

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Mai 2021 um 12:00
Uhr zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf für ein Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten -
BT-Drucksache 19/28649

b) Antrag der Abgeordneten Michel Brandt, Eva-Maria Schreiber, Heike Hänsel, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Sorgfaltspflichtengesetz grundlegend nachbessern - Menschenrechte in Lieferketten
wirksam schützen - BT-Drucksache 19/29279

siehe Anlage

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zu den Bundestagsdrucksachen 19/28649, 19(11)1085, 19/29279

- Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten;
- Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN;
- Antrag der Fraktion DIE LINKE – Sorgfaltspflichtengesetz grundlegend nachbessern – Menschenrechte in Lieferketten wirksam schützen.

Für einen risikobasierten Menschenrechtsschutz in globalen Wertschöpfungsketten

12.05.2021

Zusammenfassung der ausführlichen Stellungnahme

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Gesetzesvorhaben die Menschenrechte in Wertschöpfungsketten durch gesetzlich vorgegebene unternehmerische Sorgfaltspflichten zu stärken.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Internationale und
europäische Gewerkschaftspolitik

Frank Zach
Referatsleiter

frank.zach@dgb.de

Telefon: 030-24060-531

Mobil: 0175-2924221

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

Allgemeine Bestimmungen (Abschnitt 1)

Der **Anwendungsbereich (§1)** sollte alle Unternehmen, die in Deutschland Geschäfte tätigen mit einschließen.

Für eine leistbare behördlichen Kontrolle und Durchsetzung erscheint eine Eingrenzung des Anwendungsbereiches sinnvoll. Jedoch wäre ein niedrigerer Schwellenwert, wie er im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte präjudiziert wurde, der Wirkung des Gesetzes zuträglicher.

In den **Begriffsbestimmungen (§2)** sind die arbeitnehmerbezogenen Menschenrechte weitgehend benannt. Allerdings sollte Bezüge auf anwendbares nationales Recht vermieden werden, um dem Auftrag des Gesetzes, Menschenrechte zu schützen, nicht zu relativieren.

In die Auflistung der anzuwendenden Übereinkommen sollte die UN-Frauenrechtskonvention mit aufgenommen werden.

Ebenso könnten das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung umfassender formuliert werden.

Sorgfaltspflichten (Abschnitt 2)

Bei den Maßnahmen die zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten (**§§ 4 bis 8**) ergriffen werden müssen sollte wesentlich stärker die **Beteiligung von Rechteinhaber** im Gesetz geregelt werden. Die gilt insbesondere beim **Risikomanagement** und dem **Beschwerdeverfahren**. Interessen zu berücksichtigen reichen hier nicht aus. Vielmehr muss es um eine Kultur der Konsultation und Beteiligung gehen. Gerade in Deutschland mit seiner Mitbestimmungskultur, bei der Arbeitnehmervertreter*innen in Managementprozessen beteiligt werden, sollte dies stärker in ein



Gesetz mit aufgenommen werden. Damit könnte die Expertise von Betriebsräten und Aufsichtsräten stärker in das Risikomanagement mit einbezogen werden. Ebenso zeigen globale Rahmenvereinbarung (GRV) zwischen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsorganisationen bestehende Möglichkeiten des sozialen Dialogs auf.

Zumindest bei der **Risikoanalyse (§ 5)** sollte die gesamte Wertschöpfungskette mit einbezogen werden. Die gründliche Analyse von Menschenrechtsrisiken ist die Grundlage für ein präventiv wirkendes Risikomanagement. Eine Beschränkung birgt die Gefahr, dass Risiken die nicht erfasst werden, auch keine Maßnahmen nach sich ziehen. Oft werden Menschenrechte gerade in tieferen Lieferkettengliedern am schwersten verletzt.

Zivilprozess (Abschnitt 3)

Leider fehlt im Gesetzentwurf eine klare zivilrechtliche Haftungsregelung, die als Eingriffsnorm im Sinne des internationalen Privatrechts das deutsche Zivilrecht zur Anwendung bringen würde.

Mit der Regelung der zivilprozessualen **Prozessstandschaft (§ 11)** für Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen wird diesen eine Möglichkeit eröffnet, die Ansprüche eines von Menschenrechtsverletzungen Betroffenen im eigenen Namen geltend zu machen.

Allerdings werden Verfahren vor deutschen Gerichten weiterhin nach den Regeln des anwendbaren ausländischen Rechts zu führen sein und sind mit teilweise schwer planbaren Risiken verbunden. Sie können zeit- und kostenintensiv sein und zuzufolge haben, dass Unternehmen, die bei Menschenrechtsverstößen in Ländern mit niedrigen rechtlichen Standards ihre Sorgfaltspflichten verletzt haben und dafür haftbar gemacht werden sollen, günstig „davonkommen“.

Behördliche Kontrolle und Durchsetzung

Das Gesetz hat seine Stärke in einer klaren behördlichen Kontrolle und Durchsetzung.

Bei den **Anordnungen und Maßnahmen (§ 15)** aufgeführten Ladung von Personen, sollten mögliche entstehende Interessenkonflikte vom Gesetzgeber gelöst werden. Insbesondere bei bestehenden Verschwiegenheitspflichten, sollten geladene Beschäftigte vor Sanktionen ihres Arbeitgebers geschützt sein. Es muss daher zum einen das Spannungsverhältnis zwischen den Verschwiegenheitspflichten und den Auskunftserwartungen der Behörden gelöst werden und zum anderen ein wirkungsvoller Hinweisgeberschutz sichergestellt werden.

Zwangsgeld und Bußgeld (Abschnitt 6)

Bei der Bestimmung der Geldbuße sollte durchgehend auf den weltweiten Umsatz des Unternehmens abgestellt werden. Eine gleichlautende Systematik in anderen gesetzlichen Regelungen (EU-Datenschutzverordnung) hat sich aufgrund der drohenden Bußgeldhöhe als wirkungsvoller Anreiz für ein rechtskonformes Verhalten erwiesen und sollte bei Verstößen gegen Sorgfaltspflichten ebenfalls übernommen werden.



