



# SORGFALTS- PFLICHT BEI MENSCHEN- RECHTEN

A TRADE UNION CHECKLIST

# BEWERTUNG DER MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT – EINE CHECKLISTE FÜR DIE GEWERKSCHAFTEN

Diese Checkliste richtet sich an Arbeitnehmervertreter/innen in Gewerkschaftsbündnissen und Europäischen Betriebsräten (EBRs), die die Qualität und die Relevanz bestehender Verfahren der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD) bewerten möchten. Sie folgt den Empfehlungen des von UNI veröffentlichten Gewerkschafts-Toolkits für wirksame Verfahren, mit denen Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte in Wertschöpfungsketten geahndet werden können.

Die Checkliste behandelt die folgenden Themen:

1. Unternehmensrichtlinien für verantwortungsvolle Unternehmensführung
2. Risikokartierung – Transparente Wertschöpfungsketten
3. Risikokartierung – Identifizierung von Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen
4. Umgang mit den Risiken
5. Monitoring der Umsetzung und der Ergebnisse
6. Beschwerdemechanismen

Grüne Flaggen  weisen auf bewährte Praktiken hin, die dazu beitragen können, wirksame Ergebnisse zu erzielen. Rote Flaggen  weisen auf eine mögliche Verletzung der HRDD-Pflichten hin. Weitere Erläuterungen und Beispiele zu jedem der Themen finden sich in den entsprechenden Abschnitten des Gewerkschafts-Toolkits.

Arbeitnehmervertreter/innen dürften oft Antworten auf ihre Fragen in den Jahresberichten ihrer Unternehmen finden. Diese Checkliste kann auch als Leitfaden für EBRs und Gewerkschaftsbündnisse dienen, um relevante Informationen von der Unternehmensleitung zu erhalten.

Wir empfehlen den Arbeitnehmervertreter/innen, sich insbesondere mit UNI über die folgenden Schritte abzustimmen: Gegenprüfung der identifizierten Risiken in der gesamten Wertschöpfungskette, Bestehen einer globalen Rahmenvereinbarung, angemessene Maßnahmen zur Problembeseitigung bei Verletzung der HRDD-Pflichten.

## I. UNTERNEHMENSRICHTLINIEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

HRDD soll ein permanenter, fortlaufender Prozess sein, der in alle Geschäftsabläufe integriert ist. Die Unternehmen sollen eine aktive Beteiligung der Gewerkschaften sicherstellen. Während die Durchführung von HRDD in der Verantwortung der Unternehmensleitung liegt, kann eine sinnvolle Auswirkung auf die Rechte der Arbeitnehmer/innen nur durch ein umfassendes Engagement der Gewerkschaften erreicht werden.

### Q1. Hat das Unternehmen eine eigene Abteilung für HRDD eingerichtet?

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein
<input type="checkbox"/>		c. Sonstiges (bitte genauer beschreiben):

**Q2. Wie arbeitet das Unternehmen bei der Durchführung von HRDD mit den Gewerkschaften zusammen?**

<input type="checkbox"/>		a. Globales Rahmenabkommen
<input type="checkbox"/>		b. Ständiger Punkt auf der Agenda des Bündnisses von EBR und Gewerkschaften
<input type="checkbox"/>		c. Sozialaudit durch die CSR-Branche
<input type="checkbox"/>		d. Arbeitnehmerbefragung (ersetzt die Anhörung der Arbeitnehmervertreter/innen)
<input type="checkbox"/>		e. Multi-Stakeholder-Initiative
<input type="checkbox"/>		f. Das Unternehmen arbeitet nicht mit Gewerkschaften zusammen

**Anmerkung:** Sozialaudits und Multi-Stakeholder-Initiativen, die keine Arbeitnehmervertreter/innen und/oder Gewerkschaften einbeziehen, sollen als potenzieller Verstoß gegen die HRDD-Pflichten betrachtet werden.

**II. RISIKOKARTIERUNG – TRANSPARENTE WERTSCHÖPFUNGSKETTE**

Unternehmen sollen ausreichende Informationen über ihre Geschäftstätigkeit zur Verfügung stellen, damit die Arbeitnehmervertreter/innen Art und Umfang der Risiken für die Menschenrechte einschätzen können.

