährte Praktiken enthalten u. a.:

- Programme oder Maßnahmen im Bereich Ethik- und Compliance zur Verhütung und Aufdeckung von Bestechung, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger, die für die Geschäftsführung, leitende Angestellte und Mitarbeiter gelten sowie für alle Rechtsträger, über die das Unternehmen faktische Kontrolle ausübt, einschließlich Tochtergesellschaften. Dabei sollten folgende Bereiche abgedeckt werden:
  - Geschenke, Bewirtung, Unterhaltung und Spesen[75]
  - Finanzierung von Kundenreisen
  - politische Zuwendungen
  - wohltätige Spenden und Sponsoring

74. Obwohl die Maßnahmen in der *OECD Good Practice Guidance* speziell für die Aufdeckung und Vermeidung der Bestechung ausländischer Amtsträger gelten, können sie ebenso zur Aufdeckung und Vermeidung aller Formen von Bestechung angewandt werden. Jedoch ist es wichtig, in relevanten Dokumentationen und Programmen zur Bewusstseinsschaffung und Schulung ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bestechung auch die Bestechung ausländischer Amtsträger beinhaltet, da dies nicht notwendigerweise augenscheinlich ist.
75. Unternehmen sind zur Festlegung von Höchstbeträgen ermutigt, die den lokalen Gegebenheiten angemessen sind.

  - Schmiergeldzahlungen[76]
  - Bestechungsgeldforderungen und Schmiergelderpressung
  - Annahme von Gütern[77]
  - persönliche Investitionen, Beschäftigung und damit verbundene Aktivitäten, einschließlich aber nicht beschränkt auf das Angebot eines Sitzes im Verwaltungsrat und Beschäftigung von Ehepartnern oder anderen Verwandten
- Programme oder Maßnahmen im Bereich Ethik- und Compliance zur Verhütung oder Offenlegung von Bestechung, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger, die gegebenenfalls und vorbehaltlich vertraglicher Vereinbarungen für dritte Parteien wie Beauftragte und andere Intermediäre, Berater, Vertreter, Vertriebspartner, Auftragnehmer und Zulieferer sowie Partner in Joint Ventures (im Folgenden „Geschäftspartner") gelten und u. a. folgende maßgeblichen Elemente enthalten:
  - sachgemäß dokumentierte, risikobasierte Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Personalgewinnung sowie angemessene und regelmäßige Überwachung von Geschäftspartnern
  - Unterrichtung der Geschäftspartner über das Bekenntnis des Unternehmens zur Einhaltung von Gesetzen über das Verbot von Bestechung ausländischer Amtsträger sowie über die Programme oder Maßnahmen im Bereich Ethik und Compliance zur Verhütung und Aufdeckung von Bestechung
  - Hinwirken auf eine gegenseitige Verpflichtung der Geschäftspartner[78]
- ein System von Finanz- und Buchhaltungsprozessen, einschließlich eines internen Kontrollsystems, das so konzipiert wurde, dass die Führung genauer und korrekter Geschäftsbücher, Aufzeichnungen und Konten gewährleistet ist, um sicherzustellen, dass sie nicht zum Zwecke der Bestechung, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger, oder zum Verschleiern solcher Bestechung verwendet werden können[79]
- regelmäßige Kommunikationskampagnen und dokumentierte Schulungen für alle Unternehmensebenen, ggf. auch für Tochtergesellschaften, zum Ethik- und Compliance-Programm des Unternehmens bzw. dessen Maß-

76. OECD Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, 2009.
77. Vgl. UNGC (2010).
78. Zum Beispiel können Unternehmen Compliance-Formulierungen gegen Bestechung und Korruption in alle Verträge mit dritten Parteien aufnehmen und verlangen, dass Lieferanten mit hohem Risiko angemessene Verfahren zur Bestechungsvermeidung umsetzen.
79. OECD Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, 2009.

nahmen gegen Bestechung, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger[80]

- geeignete Maßnahmen zur Ermutigung und konstruktiven Unterstützung der Mitarbeiter auf allen Unternehmensebenen zur Teilnahme an Ethik- und Compliance-Programmen und zur Befolgung von Maßnahmen gegen Bestechung, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger
- geeignete disziplinarische Verfahren zur Ahndung von u a. Verstößen auf allen Unternehmensebenen gegen Gesetze bezüglich Auslandsbestechung sowie gegen das Ethik- und Compliance-Programm des Unternehmens oder dessen Maßnahmen gegen Bestechung, einschließlich der Bestechung ausländischer Amtsträger[81]