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Sorgfaltspflichtengesetz)

Langfassung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Gesetzesvorhaben die Menschenrechte in Wertschöpfungsketten durch gesetzlich vorgegebene unternehmerische Sorgfaltspflichten zu stärken. Damit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, mit dem Globalisierung gerechter und nachhaltiger gestaltet werden kann. Mit einem solchen Gesetz wäre Deutschland weltweit das zweite Land, das einen umfassenden Menschenrechtsschutz in globalen Wertschöpfungsketten von Unternehmen über alle Branchen und Rechtsformen hinweg regelt. Damit wird auch ein starker Impuls für eine europäische Regelung gegeben.

Fast zehn Jahre nach Verabschiedung der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und über vier Jahre nachdem die Bundesregierung ihre Erwartung an die unternehmerische Sorgfalt in der Achtung der Menschenrechte im Nationalen Aktionsplan formulierte, ist der gesetzgeberische Schritt konsequent. Es ist an der Zeit für Rechtssicherheit zu sorgen und Regeln festzulegen, wie Menschenrechte bei wirtschaftlicher Betätigung geschützt und geachtet werden können.

In dem vorliegenden Gesetzentwurf sind die Menschenrechte die einzuhalten sind beschrieben. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind die arbeitnehmerbezogenen Menschenrechte benannt. Das Gesetz hat seine Stärke in einer klaren behördlichen Kontrolle und Durchsetzung. Positiv ist auch, dass die öffentliche Hand Verstöße gegen dieses Gesetz durch den Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge ahnden will.

Das Vorhaben die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte gesetzlich umzusetzen, muss sich in der Folge an diesen Leitprinzipien messen lassen. Zudem sollte ein Sorgfaltspflichtengesetz nicht hinter den bereits zwischen Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft gefundenen Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten zurückfallen¹.

Dem DGB ist bewusst, dass ein Gesetzentwurf zu einem solchen komplexen Vorhaben, nach intensiven Auseinandersetzungen verschiedener Positionen am Ende in einem Kompromiss mündet. Auch am Ende des Entstehungsprozesses der die UN-Leitprinzipien stand ein Kompromiss. Daher sollte es der Bundestag vermeiden, in der gesetzlichen Umsetzung dieser Leitprinzipien auf wesentliche Teile bereits gefundener Kompromisse zu verzichten.

Leider zeigt der vorliegende Regierungsentwurf gerade dort seine größten Schwächen, wo er zu stark von den UN-Leitprinzipien abweicht.

¹ <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Engagement-Bundesregierung/Aktivitaeten-der-Bundesregierung/Berliner-CSR-Konsens/berliner-csr-konsens.html>



Zu Abschnitt 1 - Allgemeine Bestimmungen

Zum Anwendungsbereich in §1

Die UN-Leitprinzipien sehen alle Unternehmen in der Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, unabhängig von ihrer Größe, der Branche, der sie angehören, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur. Von diesem Prinzip abzuweichen, kann Folgen auf die Wirkung des Gesetzes und seiner Umsetzung haben. Die Wirkung eines Gesetzes hängt immer auch von der Gestaltung des Anwendungsbereiches ab und damit von der Anzahl der Unternehmen, die unter ein solches Gesetz fallen. Positiv zu bewerten ist die, dass der vorliegende Gesetzentwurf alle Rechtsformen einbezieht.

Nachbesserungsbedarf sieht der DGB in der Frage des Sitzes und den Schwellenwerten nach Unternehmensgröße.

zu §1, Abs. 1, Nr. 1

In Nr. 1 wird der Anwendungsbereich begrenzt auf Unternehmen mit Hauptverwaltung, Hauptniederlassung oder satzungsgemäßen Sitz in Deutschland und hat damit einen ausgesprochen starken Inländerbezug. Damit fallen große Unternehmen, die ihren Sitz im Ausland haben, aber tausende von Beschäftigten in Deutschland haben und hohe Umsätze in Deutschland erwirtschaften, aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes.

Dies mag juristisch dann begründet sein, wenn eine zivilrechtliche Haftung nach deutschem Recht in den Gesetzentwurf aufgenommen worden wäre. Da diese komplett fehlt, sollte auch der Inländerbezug des Gesetzes entfallen. Damit wären auch inländische Unternehmen nicht benachteiligt. Angesichts des geäußerten Willens, eine europäische Regelung anzustreben, sollten alle Unternehmen, die in Deutschland Geschäfte tätigen unter dieses Gesetz fallen. Damit wäre auch einer Sorgfaltspflichtenvermeidung durch Unternehmenssitzverlagerung vorgebeugt.

zu §1, Abs. 1 Nr. 2

Im Interesse einer guten und leistbaren behördlichen Kontrolle und Durchsetzung kann eine Eingrenzung des Anwendungsbereiches durchaus Sinn machen.

Der hohe Schwellenwert bei den Beschäftigten in §1, Abs. 1 Nr. 2, mit mehr als 3000 Beschäftigten (ab 2024 mehr als 1000 Beschäftigten) ist allerdings nicht nachvollziehbar. Nach diesen Plänen würden lediglich 2891 Unternehmen ab 2024 unter das Gesetz fallen.

Durch den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) war eine Grenze von 500 und mehr Beschäftigten präjudiziert worden. Im Rahmen des NAP wurde Unternehmen mit dieser Größe über die Einhaltung von Sorgfaltspflichten befragt. Die Erkenntnisse aus der Befragung führten zu der Gesetzgebungsinitiative. Daher sollte zumindest die Grenze des NAP zur Grundlage genommen werden. Damit wären rund 6.800 Unternehmen in das Gesetz einbezogen auf die immerhin 42 Prozent aller Umsätze der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 entfielen und knapp 46 Prozent der Wertschöpfung².

