

Einfluss und Auswirkungen von Mitbestimmung auf Due Diligence in der Lieferkette

Realitäts-Check 1
Ergebnisse eines HBS-geförderten Forschungsprojekts

Dr. Judith Beile & Dr. Katrin Vitols

Lieferkettenkonferenz 2023
der Stiftung Arbeit und Umwelt,
29. November 2023

wmp consult - Wilke Maack GmbH

- gegründet 2001, Sitz in Hamburg
- privates Forschungs- und Beratungsunternehmen, 14 Wissenschaftler/innen und Berater/innen
- Beratung von Betriebsräten, Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten und Unternehmen in wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Fragen
- nationale und internationale Forschungsprojekte zu Themen der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik für Gewerkschaften, Stiftungen, Ministerien, europäische Sozialpartner und europäische Institutionen



Rahmendaten

▪ Titel des Forschungsprojektes:

- Einfluss und Auswirkungen von Mitbestimmung auf Due Diligence in der Lieferkette

▪ Laufzeit:

- Start: Oktober 2022, Ende: Juni 2023

▪ Finanziert durch:

- Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, eingebettet im Forschungsverbund „Die Ökonomie der Zukunft“ (Christina Schildmann/Amanda Witkowski)

▪ Untersuchungsgegenstand:

- Ausgestaltung von Due Diligence im Lieferantenmanagement von Unternehmen (im globalen Süden) sowie die Beteiligung und Einflussnahme von Arbeitnehmervertretungen

▪ Methode:

- **Literaturanalyse** zur Ausgestaltung der Kernelemente von Due Diligence in der Lieferkette
- **Auswertung der Unternehmenskommunikation** zur Due Diligence in der Lieferkette 50 DAX und 40 M-DAX Unternehmen
- **Expert/innen-Interviews** mit Vertretern/innen von **Gewerkschaften, Stiftungen und einer Nichtregierungsorganisation** zu Aspekten der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette
- sechs **Unternehmensfallstudien** zur Beteiligung und Interessendurchsetzung von Mitarbeitervertretungen sowie Auswirkungen der Beteiligung auf Due Diligence-Prozesse

Folgen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) in Unternehmen

- **LkSG-Anpassungsmaßnahmen** in den verschiedenen Bereichen der Sorgfaltspflicht ergriffen oder geplant
 - z. B. Grundsaterklärungen, Benennung Menschenrechtsbeauftragte, Überarbeitung Risikoanalysen, Schulung für Mitarbeiter/innen
 - Anpassungen auch in Unternehmen, in denen bereits Elemente der Due Diligence in der Lieferkette etabliert waren: mehr Transparenz, klare Verantwortlichkeiten und inhaltliche Verbesserungen von Maßnahmen
- **Einige ausgewählte Ergebnisse:**
 - mehr als zwei Drittel der Unternehmen haben eine **Grundsaterklärung** veröffentlicht; ist allerdings in den meisten Fällen ohne angemessene Risikoanalyse erstellt (die eigentlich die Basis liefern sollte), z. T. kein Verweis auf die im Gesetz genannten Menschen- und Umweltrechte/Referenzdokumente, zwei Drittel der Unternehmen formulieren Erwartungen an ihre Lieferanten
 - häufig bereits vor Inkrafttreten des LkSG eine Form von **Risikomanagementsystem**; meist nur **Beschreibung des Vorgehens** und keine Ergebnisse; selten Nennung **konkreter Risiken**; Beteiligung von **Stakeholdern** an der Risikoanalyse nur in Ausnahmefällen
 - häufig **Verhaltenskodex für Lieferanten** mit menschenrechtlichen und umweltbezogenen Aspekten; meistens Bezug zu **gängigen Rahmenwerken**, oft ohne detaillierte **Formulierung der Anforderungen** an Lieferanten im Hinblick auf die einzelnen Menschen- und Umweltrechte

Folgen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) in Unternehmen

- etwa ein Drittel der Unternehmen berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte bei **Beschaffungsvorgängen** – unklar, welche Kriterien und ob vergaberelevant
- knapp ein Drittel der Unternehmen führen **Lieferantenschulungen** durch
 - **Capacity-Building-Maßnahmen** für Lieferanten selten, kaum Engagement für erweiterte Lieferantenentwicklungsmaßnahmen jenseits von Schulungen; Belohnung für besonders herausragende Nachhaltigkeitsleistungen äußerst selten
- mehr als 80 Prozent: **Beschwerdeverfahren**, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Beschwerden zulassen
 - kaum auf die **Bedürfnisse vulnerabler Personengruppen** ausgerichtet, kaum besondere Anstrengungen, Zugangshindernisse zu überwinden
 - z. B. Beschwerdekanäle häufig auf das Internet beschränkt, Webseiten nur deutsch und/oder englisch
- **Fazit:**
 - Die Diligence-Kernelemente überwiegend eingeführt – aber **wenig Maßnahmen zur effektiven Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht**
 - förderliche Faktoren für **Qualität der Due Diligence-Leistungen** : DAX-Unternehmen (+), Unternehmen mit Umsatz über 15 Milliarden Euro (+), Unternehmensstandorte weltweit (+), über 3.000 Beschäftigte (+)