Zusätzlich zu obigen Punkten ist das Unternehmen zu folgenden Maßnahmen gehalten:

- Umsetzung eines Verfahrens zur Beurteilung von Korruptionsrisiken vor dem Eingehen einer Kunden-Lieferanten-Beziehung (z. B. durch Präqualifizierung) bei Geschäftstätigkeiten in Ländern mit hohem Risiko. Das Unternehmen sollte klare Regeln und Verfahren zur Auswahl von Zulieferern und zum Aufbau von Vorzugsbeziehungen mit Zulieferern aufstellen.
- Beitritt zu und aktive Teilnahme an gemeinsamen Antikorruptionsinitiativen und ggf. Multi-Stakeholder-Prozessen auf Branchenebene[82]

Nachverfolgen

Unternehmen können eine Reihe von Mechanismen anwenden, die Aufschluss über die Effektivität von Verfahren geben, die zur Vermeidung von Korruption in den eigenen Geschäftstätigkeiten und der Lieferkette entwickelt wurden.

- Mitarbeiterumfragen, Fragebogen und Feedback über Schulungen können eine wichtige Informationsquelle zur Effektivität darstellen sowie ein Mittel sein, über das Mitarbeiter und andere beteiligte Personen sich in die fortlaufende Verbesserung der Antikorruptionsstrategien einbringen können.[83]

80. Vorzuziehen ist die persönliche Interaktion, die dem Personal der Zulieferer Gelegenheit bietet, Fragen zu stellen und Feedback zu geben. Doch wenn persönliche Schulungen nicht kosteneffektiv oder praktikabel sind, stellen webbasierte Schulungen eine nützliche Alternative dar. Vgl. UNGC (2010), Seite 21.
81. OECD-Empfehlungen gegen Bestechung, 2009.
82. Das Maritime Anti-Corruption Network ist beispielsweise ein Netzwerk aus Schifffahrtsunternehmen und deren Kunden, das bewährte Unternehmenspraktiken in der Schifffahrtsbranche zur Bekämpfung von Bestechung, Schmiergeldzahlungen und anderer Formen der Korruption fördert.
83. Vgl. „Principle 6, Monitoring and Review“ in Britisches Justizministerium (2011).

- Unternehmen können zudem formelle regelmäßige Prüfungen und Berichte für die höchste Führungsebene in Betracht ziehen.[84]
- Unternehmen können sich u. U. um die Bestätigung der Wirksamkeit ihrer Antikorruptionsmaßnahmen durch externe Prüfer bemühen.[85]

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Kapitel VII, Bekämpfung von Bestechung, Bestechungsgeldforderungen und Schmiergelderpressung
- OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions
- OECD Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (2009)
- OECD Recommendation on Tax Measures for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (2009)
- OECD Council Recommendation on Bribery and Officially Supported Export Credits (2006)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (2000)

Ressourcen

- OECD, Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention, *www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm*
- OECD, Regional anti-corruption programmes *www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm*
- OECD (2006), *OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD (2014), *OECD Foreign Bribery Report: An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD (2010), *OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance,* Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Britisches Justizministerium (2011), *The Bribery Act 2010 Guidance,* UK Ministry of Justice, London
- UNGC (2010), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, United Nations Global Compact, Genf

84. Ebd. 83.
85. Ebd. 83.

Modul 12: Verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Heimarbeitern

Dieses Modul richtet sich primär an Marken, Hersteller in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie und deren Zwischenhändler.

Dieses Modul zielt darauf ab, das Risiko der Marginalisierung von Heimarbeitern zu minimieren, insbesondere Opfer von Nötigung. Dazu gehören u. a. Anstrengungen zur Formalisierung und Legalisierung der Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel der Förderung verantwortungsvoller Lieferketten bei gleichzeitiger Schaffung von wirtschaftlichen und Entwicklungsmöglichkeiten für Heimarbeiter. Dieser Leitfaden erkennt an, dass es keine schnellen und allgemeingültigen Lösungen gibt. Regierungen, internationale Organisationen, Geldgeber, Unternehmen entlang der Lieferkette und zivilgesellschaftliche Organisationen können die Möglichkeit in Betracht ziehen, gemeinschaftlich Wege zu erarbeiten, um diese Vorschläge oder andere ergänzende Ansätze anzuwenden, die ihnen in Übereinstimmung mit einzelstaatlichen Gesetzen als geeignet erscheinen.