Eine wesentlich größere Wirkung könnte mit einem Schwellenwert von 250 und mehr Beschäftigten erreicht werden, so wie in früheren Gesetzesvorschlägen vorgesehen. Damit wären alle Großunternehmen nach der gängigen Größenklassen des HGB, bzw. der EU-Kommission erfasst. Für

² https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2021_64.pdf



einen Schwellenwert von 250 und mehr Beschäftigten sprechen die jüngst veröffentlichten Ergebnisse im Abschlussbericht des Sustainable-Finance-Beirates der Bundesregierung. Dieser empfiehlt der Bundesregierung, eine Ausweitung der Regelungen für die nichtfinanzielle Berichterstattung auf alle Unternehmen ab 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von der Finanzierungsform zu unterstützen³.

Zu den Begriffsbestimmungen in §2

Die UN-Leitprinzipien zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Pflicht der Staaten zum Schutz der Menschenrechte klar definiert, aber gleichzeitig die Realität anerkennt, dass dieser Pflicht nicht immer und voll umfänglich nachgekommen wird. Daher nehmen sie in Bezug auf die wirtschaftliche Tätigkeit Unternehmen in die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte.

Die Verantwortung die Menschenrechte zu achten, ist an sich schon ein Standard. Nach dem UN-Leitprinzip 11 besteht diese Verpflichtung für Unternehmen unabhängig von der Fähigkeit und/oder Bereitschaft der Staaten, ihrer Schutzpflicht zu erfüllen. Damit wird deutlich gemacht, dass die Verantwortung zur Einhaltung von Menschenrechten über die Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften hinausgehen muss. Daher sollte eine Bezugnahme auf nationale Rechte möglichst unterbleiben.

Menschenrechte sind universell, unteilbar und unveräußerlich. Daher sollte die Begriffsbestimmung sie als Maßstab nehmen. Das lässt durchaus auch Raum zur Interpretation und Klarstellung um die Verantwortung der Unternehmen deutlich zu machen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht die arbeitnehmerbezogenen Menschenrechte weitgehend benannt. Allerdings wurde in einigen Passagen ein Bezug auf anwendbares nationales Recht genommen und damit der Auftrag des Gesetzes Menschenrechte zu schützen relativiert.

Grundsätzlich sollten im Entwurf arbeits- und umweltbezogene Verwerfungen stärker zusammengedacht werden. Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation gehen bei der Betrachtung von internationalen Lieferketten oftmals mit umweltschädlichen Produktionsweisen einher. Dementsprechend sollten die Sorgfaltspflichten der Unternehmen im Gesetz so ausgeweitet werden, dass Menschenrechte, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und umweltschädliche Aspekte entlang der gesamten Lieferkette berücksichtigt werden.

zu §2, Abs.1 i.V.m. Anlage

Es irritiert, dass die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte als das grundlegende Menschenrechtsdokument nicht mit aufgeführt ist. Ebenso sollte das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenrechtskonvention) mit aufgenommen werden.

³ https://sustainable-finance-beirat.de/wp-content/uploads/2021/02/210224_SFB_-Abschlussbericht-2021.pdf



zu §2, Abs.2, Nr. 5

Gerade beim Arbeitsschutz gibt es große Lücken in der nationalen Umsetzung, das im UN-Sozialpakt festgeschriebene Recht eines jeden auf das für sie/ihn erreichbare Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit zu garantieren.

Die Katastrophe von Rana Plaza in Bangladesch, mit über 1.100 Todesopfern und mehr als 2.400 Verletzten zeigte, dass nationales Recht und dessen Anwendung nicht ausreichen, dem Menschenrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit immer und überall garantieren zu können.

Als Reaktion darauf wurde der ACCORD für Gebäude- und Brandsicherheit in Bangladesch von globalen Textilmarken und Gewerkschaften etabliert, um angesichts der Mängel des nationalen Rechtes eben dem universellen Recht Geltung zu verschaffen.

Dies ist nur ein Beispiel, wie fehlender gesetzlicher Arbeitsschutz oder seine mangelnde Umsetzung zu einem Risiko für Menschenrechte führen kann, aber auch wie eine angemessene Reaktion aussehen könnte.

Um die im UN-Sozialpakt geforderten Verbesserungen aller Aspekte der Umwelt- und der Arbeitshygiene und die Vorbeugung, Behandlung und Bekämpfung von Berufskrankheiten umzusetzen schlagen wir folgende Formulierung vor:

5. das Verbot der Missachtung des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch...

a) ~~offensichtlich~~ ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel inkl. persönlicher Schutzausrüstung.

b) das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,

c) das Fehlen von geeigneten Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen und

d) die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten;

(Anmerkung: Unterstreichungen sind Ergänzung zum Entwurf)

zu §2, Abs. 2, Nr. 6

Die Vereinigungsfreiheit ist von jeher bedroht. Der Zusammenschluss von Arbeitnehmer*innen wird in vielen Ländern als ungeliebte Opposition gesehen. Der Internationale Gewerkschaftsbund stellte in seinem „Globalen Rechtsindex“ von 2020⁴ eine deutliche Zunahme von dokumentierten Verletzungen international anerkannter Arbeitnehmerrechte durch Regierungen und Arbeitgeber fest. Laut diesem Bericht wurden von 144 untersuchten Ländern,

- in 89 Ländern die Zulassung von Gewerkschaften behindert;
- in 123 Ländern das Streikrecht verletzt;
- in 115 Ländern das Recht auf Tarifverhandlungen verletzt;
- in 106 Ländern Beschäftigte vom Recht auf die Gründung von oder den Beitritt zu Gewerkschaften ausgeschlossen;

⁴ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_de.pdf



- In 61 Ländern wurden Beschäftigte verhaftet und inhaftiert;
- in 56 Ländern wurde die Rede- und Versammlungsfreiheit verweigert oder eingeschränkt;
- in 51 Ländern waren Beschäftigte wegen der Ausübung ihrer Vereinigungsfreiheit Gewalt ausgesetzt. In neun Ländern wurden Arbeitnehmer*innen sogar getötet.