Beteiligung und Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen

- Im LkSG **keine zwingenden Mitbestimmungsrechte**
 - lediglich § 106 Abs. 3 BetrVG: Wirtschaftsausschuss in Angelegenheiten der unternehmerischen Sorgfaltspflichten innerhalb der Lieferkette zu unterrichten
 - dennoch eine **Reihe verschiedener Ansatzpunkte** für Mitbestimmungsakteure (insbesondere auch in der **Gesetzesbegründung** Verweis auf Beschäftigte und teilweise auch Einbindung ihrer Vertreter/innen).
 - **Beispiel Grundsatzerklärung:** Gesetzesbegründung führt aus, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, ggf. dem Betriebsrat, zu kommunizieren ist. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und Branchendialog Automobilindustrie fordern, dass die Grundsatzklärungen mit dem Fachwissen der betrieblichen Interessenvertretung erstellt werden.
- nur wenige Unternehmen berichten von einer **Einbindung der Arbeitnehmervertreter/innen**; Ergebnis der **Unternehmensfallstudien und Interviews** zeigen hingegen auf, dass Arbeitnehmervertretungen Initiativen ergreifen, um die Sorgfaltspflicht in Lieferketten mitzugestalten
- **verschiedene Ebenen der Mitbestimmung** eingebunden: Betriebsräte, Europäische oder SE-Betriebsräte, Arbeitnehmervertretern/innen im Aufsichtsrat und im Wirtschaftsausschuss, Gewerkschaften

Beteiligung und Einflussnahme der Arbeitnehmerververtretungen

- Arbeitnehmerververtretungen bei der Gestaltung von **Grundsatzserklärungen, Verhaltenskodizes, Beschwerdemechanismen, Wirksamkeitskontrollen und Risikoanalysen** eingebunden
 - **Grundsatzserklärung**
 - Arbeitnehmerververtretungen recht häufig eingebunden, zumindest Einsichtnahme vor Veröffentlichung und Möglichkeit der Kommentierung
 - Beispiele aus Fallstudien
 - Grundsatzserklärung in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat entstanden
 - Mitunterzeichnung der Grundsatzserklärung durch die Arbeitnehmerseite
 - jährliche Prüfung und bei Bedarf Anpassung der Grundsatzserklärung durch Gremium, das in regelmäßigem Austausch mit der Arbeitnehmerververtretung steht.
 - **Risikoanalyse**
 - Arbeitnehmerververtretungen hinsichtlich der **Vereinigungsfreiheit** in die Risikoanalyse eingebunden
 - Information der Arbeitnehmerseite über Risiken und Chancen, Stand der Maßnahmen zur Risikominderung und Widerstandsfähigkeit der unternehmerischen Strategie (in Unternehmensfallstudie gegenüber klimabezogenen Risiken)

Beteiligung und Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen

- **Governance-Strukturen:**
 - enge Verbindung des Konzernbetriebsrats zum Menschenrechtsbeauftragten und mindestens einmal im Jahr Information durch einen Bericht über die Umsetzung der Bestimmungen des LkSG im Unternehmen
 - Vertretung des Konzernbetriebsrats im Nachhaltigkeitskomitee, das von dem Menschenrechtbeauftragten des Konzerns geleitet wird
 - IG Metall-Vorschlag: Einrichtung eines paritätisch besetzten „Due Diligence“-Komitees unter Vorsitz des oder der Menschenrechtsbeauftragten unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen zur Implementierung der Sorgfaltspflicht im Unternehmen
- **Wirksamkeitskontrolle**
 - Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen an **Betriebsbegehungen bei Lieferanten**, um vor Ort die Arbeitsbedingungen zu überprüfen und direkt mit den Beschäftigten der Zulieferer in Kontakt zu treten
 - Information der Arbeitnehmervertretungen über **Ergebnisse von Audits** und **besondere Vorfälle**
- **Beschwerdeverfahren**
 - Funktion der Arbeitnehmervertretungen sowie internationaler Gewerkschaften als **Ansprechpartner/innen für Beschwerden** von Mitarbeiter/innen (auch der Lieferkette) im Rahmen von Beschwerdeverfahren; werden über relevante Beschwerden informiert

Beteiligung und Einflussnahme der Arbeitnehmervertretungen

- Engagement **nicht nur** (wie vor einigen Jahren festgestellt) abhängig von persönlicher Einstellung der Arbeitnehmervertreter/innen und ihrer **Affinität zum Thema** oder von direkter Betroffenheit (z.B. Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte im Unternehmen)
 - 👉 Arbeitnehmervertretungen agieren aktiv, wenn die **Mitbestimmungskultur** generell von einer engen Einbindung der Arbeitnehmervertretung geprägt ist
 - 👉 Häufig Durchsetzung von Mitspracherechten **ohne explizite gesetzliche Grundlage**

Produkte

- **Working Paper**
 - ausführlicher wissenschaftlicher Bericht
 - Unternehmensfallstudien
- **Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmervertretungen**
 - Identifikation von **Handlungsbereichen**: Wo sind Initiative und Einflussnahme der Mitbestimmung sinnvoll, effizient und geboten
 - **Praxistipps** zur Optimierung: Praktische Empfehlungen, die auf identifizierten Lücken basieren und hauptsächlich aus bewährten Praxisbeispielen abgeleitet sind

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Contact:

 Dr. Judith Beile

 +49 40 69 63 284 – 00

 judith.beile@wilke-maack.de

 wmp consult –
Wilke Maack GmbH
Scharsteinwegsbrücke 2
20459 Hamburg