**Q3. Gibt das Unternehmen Informationen über seine Zulieferer weiter (z. B. Produktion durch Tochtergesellschaften, Zwischenhändler, Systemlieferanten)?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt Informationen über Zulieferer zur Verfügung: Art, Anzahl und Prozentsatz der gesamten Lieferungen
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt nur allgemeine Informationen über Zulieferer zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen macht keine Angaben über Zulieferer

**Q4. Gibt das Unternehmen neben Angaben über Zulieferer auch Informationen über ständige Geschäftspartner weiter (z. B.: Tochtergesellschaften, Franchisenehmer, Lizenznehmer, Subunternehmer, Leiharbeitsfirmen)?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt detaillierte Informationen über Geschäftspartner zur Verfügung: Art, Anzahl und Umfang der Geschäftstätigkeit
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt nur allgemeine Informationen über Geschäftspartner zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen stellt keine Informationen über Geschäftspartner zur Verfügung

**Q5. Kann das Unternehmen eine Liste mit allen Geschäftspartnern zur Verfügung stellen?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja, diese Liste ist öffentlich
<input type="checkbox"/>		b. Ja, an die Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen
<input type="checkbox"/>		c. Nein

**Q6. Steht eine detaillierte Aufschlüsselung der Länder zur Verfügung, in denen ständige Geschäftspartner ihren Sitz haben?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt eine Liste der Geschäftspartner, aufgeschlüsselt nach Land und jeweiligem Geschäftsumfang, zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt eine Liste der Geschäftspartner pro Land zur Verfügung, macht aber keine Angaben zum Umfang der Geschäftstätigkeit
<input type="checkbox"/>		c. Nein, das Unternehmen stellt keine Details über ständige Geschäftspartner zur Verfügung

**Q7. Stellt das Unternehmen Informationen über alle Länder zur Verfügung, in denen es Beschäftigte hat?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja, das Unternehmen stellt nach Ländern aufgeschlüsselte Informationen über seine Belegschaften zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen stellt lediglich nach Regionen aufgeschlüsselte Informationen über seine Belegschaften zur Verfügung
<input type="checkbox"/>		c. Nein, das Unternehmen macht keine Angaben über Zahl und Standort der Arbeitnehmer/innen

### III. RISIKOKARTIERUNG – IDENTIFIZIERUNG VON RISIKEN FÜR DIE RECHTE DER ARBEITNEHMER/INNEN

Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte sollen bei der Risikokartierung des Unternehmens einen hohen Stellenwert haben. Auch hier gilt; Arbeitnehmervertreter/innen sollen konsultiert werden, um sicherzustellen, dass potenziell erhebliche Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen nicht zu früh im Prozess der Risikokartierung außer Acht gelassen werden.

**Q8. Werden die Rechte der Gewerkschaften als wichtige Menschenrechte anerkannt?**

*Die Vereinigungsfreiheit, der Schutz des Vereinigungsrechtes und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind grundlegende Arbeitnehmerrechte, die durch internationale Normen garantiert werden.*

*Die wichtigsten Menschenrechte werden in einer Risikokartierung immer hervorgehoben, weil sie bei allen Aktivitäten des Unternehmens am stärksten gefährdet sind. Im Gegensatz dazu beinhaltet eine Wesentlichkeitsanalyse eine subjektive Bewertung durch interne und externe Stakeholder (z. B. Investoren, Aktionäre, Arbeitnehmer/innen).*

<input type="checkbox"/>		a. Ja, Gewerkschaftsrechte werden als wichtiges Menschenrecht anerkannt
<input type="checkbox"/>		b. Das Unternehmen identifiziert Risiken für die Gewerkschaftsrechte, aber diese werden nicht prioritär behandelt
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen identifiziert Gewerkschaftsrechte nicht als mögliche Risiken

**Q9. Wie hat das Unternehmen die Arbeitnehmervertreter/innen in die Risikokartierung einbezogen?**

<input type="checkbox"/>		a. Durch Anhörung der Arbeitnehmervertreter/innen
<input type="checkbox"/>		b. Nur durch Mitarbeiterbefragungen
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen hat die Arbeitnehmervertreter/innen nicht in die Risikokartierung einbezogen

**Q10. Wurden Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen ermittelt?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein, das Unternehmen sieht kein Risiko für die Rechte der Arbeitnehmer/innen

**Q11. Berichtet das Unternehmen über Situationen, die die Risiken für Arbeitnehmer/innen erhöhen können?**

Die folgenden Situationen können insbesondere die Risiken für Arbeitnehmer/innen erhöhen:

- Geschäftliche Tätigkeit in Risikoländern, wie sie der Globale Rechtsindex des IGB dokumentiert;
- Auslagerung von arbeitsintensiven Tätigkeiten (z. B. an Subunternehmer oder Leiharbeitsfirmen);
- Arbeit, die von einer gefährdeten Kategorie von Arbeitnehmer/innen (z. B. Wanderarbeitnehmer/innen) ausgeführt wird);
- erhebliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit (z. B. Verwendung von Chemikalien, gefährliche Wartungsarbeiten).

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein
<input type="checkbox"/>		c. Das Unternehmen setzt sich nicht mit den Rechten der Arbeitnehmer/innen auseinander

**Q12. Entspricht die Liste der Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer Ihren Bedenken?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja, die Kartierung ist ausreichend detailliert und vollständig
<input type="checkbox"/>		b. Teilweise: die Kartierung ist zu vage

<input type="checkbox"/>		c. Teilweise: einige Risiken fehlen
<input type="checkbox"/>		d. Das Unternehmen setzt sich nicht mit den Rechten der Arbeitnehmer/innen auseinander

#### IV. MASSNAHMEN GEGEN RISIKEN

Auf der Grundlage der ermittelten Risiken soll das Unternehmen Aktivitäten einstellen, die sich negativ auf Menschenrechte auswirken. Das Unternehmen soll ebenfalls einen Plan entwickeln, um mögliche zukünftige Auswirkungen zu verhindern oder zumindest abzumildern.