Kasten 15 **Rahmen zur Prävention und Minderung von Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen bei der Beschäftigung von Heimarbeitern**

Die folgenden Abschnitte informieren über die allgemeinen Rahmenbedingungen, die für die Vermeidung und Minderung von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in Verbindung mit Heimarbeit nötig sind. Unternehmen sollten beim Entwickeln ihrer Prozesse zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht zu dem im Folgenden beschriebenen Rahmen beitragen, sie sind jedoch nicht allein dafür verantwortlich, alle unten genannten Empfehlungen umzusetzen. Vielmehr sollen folgende Erläuterungen als Anhalt für sämtliche Akteure dienen, die zur Vermeidung von Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen im Umgang mit Heimarbeitern beitragen können.

Heimarbeiter sollten als inhärenter Teil der Arbeitnehmerschaft betrachtet werden, denen eine gleichberechtigte Behandlung zusteht und deren Beschäftigung daher formalisiert werden sollte, um akzeptable Arbeitsbedingungen zu erreichen. Im Kontext dieses Leitfadens bezeichnet Formalisierung den Prozess, durch den Arbeitskräfte von informellen in formelle Beschäftigungsverhältnisse gelangen. Die Gründe für informelle Beschäftigung sind vielfältig und im Allgemeinen unabhängig von der Frage der Rechtmäßigkeit. Zum

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Beispiel kann der Status der Selbstständigkeit in manchen Fällen genutzt werden, um den Abschluss formalisierter Arbeitsverträge zu umgehen. In anderen Fällen können Heimarbeiter zur Heimarbeit genötigt werden, um die finanziellen Kosten des Arbeitgebers zu senken. Wanderarbeiter sind unter Umständen aufgrund von Beschäftigungsverboten besonders gefährdet. Gesetzesänderungen allein können sich u. U. als unwirksam erweisen, um eine stärkere Formalisierung zu erreichen. Formalisierung sollte als Prozess, nicht als einmaliger Schritt angesehen werden[1]. Bei diesem Prozess können folgende Aspekte hilfreich sein:

- Kenntnis der Gründe für die fehlende Formalisierung bestehender auf Heimarbeit gestützter Fertigungsstrukturen, um die besten Strategien dafür zu ermitteln, Anreize und Förderungen für Formalisierung zu schaffen[2]
- Anerkennung der Vielfalt bei in Art und Umfang von Heimarbeiteraktivitäten
- Bereitstellung fachlicher Hilfe, um die Formalisierung von Heimarbeitern und anderen informellen Arbeitskräften zu unterstützen
- Gründung von und Teilnahme an gemeinschaftlichen Initiativen zur Festlegung der Modalitäten und Finanzierung von Unterstützungsfonds zur Hilfestellung beim Formalisierungsprozess
- Förderung der Legalisierung von Arbeitskräften

Legalisierung von Geschäftstätigkeiten

Die Erlangung der Rechtspersönlichkeit und Anerkennung des Status als Arbeitskraft und/oder als Unternehmer sind oft wichtige erste Schritte zur Formalisierung von Arbeitskräften; jedoch sollte dieser Status nicht genutzt werden, um Arbeitskräfte wie oben beschrieben auszubeuten.[1] Unternehmen, zivilgesellschaftliche Organisationen und die Regierung können Heimarbeiter dabei unterstützen, Verträge und andere Genehmigungen mittels rechtmäßiger Verfahren zu erhalten, und können weitere regulatorische Maßnahmen erwägen, um die Tätigkeit von Heimarbeitern zu legalisieren. Die Legalisierung von Heimarbeitern sollte keine Anforderungen an Heimarbeiter vorgeben, die nicht erfüllbar sind und Heimarbeiter somit weiter ausgrenzen (z. B. kann die Verpflichtung zur Arbeit an einem bestimmten zentralen Ort Heimarbeiter ausgrenzen, die nur von zu Hause aus arbeiten können).

