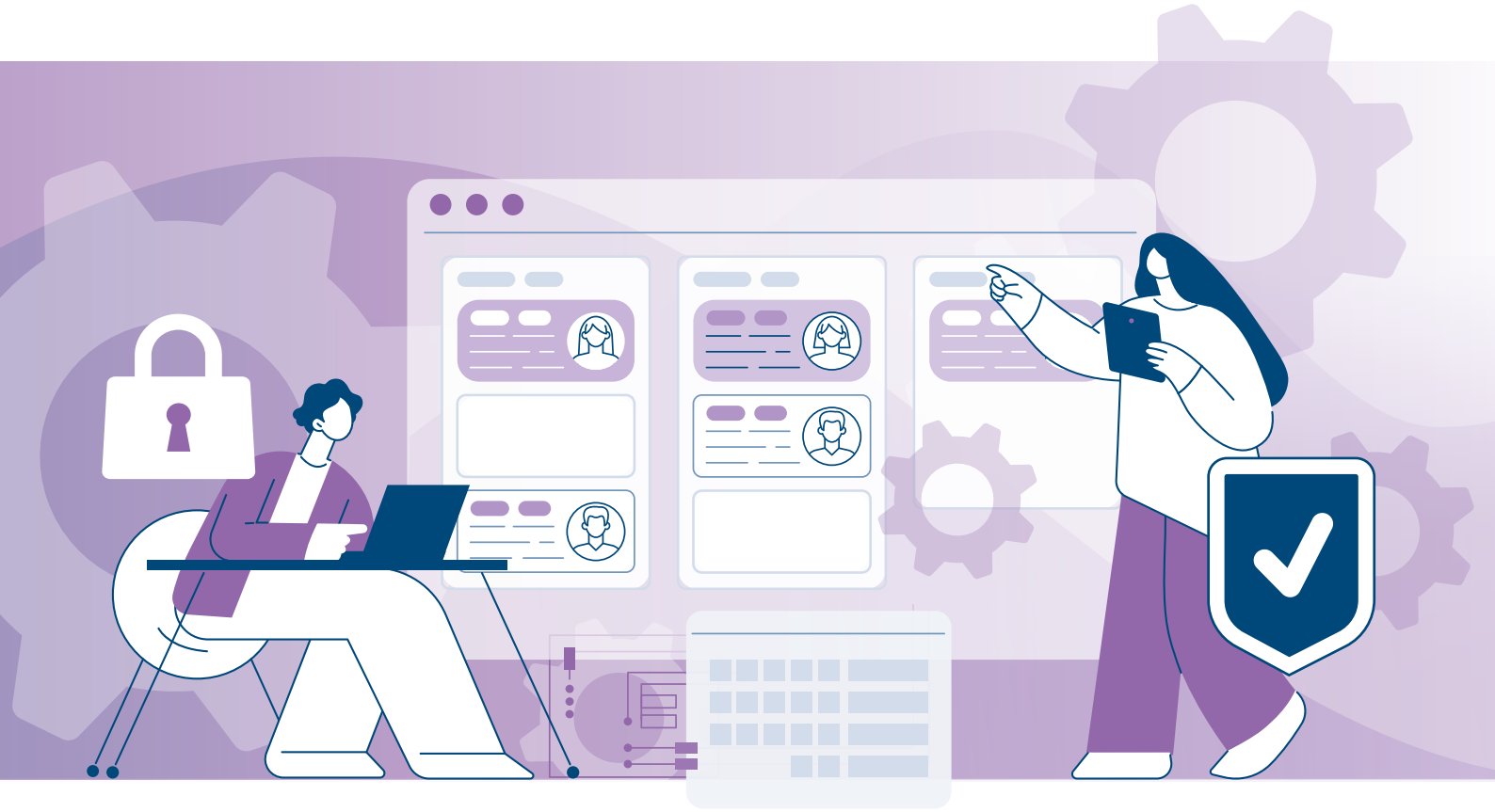
Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht

Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive



CORE
THE HUMAN SIDE OF BUSINESS

Think Tank
Netzwerk
Beratung

ARBEIT UND UMWELT
STIFTUNG DER IGBCE

Impressum

Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive

ERSTELLT IM AUFTRAG VON
Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE
Inselstraße 6, 10179 Berlin
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
Telefon +49 30 2787 1325

PROJEKTLEITUNG
Carola Dittmann

AUTOR:INNEN
Stephanie Borowiec, Lisa Szeponik
(CORE – The Human Side of Business GmbH)

REDAKTION
Carola Dittmann, Fabian Lischkowitz

LEKTORAT
Gisela Lehmeier, FEINSCHLIFF

GESTALTUNG
Atelier Hauer + Dörfler GmbH

REDAKTIONSSCHLUSS
Juli 2026

BILDNACHWEIS
Grafikelemente: shutterstock.com

BITTE ZITIEREN ALS
Stiftung Arbeit und Umwelt (Hg.). 2026. Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive, Berlin.

COPYRIGHT
Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE

Vorwort

Digitale Tools halten in immer mehr Unternehmensbereiche Einzug – auch in die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht. Was zunächst wie ein rein technisches oder compliancegetriebenes Thema wirkt, berührt zentrale Fragen der Arbeitswelt: Wer erhebt welche Daten über wen? Wer trifft auf Basis algorithmischer Auswertungen Entscheidungen – und mit welchen Folgen für Beschäftigte entlang globaler Lieferketten? Welche Interessen fließen in die Entwicklung und den Einsatz solcher Systeme ein?

Globale Wertschöpfungsketten sind komplex und umfassen häufig Tausende von Lieferbeziehungen über Kontinente und Rechtssysteme hinweg. Mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, der EU-Richtlinie CSDDD und der EU-Zwangsarbeitsverordnung ist ein verbindlicher Rechtsrahmen entstanden, der Unternehmen dazu verpflichtet, menschenrechtliche Risiken entlang dieser Ketten systematisch zu identifizieren, zu bewerten und zu adressieren.

Um diese Anforderungen zu erfüllen, greifen Unternehmen zunehmend auf digitale Tools zurück. Der Markt dafür wächst rasant. Unternehmen und Toolanbieter betonen die Vorteile von Automatisierung, Skalierbarkeit und Effizienz, doch eine entscheidende Perspektive bleibt häufig außen vor: die der Beschäftigten und ihrer gewerkschaftlichen Vertretungen.

Hier setzt die Studie an. Sie richtet sich vorrangig an Betriebsräte, Wirtschaftsausschüsse, Arbeitnehmendenvertretungen in Aufsichtsräten sowie Gewerkschaften, aber auch an Unternehmen und Toolanbieter. Ziel ist es, einen Überblick über verbreitete Anwendungsbereiche digitaler Tools in der menschenrechtlichen Sorgfalt zu geben sowie Lücken und Herausforderungen aus Beschäftigtenperspektive zu benennen. Eine praxisorientierte Checkliste ergänzt die Analyse und macht die Ergebnisse unmittelbar nutzbar.

Die Digitalisierung der Sorgfaltsprozesse ist ein dynamisches Feld, das sich schnell weiterentwickelt. Umso wichtiger ist es, frühzeitig eine starke kollektive Handlungsfähigkeit aufzubauen und sicherzustellen, dass die Stimme der Beschäftigten dabei nicht überhört wird.

Digitale Tools können ein Baustein wirksamer Sorgfalt sein – aber kein Ersatz für menschliches Urteilsvermögen, direkte Lieferantenbeziehungen und lokale Expertise. Vor allem aber kein Ersatz für echte Beteiligung.

Menschenrechte schützt man nicht mit Algorithmen allein – sondern mit Menschen, die Verantwortung einfordern. Diese Studie soll dazu beitragen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns auf den Austausch!

Carola Dittmann

Bereichsleiterin Nachhaltigkeit/CSR und Mitbestimmung

Inhalt

Vorwort . . . 3

1 Zusammenfassung . . . 6

2 Hintergrund . . . 10

2.1 Relevanz menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in Unternehmen . . . 10

2.2 Digitale Tools in Sorgfaltsprozessen . . . 12

2.3 Digitale Tools und Mitbestimmung . . . 12

3 Ziele der Studie . . . 14

3.1 Zielgruppen . . . 14

3.2 Umfang der Betrachtung . . . 15

4 Herangehensweise . . . 16

5 Analyse digitaler Tools im Einsatz . . . 18

6 Ergebnisse der Studie . . . 20

6.1 Identifizierte Kriterien und zentrale Erkenntnisse . . . 21

KRITERIUM 1 Einbindung und Repräsentation von Arbeitnehmenden . . . 22

KRITERIUM 2 Tooldesign . . . 25

KRITERIUM 3 Wirkung . . . 30

KRITERIUM 4 Reziprozität . . . 32

6.2 Checkliste . . . 33

7 Empfehlungen ... 34

7.1 Empfehlungen für Mitbestimmungsakteure ... 34

7.2 Empfehlungen für Unternehmen ... 36

7.3 Empfehlungen für Toolanbieter ... 37

Weiterführende Quellen und Leseempfehlungen ... 38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Beschreibung der vier zentralen Anwendungsbereiche von digitalen Tools in HRDD-Prozessen ... 19

Abbildung 2 Übersicht der vier identifizierten Kernkriterien ... 21

1 Zusammenfassung

Unternehmen sind dafür verantwortlich, Menschenrechtsrisiken in ihren eigenen Betrieben und entlang ihrer Lieferketten zu erkennen, zu vermeiden oder zu beheben. Dies wird als menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD) bezeichnet. Zunehmend sind sie auch gesetzlich dazu verpflichtet: Unter anderem mit dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der EU-Richtlinie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) wurden diese Anforderungen in den vergangenen Jahren verbindlich. Damit rücken auch Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und der Rolle von Beschäftigtenvertretungen in den Fokus. Denn menschenrechtliche Risiken betreffen häufig unmittelbar jene Themen, die traditionell im Aufgabenbereich von Mitbestimmungsakteuren liegen, beispielsweise Arbeits- und Gesundheitsschutz, faire Arbeitsbedingungen, Diskriminierungsschutz, Datenschutz oder Beschwerdemechanismen.

Viele Unternehmen greifen zur Unterstützung ihrer Sorgfaltsprozesse auf digitale Tools zurück, etwa Risikoanalysetools und Lieferantenbewertungsplattformen, digitale Beschwerdemechanismen oder E-Learning-Systeme zur Schulung von Lieferanten. Die Analyse von aktueller Literatur und den im Rahmen dieser Studie geführten Interviews zeigt, dass die Interessen der betroffenen Beschäftigten oder deren Vertretungen dabei noch nicht systematisch berücksichtigt werden.

Die Studie beleuchtet den Einsatz digitaler Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen aus der Perspektive von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen. Damit möchte sie Impulse für die weitere Diskussion geben und Mitbestimmungsakteuren dabei helfen, das Thema einzuordnen und aktiv mitzugestalten.

Im Mittelpunkt steht die Praxis: Wie werden Tools in IGBCE-relevanten Unternehmen eingesetzt und was bedeutet das konkret für Beschäftigte und ihre Vertretungen? Die Studie erhebt keinen Anspruch auf eine vollständige Marktübersicht digitaler Tools oder eine erschöpfende wissenschaftliche Analyse.

Zentrale Erkenntnisse

Die Analyse erfolgte anhand von vier zentralen Kriterien: Einbindung und Repräsentation, Tooldesign, Wirksamkeit und Reziprozität. Diese wurden in der Recherche als maßgeblich für die Bewertung von digitalen Tools aus Perspektive der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen identifiziert.

Einbindung und Repräsentation

- **Fehlendes Bewusstsein für den Zusammenhang von digitalen Tools und Beschäftigteninteressen erschwert Einbindung.**
  Ein wesentlicher Grund für die mangelnde Einbindung von Beschäftigten und ihren Vertretungen ist das oft fehlende Verständnis für den Zusammenhang zwischen dem Einsatz eines digitalen Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen und den Interessen der Arbeitnehmenden entlang der Wertschöpfungskette. Diese Verbindung betrachten Unternehmen, Toolanbieter und Mitbestimmungsakteure bisher selten konkret. Wenn die Relevanz eines Tools für die Interessen der Beschäftigten nicht erkannt wird, werden folglich deren Perspektiven nicht aktiv einbezogen.

- **Mitbestimmungsrechte werden nicht ausgeschöpft.**
  Betriebsräte werden bei der Einführung und Nutzung von Tools für menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse, also bei Risikoanalyse, Lieferantenbewertung und Worker-Voice-Anwendungen, offenbar nur begrenzt einbezogen. Wo eine Einbindung stattfindet, beschränkt sie sich häufig eher auf Information als auf konkrete Mitgestaltung. Die Gespräche zeigen, dass das gesetzlich verankerte Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG sowie generell die Einbeziehung von Mitbestimmungsakteuren bei der menschenrechtlichen Sorgfalt und in Zusammenhang mit dem Einsatz digitaler Tools in der Praxis selten aktiv eingefordert wird.

Tooldesign

- **Intransparente Bewertungslogiken erschweren die Kontrolle.**
  Nicht immer wissen Beschäftigte, Mitbestimmungsakteure und die nutzenden Unternehmen genau, wie Ergebnisse in den eingesetzten Tools zustande kommen und genutzt werden: Welche Daten fließen ein? Wie werden sie gewichtet? Was bedeutet eine niedrige oder hohe Bewertung konkret? Was schwer nachvollziehbar ist, kann nicht hinterfragt, überprüft oder korrigiert werden. So kann es sein, dass fehlerhafte oder einseitige Bewertungen folgenlos bleiben, sowohl für Lieferanten als auch für Beschäftigte.

- **Personen in vulnerablen Positionen sind nicht automatisch durch Datenschutz geschützt.**
  Technische Anonymisierung ist bei führenden Toolanbietern mittlerweile weit verbreitet. Aus den Gesprächen wird jedoch deutlich, dass der Zugang zu sensiblen Daten aus Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Tools in Unternehmen häufig noch nicht klar geregelt ist. Betriebsräte haben in der Regel kaum Einblick in diese Daten und Beschäftigte in der Lieferkette erhalten anscheinend kaum Rückmeldung darüber, was mit ihren Meldungen oder Antworten passiert. Der technische Datenschutz und der tatsächliche Schutz der (potenziell) betroffenen Personen scheinen bisher selten differenziert betrachtet zu werden.