Die Mehrzahl dieser Rechtsverletzungen findet aufgrund restriktiver Rechtsvorschriften oder – Anwendung statt. Oft gehen antigewerkschaftliche Angriffe von Unternehmen Hand in Hand mit behördlichen Repressionen. Von der Verhinderung von Gewerkschaftsarbeit vor Ort geht schlimmstenfalls eine Gefahr für Leib und Leben aus. Sowohl lebensgefährliche Zustände für die Beschäftigten, angeprangert von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, als auch das Leben dieser Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter selbst, ist durch Union Busting in Gefahr.

Schon von daher sollte ein Bezug zu anwendbaren nationalen Rechten unterbleiben.

Folgende Änderung schlagen wir vor:

c) Gewerkschaften sich frei Recht betätigen dürfen; dieses umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen

zu §2, Abs. 2, Nr. 8

In der Realität vieler Länder reichen gesetzliche Mindestlöhne oft nicht aus, um die Anforderungen des UN-Sozialpaktes nach angemessenen Lohn zu erfüllen, der einen angemessenen Lebensunterhalt für Beschäftigte und ihre Familien sichert. Dabei sieht der UN-Sozialpakt es für Recht eines jeden auf einen angemessenen Lebensstandard für sich und seine Familie an, einschließlich ausreichender Ernährung, Bekleidung und Unterbringung, sowie auf eine stetige Verbesserung der Lebensbedingungen.

Diese Erkenntnis, dass Mindestlöhne nicht existenzsichernd sind, wird seit einiger Zeit intensiv international diskutiert. Dabei wird die besondere Verantwortung von Unternehmen an der Spitze der Lieferketten immer wieder betont. Dabei geht es zum einen um die Förderung der Vereinigungsfreiheit und der Tarifautonomie, aber auch und vor allem um die Einkaufspraktiken und gezahlten Preise für Produkte und Dienstleistungen in tieferen Lieferkettengliedern.

Ein positives Beispiel ist die gemeinsame Initiative ACT, in der global agierende Modemarken mit Gewerkschaften in der Bekleidungs-, Textil- und Schuhindustrie einen existenzsichernden Lohn durch Tarifverhandlungen auf Branchenebene zu erreichen und dabei die Vereinigungsfreiheit zu fördern und Einkaufspraktiken zu verändern.

Daher sollte ein Bezug auf gesetzliche Mindestlöhne möglichst vermieden werden und die Formulierung sich mehr auf den UN-Sozialpakt beziehen:

8. das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns; der angemessene Lohn sollte mindestens einen angemessenen Lebensstandard für Beschäftigte und ihre Familie, einschließlich ausreichender Ernährung, Bekleidung und Unterbringung sichern, sowie eine stetige Verbesserung der Lebensbedingungen ermöglichen.

zu § 2, Abs. 2, Nr. 11

Leider nehmen Berichte über Gewalt und erniedrigender Behandlung von Beschäftigten immer mehr zu. Die Internationale Arbeitsorganisation sah sich gezwungen im Jahr 2019 dazu ein gesondertes Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu



verabschieden, dem Deutschland hoffentlich bald beitrifft. Dieses Übereinkommen verweist dabei auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, dem UN-Zivilpakt, dem UN-Sozialpakt sowie der UN-Frauenrechtskonvention.

Daher sollte Gewaltanwendung nicht nur für die Beauftragung privater und öffentlicher Sicherheitskräfte angeprangert werden, sondern umfassender geregelt werden:

11. das Verbot von Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung. Dies umfasst Verhaltensweisen oder deren Androhung, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, sowie geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung; dies gilt für das eigene Verhalten der Unternehmen, wie auf bei der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts.

zu § 2, Abs. 3 und 4

Die Bezugnahme auf das Minamata-Übereinkommen über Quecksilberemissionen und das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe in §2 Absatz 3 und 4 reicht nicht aus, um die diversen Auswirkungen von umweltschädlicher Produktion in internationalen Lieferketten zu adressieren. Eine umfangreichere Einbeziehung von Umweltbelangen würde dafür sorgen, dass auch die Beschäftigten gegenüber gesundheitlichen Risiken besser geschützt sind. Denn umweltschädliche Produktionsweisen gehen oft mit Verstößen gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz einher.

zu §2, Abs.6

Hier sollte noch nachgeschärft werden, um deutlich zu machen, dass auch Tochterunternehmen unter den Geschäftsbereich fallen.

Zu Abschnitt 2 - Sorgfaltspflichten

zu § 3 Sorgfaltspflichten

zu § 3, Abs. 1

Um das Ansinnen des Gesetzes zu unterstreichen sollte dieser Absatz deutlicher formuliert werden:

(1) Unternehmen sind verpflichtet, in ihrer Lieferkette Menschenrechte und umweltbezogene Rechte zu achten und den daraus erwachsenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise nachzukommen....

zu §3 Abs.1, Nr 5.

sollte das Wort „unmittelbar“ gestrichen werden. (siehe Kommentar unter §5)

zu § 4 Risikomanagement

zu § 4, Abs. 1

Hier bedarf es einer Präzisierung um eine Verwechslung mit dem wirtschaftlichen Risikomanagement zu vermeiden. Während wirtschaftliche Risikomanagements auf die Vermeidung von Risiken für das Unternehmen abzielen, geht es hier um die Vermeidung von Verletzungen von Menschenrechten durch das Unternehmen. Die derzeit vorherrschende unternehmerische Berichterstattung über



Risiken operiert mit einem Risikobegriff nach dem management-approach, d.h. sie erfüllt aus ihrer hauptsächlich verwendeten Outside-in-Perspektive nicht die Erwartungen aller Stakeholder. Unternehmen sollten deshalb neben der Darstellung nachhaltigkeitsbezogener Outside-in-Risiken auch über Risiken ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive) berichten, die sich aus einer Nachhaltigkeitsbetrachtung heraus identifizieren lassen.

