



RAHMENWERK FÜR MENSCHENRECHTS -DUE-DILIGENCE

Kurzfassung

Unternehmen müssen in einer durch zunehmende Komplexität geprägten Umgebung agieren. Das Thema Menschenrechte ist relativ neu für die unternehmerische Sorgfaltspflicht; es bedarf neuer Richtlinien und Verfahren für die Geschäftstätigkeit und Zulieferketten der Unternehmen. Dahinter stehen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie neue Rechtsvorschriften zur Bekämpfung moderner Sklaverei und Berichterstattung in Menschenrechtsangelegenheiten.

WAS IST MENSCHENRECHTS -DUE-DILIGENCE?

Die Menschenrechts-Due-Diligence umfasst die Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreift, um aktuelle und potenzielle Risiken in puncto Menschenrechte seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit, Zulieferketten und in Anspruch genommenen Leistungen zu erkennen und entsprechend zu handeln.

Der Großteil der Sorgfaltspflichtregelungen, die uns heute bekannt sind, dient der Erkennung und einem besseren Verständnis von Risiken, hat jedoch nichts mit dem Handeln und der Prävention zu tun.

Die Vorgehensweise, die ETI Unternehmen im Hinblick auf die Menschenrechts-Due-Diligence empfiehlt, beruht auf der Teilnahme mehrerer Interessengruppen und dem gemeinsamen Handeln bei der:

- Bewertung aktueller und potenzieller Risiken,
- Erkennung von Einflussmöglichkeiten und der Verantwortung sowie bei der Festlegung von Handlungen,
- Risikominderung und der Schaffung von Abhilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Überwachung, Überprüfung, Berichterstattung und Verbesserung.

EINE NEUE HERANGEHENSWEISE

Die von der Ethical Trading Initiative empfohlene Herangehensweise an die Sorgfaltspflicht ist **ganzheitlich, umfassend, kosteneffizient** und liefert nicht nur bessere Ergebnisse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern sorgt auch für eine bessere Geschäftsleistung, und zwar aus folgenden Gründen:

- Sie befürwortet einen aktiven Prozess durch das Entdecken, Verständnis und Handeln, anstatt sich auf passivere, auf der Compliance basierte Systeme zu verlassen.
- Sie fördert den Erwerb **interner Kenntnisse und Kompetenzen**, anstatt Informationen und das Risikomanagement zu outsourcen.
- Sie trägt zu einer **besseren Analyse von Risiken und Auswirkungen** bei, denn sie setzt auf ein breites Spektrum von Beteiligten, die Auskunft über Problembereiche geben.
- Sie ermöglicht eine **bessere Entscheidungsfindung**, denn die Personen, die am direktesten betroffen sind, tragen zur Suche nach den effizientesten Lösungen der Probleme bei.
- Ein **nachhaltiger und bedeutsamer Wandel** geschieht, wenn alle Hauptakteure mitbestimmen können, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, und die Verantwortung dafür übernehmen, dass dies tatsächlich geschieht.
- Unternehmen, die ihre Anstrengungen zur Bekämpfung der Ursachen und gemeinschaftlichen Lösungen in ihren Berichten über Menschenrechte und moderne Sklaverei berücksichtigen, können besser **einer genauen Überprüfung durch die Medien, NRO, Gewerkschaften, Verbraucher und Investoren standhalten**.

RAHMENWERK DER ETI FÜR MENSCHENRECHTS-DUE-DILIGENCE

- Die Überprüfung von Länderrisiken
- Die Zuordnung von Zulieferketten und Dienstleistungen und die Prioritätensetzung
- Die Erkennung von Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je nach Branche, Art der Arbeit, Art der Arbeitskraft, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsmarktdynamik
- Die Erkennung direkter und indirekter Ursachen und Auswirkungen
- Die Überprüfung von HR-Systemen, Vertragsabschlüssen und Personalbeschaffung
- Die Bewertung der Fähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Rechte zur Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsrechte ausüben zu können
- Die Einstufung von Risiken nach Schweregrad und Maß an Verantwortung
- Die Analyse von Daten, die Festlegung weiterer Schritte und die Umsetzung



01.
Die Bewertung aktueller und potenzieller Risiken im Hinblick auf die Menschenrechte

- Die Rückverfolgung der Eindämmungs- und Abhilfemaßnahmen
- Die Überprüfung des Entscheidungsprozesses, der Verantwortung und Rechenschaftspflicht (insbesondere auf Führungsebenen)
- Die Überprüfung von Informationsquellen und -systemen um sicherzustellen, dass die Beweise glaubwürdig, nachprüfbar und sachdienlich sind
- Die Analyse des Beweismaterials, das Ziehen von Lehren, die Priorisierung weiterer Maßnahmen und langfristiger Prävention
- Interne Kommunikation und Kommunikation mit Geschäftspartnern in Bezug auf die Menschenrechts-Due-Diligence
- Die Erstattung öffentlicher Berichte über Maßnahmen, die zur Achtung der Menschenrechte und Prävention moderner Sklaverei ergriffen wurden
- Die Bildung von Partnerschaften und das gemeinsame Handeln



04.
Die Überwachung, Überprüfung, Berichterstattung und Verbesserung

Hauptschritte, die Unternehmen zur Verhinderung, Handhabung und Verringerung der Anzahl der Menschenrechtsverletzungen im Rahmen ihrer eigenen Geschäftstätigkeit und Zulieferketten einleiten müssen.