Wirksamkeit

- **Tools schaffen einen Überblick, sind aber nicht unmittelbar an Wirksamkeit gekoppelt.**
  Digitale Tools helfen, Komplexität zu reduzieren, Risiken zu erkennen, Prioritäten zu setzen oder Sorgfaltsprozesse zu dokumentieren. Der entscheidende Schritt zu konkreten Maßnahmen und Veränderungen vor Ort findet jedoch außerhalb der Tools statt. Konkrete Verbesserungen vor Ort erfordern menschliches Urteilsvermögen, direkte Lieferantenbeziehungen und lokale Expertise – Bedingungen, die kein Tool ersetzen kann. Im Ergebnis hängt die Wirksamkeit digitaler Tools weniger von ihrer technischen Leistungsfähigkeit ab und mehr davon, wie sie in Sorgfaltsprozesse eingebettet sind und ob sie zu konkretem Handeln führen.

- **Die tatsächliche Wirkung der digitalen Tools wird bislang kaum systematisch gemessen.**
  Eine Wirkungslogik kann dabei helfen, die Wirksamkeit der Tools zu messen. Sie zeigt sich beispielsweise durch Fragen: Welchen konkreten Zweck soll ein Tool erfüllen? Welche Entscheidungen unterstützt es? Wie werden die Ergebnisse eingeordnet und mit anderen Informationen kombiniert? Und vor allem: Welche Wirkung sollte es für die Betroffenen entfalten? Auf der Prozessebene sind Fortschritte häufig nachvollziehbar, doch in der Praxis scheint meist offenzubleiben, ob sich daraus reale Verbesserungen für Beschäftigte ergeben.

Reziprozität

- **Daten fließen bisher überwiegend in eine Richtung.**
  Eigene Beschäftigte und Arbeitnehmer:innen in Lieferketten sind oft Datenlieferanten: Sie geben den digitalen Tools Informationen über Arbeitsbedingungen, Risiken oder Missstände. Allerdings entzieht es sich häufig ihrer Kontrolle, was mit diesen Daten passiert. Weder ihr Zugang zu Ergebnissen noch Informationen über Folgemaßnahmen scheinen bislang systematisch sichergestellt. Reziprozität, also das Prinzip, dass auch diejenigen, die Daten liefern, einen Nutzen daraus ziehen, scheint in der aktuellen Toollandschaft noch die Ausnahme zu sein und wird bislang strukturell nur begrenzt mitgedacht.

Auf einen Blick

Aus den dargestellten Erkenntnissen lassen sich Handlungsempfehlungen für die zentralen Akteursgruppen ableiten.

Empfehlungen für Mitbestimmungsakteure

Cluster 1

Menschenrechtliche Sorgfalt mit eigenen Themen verknüpfen und Sorgfaltsprozesse aktiv begleiten

Verbindung zur eigenen Arbeit herstellen

Verbindung zwischen Themen der menschenrechtlichen Sorgfalt und Mitbestimmung stärker intern sichtbar machen. Denn faire Löhne, Sicherheit und gute Arbeitsbedingungen sind auch HRDD-Themen.

Sorgfaltsprozess begleiten

Regelmäßige Information über die Menschenrechtsstrategie, Toolauswahl zur Unterstützung der Sorgfaltsprozesse und Ergebnisse einfordern und auf dieser Basis handeln.

Rechte aktiv einfordern

Mitbestimmungs- und Informationsrechte auch in Bezug auf die menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse und den Einsatz digitaler Tools geltend machen.

Cluster 2

Wissen aufbauen und gezielt nach dem Einsatz digitaler Tools fragen

Wissen aufbauen und aktiv nachfragen

Ein Grundverständnis zu menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen und digitalen Tools aufbauen und so gezielt Informationen einfordern und Nachfragen stellen, um Prozesse aktiv zu begleiten.

Europäische und globale Perspektive stärken

Europäische Betriebsräte und Weltkonzernbetriebsräte als Plattform stärken sowie Gewerkschaften und ihre internationalen Verbände zur Vernetzung nutzen, um Perspektiven aus der Lieferkette in HRDD-Prozesse einzubringen.

Cluster 3

Aktiv Datenzugang und Einbeziehung in Risikobewertungen sowie bei der Bearbeitung von Beschwerden fordern

Datenzugang einfordern

Einblick in aggregierte Ergebnisse aus Risikoanalysen und Beschwerdetools einfordern, um die Informationsgrundlage zur wirksamen Interessenvertretung zu stärken.

Strukturen für Einbeziehung schaffen

Darauf hinwirken, auf den richtigen Ebenen in Beschwerdeprozesse und Risikoanalysen eingebunden zu werden.

Schutz der Beschäftigten sicherstellen

Über technische Anonymisierung hinaus prüfen, ob der tatsächliche Schutz der Beschäftigten gewährleistet ist, inklusive von Rückmeldungen und Vertrauen in die Systeme.

Empfehlungen für Unternehmen

Mitbestimmung einbinden

Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen in menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse einbinden sowie bei der Auswahl und dem Einsatz digitaler HRDD-Tools beteiligen.

Wirkungsorientiert handeln

Stets fragen: Welches konkrete Problem löst das Tool? Ergebnisse müssen zu Verbesserungen für betroffene Menschen führen.

Transparenz als Kriterium

Bei der Toolauswahl auf das Design achten: Datenquellen, Bewertungslogik und Datenschutz sollten nachvollziehbar sein.

Ergebnisse validieren und einordnen

Toolergebnisse nicht unreflektiert übernehmen: klare Zuständigkeiten für Fachexpert:innen und Dialog mit Beschäftigten, Gewerkschaften und NGOs sollten sichergestellt werden.

Datenzugang regeln

Transparenten Umgang mit Daten fördern und Mitbestimmungsakteuren Einblick in (aggregierte) Ergebnisse aus Risikoanalysen, Beschwerde- und Worker-Voice-Tools geben.

Empfehlungen für Toolanbieter

Transparenz stärken

Bewertungslogiken sollten klar kommuniziert und Änderungen in der Methodik proaktiv gemeldet werden. Der KI-Einsatz sollte transparent und nachvollziehbar sein.

Datenqualität sichern

Quellen sollten offengelegt, Datenlücken benannt und Ergebnisse durch länderspezifische Expert:innen sowie Gewerkschaften validiert werden.

Arbeitnehmerperspektive einbinden

Gewerkschaften und Zivilgesellschaft sollten in Governancegremien einbezogen und formalisierte Konsultationsprozesse angestrebt werden.

Daten verantwortungsvoll nutzen

Klare Nutzungsbedingungen festlegen und die Zweckentfremdung von Daten ausschließen.

Inklusivität umsetzen

Die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Zugangsbarrieren sollten von Anfang an mitgedacht werden.

Reziprozität ermöglichen

Technische Grundlage für Informationsrückfluss an Beschäftigte schaffen und klare Datenflusstransparenz fördern.

2 Hintergrund

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten haben sich von einem reinen Nachhaltigkeitsthema zu einer strategischen und rechtlichen Kernanforderung für Unternehmen entwickelt. Nachfolgend werden zunächst die Grundlagen und die wirtschaftliche sowie mitbestimmungsrelevante Bedeutung menschenrechtlicher Sorgfalt erläutert und die Rolle digitaler Tools in diesem Prozess eingeordnet.

2.1 Relevanz menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in Unternehmen

Grundlagen sind unter anderem die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Sie bieten einen strukturierten Prozess, durch den Unternehmen Risiken erkennen, Maßnahmen ergreifen, deren Wirksamkeit überprüfen und darüber kommunizieren sollen.

Definition

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence, HRDD) bedeutet, dass Unternehmen verpflichtet sind, Arbeits-, Umwelt- und Menschenrechtsstandards einzuhalten. Sie beschreibt, wie Unternehmen Risiken für Menschenrechte in ihren Geschäftstätigkeiten und Lieferketten erkennen und adressieren sollen. Ziel ist es, negative Auswirkungen auf Menschen zu vermeiden beziehungsweise sie zu beheben und die Situation der betroffenen Personen zu verbessern.

Weiterführende Links zu wichtigen Standards und Regelwerken

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs)
- OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen
- ILO-Kernarbeitsnormen
- ILO-Erklärung zu multinationalen Unternehmen (MNU-Erklärung)
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
- EU-Lieferkettensorgfaltspflichtenrichtlinie (CSDDD)
- UN-Wirksamkeitskriterien für Beschwerdemechanismen

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten betreffen Themen wie Kinder- oder Zwangsarbeit, aber auch viele Aspekte, die eng mit klassischen Mitbestimmungsthemen verbunden sind: sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, faire Arbeitszeiten und Entlohnung, Schutz vor Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit, Datenschutz und Privatsphäre sowie der Umgang mit Beschwerden von Beschäftigten. Auch Umweltbelastungen können menschenrechtlich relevant sein, wenn sie Gesundheit oder Lebensgrundlagen beeinträchtigen. Diese Themen betreffen sowohl die Beschäftigten im eigenen Unternehmen als auch entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sind längst kein reines Nachhaltigkeits- oder Compliancethema mehr. Sie berühren zentrale Fragen der Unternehmensstrategie, Risikosteuerung und Zukunftsfähigkeit. Verstöße gegen Menschenrechte oder Sozialstandards in der Liefer- und Wertschöpfungskette können erhebliche wirtschaftliche Folgen haben – etwa Lieferausfälle, Reputationsschäden, Rechtsrisiken oder Konflikte mit Kund:innen, Investor:innen und Geschäftspartner:innen. Gleichzeitig werden resiliente und verantwortungsvoll gestaltete Lieferketten angesichts geopolitischer Krisen, Rohstoffabhängigkeiten und steigender regulatorischer Anforderungen immer wichtiger. Sozialstandards entlang der Wertschöpfungskette leisten einen Beitrag zur Stabilität und Krisenfestigkeit von Unternehmen und zur Sicherung guter Arbeitsplätze, fairer Wettbewerbsbedingungen sowie des Schutzes von Beschäftigten im eigenen Betrieb und in der Lieferkette.

Da die Sorgfaltspflichten klassische Mitbestimmungs- und Schutzinteressen von Beschäftigten unmittelbar berühren, sind sie auch für Mitbestimmungsakteure wie Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat relevant. Diese können eine wichtige Rolle dabei spielen, ein glaubwürdiges Bekenntnis des Unternehmens zu Arbeitnehmer- und Menschenrechten einzufordern und die praktische Umsetzung kritisch zu begleiten.

Definition

Rechteinhabende in HRDD-Prozessen
Rechteinhabende sind alle Personen, deren Menschenrechte durch die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens beeinträchtigt werden könnten oder tatsächlich beeinträchtigt werden. Im HRDD-Kontext zählen dazu typischerweise Beschäftigte entlang der gesamten Lieferkette, Anwohner:innen in der Nähe von Produktionsstandorten, Indigene Gemeinschaften, Nutzende und Konsument:innen oder auch besonders vulnerable Gruppen (z. B. Kinder, Migrant:innen, Menschen mit Behinderung). Zentral ist, dass Rechteinhabende als aktive Träger von Rechten betrachtet werden, nicht nur als Risikogruppen. Die Berücksichtigung ihrer Interessen und ihre aktive Einbeziehung sind wesentliche Bestandteile eines wirksamen HRDD-Prozesses. Gerade weil Beschäftigte zu den zentralen Rechteinhabenden gehören, bestehen enge Verbindungen zwischen menschenrechtlicher Sorgfalt und der Arbeit von Mitbestimmungsakteuren.

Leitfäden zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht für Mitbestimmungsakteure und Interessenvertretungen

- HRDD-Toolkit für Gewerkschaften (inkl. Videoserie) von UNI Europa
- Gewerkschaftsleitfaden zur Bewertung menschenrechtlicher Risiken von UNI Global Union und ver.di
- Factsheet zur CSDDD von Competence Centre für Human Rights Due Diligence
- Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen von Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE
- Handlungshilfe und Praxistipps für die Mitbestimmung der IGBCE und der Hans-Böckler-Stiftung

2.2 Digitale Tools in Sorgfaltsprozessen

Um die Anforderungen an menschenrechtliche Sorgfalt umzusetzen, nutzen viele Unternehmen digitale Tools zur Unterstützung ihrer Prozesse. Hintergrund ist, dass globale Lieferketten sehr komplex sind und Unternehmen große Datenmengen zu Lieferanten, Ländern und Risiken verarbeiten müssen. Der Einsatz digitaler Lösungen wurde in den vergangenen Jahren durch das LkSG und die CSDDD beschleunigt und hat zu einem wachsenden Markt an Softwarelösungen geführt.

Digitale Softwarelösungen werden zum Beispiel genutzt, um Risiken in Lieferketten und eigenen Geschäftsaktivitäten zu analysieren, Informationen über Lieferanten zu sammeln oder Datenbanken und Onlinenachrichten automatisch nach Hinweisen auf mögliche Menschenrechtsverletzungen zu durchsuchen.

Außerdem unterstützen sie Unternehmen dabei, Lieferantendaten zu verwalten, etwa über digitale Fragebögen, Dokumenten- und Zertifikatsmanagement oder Plattformen für Schulungen. Auch Beschwerdemechanismen werden zunehmend digital umgesetzt, zum Beispiel über Onlinemeldekanäle, über die Beschäftigte oder Betroffene Probleme in den eigenen Betrieben oder in den Lieferketten melden können.

Definition

Digitale Tools in HRDD-Prozessen
Im Kontext dieser Studie bezeichnen wir als „digitale Tools“ alle Softwarelösungen, die Unternehmen übergreifend zur Unterstützung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse einsetzen. Dazu zählen Risikoanalysesysteme, Lieferantenbewertungsplattformen, digitale Beschwerdemechanismen, Worker-Voice-Tools und Schulungstools. Die Studie betrachtet diese Tools nicht als Einzellösungen, sondern im Hinblick auf ihre Funktion innerhalb des HRDD-Prozesses und ihre Auswirkungen auf Beschäftigte.

Weiterführende Literatur zum Thema digitale Tools in Sorgfaltsprozessen

Praxishilfe: Unterstützung von Sorgfaltsprozessen mit IT-Tools und Softwarelösungen,
BMZ / Wirtschaft und Entwicklung

Diese Praxishilfe bietet einen Überblick über digitale Tools zur Umsetzung von Sorgfaltspflichten, mit Fokus auf Risikoanalyse. Sie beschreibt Chancen und Grenzen von Softwarelösungen und beinhaltet eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Integration in bestehende Prozesse.