Risikomanagement ist nach gängiger Meinung eine Führungsaufgabe. Da alle maßgeblichen Geschäftsabläufe davon tangiert sind, muss zwangsläufig die Geschäftsführung dafür Sorge tragen, dass menschenrechtsbezogene Erwartungen des Unternehmens festgelegt und auch befolgt werden. In der Folge dieses Gesetzes werden Unternehmen ihre innere Organisation und ihre Kontroll- und Risikomanagementprozesse in Hinblick auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht anzupassen und sicherzustellen haben, dass die Verantwortlichen in Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien entsprechende Kompetenzen besitzen. Dies sollte sich dann auch in einer Vergütungskomponente um das Erreichen generell von Nachhaltigkeitszielen, und im Besonderen von menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, widerspiegeln.

Wesentlich stärker sollte die Beteiligung von Rechteinhaber im Gesetz geregelt werden. Interessen zu berücksichtigen reichen im Sinne der UN-Leitprinzipien nicht aus. Vielmehr muss es um eine Kultur der Konsultation und Beteiligung gehen.

Gerade globale Rahmenvereinbarung (GRV) zwischen multinational agierenden Unternehmen und globalen Gewerkschaftsorganisationen zeigen bestehende Möglichkeiten des sozialen Dialogs auf. Mit über 130 Multinationalen Unternehmen bestehen bereits solche GRVen⁵. Hier kann also auf weitreichende Erfahrung zurückgegriffen werden.

Der Vorteil von diesen Vereinbarungen ist, dass neben der Konfliktvermeidung auch Prozesse zur Konfliktaufdeckung bzw. -meldung und -behebung vereinbart werden können.

Wenn auch globale Rahmenabkommen als ‚soft-law‘ zu qualifizieren sind, so ergeben sich aus ihnen Selbstverpflichtungen, die damit Eingang in die Compliance-Management-Systeme finden müssen. Menschenrechte, ebenso Arbeitnehmer- und Sozialbelange, erweitern so ein klassisch verstandenes Risikomanagementsystem um den ethischen Aspekt der ‚Social Compliance‘ und werden damit zum zentralen Bestandteil eines holistischen Risikomanagements.

In diesem Sinne sollte § 4 Abs. 4 wie folgt nachgeschärft werden:

(4) Das Unternehmen hat seine Beschäftigten, die Beschäftigten innerhalb seiner Lieferketten, bzw. deren legitimen Interessensvertretungen, und diejenigen, die in sonstiger Weise von der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens oder von Unternehmen in seiner Lieferkette in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen zu beteiligen.

zu §5 Abs.1 Risikoanalyse i.V.m. §9, Abs. 3 mittelbare Zulieferer

Die größte Schwäche des Gesetzes findet sich bei der Ausgestaltung des Risikomanagements und insbesondere bei der Klassifizierung der Zulieferer bei der Risikoanalyse (§ 5 Abs.1, Satz 1). Hier weicht der Gesetzentwurf von dem risikobasierten Ansatz der UN-Leitprinzipien erheblich ab und tendiert eher zu einer veralteten Sichtweise auf das Einflussvermögen von Unternehmen.

Damit schränkt der Gesetzentwurf die Sorgfaltspflichten dreifach ein. Die erste und berechtigte Einschränkung stellt die Angemessenheit dar, die sich aus den UN-Leitprinzipien ableiten und in § 3,

⁵ <https://www.arbeit-umwelt.de/verantwortung-in-liefer-und-wertschoepfungsketten/>



Abs.2 richtig beschrieben sind. D.h. das Unternehmen analysiert in der Risikoanalyse alle bestehenden und potentiellen Risiken. Danach werden die Risiken nach Schwere und Wahrscheinlichkeit von Verletzungen von Rechtspositionen, dem Verursachungsbeitrag des Unternehmens, der Einflussmöglichkeiten auf die Verhinderung der Verletzung, sowie nach Art, Umfang und Bedeutung der Geschäftstätigkeit priorisiert. Daraus werden dann später die zu ergreifenden Maßnahmen abgeleitet.

Mit der zweiten Einschränkung wird den Unternehmen aufgegeben, die menschenrechtlichen Risiken lediglich im eigenen Geschäftsbetrieb und bei den unmittelbaren Zulieferern, d.h. direkten Vertragspartnern zu erfassen. Risiken bei mittelbaren Zulieferern müssen nur analysiert werden, wenn substantiierte Kenntnisse von Menschenrechtverletzungen vorliegen. Wobei § 9 Abs. 3 offen lässt, welche Informationsquellen ergiebig genug sind um substantiierte Kenntnisse zu erlangen. In der Praxis werden damit tiefere Lieferketten gar nicht auf Menschenrechtsrisiken untersucht. Dies widerspricht nicht nur den UN-Leitprinzipien, sondern auch dem Ansinnen des Gesetzes.

Oft werden Menschenrechte in tieferen Lieferkettengliedern am schwersten verletzt. Kinder- und Sklavenarbeit auf Plantagen oder in der Rohstoffgewinnung, schwere Versäumnisse beim Arbeitsschutz im Bergbau oder Gerbereien sind dafür nur einige bekannte Beispiele. Genau solche Risiken und negativen Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und Korruption sollte dieses Gesetz zu verhindern suchen.