Organisation, Vertretung und sozialer Dialog

Die Organisation von Heimarbeitern ist ein wichtiger Schritt, der ihnen Sichtbarkeit und Anerkennung verschafft und sozialen Dialog zum Erreichen guter Arbeitsbedingungen ermöglicht.[1] Angesichts der spezifischen Bedürfnisse und Umstände von Heimarbeitern gestaltet sich die Organisation von Heimarbeitern u. U. anders als die anderer organisierter Arbeitskräfte. Der erste Schritt zur Organisation geht oft von Gemeinschaften oder Frauengruppen aus, die in der Lage sind, sich in lokalen Gruppen zu organisieren, die sich später zu einem Verband oder einer Gewerkschaft zusammenschließen können. In Anbetracht der überwiegenden Beschäftigung von Heimarbeiterinnen in der Branche sollten in vielen Fällen Frauen die Organisation übernehmen.

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Mögliche Unterstützung für Heimarbeiter, die durch Gewerkschaften und andere Akteure geleistet werden könnte, umfasst beispielsweise Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen für Heimarbeiter über ihre gesetzlichen Rechte, das Angebot von Rechtsbeistand, Krankenversicherung, Kredit- und Darlehensprogrammen und die Gründung von Genossenschaften. Zudem ist es nötig, positive Strategien zur Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung zu entwickeln, durch die Arbeitskräfte der informellen Wirtschaft besonders gefährdet sind.[1]

1. ILO (2008).
2. Es ist entscheidend, dass alle Formalisierungspläne die örtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen. Vgl. ETI (2010), *Homeworker Guidelines*.

Empfehlungen für Unternehmen

Potenzielle und tatsächliche Schäden ermitteln, die durch die eigenen Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entstehen

- Heimarbeiter sind in vielen verschiedenen Lieferketten der Branche zu finden. Während ein Teil der Heimarbeiter traditionelle Handarbeiten wie Stickereien und Webarbeiten ausführt, sind andere an arbeitsintensiveren Prozessen wie der maschinellen Bearbeitung von Kleidungsstücken beteiligt. Das Unternehmen ist gehalten, Produktlinien und Herstellungsprozesse zu ermitteln, an denen u. U. Heimarbeiter beteiligt sind.
- Das Unternehmen sollte ermitteln, in welchen Beschaffungsländern Heimarbeit besonderes verbreitet ist und in denen Heimarbeiter einem erhöhten Risiko der Ausbeutung ausgesetzt sind.
- Das Unternehmen sollte Vorzugszulieferer prüfen, um festzustellen, ob diese Maßnahmen zur verantwortungsvollen Beschaffung aus Heimarbeit durchführen. Vgl. nachfolgend genannte Beispiele.

Schaden, der durch die Geschäftstätigkeiten und die Lieferkette des Unternehmens entsteht, zu verhüten oder mindern suchen

Nachfolgend werden einige Beispiele für Maßnahmen genannt, mittels derer ein Unternehmen die verantwortungsvolle Beschaffung aus Heimarbeit fördern kann. Unternehmen sind gehalten, entweder selbst die unten genannten Maßnahmen umzusetzen oder ihre Zulieferer dazu zu ermutigen und deren Kapazitäten dafür aufzubauen.