Ein weiterer Anwendungsbereich digitaler Tools sind sogenannte Worker-Voice-Tools. Mit ihnen können Beschwerden, vor allem solche aus der tieferen Lieferkette, auf verschiedenen Wegen gemeldet und über Plattformen gemanagt werden. Sie bieten häufig auch an, dass Unternehmen direkt niederschwellig (z. B. kurz und mobilbasiert) Umfragen mit Arbeiter:innen in der Lieferkette und mit eigenen Beschäftigten durchführen.

2.3 Digitale Tools und Mitbestimmung

Der Einsatz digitaler Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen kann helfen, menschenrechtliche Risiken sichtbar zu machen und Rechte zu stärken. Zugleich können sie Arbeitsabläufe verändern und Entscheidungen stärker an Daten und Algorithmen ausrichten. Aus diesem Grund ist der Einsatz solcher Software in Deutschland teilweise mitbestimmungspflichtig. Nach Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt dies vor allem dann, wenn digitale Systeme dafür geeignet sind, Verhalten oder Leistung von Beschäftigten zu überwachen.

Vor allem digitale Beschwerdesysteme sind zwingend mitbestimmungspflichtig, da sie in der Regel Kommunikationstechnologien nutzen, die Metadaten speichern oder Bearbeitungszeiten tracken können. Auch standardisierte digitale Mitarbeitendenbefragungen im Rahmen der Risikoanalyse sowie verpflichtende Schulungsmodule lösen entsprechende Mitbestimmungsrechte aus.

Um den wirksamen Einsatz von digitalen Tools gleich von Beginn an mitzudenken, ist es wichtig, zu untersuchen, wo Arbeitnehmende und ihre Vertretungen informiert und

einbezogen werden sollten. Arbeitnehmervertretungen können eine wichtige Rolle in der Nachhaltigkeitstransformation von Unternehmen spielen. Damit sie diese Rolle aktiv ausfüllen können, benötigen sie einen guten Überblick darüber, welche digitalen Tools im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfalt eingesetzt werden und worauf bei deren Einführung zu achten ist.

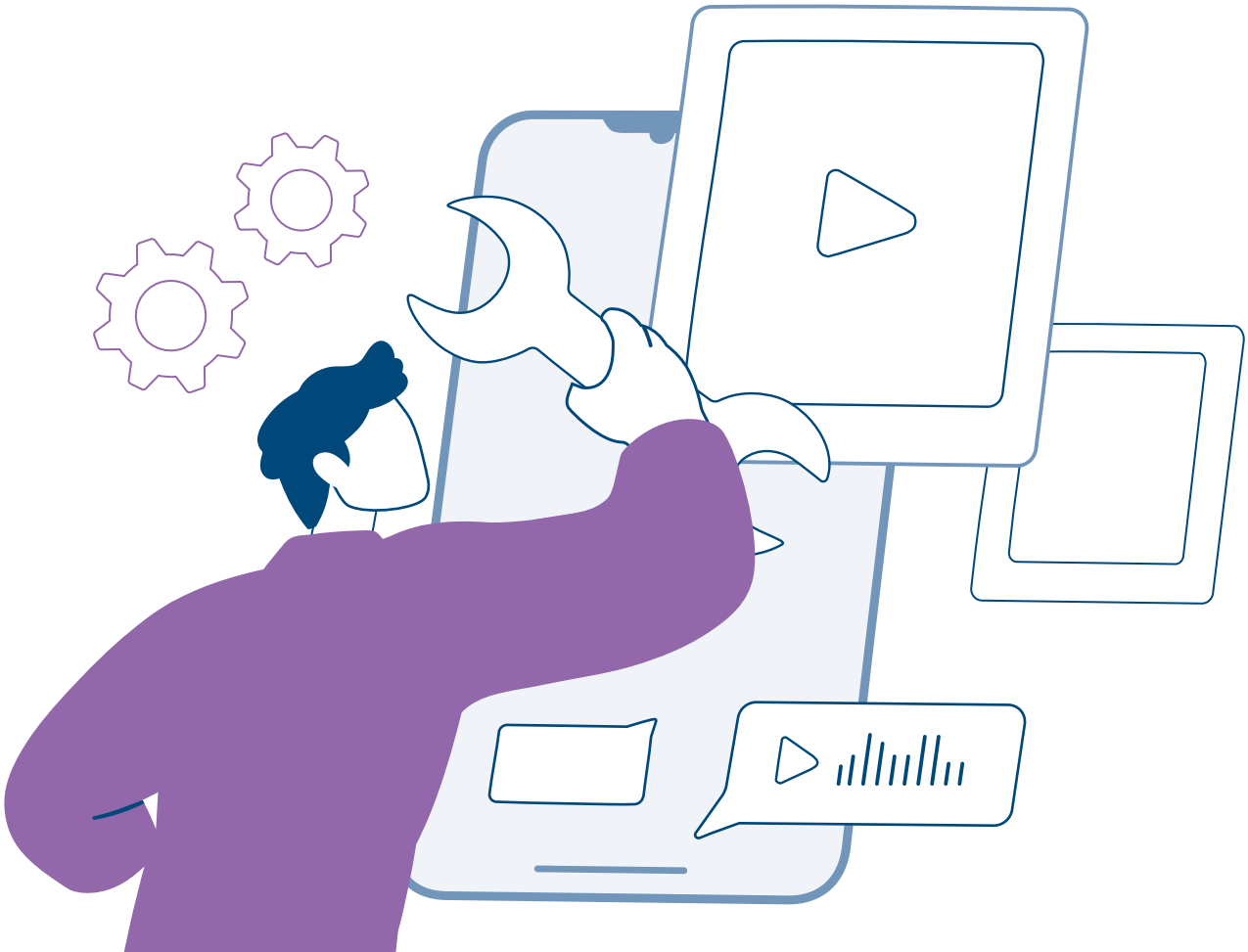
Daher ist es wichtig, Bewusstsein und Transparenz zu schaffen, um besser beurteilen zu können, welche Aspekte aus Sicht der Beschäftigten bei der Auswahl, dem Einsatz und der Auswertung von digitalen Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen berücksichtigt werden sollten.

Hinweis für Mitbestimmungsakteure
Mitbestimmungspflicht

Digitale Beschwerdemechanismen sind in Deutschland zwingend mitbestimmungspflichtig (Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), da sie in der Regel Kommunikationstechnologien nutzen, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind. Mitbestimmungsakteure haben hier ein Mitspracherecht bei Einführung, Gestaltung und Änderungen des Systems. Relevant ist auch die Prüfung, ob das System die UN-Wirksamkeitskriterien erfüllt.

Definition

Was bedeutet „Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten“?
In dieser Studie ist damit mehr als formale Mitbestimmung gemeint. Der Begriff knüpft an internationale und nationale Rahmenwerke an, insbesondere an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Er umfasst auch, dass Betriebsräte bei der Einführung relevanter Tools einbezogen werden, wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorschreibt, geht jedoch darüber hinaus. „Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten“ bedeutet in der vorliegenden Studie, die Perspektiven der Rechteinhabenden, also der (potenziell) betroffenen Beschäftigten und Menschen entlang der Wertschöpfungskette, systematisch in Auswahl, Gestaltung und Nutzung von Tools zur Unterstützung der menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse einzubeziehen.



3 Ziele der Studie

Die Studie bietet einen Überblick über weitverbreitete Anwendungsbereiche für digitale Tools im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und erläutert, worauf Mitbestimmungsakteure, aber auch Unternehmen und Toolanbieter bei deren Einführung und Nutzung achten sollten, um die Interessen der Beschäftigten zu stärken.

Die Studie versteht sich nicht als vollumfassende oder abschließende Analyse digitaler Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen. Vielmehr möchte sie eine Perspektive bieten, die in der bisherigen Debatte noch wenig Raum bekommt, nämlich die der Beschäftigten und ihrer Vertretungen. Sie soll Impulse geben und Mitbestimmungsakteuren helfen, das Thema besser einzuordnen und aktiv mitzugestalten.

Konkret möchte die Studie:

- aufzeigen, welche Aspekte beim Einsatz digitaler Tools in HRDD-Prozessen aus Sicht der Beschäftigten und deren Vertretungen berücksichtigt werden sollten,
- Lücken und Herausforderungen in der Praxis sichtbar machen,
- das Thema systematisch aus der Perspektive der Beschäftigten und deren Vertretungen, inklusive der Rolle der Mitbestimmung, beleuchten und
- konkrete Hilfestellungen für die Praxis geben.

3.1 Zielgruppen

Die Studie richtet sich primär an Mitbestimmungsakteure, die durch die Ergebnisse und die entwickelte Checkliste dabei unterstützt werden sollen, digitale Tools in Sorgfaltsprozessen kritisch zu bewerten und Beschäftigteninteressen in entsprechende Unternehmensentscheidungen wirksam einzubringen: die richtigen Fragen zu stellen, Transparenz einzufordern und – gerade auch im Aufsichtsrat oder auf Konzernbetriebsratsebene – darauf hinzuwirken, dass menschenrechtliche Sorgfalt im Unternehmen glaubwürdig verankert wird. Zielgruppen sind daher lokale, Gesamt- und Konzernbetriebsräte, Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten sowie Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, die beispielsweise im Rahmen des LkSG über den Einsatz solcher Tools informiert werden müssen. Auf transnationaler Ebene werden zudem Europäische Betriebsräte und Weltkonzernbetriebsräte adressiert. Außerdem spielen Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände eine wichtige Rolle bei der Verbreitung der Ergebnisse und der Stärkung kollektiver Handlungsfähigkeit.

Verantwortliche für Sorgfaltsprozesse in Unternehmen sowie Anbieter digitaler Softwarelösungen können ebenso wichtige Impulse mitnehmen. Sie erhalten Einblicke, wie Beschäftigte und ihre Vertretungen besser in HRDD-Prozesse eingebunden werden können und welche Aspekte bei der Entwicklung und dem Einsatz digitaler Tools aus Sicht der Beschäftigten berücksichtigt werden sollten. Auch an sie sind Empfehlungen gerichtet, die sich aus der Analyse ableiten lassen.

3.2 Umfang der Betrachtung

In der Studie wird bewusst eine allgemeine Perspektive auf digitale Tools eingenommen. Sie befasst sich nicht mit einzelnen Softwarelösungen, die spezifische Risiken in einzelnen Unternehmensbereichen adressieren – wie etwa Recruiting-Software zur Reduzierung von Diskriminierungsrisiken oder Zeiterfassungssysteme zur Vermeidung von Überstunden. Stattdessen steht die Frage im Mittelpunkt, wie digitale Softwarelösungen generell im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (HRDD) eingesetzt werden und vor allem, welche Rolle dabei die Interessen der Beschäftigten spielen.

Die Landschaft digitaler Lösungen, die Unternehmen dabei einsetzen, ist weit: Sie umfasst übergreifende Instrumente für Risikoanalysen, Lieferantenbewertungen sowie Dokumentation und Berichterstattung. Hinzu kommen zahlreiche Anwendungen in verschiedenen Abteilungen – etwa im Personalmanagement oder in der Produktion –, die ebenfalls Berührungspunkte mit menschenrechtlichen Themen wie Arbeitszeiten, Diskriminierung oder Datenschutz aufweisen.

Vor diesem Hintergrund erhebt die Studie keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie konzentriert sich vielmehr auf vier zentrale Einsatzbereiche entlang übergreifender HRDD-Prozesse: Risikoanalyse, Lieferantenüberprüfung und -monitoring, Beschwerdemechanismen sowie Schulungen. Diese Bereiche wurden im Rahmen der Literaturrecherche sowie durch Interviews mit Unternehmen aus den IGBCE-Branchen identifiziert (siehe Kapitel 5).

4 Herangehensweise

Die methodische Vorgehensweise der Studie basiert auf einem mehrstufigen, qualitativen Ansatz, der die fachliche Analyse mit Einblicken in die betriebliche Praxis verknüpft.

Desktoprecherche

Als Grundlage wurde eine Recherche zu aktuellen Entwicklungen im Bereich digitaler Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen durchgeführt. Dabei wurden einschlägige Berichte internationaler Organisationen, regulatorische Grundlagen (LkSG , CSDDD, UN-Leitprinzipien) sowie praxisorientierte Leitfäden ausgewertet. So konnten relevante Bewertungskriterien aus Sicht der Beschäftigten und Rechteinhabenden identifiziert und darauf aufbauend der Kriterienkatalog sowie die Interviewleitfäden entwickelt werden.

Entwicklung des Katalogs von Bewertungskriterien

Basierend auf der Recherche wurde ein umfassender Katalog an Bewertungskriterien für digitale Tools erarbeitet. Er definiert relevante Fragen und Aspekte aus der Perspektive von Beschäftigten und anderen Rechteinhabenden im Hinblick auf die vier zentralen Kriterien: (1) Einbindung und Repräsentation von Arbeitnehmenden, (2) Tooldesign, (3) Wirksamkeit sowie (4) Reziprozität im Rahmen des Einsatzes digitaler Tools im unternehmerischen Sorgfaltsprozess.

Der Kriterienkatalog diente als systematischer Rahmen für die Erstellung der Interviewleitfäden und ist zugleich die Basis der dieser Studie beigefügten Checkliste.

Qualitative Experteninterviews

Die Desktoprecherche wurde mit Einblicken aus der Praxis ergänzt. Im Rahmen der Studie wurden 14 semi-strukturierte Onlineinterviews (Dauer jeweils 30 bis 60 Minuten) mit den zentralen Akteursgruppen geführt:

Akteursgruppe	Umfang	Personen	Erkenntnisziel
Anwendende Unternehmen	6 Interviews	Vertreter:innen aus Chemie-, Pharma- und Energieunternehmen	Einblicke in die Praxis zur Nutzung digitaler Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen sowie der Einbindung von Mitbestimmung und Berücksichtigung der Interessen von Beschäftigten bei der Auswahl, Nutzung und Auswertung dieser Tools
Toolanbieter	6 Interviews	Anbieter unterschiedlicher digitaler Lösungen (Risikoanalysetools, Lieferantenbewertung, Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Tools)	Einblicke in die Anwendungsmöglichkeiten digitaler Tools und Einbindung der Interessen von Beschäftigten
Mitbestimmungsakteure	2 Gespräche	Betriebsräte	Validierung der Erkenntnisse zur Relevanz und Praxis von Mitbestimmung und Einbindung in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen, vor allem bezüglich des Einsatzes digitaler Tools
Brancheninitiative	1 Gespräch	Brancheninitiative	Validierung der Erkenntnisse zur Relevanz und Praxis von Mitbestimmung und Einbindung in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen, vor allem bezüglich des Einsatzes digitaler Tools

Datenauswertung und Anonymisierung

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Der Fokus lag auf der Identifikation allgemeiner Trends, Herausforderungen und Defizite in der Praxis. Um einen offenen Austausch über sensible unternehmensinterne Themen zu ermöglichen, wurde den Teilnehmenden Vertraulichkeit zugesichert. Auf die Nennung von Einzelzitaten oder spezifischen Organisationszuordnungen wurde zugunsten einer generalisierten Trendanalyse verzichtet.