Auch in Bezug auf Umweltaspekte ist die Unterscheidung in unmittelbare und mittelbare Zulieferer nicht zielführend. Die in § 2 Nr. 9 aufgeführten umweltbezogenen Risiken wie schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung und übermäßiger Wasserverbrauch treten entlang der gesamten Lieferkette auf. Um Menschenrechte, Arbeitnehmer*innenrechte und die Umwelt effektiver und umfassender zu schützen, sollte sich die Sorgfaltspflicht der Unternehmen auf die gesamte Lieferkette beziehen.

Die dritte Einschränkung betrifft in der Folge einer unzureichenden Risikoanalyse die zu ergreifenden Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe. Risiken die nicht erfasst werden, bedürfen auch keiner Maßnahmen.

Die UN-Leitprinzipien unterscheiden nicht zwischen unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern. Daher ist diese Klassifizierung im Gesetzentwurf nicht nur unbegründet, sondern wird sich auch ausgesprochen negativ auf die Wirkungstiefe und Zielsetzung des Gesetzes auswirken.

Neben der Intention, Verletzungen von Rechtspositionen zu verhindern, sollte das Gesetz zum Menschenrechtsschutz motivieren. Die Klassifizierung in der Risikoanalyse benachteiligt aber gerade die Unternehmen, die schon jetzt entlang ihrer gesamten Lieferkette Sorgfaltspflichten walten lassen. Die Gefahr besteht, dass vorhandene Motivation aufgrund gesetzlicher Regelungen eher nachlässt.

Aus den vorgenannten Gründen sollte auf die Klassifizierung in § 5 Abs. 1 verzichtet werden und in Satz 1 das Wort „unmittelbaren“ gestrichen werden. Damit müsste auch nicht geprüft werden, ob Umgehungstatbestände bestehen.

zu § 6 Grundsaterklärung und Präventionsmaßnahmen

Für eine grundsätzliche Erklärung sollte es keines Anlasses bedürfen. Von daher sollte überlegt werden, ob nicht Abs.2 vorgezogen wird. Damit würde das Unternehmen seine grundsätzliche Menschenrechtsstrategie erklären.



Dem würde dann die Beschreibung der Präventionsmaßnahmen folgen, die natürlich davon abhängen, dass auch Risiken vorhanden sind, denen zu begegnen ist.

zu § 6, Abs. 4

Auch hier gilt wie in den vorgenannten §§ das Wort „unmittelbar“ zu streichen, da Präventionsmaßnahmen für alle Zulieferer gelten sollten.

zu §7 Abhilfemaßnahmen

Auch bei den Abhilfemaßnahmen wird nur Bezug genommen auf unmittelbare Zulieferer. Rechtsverletzungen i.S. des Gesetzes vom mittelbaren Zulieferern werden gemäß dem im § 9 genannten Prozedere mit einbezogen.

Es fehlt bei den Abhilfen komplett die Wiedergutmachung bei Verletzungen von Rechtspositionen.

zu § 7, Abs. 2 Satz 1

Spätestens im Fall, dass Rechts- und Pflichtverletzungen nicht beendet werden können oder nur minimiert werden können, sollte durch eine Wiedergutmachung die Verletzungen zumindest kompensiert werden. Dazu gibt es keinerlei Hinweise. Von daher kann im diesem Falle bestenfalls von einer Feststellungsmaßnahme, aber nicht von einer Abhilfemaßnahme gesprochen werden.

zu § 8 Beschwerdeverfahren

Auch bei dem Beschwerdeverfahren wird nur Bezug genommen auf unmittelbare Zulieferer.

In seiner jetzigen Form beschreibt dieser Paragraph eher eine Beschwerdestelle und wenig ein Verfahren.

Zu einem Beschwerdeverfahren gehört immer auch eine mögliche Abhilfe. Sei es, dass ein Beschwerdegrund abgestellt wird, eine Beschwerde zurückgewiesen wird, oder auch eine Wiedergutmachung oder Kompensation erfolgt.

Bei der Gestaltung, dem Ablauf von Beschwerdemechanismen sollten die Beschäftigten in der Lieferkette, und andere potenzielle Betroffenen von Rechts- und Pflichtverletzungen bzw. ihre legitimen Interessensvertretungen zumindest konsultiert werden.

Gerade die neuste Generation von globale Rahmenabkommen zwischen multinational agierenden Unternehmen und globalen Gewerkschaftsorganisationen haben dazu gute Beispiele erarbeitet⁶.

Die Einbeziehung von potenziell Betroffenen fördert zudem das Vertrauen in das Verfahren und die Funktion des Beschwerdemechanismus. Gerade im transnationalen Kontext muss bei der Kontrolle der Wirksamkeit die Einbindung der Rechteinhabenden über ihre jeweiligen gewählten Vertreter/innen und ihre legitimen Interessensvertretungen auf allen Ebenen (örtliche Betriebsräte, Gesamt- und Konzernbetriebsräte, Euro-, SE- und Weltbetriebsräte) sichergestellt sein.

⁶ z.B. ThyssenKrupp unter [Arbeitnehmerrechte ohne Wenn und Aber \(igmetall.de\)](https://www.igmetall.de)



zu § 9 Mittelbare Zulieferer

Die Aufteilung in unmittelbare und mittelbare Zulieferer wird insgesamt nicht zur Rechtssicherheit beitragen.

Es ist zu befürchten, dass mittelbare Zulieferer weder in das Risikomanagement, noch in die Präventions- und Abhilfemaßnahmen, sowie in Beschwerdeverfahren mit einbezogen werden.