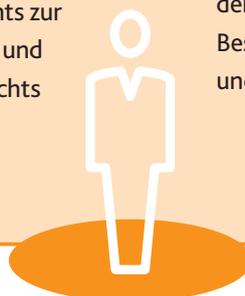
02. Die Erkennung von Einflussmöglichkeiten und der Verantwortung sowie die Festlegung von Handlungen

- Die Beurteilung des Umfangs und der Tragweite der gesellschaftlichen Verantwortung, einschließlich direkter und indirekter Auswirkungen auf die Arbeitsrechte
- Die Bewertung des Einflusses auf Lieferanten, Vertreter und Auftragnehmer
- Die Überprüfung von Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Die Setzung von Vergleichsmaßstäben und die Aufstellung von Regeln für die Überwachung von Verbesserungen oder die Kündigung der Verträge mit Zulieferern
- Die Überwachung von Lieferantenkapazitäten zur Bewältigung von Betriebsrisiken
- Die Überprüfung von Richtlinien und Verfahren um sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Recht auf Gründung von Gewerkschaften und auf Kollektivverhandlungen ausüben können
- Die Erkennung von Möglichkeiten für das gemeinsame Handeln
- Die Überprüfung des unternehmerischen Entscheidungsprozesses und der unternehmerischen Rechenschaftspflicht, Richtlinien und Systeme zur Bewältigung von Risiken



03. Die Risikominderung und die Schaffung von Abhilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- Das Ergreifen sofortiger Maßnahmen zur Verringerung der Anzahl der Menschenrechtsverletzungen
- Die Schaffung von Abhilfe für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (zur Abwendung weiterer Schäden)
- Die Erkennung und Handhabung von Änderungen der Arbeitsverfahren
- Die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausübung ihres Rechts zur Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsrechts
- Fortbildungsmaßnahmen und die Kapazitätsentwicklung im Rahmen der Kommunikation und Verhandlungen zwischen Führungs- und Arbeitskräften
- Die Interaktion und Zusammenarbeit mit anderen (z. B. anderen Gesellschaften, Gewerkschaften, Regierungsbehörden, NRO, Experten, im Rahmen der Initiativen mehrerer Interessengruppen)
- Die Festlegung / Überarbeitung der Systeme zur Beschwerdeeinlegung und Abhilfemaßnahmen





EINE EFFEKTIVE DUE DILIGENCE IST GUT FÜR DAS GESCHÄFT

Sie ermöglicht eine höhere Transparenz der Wertschöpfungskette und gibt besser Auskunft darüber, fördert die Versorgungssicherheit mit geringerem Risiko einer Versorgungsunterbrechung wegen Arbeitsunruhen, bietet Systeme, die die Lieferantenleistung steigern, sorgt für eine höhere Produktivität, trägt zur Mitarbeiterbindung, besseren Ausbildung und Schulung bei und stärkt die Reputation und Vertrauenswürdigkeit.

SCHAFFUNG EINER SICHEREN UMGEBUNG

Die bewiesene Fähigkeit der ETI, eine vertraute Umgebung zu schaffen, bedeutet mehr Chancen für Unternehmen, Gewerkschaften und NRO für eine Zusammenarbeit, damit die größten Risiken für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf jeder Ebene der Wertschöpfungskette erkannt und wirksam bekämpft werden können. Sie ist direkt auf den Basiskodex und die Umsetzungsgrundlagen der ETI (die auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, ILO, beruhen), die Orientierungshilfen der OECD in Bezug auf Due Diligence, das RAFI-Rahmenwerk der UN-Beratungsorganisation SHIFT und das Corporate Human Rights Benchmark abgestimmt. Somit können Unternehmen Berichte erstatten und ihre Handlungsfähigkeit im Kampf gegen Menschenrechtsverletzungen (darunter auch moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel) beweisen.

ETI erbringt Schulungs- und Beratungsdienstleistungen im Bereich der Due Diligence, modernen Sklaverei und Arbeitsrechte.

Um mehr darüber zu erfahren, besuchen Sie bitte unsere Website ethicaltrade.org oder nehmen Sie Kontakt mit uns per E-Mail unter eti@eti.org.uk auf.

Supported by



Ethical Trading Initiative
8 Coldbath Square
London EC1R 5HL
Vereinigtes Königreich

+44(0) 20 7841 4350
ethicaltrade.org
eti@eti.org.uk
[@ethicaltrade](https://www.facebook.com/ethicaltrade)