5 Analyse digitaler Tools im Einsatz

Unternehmen in IGBCE-relevanten Branchen nutzen eine breite und heterogene Landschaft digitaler Tools für ihre menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse. Jedes Unternehmen erstellt sich seine Toollandschaft individuell aus extern zugekauften Lösungen, selbst entwickelten Systemen und oft auch Excel-basierten Prozessen. Dabei spielen Unternehmensstruktur, Lieferkettenrisiken und interne Ressourcen eine wichtige Rolle.

Die folgende Übersicht (Abb. 1) zeigt die vier zentralen Einsatzbereiche, die sich in der Recherche herauskristallisiert haben und die in den geführten Unternehmensinterviews als gängigste Einsatzbereiche bestätigt wurden.

Hinweis zu Schulungen für Beschäftigte in der Lieferkette und Worker-Voice-Tools

In der vorliegenden Studie tritt das Thema Schulungen in den Hintergrund, da nach den Ergebnissen der Interviews die meisten Unternehmen hierbei nicht auf separate digitale Tools zurückgreifen. Vielmehr integrieren sie Schulungen für ihre Beschäftigten in bestehende Learning-Management-Systeme (LMS). Schulungen in den Lieferketten scheinen vor allem durch Brancheninitiativen abgedeckt zu sein.

In den Interviews mit Toolanbietern wurden auch die Themen Beschwerdemechanismus und Worker-Voice abgedeckt. Die Gespräche mit Unternehmensvertreter:innen zeigten jedoch, dass Worker-Voice-Tools von den meisten befragten Unternehmen bislang nicht oder kaum eingesetzt werden.

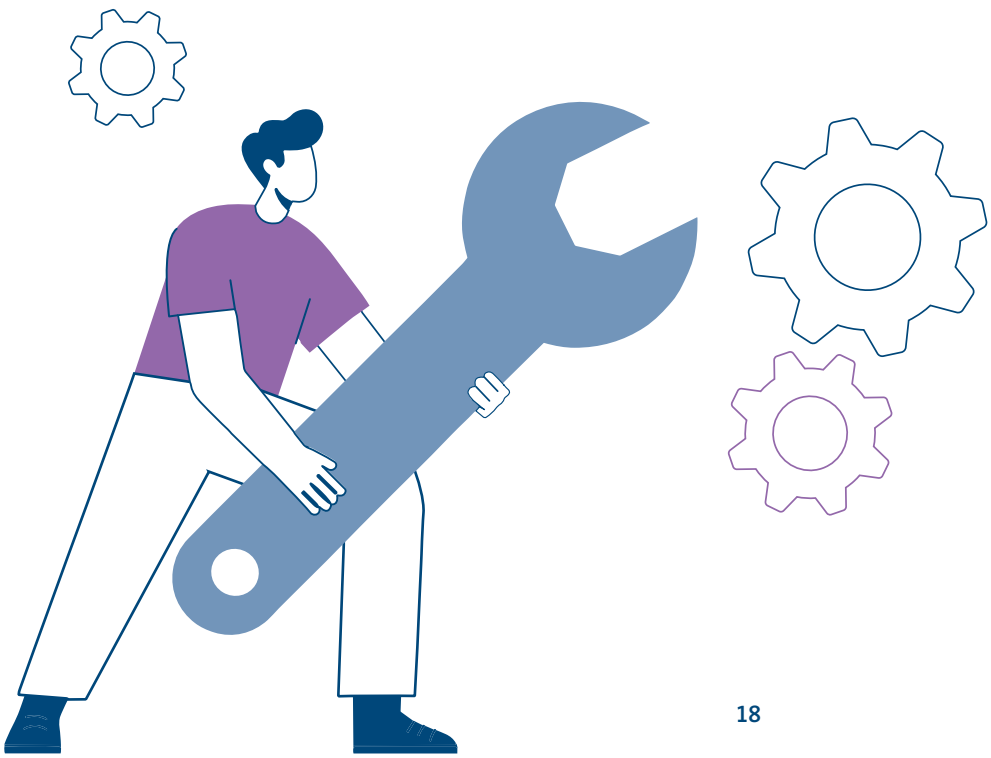
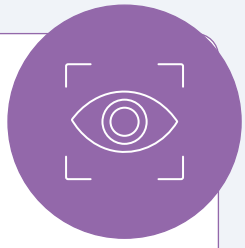


Abbildung 1 **Beschreibung der vier zentralen Anwendungsbereiche von digitalen Tools in HRDD-Prozessen**

Menschenrechtliche Risikoanalyse entlang der Wertschöpfungskette

Menschenrechtliche Risikoanalysen werden in HRDD in verschiedenen Kontexten eingesetzt, z. B. zur Bewertung von Länder- und Sektorrisiken auf einer übergreifenden Ebene, zum kontinuierlichen Monitoring von Medien und zivilgesellschaftlichen Quellen und zur Analyse von Risiken auf Lieferantenebene. Sie helfen Unternehmen dabei, aus einer Vielzahl von Daten die relevanten Risiken herauszufiltern und zu priorisieren oder ad hoc Risiken zu erkennen und somit gezielt zu handeln.

Beispiele
Verisk Maplecroft, Sustainalytics, RepRisk, Prewave



Lieferantenüberprüfung und -monitoring

Lieferantenüberprüfung und -monitoring umfasst die systematische Erfassung, Bewertung und kontinuierliche Überwachung von Lieferanten, von der Stammdatenverwaltung über ESG-Ratings und standardisierte Fragebögen bis hin zur Ampelbewertung. Ergänzt wird dies teils durch Daten von physischen Vor-Ort-Audits und Interviews mit Beschäftigten, die eine tiefer gehende Überprüfung ermöglichen, die rein datenbasierte Ansätze nicht leisten können. So entsteht ein mehrschichtiges System, das sowohl die Breite der Lieferkette abdeckt als auch dort in die Tiefe geht, wo das Risiko es erfordert.

Beispiele
EcoVadis, IntegrityNext, Sedex

Digitale Beschwerdemechanismen und Worker-Voice

Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Instrumente sollen sicherstellen, dass Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen oder Risiken direkt von betroffenen Menschen gemeldet und gehört werden können, beispielsweise durch Whistleblower-Kanäle für die eigene Belegschaft oder durch direkte Befragungen von Beschäftigten in der Lieferkette.

Eingehende Beschwerdemeldungen werden in der Regel über strukturierte Case-Management-Systeme bearbeitet, dokumentiert und nachverfolgt, um die Bearbeitung zu dokumentieren und Rechenschaftslegung sicherzustellen.

Beispiele
Navex, SpeakUp, Ulula (jetzt integriert in EcoVadis), &Wider

Schulungen

Schulungen zu menschenrechtlicher Sorgfalt kommen sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Lieferkette zum Einsatz, beispielsweise durch verpflichtende Compliancetrainings für Mitarbeitende in risikorelevanten Funktionen oder gezielte Trainings-Maßnahmen für Lieferanten in Hochrisikoländern oder -sektoren. Zudem können digitale Schulungstools eingesetzt werden, um die betroffenen Arbeitnehmenden (auch in der Lieferkette) selbst zu ihren Rechten zu schulen.

Beispiele
Oft interne Learning-Management-Systeme,
Extern, z. B. EcoVadis Academy, TfS Academy, Quizrr, Laborlink

6 Ergebnisse der Studie

Die Studie liefert zwei zentrale Ergebnisse, die in engem Zusammenhang stehen und sich gegenseitig ergänzen.

Erstens – Analyse entlang zentraler Bewertungskriterien: Die Kriterien Einbindung und Repräsentation, Tooldesign, Wirksamkeit und Reziprozität sind aus der Perspektive von Beschäftigten und ihren Vertretungen besonders relevant für die Bewertung von digitalen HRDD-Tools. Sie bilden den inhaltlichen Rahmen für die zentralen Erkenntnisse aus der Desktop-Recherche und den Interviews.

Zweitens – Praxisinstrument für Mitbestimmungsakteure: Als praktisches Werkzeug wurde auf Basis der beschriebenen Kriterien die Checkliste „Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive“ entwickelt. Mit deren Hilfe können Mitbestimmungsakteure wichtige Aspekte beim Einsatz digitaler Tools in HRDD-Prozessen aus Beschäftigtensicht strukturiert einbringen und ihre Informations- und Mitbestimmungsrechte gezielt einsetzen.

6.1 Identifizierte Kriterien und zentrale Erkenntnisse

Abbildung 2 **Übersicht der vier identifizierten Kernkriterien**

1 Einbindung und Repräsentation von Arbeitnehmenden

Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette liefern nicht nur Daten und nutzen teilweise digitale Systeme, sondern sind auch die zentralen Rechteinhabenden im Sorgfaltsprozess. Deshalb ist es wichtig, sie bereits bei der Entwicklung und Auswahl von Softwarelösungen und digitalen Tools einzubeziehen, damit ihre Perspektiven berücksichtigt werden.

Kernfrage
Werden Beschäftigte sowie ihre Interessenvertretungen angemessen in die Entwicklung, Auswahl und Nutzung der digitalen Tools einbezogen?

2 Tooldesign

Auch wenn das Design digitaler Tools oft nur indirekt Auswirkungen auf Beschäftigte hat, spielt es eine zentrale Rolle für die Wirkung der Tools. Nachvollziehbare Bewertungslogiken sowie Datenqualität, Datenschutz und Inklusivität sind entscheidende Voraussetzungen für einen wirksamen und auf Rechteinhabende zentrierten Einsatz.

Kernfragen
Basiert das Design auf …

- transparenten, nachvollziehbaren Bewertungslogiken und Datengrundlagen,
- aktuellen, ausgewogenen, verifizierten Daten inklusive einer menschlichen Einordnung,
- konsequenten Datenschutzleitlinien und Prinzipien der Datensouveränität sowie
- Inklusivität?

3 Wirkung

Digitale Tools sind kein Selbstzweck: Ihr Wert bemisst sich daran, ob sie dazu beitragen, menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse zu stärken und letztlich die Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen zu verbessern. Entscheidend ist daher eine klare Wirkungslogik: Welchen konkreten Zweck erfüllt ein Tool? Welche Entscheidungen unterstützt es? Wie werden die Ergebnisse eingeordnet und mit anderen Informationen kombiniert? Und vor allem: Welche Wirkung soll es (direkt oder indirekt) für die Betroffenen entfalten?

Kernfrage
Trägt der Einsatz digitaler Tools zur Stärkung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse und zu tatsächlichen Verbesserungen für Beschäftigte und Rechteinhabende bei?

4 Reziprozität

Reziprozität ist ein Grundprinzip fairer Datenerhebung: Wer Informationen beisteuert, sollte auch einen Nutzen daraus ziehen. Ziel ist es, Beschäftigte, andere Rechteinhabende oder deren Interessenvertretungen nicht nur als Datenlieferanten zu betrachten, sondern sie als gleichberechtigte Akteure in die Prozesse einzubeziehen und ihnen Zugang zu Ergebnissen sowie zu den daraus abgeleiteten Maßnahmen zu ermöglichen.

Kernfrage
Profitieren Akteure (vor allem Beschäftigte und deren Vertretungen), die Daten liefern oder an Befragungen teilnehmen, auch ihrerseits vom Einsatz der Tools?

Im Folgenden werden die identifizierten Kriterien mit ihren jeweiligen Kernfragen, einer Begründung ihrer Relevanz sowie den Erkenntnissen aus den Interviews mit Unternehmensvertreter:innen und Toolanbietern näher erläutert.

1

KRITERIUM 1

Einbindung und Repräsentation von Arbeitnehmenden

Erläuterung und Einordnung – Warum dieser Aspekt relevant ist

Beschäftigte entlang der Wertschöpfungskette sind nicht nur die potenziellen Nutzer:innen digitaler Systeme, sondern auch die zentralen Rechteinhabenden, deren Interessen im Fokus der Sorgfaltspflicht stehen. Deshalb ist es wichtig, sie bereits bei der Entwicklung und Auswahl von Softwarelösungen und digitalen Tools miteinzubeziehen, damit ihre Perspektiven berücksichtigt werden. Gewerkschaften, Betriebsräte und zivilgesellschaftliche Organisationen haben konkretes Wissen über reale Arbeitsbedingungen, die Wirksamkeit von Beschwerdemechanismen und die Herausforderungen bei der Ausübung von Vereinigungsfreiheit. Ohne ihre aktive Einbindung fehlen digitalen Systemen die Perspektiven, die für eine fundierte Risikoanalyse und wirksame Sorgfaltsprozesse notwendig sind.

Da, wo es relevant ist, sollten Rechteinhabende nicht nur Datenlieferanten sein, sondern in die Gestaltung und Auswertung der Sorgfaltsprozesse einbezogen werden. Durch eine strukturelle Einbindung in Entwicklung und Governancestrukturen von Toolanbietern wird verhindert, dass Beschäftigte zu passiven Datenlieferanten werden, deren Angaben lediglich zur Absicherung unternehmerischer Haftung genutzt werden. Stattdessen können sie als gleichberechtigte Partner die Systeme mitgestalten, die sie direkt betreffen.

Kernfrage
Werden Beschäftigte sowie ihre Interessenvertretungen angemessen in die Entwicklung, Auswahl und Nutzung der digitalen Tools einbezogen?

Erkenntnisse aus den Interviews

Unternehmen

In den Interviews zeigt sich, dass die Einbindung der Mitbestimmungsakteure stark davon abhängt, welches digitale Tool eingeführt wird und ob eine gesetzliche Mitbestimmungspflicht besteht.

Bei Softwarelösungen, die die **eigene Belegschaft** direkt betreffen, wird der Betriebsrat überwiegend einbezogen. Digitale Lernplattformen für Pflichtschulungen oder Mitarbeitendenbefragungen werden in der Regel mit ihm abgestimmt, weil dies rechtlich verankert ist. Ähnliches gilt für digitale Beschwerdemechanismen. Hier zeigen die Gespräche, dass der Betriebsrat meist miteinbezogen und über eingegangene Meldungen zum Teil regelmäßig informiert wird. Auch der Wirtschaftsausschuss wird teilweise jährlich informiert.