- Einführung eines Systems zur Präqualifizierung von Intermediären/Beauftragten, die an der Arbeitsvergabe an Heimarbeiter beteiligt sind. Intermediäre sollten innerstaatliche Gesetze einhalten.
- Einführung interner Protokolle für das Auslagern von Arbeit an Heimarbeiter (z. B. geprüfte Präqualifizierung der mit der Vertragsvergabe betrauten Beauftragten)
- Vertragsbeziehungen verstärkt mit Intermediären eingehen, die Heimarbeiter unmittelbar beauftragen, und Aufstellung von Transparenzforderungen. Intermediäre können z. B. folgende Anforderungen zu erfüllen haben:
  - Dokumentation aller Personen, die Arbeit erhalten. Alle arbeitenden Mitglieder einer Familie sollten als Heimarbeiter in die Aufzeichnungen aufgenommen werden. In einigen Fällen ist es z. B. üblich, dass nur der Vater oder Ehemann als Heimarbeiter erfasst wird.
  - Dokumentation des vergebenen Arbeitsvolumens und der geleisteten Zahlungen. Da Heimarbeiter für gewöhnlich nach Stücklohn bezahlt werden, sollten Intermediäre korrekte Zeitvorgaben ansetzen, um sicherzustellen, dass der Stücklohn auf einer Basis festgesetzt wird, die das Erreichen von Mindestlöhnen ermöglicht.
  - Dokumentation aller Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsleistungen für Heimarbeiter
- Schulungen für Mitarbeiter der Intermediäre zu ihren rechtlichen Pflichten und der RBC-Strategie des Unternehmens
- ggf. Ermittlung von und Partnerschaft mit Initiativen vor Ort, welche die Formalisierung von Heimarbeitern und ihren Schutz vor Ausbeutung fördern. Lokale Initiativen können sich auf eine Reihe von Belangen konzentrieren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Schulungen zu Rechten, Kompetenzerwerb, Gesetzgebung und Leistungserbringung.
- Dialog mit lokalen oder nationalen Behörden zur Förderung des Rechts von Heimarbeitern auf gesetzliche Gleichstellung. Beispiele hierfür sind:
  - Hinweis darauf, dass das Unternehmen (bzw. die Branche) dafür eintritt, dass der Geltungsbereich von Gesetzen sich auch auf Arbeitskräfte der informellen Wirtschaft erstrecken sollte
  - Hinweis auf tiefer liegende Ursachen für Informalität und Ermutigung der staatlichen Stellen zur Beseitigung der grundlegenden Hürden, die den Zugang zur formellen Wirtschaft und zu sozialen Aktivitäten verwehren
  - Hinweis darauf, dass das Unternehmen (bzw. die Branche) dafür eintritt, den Sozialversicherungsschutz durch die Förderung des Zugangs zu medizinischer Versorgung und Bildung auf informelle Arbeitskräfte auszuweiten, einschließlich Heimarbeiter, wenn für diese noch kein solcher Zugang geschaffen wurde

Ausgewählte internationale Instrumente und Standards

- Übereinkommen über Heimarbeit, 1996 (ILO-Übereinkommen 177) und ILO-Empfehlung 204 betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft

Ressourcen

- OECD (2019), *OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten*, Anhang
- ILO (2008), *The Informal Economy: Enabling Transition to Formalization*, Hintergrunddokument des Symposiums „Tripartite Interregional Symposium on the Informal economy: Enabling Transition to Formalization", International Labour Organization, Genf

OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie

Der *OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie* bietet Unternehmen eine Hilfestellung, um die Due-Diligence-Empfehlungen aus den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* in den Lieferketten der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie umzusetzen, damit negative Auswirkungen, die durch ihre Geschäftstätigkeiten und ihre Lieferketten entstehen können, vermieden bzw. abgestellt werden. Der Leitfaden unterstützt die Ziele der OECD-Leitsätze, um sicherzustellen, dass die Geschäftstätigkeit von Unternehmen in der Bekleidungs- und Schuhwarenbranche in Einklang steht mit der staatlichen Politik, die zum Ziel hat, die Vertrauensbasis zwischen den Unternehmen und der jeweiligen Gesellschaft, in der sie tätig sind, zu stärken. Des Weiteren hilft dieser Leitfaden Unternehmen dabei, die Due-Diligence-Empfehlungen, die in den *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* der Vereinten Nationen enthalten sind, umzusetzen. Der Leitfaden ist abgestimmt mit der *Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*, den einschlägigen ILO-Übereinkommen und Empfehlungen sowie der *Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* der ILO. Zusammen mit seinen Due-Diligence-Modulen für bestimmte Risikobereiche bietet dieser Leitfaden Unternehmen ein Komplettpaket, damit die Geschäftstätigkeit und der Warenbezug im Bekleidungs- und Schuhwarensektor in verantwortungsvoller Weise erfolgen. Dieser Leitfaden entstand im Rahmen eines Multi-Stakeholder-Verfahrens in enger Zusammenarbeit mit OECD- und Nicht-OECD-Ländern, Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft und wurde begleitet von der Arbeitsgruppe für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Es ist ein praxisbezogenes Papier, das auf kollaborative und konstruktive Ansätze zur Bewältigung komplexer Herausforderungen setzt. Der Leitfaden baut auf detaillierten Berichten der Nationalen Kontaktstellen (NKS) Frankreichs und Italiens über die Umsetzung der OECD-Leitsätze im Textil- und Bekleidungssektor auf und ist eine Reaktion auf Aussagen von NKS im Juni 2013 und 2014 nach dem tragischen Gebäudeeinsturz von Rana Plaza.

PRINT ISBN 978-92-64-30407-9
PDF ISBN 978-92-64-30453-6