Selbst wenn Kenntnis über mögliche Rechts- und Pflichtverletzungen erlangt wird, ist zumeist zu befürchten, dass diese bereits eingetreten sind. Daher wird hier der Präventionsgedanke leiden.

zu § 9 Abs. 3

Es stellt sich die Frage, welche Informationsquellen ergiebig genug sind um substantiierte Kenntnisse zu erlangen und wer beurteilt wann Kenntnisse ausreichen, um zu handeln.

zu § 10 Dokumentations- und Berichtspflicht

Um die Arbeitnehmerinteressenvertretungen einzubinden sollte eine Informations- und Beratungsverpflichtung gegenüber den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräten, den Europäischen und SE-Betriebsräten sowie den Aufsichtsräten bestehen.

zu § 10 Abhilfemaßnahmen

Zu Abschnitt 3 - Zivilprozess

Zu § 11 Besondere Prozesstandschaft

Mit der Regelung der zivilprozessualen Prozesstandschaft für Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen wird diesen eine Möglichkeit eröffnet, die Ansprüche eines von Menschenrechtsverletzungen Betroffenen im eigenen Namen geltend zu machen.

Eine gesetzliche Verankerung von eigenen Klagemöglichkeiten für Gewerkschaften und NGOs vor den deutschen Gerichten bei Menschenrechtsverletzungen im Ausland ist ein erster Schritt hin zu einer besseren Durchsetzung von Menschenrechten der Arbeitnehmer*innen in den Lieferketten. Den Gewerkschaften und den NGOs in Deutschland wird dadurch zwar erleichtert, die bereits nach geltendem und anwendbarem Recht grundsätzlich bestehende Ansprüche für die Betroffenen einzuklagen. Die Regelung lässt allerdings das materielle Haftungsrecht unberührt, so dass die Regeln des Internationalen Privatrechts unverändert zur Anwendung kommen. Das bedeutet, dass die Verfahren vor deutschen Gerichten weiterhin nach den Regeln des anwendbaren ausländischen Rechts zu führen sein werden, inklusive der Frage des Anspruchsgegenstands und -umfangs, der Verjährungsfristen und der Beweislastverteilung. Solche Verfahren sind mit teilweise schwer planbaren Risiken verbunden (vgl. das Verfahren vor dem LG Dortmund gegen KIK, welches an den pakistanischen Verjährungsfristen scheiterte). Sie können zeit- und kostenintensiv sein und zufolge haben, dass Unternehmen, die bei Menschenrechtsverstößen in Ländern mit niedrigen rechtlichen Standards ihre Sorgfaltspflichten verletzt haben und dafür haftbar gemacht werden, günstig „davonkommen“.

Mit einer klaren zivilrechtlichen Haftungsregelung, die als Eingriffsnorm im Sinne des internationalen Privatrechts das deutsche Zivilrecht zur Anwendung bringen würde, ließe sich diese Hürde beheben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen es kritisch, dass in dem geplanten Gesetz,



anders als in Frankreich (Art. L. 225-102-5 Code de commerce) auf eine zivilrechtliche Haftungsregelung verzichtet werden soll.

Dringend zu bedenken sind die im Zusammenhang mit der Führung derartiger Verfahren verbundene, durchaus erhebliche Kosten (Prozesskostenrisiko, Kosten der Ermittlung der Rechtslage und der Beweisführung etc.). Da sich Gewerkschaften ausschließlich über die Beitragszahlungen ihrer Mitglieder finanzieren, ist es erforderlich, eine öffentliche Finanzierungsquelle in dem Gesetz zu verankern. Deshalb regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dringend an, bei gleichzeitiger Anhebung der Zwangs- und Bußgelder einen Fonds zu errichten, in dem die durch die Behörden erhobenen Zwangs- und Bußgelder einfließen würden, die für die Finanzierung von Verfahren inklusive Prozesskostenhilfe und Auslagen verwendet werden könnten.

Eine alternative Variante, wie die Rechte der im Sinne des § 11 Abs. 1 durchgesetzt werden könnten, wäre die Schaffung einer gesetzlichen Möglichkeit für Gewerkschaften, einen Treuhänder einzusetzen, der außergerichtlich und gerichtlich die Ansprüche Betroffener von Rechtsverletzungen geltend machen könnte. Damit würden die Risiken für die Gewerkschaften minimiert, ein Einfluss der Gewerkschaften auf die Durchsetzung der Rechte wäre dennoch gegeben.

Der Regelung nach Abschnitt 3 ist keine von den geltenden Regelungen abweichende Rechtswegzuweisung zu entnehmen. Für die Klagen auf Geltendmachung deliktischer Ansprüche sind Zivilgerichte zuständig, vor denen die Gewerkschaften keine Vertretungsmöglichkeit haben. Da es hier in erster Linie um die Einhaltung der Menschenrechte bei und im Zusammenhang mit der Arbeit geht, wäre es sachgerecht, den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zu eröffnen.

Das nur auf die Durchsetzung individueller Ansprüche ausgerichtete Verfahren reicht zudem nicht aus, um Menschenrechtsverstöße, die in der Regel einen kollektiven Bezug haben, effektiv zu beseitigen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten es daher für notwendig, weitere kollektive Beschwerdemechanismen bzw. Klagemöglichkeiten zu etablieren. Als Vorbild könnte hier die Regelung des § 17 Abs. 2 AGG herangezogen werden. Diese räumt den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen das Antidiskriminierungsrecht das Klagerecht ein, um die Benachteiligung zu unterbinden und das Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen herbeizuführen. Analog dem Verfahren nach § 17 Abs. 2 AGG wäre es sinnvoll, den Gewerkschaften auch bei Verletzung von Sorgfaltspflichten im Zusammenhang mit Menschenrechtsverstößen gegenüber den Unternehmen in Deutschland eine eigenständige Antragsbefugnis im Beschlussverfahren ohne Beteiligung betroffener Beschäftigten einzuräumen. Für ein solches Verfahren sprechen neben dem Kostenargument (im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren werden keine Kosten erhoben), die klare Rechtswegzuweisung zu den Arbeitsgerichten und die Anwendbarkeit des deutschen Rechts mit dem daraus resultierenden transparenten Beurteilungsmaßstab. Vor allem ist es dann nicht mehr möglich, einem eingeleiteten Verfahren durch „Auszahlen“ der Forderung desjenigen individuell Betroffenen, für den die Prozessstandschaft geführt wird, die Grundlage zu entziehen und damit eine rechtlich verbindliche Klärung im Interesse aller Betroffenen zu verhindern.