Anders ist es bei digitalen Tools, die die **Lieferkette** betreffen oder zur Unterstützung der Risikoanalyse eingesetzt werden: Aus den Interviews geht hervor, dass Lieferantenmanagementplattformen und Risikoanalysetools fast durchgehend ohne formale Einbeziehung des Betriebsrats eingeführt werden. Die Entscheidungen dafür liegen typischerweise bei der Nachhaltigkeitsabteilung, dem Einkauf, der IT sowie der Complianceabteilung. Die Verbindung zwischen dem Einsatz solcher Tools, vor allem zur übergreifenden Risikoanalyse oder zum Monitoring von Lieferanten, und der Einbeziehung der Beschäftigten oder deren Vertretungen wird bisher wenig betrachtet. Betriebsräte scheinen bei „klassischen“ Arbeitnehmerbelangen überwiegend auf eigene Standorte fokussiert zu sein und wenig Berührungspunkte mit Risikothemen für Beschäftigte in der Lieferkette zu haben.

In den Interviews wurde deutlich, dass in Unternehmen mit stark verankerten Betriebsratsstrukturen vereinzelt Praktiken bestehen, bei der Einführung **KI-gestützter Tools** aktiv Betriebsvereinbarungen einzufordern und IT-Ausschüsse zu etablieren, die auch neue Systeme für menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse systematisch prüfen. Bislang scheinen solche Ansätze jedoch die Ausnahme zu sein.

Als weitere Herausforderung erweist sich, dass **klare interne Strukturen und Prozesse fehlen**, die festlegen, wann und wie der Betriebsrat bei menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen allgemein und damit auch bei der Nutzung digitaler Tools einzubeziehen ist. Das führt dazu, dass selbst dort, wo Betriebsräte eingebunden werden, ihre Rolle eher begrenzt ist. Punktuell werden sie informiert oder gefragt, aber selten in die eigentliche Entscheidung und kontinuierlichen Sorgfaltsprozesse einbezogen.

Toolanbieter

Auch aufseiten der Toolanbieter scheint die strukturelle Einbindung von Beschäftigten und ihren Vertretungen in die (Weiter)Entwicklung und Einführung der digitalen Tools bislang nicht die Norm zu sein. Eine direkte Kooperation mit Gewerkschaften oder anderen Interessenvertretungen scheint kaum stattzufinden. In der Praxis arbeiten Toolanbieter primär mit Unternehmensvertreter:innen zusammen.

Soweit es **Governancegremien** mit externen Stakeholdern gibt, setzen sie sich meist aus wissenschaftlichen Expert:innen sowie unabhängigen Dritten zusammen, ohne Beteiligung von Gewerkschaften oder anderen Interessenvertretungen der Beschäftigten.

Bei **Risikoanalysetools** fließen die Interessen der Arbeitnehmenden überwiegend indirekt ein, etwa durch die Auswertung von Berichten internationaler Organisationen wie der ILO oder der OECD oder durch Newsfeeds, die oft auch Publikationen von Gewerkschaften und NGOs berücksichtigen. Eine direkte Beteiligung von Beschäftigten oder ihren Vertretungen an der Entwicklung oder Weiterentwicklung dieser Tools scheint nicht stattzufinden. Ähnliches gilt für Lieferantenbewertungsplattformen: Auch hier stammen die zugrunde liegenden Kriterien und Indikatoren überwiegend aus institutionellen Quellen, nicht aus direkter Konsultation mit Beschäftigten oder Gewerkschaften.

Bei **Worker-Voice-Tools** ist die Situation etwas anders, da diese Tools konzeptionell darauf ausgerichtet sind, Beschäftigte direkt einzubeziehen. Die Interviews haben gezeigt, dass Fragebogeninhalte und Befragungsdesigns teilweise mit Fokusgruppen von Beschäftigten getestet werden. Dies scheint aber nicht bei jeder neuen Implementierung und nicht in allen Märkten der Fall zu sein. Lernerfahrungen aus einem Kontext werden häufig pragmatisch auf einen anderen übertragen, ohne dass neue Konsultationen stattfinden. Zudem werden die erhobenen Daten in der Regel an die einkaufenden Unternehmen und nicht an Gewerkschaften oder Betriebsräte der Lieferanten weitergegeben.

Einzelne Anbieter, vor allem im Bereich Lieferantenplattform und Risikoanalyse, gaben an, Stakeholderkonsultationen künftig stärker formalisieren zu wollen, etwa durch öffentliche Kommentierungsrunden zu wesentlichen Updates im Tool. Diese Vorhaben befinden sich aber noch in der Entwicklung und haben bislang noch keinen strukturellen Charakter.

Fazit

Aus den Interviews wird deutlich, dass die Einbindung von Mitbestimmungsakteuren weniger von einer bewussten Entscheidung abhängt als davon, ob eine gesetzliche Pflicht besteht. Dabei ist zwischen zwei Ebenen zu unterscheiden: der Einbeziehung in die menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse selbst und der Beteiligung bei der Auswahl sowie Nutzung der digitalen Tools, mit denen diese Prozesse unterstützt werden.

Einbeziehung in Sorgfaltsprozesse: Dass Arbeitnehmervertretungen bisher wenig in menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse einbezogen werden, beruht dabei selten auf einem bewussten Ausschluss. Häufiger fehlt sowohl aufseiten des Managements als auch der Betriebsräte das Bewusstsein dafür, dass eine Einbindung sinnvoll oder notwendig wäre. Der Zusammenhang zwischen klassischen Betriebsratsthemen – Arbeitszeiten, Sicherheit, Diskriminierung – und menschenrechtlicher Sorgfalt wird von den Beteiligten oft noch nicht erkannt; die Distanz zwischen beiden Bereichen erscheint in der Wahrnehmung zu groß. Hinzu kommt, dass Betriebsräte traditionell stark auf die Belegschaft der eigenen Standorte fokussiert sind. Selbst dort, wo sie einbezogen werden, bleibt ihre Rolle häufig begrenzt: Sie werden punktuell informiert oder konsultiert, aber selten in eigentliche Entscheidungen oder kontinuierliche Sorgfaltsprozesse einbezogen.

Auswahl und Nutzung digitaler Tools: Bei der Einführung und Nutzung IT-gestützter Tools liegt die Entscheidung fast durchgehend bei den Fachabteilungen. Eine Beteiligung des Betriebsrats findet sich vor allem dort, wo die eigene Belegschaft unmittelbar betroffen ist und die Mitbestimmungspflicht seit langem etabliert ist – etwa bei Schulungsplattformen oder Beschwerdemechanismen. Bei Tools, die entlang der Lieferkette eingesetzt werden, erfolgt hingegen kaum eine Einbindung. Aufseiten der Toolanbieter setzt sich dieses Muster fort: Ihre Governancestrukturen sind zumeist auf wissenschaftliche oder unternehmerische Expertise ausgerichtet, nicht auf die Perspektiven von Betroffenen, Gewerkschaften oder Beschäftigtenvertretungen.

Gemeinsame Ursachen. Beide Ebenen – Sorgfaltsprozess und Toolauswahl – werden durch ähnliche Strukturmängel erschwert. In vielen Unternehmen fehlen klare interne Richtlinien, ab wann Beschäftigte und ihre Vertretungen in HRDD-Prozesse einzubeziehen sind, und ebenso, ab wann sie bei der Auswahl und Einführung digitaler Tools zu beteiligen sind. Wo keine verbindlichen Prozesse existieren, bleibt die Einbindung dem individuellen Engagement Einzelner überlassen.

Im Ergebnis ist die Berücksichtigung von Arbeitnehmendeninteressen bei der Gestaltung und Nutzung digitaler HRDD-Tools strukturell lückenhaft und bleibt deutlich hinter dem zurück, was gesetzlich möglich und aus Sicht einer wirksamen Sorgfalt geboten wäre.

KRITERIUM 2

2 Tooldesign

Erläuterung und Einordnung – Warum dieser Aspekt relevant ist

Wie Unternehmen menschenrechtliche Risiken erkennen und bewerten, hängt maßgeblich davon ab, wie das Risikomanagement aufgebaut ist: Welche Tools werden genutzt, welche Daten fließen ein, wie werden sie ausgewertet, wer legt die Bewertungslogiken fest und wer wird durch die eingesetzten Instrumente erreicht? Sind Methoden intransparent, Daten verzerrt oder veraltet oder werden bestimmte Gruppen systematisch nicht berücksichtigt, entstehen blinde Flecken. Das kann reale Konsequenzen für Beschäftigte und andere Rechteinhabende haben.

Der Aufbau eines Tools ist dabei keine neutrale technische Frage: Er kann potenziell Machtverhältnisse widerspiegeln, Prioritätensetzungen beeinflussen und bestimmen, welche Risiken sichtbar werden und welche nicht. Deshalb sind a) Transparenz, b) Datenqualität, c) Datenschutz und d) Inklusivität zentrale Voraussetzungen für einen wirksamen Einsatz von digitalen Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen und dabei vor allem die Fähigkeit, identifizierte Risiken tatsächlich zu adressieren.

a Transparenz

Kontext

Transparenz ist die Grundvoraussetzung dafür, dass Ergebnisse von Tools sinnvoll eingesetzt werden können. Umgekehrt kann fehlende Transparenz darüber, wie ein Tool zu seinen Ergebnissen kommt, dazu führen, dass Nutzende diese weder einordnen noch hinterfragen und damit auch nicht beurteilen können, ob die daraus abgeleiteten Entscheidungen gerechtfertigt sind. Das betrifft die Offenlegung von Datenquellen und Bewertungslogiken durch Toolanbieter ebenso wie die interne Kommunikation im Unternehmen darüber, welche Entscheidungen auf Basis welcher Toolergebnisse getroffen werden.

Kernfrage
Sind Bewertungslogiken und Datengrundlagen der eingesetzten Tools für alle relevanten Akteure nachvollziehbar?

Erkenntnisse aus den Interviews

Unternehmen

Transparenz ist eine der meistgenannten Herausforderungen in den Interviews.

So wurde berichtet, dass die **Bewertungslogiken** der genutzten Tools nicht immer nachvollziehbar sind und folglich intern schwer vermittelt werden kann, wie ein Score zustande kommt. Besonders schwierig scheint dabei die konkrete Frage zu sein, ob ein hoher Risikoscore auf tatsächliche Risiken hinweist oder das Ergebnis fehlender oder fehlerhafter Angaben in Selbstauskünften, Fragebögen und Ähnlichem ist.

Eine weitere Herausforderung betrifft die **Aktualität und Anpassbarkeit** der Tools. Die Anbieter scheinen Änderungen an Datenbasis oder Methodik oft zeitverzögert zu kommunizieren, sodass Unternehmensvertreter:innen nicht immer wissen, worauf aktuelle Bewertungen basieren. Manuelle Korrekturen sind zumeist nur eingeschränkt möglich, was die Anpassung an lokale Kontexte erschwert.

Eng damit verbunden ist der Umgang mit **Toolergebnissen** im Unternehmen. Besonders dort, wo Tools neu eingeführt werden, wurde es als Risiko benannt, dass Ergebnisse unreflektiert als Entscheidungsgrundlage übernommen werden. Sinnvolle menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse erfordern jedoch eine kritische Auseinandersetzung. In mehreren Interviews wurde deutlich, dass intern oft erwartet wird, digitale Tools würden Sorgfaltsprozesse automatisch erledigen. Diese Erwartung entspricht nicht der Realität.

Toolanbieter

Die befragten Anbieter gaben an, ihre Methodik zu dokumentieren und offenzulegen, welche **Quellen** in ihre Bewertungen einfließen, wenn auch in unterschiedlichem Umfang und mit unterschiedlicher Tiefe. Nach ihren Aussagen ist es für die Nutzer:innen nachzuvollziehen, welche **Indikatoren** mit welcher **Gewichtung** einfließen und welche Quellen genutzt werden.

Bei **Lieferantenbewertungsplattformen** scheint es Lieferanten möglich zu sein, auf identifizierte Kontroversen zu reagieren und eigene Kommentare einzubringen. Einzelne Anbieter planen, Lieferanten ihre Bewertungen künftig vorab einsehen und kommentieren zu lassen, bevor sie finalisiert werden.

Bei **Risikoanalysetools**, die auf öffentlich verfügbaren Daten basieren, sind die zugrunde liegenden Quellen nach Angaben der Toolanbieter in der Regel dokumentiert und einsehbar.

Die Frage, wie stark **KI-gestützte Analysen** in die Ergebnisse einfließen und wie diese im Einzelnen funktionieren, scheint dagegen noch selten transparent dokumentiert zu werden.

b Datenqualität

Kontext

Die Ergebnisse der Tools sind nur so gut wie die Daten, auf denen sie basieren. Veraltete, einseitige oder schwer nachvollziehbare Datengrundlagen können dazu führen, dass Risiken übersehen oder falsch eingeschätzt werden. Jedoch reicht gute Datenqualität allein nicht aus. Entscheidend ist, ob Ergebnisse im Unternehmen im eigenen Kontext kritisch geprüft und eingeordnet werden, bevor sie als Grundlage für Entscheidungen dienen.

Kernfragen

- Sind die Daten, die in Risikobewertungen und Lieferantenratings einfließen aktuell, ausgewogen, verifizierbar und objektiv?
- Gibt es eine menschliche Einordnung der Analysen und Ergebnisse?

Erkenntnisse aus den Interviews

Unternehmen

Die Aussagen der befragten Unternehmensvertreter:innen zur Datenqualität beziehen sich vor allem auf die **Nachvollziehbarkeit der zugrunde liegenden Daten** und auf die **menschliche Prüfung von Ergebnissen**.

Mehrere Interviewte berichten, dass die Datengrundlagen der genutzten Tools nicht immer verlässlich oder aktuell sind. Länderbewertungen und Risikoscores werden bei einigen Tools nur einmal jährlich aktualisiert, obwohl sich die Lage vor Ort schneller verändern kann.

Einzelne Unternehmen berichten von Fällen, in denen Toolergebnisse wenig sinnvoll erschienen und eine vertiefte Auseinandersetzung mit den zugrunde liegenden Daten notwendig wurde. Die mangelnde Transparenz der Indexzusammensetzungen einzelner Anbieter wurde dabei als besonderes Problem genannt. Einige der interviewten

Unternehmen haben deshalb eigene Lösungen entwickelt oder setzen auf Tools, die auf öffentlich verfügbaren und damit nachvollziehbaren Quellen basieren.