**Q13. Verpflichtet sich das Unternehmen, die Achtung der Gewerkschaftsrechte in seinen eigenen Betrieben und in der globalen Wertschöpfungskette zu gewährleisten?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

**Q14. Hat das Unternehmen ein globales Rahmenabkommen unterzeichnet?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

**Q15. Enthält der Aktionsplan des Unternehmens eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen?**

<input type="checkbox"/>		a. Schulung und Kapazitätsaufbau zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und der Gewerkschaftsrechte
<input type="checkbox"/>		b. Maßnahmen zur Bewältigung von Gesundheits- und Sicherheitsfragen, einschließlich der Wahl von Gesundheits- und Sicherheitsausschüssen in allen Betrieben
<input type="checkbox"/>		c. Überprüfung riskanter Geschäftsmodelle (z. B.: Outsourcing, Leiharbeit)
<input type="checkbox"/>		d. Überprüfung geschäftlicher Tätigkeiten in Hochrisikoländern
<input type="checkbox"/>		e. Verhaltenskodizes für Zulieferer/Geschäftspartner
<input type="checkbox"/>		f. Desinvestition/ Beendigung von Geschäftsbeziehungen
<input type="checkbox"/>		g. Sonstige: bitte spezifizieren
<input type="checkbox"/>		h. Nein, der Aktionsplan enthält keine konkreten Maßnahmen zur Beseitigung von Risiken für die Rechte der Arbeitnehmer/innen

**Q16. Berücksichtigt der Aktionsplan die in der Bestandsaufnahme aufgeführten Risiken (siehe Frage 10)?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein, aber die wichtigsten Risiken werden angesprochen
<input type="checkbox"/>		c. Nein

## V. MONITORING DER UMSETZUNG UND DER ERGEBNISSE

Die Unternehmen sollen darüber berichten, wie sie die Menschen- und Arbeitnehmerrechte einhalten. Ziel der Arbeitnehmervertreter/innen ist es, durch eine permanente und gemeinsame Überwachung eine ständige Verbesserung des Due-Diligence-Prozesses zu gewährleisten.

**Q17. Hat das Unternehmen einen ständigen Überwachungsmechanismus eingerichtet?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

**Q18. Werden die Arbeitnehmervertreter/innen an der Überwachung der Risiken für die Arbeitnehmerrechte beteiligt?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

**Q19. Hat das Unternehmen einen oder mehrere der folgenden Indikatoren angegeben, um den Fortschritt zu messen?**

<input type="checkbox"/>		a. Detaillierte Aufschlüsselung der Belegschaften und der Entwicklung der Geschäftstätigkeit in Hochrisikoländern
<input type="checkbox"/>		b. Deckungsgrad von Tarifverhandlungen weltweit und in den einzelnen Ländern
<input type="checkbox"/>		c. Anzahl der Sitzungen mit EBRs/Gewerkschaftsbündnissen/UNI
<input type="checkbox"/>		d. Einrichtung gewählter Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse
<input type="checkbox"/>		e. Entwicklung der Personalfluktuation
<input type="checkbox"/>		f. Anzahl der Arbeitsunfälle
<input type="checkbox"/>		g. Angaben zur Körperschaftssteuer, gemäß GRI-Standard 207
<input type="checkbox"/>		h. Sonstiges (bitte genauer beschreiben:)
<input type="checkbox"/>		i. Das Unternehmen legt keine objektiven Indikatoren vor

## VI. BESCHWERDEMECHANISMEN

Kommt es trotz gebührender Sorgfalt zu einer Verletzung von Menschenrechten, soll für Abhilfe gesorgt werden. Dieser Schritt ist besonders wichtig für freiwillige Rahmenvereinbarungen, bei denen die rechtlichen Folgen fehlender oder unzureichender Sorgfaltspflichten unklar sind. Je nach den Instrumenten können Verfahren zur Problemlösung manchmal über einen unabhängigen, unternehmensexternen Mechanismus verfügbar sein.

**Q20. Hat das Unternehmen einen Mechanismus eingerichtet, über den die Arbeitnehmer/innen Beschwerden vorbringen können?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja
<input type="checkbox"/>		b. Nein

**Q21. Sind die Gewerkschaften in den Beschwerdemechanismus eingebunden?**

<input type="checkbox"/>		a. Ja. Bitte nähere Angaben:
<input type="checkbox"/>		b. Nein

To access UNI Europa's trade union toolkit for due diligence on human rights, scan the following QR code:



The European Services Workers Union