Weil die Menschenrechtsverletzungen regelmäßig Gegenstand von Straf- und Bußgeldverfahren sein werden, bietet sich eine Mitverfolgung des Schadensausgleichs in diesen Officialverfahren an. Es sollten entsprechende spezielle Wiedergutmachungsnormen wie in §§ 56b Abs. 2 Nr. 1, 59a Abs. 2 Nr. 1 StGB aufgenommen und im Interesse der Geschädigten verschärft werden. Damit das Verfahren auch tatsächlich angewendet wird, sollte ein eigenständiges Antragsrecht der Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zur Erzwingung der Wiedergutmachung eingeführt werden. Um auch die zivilrechtlichen Ansprüche mit im Straf- oder Bußgeldverfahren



verfolgen zu können, sollten entsprechende Bestimmungen zu einem speziellen Adhäsionsverfahren (ähnlich §§ 403 ff. StPO), ebenfalls mit Antragsrecht der Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen aufgenommen werden. Es erscheint als sinnvoll und geboten, hier auch die Wiedergutmachung des durch Menschenrechtsverletzungen angerichteten Schadens nicht allein auf den Zivilrechtsweg zu verweisen, der für die Betroffenen oft nicht ausreichend sein wird.

Zu Abschnitt 4 – Behördliche Kontrolle und Durchsetzung

Die im Entwurf vorgesehene behördlichen Durchsetzung und Kontrolle ist eine überzeugende Antwort auf die ernüchternden Ergebnisse des NAP-Monitoring.

zu § 15 Nr. 1

Im Rahmen der behördlichen Anordnungen und Maßnahmen soll es künftig möglich sein, werden Personen zu laden (Nr. 1). Aus der Perspektive der Beschäftigten, die an derartigen Ermittlungen mitwirken, können in zweierlei Hinsicht Interessenkonflikte entstehen, die der Gesetzgeber lösen sollte: zum einen, wenn Beschäftigte in ihrer Funktion als Gremien- oder Organmitglieder (etwa: BR-Mitglieder oder AR-Mitglieder) Verschwiegenheitspflichten unterliegen und bei der Preisgabe von Informationen diese Pflichten verletzen würden und zum anderen, wenn sie aufgrund der Hinweise, die sie den Behörden geben, von ihren Arbeitgebern mit Sanktionen bzw. Schikanen rechnen müssen. Es muss daher zum einen das Spannungsverhältnis zwischen den Verschwiegenheitspflichten und den Auskunftserwartungen der Behörden gelöst werden und zum anderen ein wirkungsvoller Hinweisgeberschutz sichergestellt werden.

Zu Abschnitt 6 - Zwangs- und Bußgelder

zu § 23

Die Höhe der Zwangsgelder im Verwaltungszwangsverfahren bis zu 50.000 € ist viel zu niedrig, um auch nur im Ansatz effektiv die Durchsetzung von Verhaltenspflichten von Unternehmen zu erzwingen.

zu § 24

Ebenfalls die Höhe der Bußgelder, die größtenteils als ein gesetzlich festgelegter Maximalbetrag geregelt werden soll (s. § 24 Abs. 2) ist viel zu niedrig, um die Unternehmen von der Verletzung ihrer Sorgfaltspflichten abzuhalten bzw. nachträglich für diese Verletzung zu sanktionieren. Selbst die Maximalbeträge von 800.000, 500.000 oder 100.000 sind bei großen Unternehmen mit internationalen Geschäfts- und Kundenverkehr – und nur solche fallen unter den Anwendungsbereich des Gesetzes – viel zu niedrig und lassen sich als „laufender Kostenposten“ zur Aufrechterhaltung des eigenen Geschäftsmodells leicht einkalkulieren.

Wesentlich wirkungsvoller – insbesondere im Sinne einer wirkungsvollen Prävention - wäre es, auf den Umsatz des Unternehmens abzustellen und einen Prozentbetrag von dem weltweiten Umsatz des Unternehmens der Kalkulation der Bußgeldhöhe zugrunde zu legen. Dieser Ansatz liegt der Regelung des § 24 Abs. 3 zugrunde, beschränkt allerdings auf Unternehmen mit einem Jahresumsatz von über 400 Millionen Euro. Diese Unterscheidung ist nicht sachgerecht, bedeutet sie doch im Umkehrschluss, dass ein Unternehmen mit einem Jahresumsatz von 399 Mio. € mit einem Bruchteil der Geldbuße bei gleichschweren Verstößen gegen die Sorgfaltspflichten davon kommen kann.



Nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist bei der Bestimmung der Geldbuße durchgehend auf den weltweiten Umsatz des Unternehmens abzustellen. Als Vorbild ist die Regelung des Art. 83 Abs. 4 der EU-Datenschutzverordnung zugrunde zu legen, welche bei Verstößen gegen das EU-Datenschutzrecht seitens der Unternehmen (unabhängig von deren Größe!) eine Geldbuße von bis zu 2 % des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs vorsieht. Diese Regelungssystematik hat sich bislang aufgrund der drohenden Bußgeldhöhe als wirkungsvoller Schutz und insbesondere als ein Anreiz für datenschutzkonformes Verhalten von Seiten der in EU tätigen Unternehmen erwiesen und sollte bei Verstößen gegen Sorgfaltspflichten ebenfalls übernommen werden.