Bezüglich der menschlichen Überprüfung von Ergebnissen wurden in den Interviews unterschiedliche Ansätze deutlich. Beispielsweise wurde berichtet, dass bei Risikoanalysetools Menschenrechtsteams die Ergebnisse gemeinsam mit dem Einkauf einordnen. Tools, bei denen eine Einordnung von Vorfällen oder Meldungen vorgenommen werden muss, etwa bei Beschwerdesystemen, werden von Fachkräften wie Health-and-Safety-Expert:innen geprüft. Bei Lieferantenbewertungsplattformen hingegen wurde seltener von einer systematischen Validierung gesprochen. Es wurde angegeben, dass Ergebnisse direkter in Entscheidungen übernommen werden.

Der Einsatz von KI-gestützten Analysen zur Priorisierung von Risiken wird von mehreren Interviewten als vielversprechend beschrieben, scheint aber Fragen aufzuwerfen, die intern ungeklärt sind, beispielsweise, wo die Grenzen der Methodik liegen und wer im Unternehmen dafür zuständig ist, die Ergebnisse kritisch zu prüfen und einzuordnen.

Toolanbieter

Die befragten Anbieter scheinen unterschiedliche Ansätze zur Qualitätssicherung zu verfolgen.

Einige der interviewten Anbieter setzen auf strikte **Auswahlkriterien für Datenquellen zu Menschenrechtsfragen**, etwa Daten von ILO, OECD oder der Weltbank, und ergänzen diese durch ereignisbasierte Feeds aus öffentlich verfügbaren Medien- und NGO-Berichten. Mehrere **manuelle Überprüfungsebenen** sollen sicherstellen, dass Scores plausibel sind. Es wurde auch von Prozessen berichtet, durch die jeder Indikator quartalsweise von unabhängigen Expert:innen geprüft wird. Die Anbieter gaben an, dass sie automatisierte und KI-generierte Auswertungen durch manuelle Prüfprozesse, etwa Länderexpert:innen oder spezialisierte Human-Rights-Teams ergänzen. Bei Lieferantenbewertungsplattformen schilderten interviewte Anbieter bezüglich der Qualitätssicherung, dass Lieferanten auf identifizierte Kontroversen reagieren und eigene Kommentare einbringen können.

In Bezug auf **strukturelle Grenzen der Datenbasis** räumen mehrere Anbieter offen ein, dass verlässliche Informationen zu Menschenrechtsthemen in Ländern des globalen Südens schwerer zu beschaffen sind und zivilgesellschaftliche Quellen aus bestimmten Regionen fehlen oder weniger hoch gewichtet werden als etablierte Quellen (beispielsweise Berichte internationaler Organisationen wie ILO oder großer Nachrichtenagenturen). Feldbesuche scheinen in der Regel nicht stattzufinden, sodass die Datenbasis überwiegend desk-based bleibt. Risiken, die in öffentlichen Quellen nicht auftauchen oder von Lieferanten nicht offengelegt werden, werden somit strukturell seltener erfasst. Direkte Datenpunkte von den Beschäftigten selbst scheinen bislang kaum systematisch einzufließen. Worker-Voice-Elemente in Ratings sind noch neu und befinden sich erst in der Entwicklung.

c Datenschutz

Kontext

Datenschutz ist besonders dort relevant, wo personenbezogene Daten von Beschäftigten erhoben werden, etwa bei Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Tools. Diese Systeme erheben sensible Daten von Menschen, die sich in einem Abhängigkeitsverhältnis gegenüber ihrem Unternehmen, teils auch gegenüber staatlichen Stellen befinden. Wer eine Meldung abgibt oder an einer Befragung teilnimmt, muss darauf vertrauen können, dass diese Informationen nicht gegen ihn verwendet werden. Dieses Vertrauen ist die Grundvoraussetzung dafür, dass solche Tools genutzt werden und damit eine Voraussetzung für ihre Wirksamkeit.

Technische Anonymisierung allein reicht dafür nicht aus. Entscheidend ist auch, wer im Unternehmen Zugang zu den erhobenen Daten hat, wie diese weitergegeben werden und ob organisatorische Schutzmaßnahmen bestehen, gerade in Ländern mit eingeschränkter Rechtsstaatlichkeit.

Kernfragen

- Wird der Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten weltweit gewährleistet, gerade in Regionen mit eingeschränkter Rechtsstaatlichkeit?
- Wer hat Zugang zu den erhobenen Daten?
- Behalten Beschäftigte die Kontrolle über ihre eigenen Daten?

Erkenntnisse aus den Interviews

Unternehmen

In den Interviews wurde deutlich, dass Datenschutz zunächst als **Auswahlkriterium** für digitale Tools relevant zu sein scheint. Explizit wurde in den Gesprächen das Hosting außerhalb der USA und Chinas genannt, um extraterritorialen Datenzugriff zu vermeiden. DSGVO-Konformität wird grundsätzlich vorausgesetzt und von IT-Abteilungen geprüft.

In Bezug auf den **unternehmensinternen Umgang mit Daten** wurde deutlich, dass weniger klar geregelt ist, wer Zugang zu den Daten hat, vor allem denen aus Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Tools. Trotz technischer Anonymisierung lässt sich deshalb nicht vollständig ausschließen, dass kleine Belegschaftsgruppen oder sehr spezifische Schilderungen Rückschlüsse auf Personen erlauben. Es wurde berichtet, dass Betriebsräte in der Regel keinen Einblick in diese Daten haben. Organisatorische Schutzmaßnahmen, die über die technische Ebene hinausgehen, scheinen selten systematisch verankert zu sein.

Toolanbieter

Aus den Gesprächen geht hervor, dass bei **technischen Schutzmaßnahmen** für Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Tools vor allem auf **Datensparsamkeit** gesetzt wird. Es werden nur die Daten erhoben, die für den jeweiligen Zweck notwendig sind. Anonymität ist standardmäßig eingestellt; auch die empfangende Organisation sieht nicht, wer eine Meldung abgegeben hat. Die Anbieter schilderten, dass Beschwerdeführende selbst entscheiden können, welche Informationen sie teilen und wer Zugang erhält. DSGVO-Konformität ist bei den Anbietern Standard und wird in allen Ländern ausgerollt, in denen der Anbieter tätig ist. Für den Fall von Datenpannen verfügen die Anbieter über formale Notfallpläne und Eskalationsprozesse, die auch eine Benachrichtigung betroffener Kund:innen vorsehen.

Weniger eindeutig sind die Aussagen zu **strukturellen Datenschutzfragen**. Explizit benannt wurde, dass bei Worker-Voice-Befragungen aggregierte Ergebnisse in der Regel nur an die einkaufenden Unternehmen gehen und nicht an die Beschäftigten oder ihre Vertretungen. Ob und in welchem Umfang Daten geteilt werden, liegt damit im Ermessen desjenigen, der das Tool bezahlt und einsetzt.

d Inklusivität

Kontext

Selbst gut durchdachte Tools können ihre Wirkung nur entfalten, wenn sie die Menschen, die sie erreichen sollen, in der Praxis auch tatsächlich erreichen.

Inklusivität ist besonders für drei Tooltypen relevant: Beschwerdemechanismen, Worker-Voice-Tools und teilweise Lieferantenbewertungstools. Hier geht es nicht nur um technische Zugänglichkeit, sondern auch um Themen wie Vertrauen, Sprachkenntnisse und digitale Infrastruktur.

Bei diesen Tooltypen sollte beispielsweise berücksichtigt werden, ob sie in den für den Kontext relevanten Sprachen verfügbar, auf Mobilgeräten oder bei schlechter beziehungsweise fehlender Internetverbindung nutzbar und ohne technisches Vorwissen zu bedienen sind. Werden entsprechende kontextrelevante Voraussetzungen nicht berücksichtigt, besteht das Risiko, dass die Gruppen nicht erreicht werden, die am stärksten von Menschenrechtsverletzungen betroffen sein können.

Kernfrage

Ist das Tool so gestaltet, dass es alle betroffenen Beschäftigten, die es erreichen soll, tatsächlich erreichen kann, unabhängig von Sprache, digitaler Infrastruktur, Bildungsstand oder körperlichen Voraussetzungen?

Erkenntnisse aus den Interviews

Unternehmen

Bei der Frage der Inklusivität zeigt sich bei den befragten Unternehmen ein gemischtes Bild.

Mehrsprachigkeit bei Beschwerdesystemen erweist sich in den befragten Unternehmen überwiegend als gängiger Standard, teils in neun oder mehr Sprachen.

In Regionen mit **schlechter Internetverbindung** stößt die Nutzung rein digitaler Tools an Grenzen. Einzelne Unternehmen lassen dort pragmatisch Fragebögen in Papierform ausfüllen, die nachträglich digital eingespeist werden.

Für Beschwerdemechanismen werden neben **Onlinekanälen auch Telefon und E-Mail** angeboten. Die Interviews ergaben, dass die tatsächliche **Effektivität und Erreichbarkeit** der Beschwerdekanäle jedoch kaum überprüft zu werden scheint.

Zu **Barrierefreiheit** im engeren Sinne, also der Nutzbarkeit für Personen mit visuellen, auditiven, motorischen oder kognitiven Einschränkungen, sowie zur niedrigschwelligen Bedienbarkeit für Personen mit geringer Alphabetisierung gab es in den Interviews kaum konkrete Aussagen. Das deutet darauf hin, dass diese Dimensionen bei der Toolauswahl bislang keine systematische Rolle spielen.

Die **Zugänglichkeit in der tieferen Lieferkette** wird von mehreren Unternehmen als ungelöstes Problem beschrieben und scheint derzeit noch nicht priorisiert zu werden.

Toolanbieter

Anbieter von Worker-Voice-Tools und Beschwerdemechanismen benennen Inklusivität in den Interviews als bewusstes **Gestaltungsprinzip**. Fragen werden mit Fokusgruppen getestet, Benutzeroberflächen sollen intuitiv und auch bei schlechter Internetverbindung nutzbar sein. Mobile-First-Design wird als wichtige Voraussetzung genannt, da Beschäftigte in vielen Regionen keinen Zugang zu Laptops haben, aber über Mobilgeräte erreichbar sind. Einzelne Anbieter berichten zudem von audiogestützten Elementen und vereinfachten Oberflächen für Personen mit geringer Lese- und Schreibkompetenz.

Doch es gibt Grenzen: Eine vollständige Konsultation der Zielgruppen bei jeder Implementierung scheint nach Aussage der Anbieter nicht realistisch zu sein, sodass pragmatisch Lernerfahrungen aus einem Kontext auf einen anderen übertragen werden.

Zu **klassischer Barrierefreiheit** im Sinne von Zugänglichkeit für Menschen mit körperlichen Einschränkungen gab es in den Interviews keine konkreten Aussagen. Dieser Aspekt scheint in der Branche bislang wenig systematisch adressiert zu werden.

Fazit

Transparenz, Datenqualität, Datenschutz und Inklusivität sind zentrale Voraussetzungen dafür, dass digitale Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen wirksam eingesetzt werden können. Die Interviews zeigen: In allen vier Bereichen gibt es bereits gute Ansätze und Beispiele. Doch es wird auch deutlich, dass diese Fragen in der Praxis noch zu selten systematisch mitgedacht werden; weder bei der Entwicklung, der Auswahl noch der Anwendung digitaler Tools. Welche Risiken sichtbar werden und welche Gruppen erreicht werden, hängt maßgeblich davon ab, wie bewusst methodische Qualität eingefordert und überprüft wird. Das ist eine Aufgabe, die Unternehmen, Toolanbieter und Mitbestimmungsakteure gemeinsam tragen.

3

KRITERIUM 3

Wirkung

Erläuterung und Einordnung – Warum dieser Aspekt relevant ist

Digitale Tools sind kein Selbstzweck. Ihr Wert bemisst sich daran, ob sie dazu beitragen, menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse zu stärken und letztlich die Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen zu verbessern. Entscheidend ist daher eine klare Wirkungslogik: Welchen konkreten Zweck erfüllt ein Tool, welche Entscheidungen unterstützt es, wie werden die Ergebnisse eingeordnet und mit anderen Informationen kombiniert und vor allem, welche Wirkung soll es (direkt oder indirekt) für die Betroffenen entfalten?

Einzelne Tools, etwa für die übergreifende Risikoanalyse, müssen nicht unmittelbar vor Ort wirken, aber es ist entscheidend, dass sie sinnvoll zum Gesamtprozess beitragen und nicht lediglich Compliance „auf dem Papier“ erzeugen.

Dabei sollten digitale Lösungen den Dialog mit Beschäftigten, ihren Vertretungen und anderen Rechteinhabenden nicht ersetzen, sondern ergänzen und fördern. Entscheidend ist, ob aus dem Einsatz der Tools und den Ergebnissen konkrete Maßnahmen folgen. Das heißt beispielsweise, ob der Einsatz einer digitalen Software, die Warnmeldungen zu Menschenrechtsverletzungen anzeigt, zu Abhilfeplänen führt, die gemeinsam mit Arbeitnehmervertretungen oder Betroffenen entwickelt werden.

Kernfrage
Trägt der Einsatz digitaler Tools zur Stärkung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse und zu tatsächlichen Verbesserungen für Beschäftigte und Rechteinhabende bei?

Erkenntnisse aus den Interviews

Unternehmen

Der Weg vom Tool zur tatsächlichen Verbesserung von Arbeitsbedingungen vor Ort ist lang. Das schätzen die meisten Befragten selbstkritisch ein.

Digitale Tools zur Risikoanalyse oder Lieferantenbewertung reduzieren vor allem die Komplexität. Sie helfen, Länder- und Sektorrisiken zu priorisieren und einen Überblick über eine große Zahl von Lieferanten oder auch über eigene globale Geschäftstätigkeiten zu behalten. Interviewte Unternehmen mit Zehntausenden direkten Lieferanten betonen, dass ohne digitale Unterstützung keine systematische menschenrechtliche und umweltbezogene Risikoanalyse der Lieferkette möglich wäre. In diesem Sinne leisten digitale Tools einen wichtigen Beitrag, allerdings auf einer abstrakten Ebene, die weit von konkreten Verbesserungen vor Ort entfernt ist. Aus den Gesprächen geht hervor, dass der Schritt von Risikodaten zu konkreten Maßnahmen menschliches Urteilsvermögen, lokale Expertise und direkte Lieferantenbeziehungen erfordert, also etwas, was kein Tool ersetzen kann.

Die meisten Tools, die in den Interviews genannt wurden, betreffen direkte Lieferanten. Die **tiefere Lieferkette**, in der Menschenrechtsverletzungen besonders häufig auftreten, scheint bislang deutlich seltener in die Risikoanalyse einbezogen zu werden. Digitale Tools wie Worker-Voice-Tools, mit denen Beschäftigte und andere Rechteinhabende direkt befragt werden können, werden bisher kaum genutzt. Mehrere der befragten Unternehmen beschreiben den Aufbau entsprechender Strukturen als aktuell depriorisiert.

In Bezug auf **digitale Beschwerdemechanismen** haben die Gespräche gezeigt, dass Unternehmen grundsätzlich Chancen darin sehen, dass viele Beschäftigte (unterschiedlicher Herkunft etc.) erreicht werden können und Missstände auch anonym sichtbar gemacht werden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Beschäftigten von den Systemen wissen und ihnen vertrauen. Beides kann das Tool allein nicht leisten. Hier sehen einige der interviewten Unternehmen noch Herausforderungen und Handlungsbedarf, vor allem in der Lieferkette. Zudem haben die Interviews gezeigt, dass eingegangene Beschwerden zwar jährlich ausgewertet und die Ergebnisse an Management und teilweise an Betriebsräte berichtet werden, eine systematische Wirkungsmessung findet jedoch kaum statt.

Toolanbieter

Toolanbieter beschreiben die Wirkung ihrer Lösungen differenziert. Einige verweisen auf eine sogenannte Theory of Change, eine **Wirkungslogik**. Zum Beispiel: Mit zunehmender Sichtbarkeit von Risiken wird es für Unternehmen schwieriger, sich auf fehlende Kenntnis zu berufen.

Andere betonen den **Accountability-Effekt**: Wenn hohe Risiken oder fehlende Folgemaßnahmen im Dashboard sichtbar werden, entsteht auf Unternehmensseite bei Risikodashboards, Lieferantenbewertungsplattformen oder digitalen Beschwerdesystemen ein gewisser Handlungsdruck. Einzelne Anbieter berichten über Wirkungsnachweise auf Basis von Scoreverbesserungen über die Zeit, etwa dass Lieferanten, die regelmäßig bewertet werden und Verbesserungsmaßnahmen nachverfolgen, messbare Fortschritte erzielen.

Eine **strukturelle Grenze** benennen Anbieter in den Gesprächen offen: Sie können Transparenz schaffen und Accountability fördern, aber nicht kontrollieren, was Unternehmen mit den Daten tatsächlich machen. Der Anreiz zur Verbesserung muss von der einkaufenden Seite kommen. Toolanbieter sehen ihre Rolle dabei primär in der Unterstützung der Sorgfaltsprozesse und nicht in der Durchsetzung von Maßnahmen.

Fazit

Digitale Tools können einen wichtigen Beitrag zur Strukturierung und Priorisierung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse leisten. Ihre Wirkung auf tatsächliche Verbesserungen für Beschäftigte und Rechteinhabende bleibt jedoch häufig begrenzt und indirekt. Zudem wird ihre tatsächliche Wirkung kaum systematisch gemessen, Fortschritte sind nur auf Prozessebene nachvollziehbar. Tools können Risiken sichtbar machen, Transparenz schaffen und auf Missstände aufmerksam machen, der entscheidende Schritt zu konkreten Maßnahmen und Veränderungen vor Ort muss jedoch außerhalb des Tools erfolgen.

Im Ergebnis hängt die Wirksamkeit digitaler Tools weniger von ihrer technischen Leistungsfähigkeit ab als davon, wie sie in Sorgfaltsprozesse eingebettet sind und ob sie zu konkretem Handeln führen.

KRITERIUM 4

4 Reziprozität

Erläuterung und Einordnung – Warum dieser Aspekt relevant ist

Die Forderung nach Reziprozität und Rückkopplung entspricht zentralen Anforderungen internationaler Rahmenwerke wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD Due Diligence Guidance, die eine nicht extraktive, dialogorientierte Einbindung betroffener Stakeholder sowie Transparenz über Ergebnisse und Folgemaßnahmen verlangen. Sie sind ein Grundprinzip fairer Datenerhebung im Sorgfaltspflichtenprozess. Wer Informationen beisteuert, sollte auch einen Nutzen daraus ziehen.

Im Kontext menschenrechtlicher Sorgfalt bedeutet das konkret: Beschäftigte, Gewerkschaften oder auch Lieferanten, die an Assessments oder Worker-Voice-Befragungen teilnehmen, Beschwerden einreichen oder Informationen zu menschenrechtlichen Risiken liefern, sollten nicht als reine Datenlieferanten angesehen werden. Sie sollten Zugang zu Ergebnissen erhalten, über Folgemaßnahmen informiert werden und nachvollziehen können, wie ihre Rückmeldungen berücksichtigt und welche Ergebnisse oder Entscheidungen daraus abgeleitet wurden.

Kernfrage
Profitieren Akteure (insbesondere Beschäftigte und deren Vertretungen), die Daten liefern oder an Befragungen teilnehmen, auch selbst vom Einsatz der Tools?

Erkenntnisse aus den Interviews

Unternehmen

Dass Reziprozität in den Interviews kaum explizit thematisiert wurde, ist bereits ein Befund. Die Frage, ob Beschäftigte, die Daten liefern oder an Befragungen teilnehmen, auch einen Nutzen daraus ziehen, spielt beim Einsatz digitaler Tools für HRDD-Prozesse bislang eine untergeordnete Rolle.

Bei Risikoanalysetools, die auf öffentlichen Datenquellen basieren, ist die Frage der Reziprozität weniger relevant.

Anders ist es bei den übrigen Tooltypen: Mitarbeitendenbefragungen liefern den Befragten zwar meist aggregierte Ergebnisse, eine strukturierte Rückkopplung mit konkreten Maßnahmen findet jedoch nur teilweise statt. Bei Worker-Voice-Tools und Lieferantenbewertungen bleibt Reziprozität weitgehend ungeklärt. Ob Lieferanten oder deren Beschäftigte Zugang zu Ergebnissen erhalten oder konkret davon profitieren, wurde in den Interviews nicht deutlich. Beschwerdemechanismen bilden eine partielle Ausnahme: Hinweisgebende erhalten in der Regel eine Rückmeldung zum Bearbeitungsstand, eine systematische Information über Ergebnisse und Maßnahmen ist jedoch nicht Standard.

Insgesamt scheint der Fokus intern stark prozessorientiert zu sein: Was wurde gemeldet, wie wurde es bearbeitet, was wird extern berichtet.

Toolanbieter

Auch auf Anbieterseite wurde Reziprozität nicht explizit angesprochen. Aus den Gesprächen lässt sich jedoch ableiten, dass das Thema zunehmend wahrgenommen wird, strukturell aber noch nicht verankert zu sein scheint.

In Bezug auf **Lieferantenbewertungstools** zeichnet sich aus den Gesprächen ab, dass Lieferanten Zugang zu den erhobenen Informationen haben und diese auch weiterverwenden oder teilen können. Die Beschäftigten beziehungsweise ihre Vertretungen hingegen haben in der Regel keinen direkten Zugang zu den Daten oder Ergebnissen.

Aggregierte Daten und Ergebnisse, zum Beispiel aus **Beschwerdemechanismen oder Worker-Voice-Tools**, gehen meist an das Unternehmen. Ob sie an die befragten Personen in der Lieferkette, die Beschäftigten oder ihre Vertretungen weitergegeben werden, liegt dann im Ermessen des Unternehmens. Einzelne Anbieter beschreiben Ansätze, um diesen Datenfluss transparenter zu gestalten und den befragten Personen mehr Zugang zu ermöglichen. Sie scheinen sich jedoch noch in einem frühen Stadium zu befinden.

Fazit

Reziprozität, das Prinzip, dass diejenigen, die Informationen bereitstellen, daraus auch einen Nutzen ziehen sollten, wird in der Praxis bislang weder von Unternehmen noch von Toolanbietern systematisch berücksichtigt. Jedoch ist zu beobachten, dass einige Anbieter dem Thema zunehmend Aufmerksamkeit schenken und es verstärkt zu diskutieren scheinen.

Die Gestaltung und Steuerung digitaler Tools liegen in der Regel beim einkaufenden Unternehmen. Beschäftigte, ihre Vertretungen oder andere Akteure in der Lieferkette haben nur selten eine eigenständige Rolle bei der Ausgestaltung und Anwendung der Systeme. Dadurch entsteht ein strukturelles Ungleichgewicht: Sie bleiben häufig in der Rolle von Datenlieferanten, ohne entsprechende Einfluss- oder Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Auch wenn Reziprozität bislang noch wenig im praktischen Fokus steht, ist sie ein zentrales Prinzip beim Einsatz digitaler Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen. Aus der Perspektive der Beschäftigten und ihrer Vertretungen sollte sie stärker mitgedacht und in der Praxis weiter diskutiert werden.

6.2 Checkliste

Um Mitbestimmungsakteuren ein praktisches Werkzeug an die Hand zu geben, wurde auf Basis der im vorangegangenen Kapitel beschriebenen Analyse die Checkliste „Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive“ entwickelt. Sie unterstützt Betriebsräte, Wirtschaftsausschüsse, Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten sowie Gewerkschaftsvertretungen dabei, den Einsatz digitaler HRDD-Tools im eigenen Unternehmen strukturiert zu bewerten und Mitbestimmungsrechte gezielt einzusetzen. Sie soll dabei helfen, Bereiche mit konkretem Handlungsbedarf zu identifizieren und sie gezielt im Dialog mit dem Management anzusprechen.

Die Checkliste ist entlang der vier zentralen Analysekriterien strukturiert:

- **Einbindung und Repräsentation**: Werden Beschäftigte und ihre Vertretungen wirklich einbezogen?
- **Tooldesign**: Ist das Tool transparent, verlässlich und schützt es die Betroffenen?
- **Wirkung**: Führt der Einsatz des Tools zu echten Verbesserungen?
- **Reziprozität**: Profitieren auch die, die Daten liefern?

Die Checkliste kann bei der Einführung neuer Tools sowie zur laufenden Reflexion bestehender Systeme genutzt werden. Sie ersetzt keine rechtliche Prüfung, schärft aber den Blick für die Aspekte, die aus Beschäftigtenperspektive entscheidend sind. Die Checkliste ist hier abrufbar: www.arbeit-umwelt.de/publikation/digitale-tools-in-der-sorgfaltspflicht

7 Empfehlungen

Auf Basis der Interviews und der Analyse lassen sich konkrete Empfehlungen für drei Akteursgruppen ableiten:

- Mitbestimmungsakteure (Betriebsräte, Wirtschaftsausschuss, Arbeitnehmervertreter:innen in Aufsichtsräten, Gewerkschaften),
- Unternehmen
- Toolanbieter

Die Empfehlungen sollen dazu beitragen, die Perspektiven von Beschäftigten und anderen Rechteinhabenden stärker in den Einsatz digitaler Tools zu integrieren, gleichermaßen sollen sie Anstöße für weitere Diskussionen und die Weiterentwicklung der Praxis geben.

7.1 Empfehlungen für Mitbestimmungsakteure

Cluster 1

Den Zusammenhang zwischen HRDD und eigenen Themen stärker nutzen und Sorgfaltsprozesse aktiv begleiten

Den Zusammenhang zwischen menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen und eigenen Themen stärker nutzen

Menschenrechtliche Sorgfalt ist kein abstraktes Compliancethema, sondern betrifft ganz konkret Arbeitsbedingungen wie Sicherheit und Gesundheit, faire Löhne, Vereinigungsfreiheit oder Schutz vor Diskriminierung und damit klassische Mitbestimmungsthemen. Diese Verbindung wird in der Praxis noch zu wenig hergestellt, auch nicht von den Mitbestimmungsakteuren selbst. Ein erster Schritt wäre, bestehende Gremien und Ausschüsse – etwa einen Nachhaltigkeits- oder Transformationsausschuss – zu nutzen, um HRDD-Themen systematisch zu verankern. Auch der Zusammenhang zwischen Menschenrechten und Arbeitnehmerrechten sollte intern stärker kommuniziert werden: Wer Sozialstandards entlang der Lieferkette einfordert, stärkt letztlich auch faire Wettbewerbsbedingungen für Beschäftigte im eigenen Betrieb.

Somit liegt eine ganzheitliche, weltweit standortübergreifende Verpflichtung des Unternehmens zu Sozialstandards im Interesse aller Mitbestimmungsakteure und sollte von ihnen gemeinsam nachgehalten und weiterentwickelt werden.

Den menschenrechtlichen Sorgfaltsprozess insgesamt aktiver begleiten und konkrete Handlungsfelder definieren

Mitbestimmungsakteure könnten aktiver einfordern, über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens regelmäßig informiert zu werden und in relevante Sorgfaltsprozesse als Interessenvertretung potenziell betroffener Personen eingebunden zu werden. Das schließt die Fragen ein, welche Tools genutzt werden, wie Ergebnisse interpretiert werden und welche Konsequenzen daraus gezogen werden. Eine aktivere Begleitung stärkt die Informationsgrundlage der Mitbestimmung, ermöglicht umfassendere Kenntnisse zu Unternehmensrisiken und erlaubt es, frühzeitig auf Entwicklungen zu reagieren, die Beschäftigte betreffen. Was ist Aufgabe des lokalen Betriebsrats, was gehört auf die Ebene des Konzern- oder Europäischen Betriebsrats, was auf die Ebene des Weltkonzernbetriebsrats oder internationaler Gewerkschaftsverbände? Diese Rollenklärung fehlt in der Praxis häufig noch.

Mitbestimmungs- und Informationsrechte aktiv einfordern

Mitbestimmungs- oder Informationsrechte sollten bei der Einführung oder wesentlichen Änderungen digitaler Tools für menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse aktiv eingefordert werden. Wo starke Betriebsräte aktiv sind, gibt es bereits Beispiele, bei denen Betriebsvereinbarungen für

KI-gestützte Tools durchgesetzt und IT-Ausschüsse etabliert wurden, die neue Systeme systematisch prüfen, auch solche für HRDD-Prozesse. Das zeigt: Es ist möglich, diese Rechte auch bei digitalen Tools zu nutzen. Die beiliegende Checkliste bietet eine Hilfestellung dazu, welche Aspekte beim Einsatz der Tools beachtet und kritisch hinterfragt werden sollten.

Cluster 2

Grundlegendes Verständnis für HRDD aufbauen und gezielt nach dem Einsatz digitaler Tools fragen

Wissen aufbauen und gezielt nachfragen

Ein grundlegendes Verständnis von menschenrechtlicher Sorgfalt und digitalen Tools erleichtert es, gezielte Fragen zu stellen und sich wirksam einzubringen. Die Interviews zeigen: Wenn Mitbestimmungsakteure nicht aktiv nachfragen, kommen Informationen zu HRDD-Prozessen selten automatisch zu ihnen. Selbst dort, wo bereits spezifische Ausschüsse wie Nachhaltigkeitsausschüsse existieren, kommt das Management häufig nicht von selbst auf sie zu.

Mitbestimmungsakteure müssen die Initiative ergreifen. Gewerkschaften, ihre internationalen Verbände und Institutionen wie die Hans-Böckler-Stiftung, die Friedrich-Ebert-Stiftung, die Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE sowie das Competence Center for Human Rights Due Diligence können hier eine wichtige Rolle beim Wissensaufbau spielen.

Die folgenden Leitfäden zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht richten sich explizit an Mitbestimmungsakteure und Interessenvertretungen

- HRDD-Toolkit für Gewerkschaften (inkl. Videoserie) von UNI Europa
- Handlungshilfe für Arbeitnehmervertretungen von Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE
- Handlungshilfe und Praxistipps für die Mitbestimmung der IGBCE und der Hans-Böckler-Stiftung
- Checkliste für Mitbestimmungsakteure. Digitale Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen aus Arbeitnehmersicht der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE

Europäische und globale Perspektive stärker einnehmen

Menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette lassen sich nicht allein auf nationaler Ebene begleiten. Europäische Betriebsräte und Weltkonzernbetriebsräte können eine zentrale Brückenfunktion übernehmen zwischen lokalen Beschäftigtenvertretungen, dem Management und den Beschäftigten, die tiefer in der Lieferkette sind und oft keine eigene Stimme in diesen Prozessen haben. Gewerkschaften und ihre internationalen Verbände können dabei in der Vernetzung und mit Praxiserfahrungen unterstützen. Das Europäische Betriebsräte-Stärkungsgesetz, dessen Umsetzung in nationales Recht bis Ende 2027 ansteht, stärkt zudem Informationsrechte auf transnationaler Ebene und sollte von Mitbestimmungsakteuren aktiv genutzt werden.

Cluster 3

Datenzugang und Einbeziehung in Risikobewertungen und bei der Bearbeitung von Beschwerden aktiv fordern

Datenzugang und Einblick in Ergebnisse aktiv einfordern

Betriebsräte haben in der Praxis häufig kaum Einblick in die Ergebnisse digitaler HRDD-Tools, weder in Risikoanalysen noch in Beschwerdemechanismen oder Worker-Voice-Befragungen. Wenn Betriebsräte überhaupt informiert werden, beschränkt sich das oft auf aggregierte Kennzahlen, etwa die Anzahl eingegangener Beschwerden, ohne inhaltliche Details oder Angaben zu Folgemaßnahmen. Mitbestimmungsakteure sollten aktiv einfordern, zumindest aggregierte Ergebnisse (aus Risikoanalysen und Beschwerdetools), aufgeschlüsselt nach Standorten und Themen, einsehen zu können. Diese Einblicke unterstützen sie dabei, Unternehmensrisiken fundiert einzuschätzen, gezielt nachzufragen und die Interessen der Beschäftigten gegenüber Management und Aufsichtsrat wirksam zu vertreten.

Strukturen schaffen, um bei der Bearbeitung von Beschwerden und Risikoanalysen einbezogen zu werden

Betriebsräte haben oft konkretes Wissen zu Arbeitsbedingungen und Missständen, nicht zuletzt, weil sie von Beschäftigten häufig als erste Anlaufstelle genutzt werden, noch bevor formale Meldekanäle zum Einsatz kommen. Ihr Wissen sollte systematisch in die Sorgfaltsprozesse einfließen. Mitbestimmungsakteure sollten daher darauf hinwirken, dass klare Strukturen festlegen, wer Beschwerden bearbeitet, welche Kompetenzen dafür notwendig sind und wie der Betriebsrat in den Prozess eingebunden wird, gerade bei Themen, die klassische

Mitbestimmungsbereiche berühren. Auch bei Risikoanalysen sollten Mitbestimmungsakteure einbezogen werden. Die Ebene der Einbindung hängt dabei von der Reichweite der Analyse ab: Bei lokalen Risikoanalysen ist der Betriebsrat am Standort der richtige Partner, bei unternehmensweiten oder länderübergreifenden Analysen sollte auf die Ebene des Konzernbetriebsrats, Europäischen Betriebsrats oder Weltkonzernbetriebsrats gegangen werden.

Kritisch prüfen, ob der Schutz der Beschäftigten tatsächlich gewährleistet ist

Technische Anonymisierung ist bei führenden Toolanbietern zunehmend Standard, reicht aber nicht aus, um den tatsächlichen Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten. Betriebsräte sollten aktiv nachfragen: Wer im Unternehmen hat Zugang zu welchen Daten? Erhalten Beschäftigte Rückmeldungen darüber, was mit ihren Meldungen oder Antworten passiert? Können Daten aus Worker-Voice-Tools oder Beschwerdemechanismen gegen Beschäftigte verwendet werden? Diese Fragen gehen über den technischen Datenschutz hinaus, sie betreffen das Vertrauen der Beschäftigten in die Systeme. Vertrauen ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Systeme überhaupt genutzt werden.

7.2 Empfehlungen für Unternehmen

Mitbestimmungsakteure in HRDD-Prozesse einbinden

Um unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen und die Akzeptanz bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse und damit auch bei der Auswahl eines digitalen Tools zu stärken, ist die Einbindung von Betriebsräten oder anderen Arbeitnehmervertretungen wichtig. Die Entwicklung interner Leitlinien hilft, Klarheit zu schaffen, wann und wie Mitbestimmungsakteure einbezogen werden sollten. Bei bestimmten Tools, etwa solchen mit Datenerhebungsfunktion, kann eine Betriebsvereinbarung sinnvoll sein. Zudem können Arbeitnehmervertretungen dazu beitragen, strukturellen Schwächen digitaler Tools entgegenzuwirken. Sie können Beschwerdemechanismen zugänglicher machen, indem sie Offline-Beschwerden digital erfassen, und darauf hinwirken, dass kognitive Barrieren abgebaut werden und die Anonymität der Beschwerdeführenden geschützt wird.

Wirkungsorientiert denken

Um den Einsatz digitaler Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen stärker auf Wirkung auszurichten, sollte die Frage im Mittelpunkt stehen, welches konkrete Problem gelöst werden soll und wie das Tool dazu beiträgt, die Situation betroffener Menschen zu verbessern. Digitale Tools sollten strukturiert in Sorgfaltsprozesse eingebettet sein und zu konkretem Handeln führen. Neben dem Fokus auf Prozess und Compliance ist es daher wichtig, die tatsächliche Wirkung auf Arbeitsbedingungen und Menschen stärker in den Blick zu nehmen.

Transparenz beim Tooldesign als Auswahlkriterium festlegen

Ein explizites Kriterium bei der Auswahl von digitalen Tools sollte die Nachvollziehbarkeit des zugrunde liegenden Designs sein, also Aufbau und Methodik des Tools. Nachvollziehbare Datenpunkte und -quellen, verständliche Bewertungslogiken, überprüfbare Datenqualität, Datenschutz sowie (wo relevant) Inklusivität sind wichtige Kriterien, die auch aus Sicht der Rechteinhabenden mitbetrachtet werden sollten. Denn diese Faktoren sind relevant, um die menschliche Einordnung zu erleichtern und das Vertrauen in die Ergebnisse zu stärken.

Ergebnisse validieren und menschliche Einordnung sicherstellen

Toolergebnisse sollten nie unreflektiert als Entscheidungsgrundlage übernommen werden. Klare Zuständigkeiten und die Einbindung von Fachpersonal unterstützen dabei, Ergebnisse in den eigenen Kontext einzuordnen und fundierte Entscheidungen abzuleiten.

Darüber hinaus ist es wichtig, Ergebnisse regelmäßig mit zusätzlichen Datenpunkten zu ergänzen und zu validieren und dabei vor allem den Dialog mit Beschäftigten und anderen Rechteinhabenden sowie ihren Vertreter:innen (u. a. Gewerkschaften und NGOs) zu suchen.

Datenzugang transparent regeln und Mitbestimmungsakteuren Einblick geben

Ein transparenter Umgang mit Daten, etwa aus Beschwerdemechanismen oder Worker-Voice-Tools, kann Vertrauen fördern und die Nutzung verbessern. Auch die Einbindung von Mitbestimmungsakteuren und Gewerkschaften, beispielsweise durch den Zugang zu aggregierten Ergebnissen, kann dazu beitragen, Erkenntnisse besser zu nutzen.

7.3 Empfehlungen für Toolanbieter

Transparenz des Tooldesigns stärken

Bewertungslogiken sollten klar verständlich und nachvollziehbar dargestellt und kommuniziert werden, sowohl für betroffene Unternehmen als auch für Lieferanten und Rechteinhabende. Um einen Abgleich mit anderen Informationsquellen sowie die notwendige menschliche Einordnung in den jeweiligen Kontext zu ermöglichen, sollten Möglichkeiten zur manuellen Anpassung von Ergebnissen funktional vorgesehen sein. Änderungen an der Methodik sollten proaktiv und zeitnah kommuniziert werden. Speziell beim Einsatz von künstlicher Intelligenz sollten Toolanbieter transparent machen, wo diese zum Einsatz kommt.

Datenqualität sichern

Die Qualität der zugrunde liegenden Daten ist entscheidend für die Verlässlichkeit von digitalen Tools in menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen. Toolanbieter sollten offenlegen, welche Quellen genutzt werden, wie aktuell diese sind und wie mit Datenlücken oder Verzerrungen umgegangen wird. Menschliche Überprüfungsschritte, etwa durch länderspezifische Expert:innen, sollten fester Bestandteil der Qualitätssicherung sein, insbesondere wenn Scores auffällig vom Branchen- oder Länderdurchschnitt abweichen. Außerdem sollten Ergebnisse regelmäßig mit Gewerkschaften, NGOs und Rechteinhabenden selbst validiert werden.

Beschäftigten- und Gewerkschaftsperspektive strukturell einbinden

Um die Interessen und Perspektiven von Rechteinhabenden einzubringen, ist es wichtig, Vertreter:innen von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen in Governancegremien, etwa Expertenbeiräte, einzubeziehen. Dies bietet die Chance, unterschiedliche Perspektiven frühzeitig zu berücksichtigen und Wirksamkeit im Blick zu behalten. Regelmäßige, formalisierte Konsultationsprozesse mit Stakeholdern zur Weiterentwicklung der Tools sollten ebenfalls stärker etabliert werden.

Verantwortungsvollen Umgang mit Daten stärken

Klare Nutzungsbedingungen sollten verhindern, dass Daten zweckentfremdet oder gegen Beschäftigte eingesetzt werden. Gerade KI-gestützte Datenauswertung braucht klare Leitplanken dafür, was mit erhobenen Daten geschehen darf und was nicht.

Inklusivität konsequent umsetzen

Mobile-First-Design, Mehrsprachigkeit und niedrigschwellige Bedienbarkeit sollten bei jedem Tool und in jedem Markt Standard sein. Das gilt besonders für Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Tools, die Beschäftigte in der Lieferkette erreichen sollen. Die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Zugangsbarrieren sollten dabei von Anfang an mitgedacht werden. Zudem sollte die Nutzung durch Beschäftigtenvertretungen beachtet und ermöglicht werden.

Reziprozität als Designprinzip verankern

Tools sollten technisch so gestaltet sein, dass ein Informationsrückfluss an Beschäftigte möglich ist und nicht nur an die einkaufenden Unternehmen. Dazu gehören: Dashboards oder Rückmeldefunktionen, über die Beschäftigte oder ihre Vertretungen aggregierte Ergebnisse einsehen können; Statusanzeigen, die zeigen, ob und wie auf eine Meldung reagiert wurde; sowie eine klare Datenflusstransparenz, die offenlegt, wer welche Daten sieht. Ob diese Funktionen genutzt werden, liegt bei den Unternehmen, aber die Toolanbieter entscheiden darüber, ob sie technisch zur Verfügung stehen.

Weiterführende Quellen und Leseempfehlungen

Digitale Tools und HRDD

A ‚digital turn' for sustainability due diligence? Digital tools and the CSDDD – Business and Human Rights Resource Centre https://www.business-humanrights.org/en/blog/a-digital-turn-for-sustainability-due-diligence-digital-tools-and-the-csddd/

Studie IntegrityNext/BME: Zwei Jahre LkSG – Erfahrungen und Ausblick (Januar 2025) https://www.integritynext.com/about-us/press/detail/study-by-integritynext-and-bme-assesses-two-years-of-german-supply-chain-act

Supply Chain Due Diligence: Why Transparency is Critical (Open Supply Hub, 2025) https://blog.opensupplyhub.org/2025/01/24/supply-chain-due-diligence-why-transparency-is-critical-to-csddd/

Scheper, Christian; Vestena, Carolina A.; Sorg, Christoph; Zajak, Sabrina: Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und der Einsatz von Worker Voice Tools. Partizipation als Risikomanagement? In: Thomas Haipeter, Markus Helfen, Anja Kirsch und Sophie Rosenbohm (Hg.): Soziale Standards in globalen Lieferketten. Internationale Richtlinien, unternehmerische Verantwortung und die Stimme der Beschäftigten (2023) https://www.transcript-verlag.de/shopMedia/openaccess/pdf/oa9783839467701.pdf

Mitbestimmung und Digitalisierung

Hans-Böckler-Stiftung/wmp consult: Das LkSG und die Rolle der Mitbestimmung – Working Paper (Februar 2024) https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008799/p_fofoe_WP_320_2024.pdf

Hans-Böckler-Stiftung: Betriebsräte modernisieren die Mitbestimmung https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-betriebsrate-modernisieren-die-mitbestimmung-39062.htm

Tooldesign und Datenqualität

Investor Initiative on Human Rights Data – Guidance for ESG Data Providers (September 2025) https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2025-09/ii-hrd-report-september-2025.pdf

ICMA Code of Conduct for ESG Ratings and Data Products Providers https://www.icmagroup.org/assets/DRWG-Code-of-Conduct-for-ESG-Ratings-and-Data-Products-Providers-v3.pdf

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE

Inselstraße 6
10179 Berlin
Telefon +49 30 2787 1325

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon +49 511 7631 472

E-Mail: arbeit-umwelt@igbce.de
Internet: www.arbeit-umwelt.de