CHECKLISTE
für Mitbestimmungsakteure

Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht

Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE | 2026

Warum ist Mitbestimmung im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfalt und dem Einsatz digitaler Tools wichtig?

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten (Human Rights Due Diligence – HRDD) sind längst nicht nur ein Thema bei Nachhaltigkeit oder Compliance, sondern betreffen zentrale Fragen der Unternehmensstrategie, Risikosteuerung und Zukunftsfähigkeit. Verstöße gegen Menschenrechte oder Arbeits- und Sozialstandards in der Liefer- und Wertschöpfungskette können erhebliche wirtschaftliche Folgen haben, etwa Lieferausfälle, Reputationsschäden, Rechtsrisiken oder Konflikte mit Kund:innen, Investoren und Geschäftspartnern. Auch angesichts geopolitischer Krisen, Rohstoffabhängigkeiten und steigender regulatorischer Anforderungen gewinnen resiliente und verantwortungsvoll gestaltete Lieferketten zunehmend an Bedeutung. Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten leisten damit einen Beitrag zur Stabilität und Krisenfestigkeit von Unternehmen und zur Sicherung guter Arbeitsplätze, fairer Bedingungen und zum Schutz von Beschäftigten, im eigenen Betrieb ebenso wie entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sind auch für Mitbestimmungsakteure wie Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat relevant. Denn die zugrunde liegenden Themen berühren klassische Mitbestimmungs- und Schutzinteressen von Beschäftigten unmittelbar: Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Vereinigungsfreiheit, Antidiskriminierung, Qualifizierung, Datenschutz, den Umgang mit Beschwerden und mehr.

Viele Unternehmen greifen zur Unterstützung ihrer Sorgfaltsprozesse auf digitale Tools zurück, zum Beispiel Risikoanalysetools und Lieferantenbewertungsplattformen, digitale Beschwerdemechanismen oder E-Learning-Systeme zur Schulung von Lieferanten. Diese Werkzeuge können dabei helfen, Risiken sichtbar zu machen und Prozesse zu strukturieren. Doch sie haben auch Grenzen: Ihre Bewertungslogiken sind häufig intransparent, der Schutz sensibler Daten ist nicht immer gewährleistet und die Perspektiven der betroffenen Beschäftigten fließen nur selten systematisch ein.

Sind Mitbestimmungsakteure in die Sorgfaltsprozesse eingebunden und wirken aktiv mit, können sie den Einsatz digitaler Systeme kritisch begleiten und stärker an den Interessen der Beschäftigten orientieren.

Die Checkliste ist ein praktisches Werkzeug, um digitale Tools in HRDD-Prozessen kritisch zu bewerten, gezielte Fragen zu stellen, Informationen anzufordern und Mitbestimmungsrechte aktiv und zielgerichtet zu nutzen. Sie ersetzt keine rechtliche Prüfung, doch sie schärft den Blick für die Aspekte, die aus Beschäftigtenperspektive entscheidend sind.

Für wen ist diese Checkliste?

Die Checkliste bietet Betriebsräten, Wirtschaftsausschüssen, Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten sowie Gewerkschaftsvertretungen eine praktische Orientierung. Sie begleitet die Studie „Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive“ der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE und basiert auf deren vier Analysekriterien: (1) Einbindung & Repräsentation, (2) Tooldesign, (3) Wirkung und (4) Reziprozität.

So kann die Checkliste genutzt werden

Jede Frage kann mit **Ja**•**Teils**•**Nein** beantwortet werden. Mehrere Nein-Antworten in einem Bereich sind ein Signal dafür, das Gespräch mit dem Management zu suchen. Die Checkliste kann sowohl bei der Einführung eines neuen Tools als auch zur laufenden Reflexion bestehender Systeme eingesetzt werden. Ergänzende Hinweise und Hintergrundinformationen enthält die Studie „Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive“.

Kriterium 1

1 Einbindung & Repräsentation

Werden Beschäftigte und ihre Vertretungen wirklich einbezogen?

Die Beschäftigten sind nicht nur potenzielle Nutzer:innen digitaler Systeme, als Rechteinhabende stehen sie im Zentrum des Sorgfaltsprozesses. Damit ihre Perspektiven wirksam einfließen, ist deren strukturelle Einbindung nötig, sowohl aufseiten der Unternehmen als auch der Toolanbieter.

Im Folgenden sind Leitfragen aufgeführt, die das Unternehmensmanagement beziehungsweise diejenigen betreffen, die für die Auswahl und Einführung der Tools verantwortlich sind. Einige Fragen betreffen die Toolanbieter selbst. Liegen hier keine Einblicke vor, können die Fragen eine Anregung sein, diese Aspekte im Austausch mit relevanten Kolleg:innen und Abteilungen zu reflektieren und zu diskutieren.

a Auf Ebene des Unternehmens

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Wurde der Betriebsrat (oder eine andere Arbeitnehmervertretung) bei der Einführung dieses Tools einbezogen, auch wenn keine formale Mitbestimmungspflicht besteht?	☐	☐	☐
2. Haben Beschäftigte oder ihre Vertretungen die Möglichkeit, Feedback zum Tool zu geben und Änderungen anzuregen?	☐	☐	☐
3. Gibt es klare interne Regeln, wann und wie Betriebsrat oder Wirtschaftsausschuss beim Einsatz von digitalen HRDD-Tools einbezogen werden?	☐	☐	☐
4. Werden Ergebnisse aus HRDD-Tools (z. B. Ergebnisse von Risikoanalysen, Berichte aus Beschwerdemechanismen) regelmäßig mit dem Betriebsrat oder Wirtschaftsausschuss geteilt?	☐	☐	☐

b Auf Ebene des Toolanbieters

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Gibt es beim Toolanbieter ein Governancegremium (z. B. Beirat), in das Gewerkschaften oder Vertreter:innen von (potenziell) Betroffenen eingebunden sind?	☐	☐	☐
2. Fließen Perspektiven von Beschäftigten oder ihren Vertretungen in die (Weiter) Entwicklung des Tools ein (z. B. bei der Entwicklung von Fragebögen oder Toolinhalten durch strukturierte Konsultationen, Fokusgruppen oder Nutzertests)?	☐	☐	☐

Mitbestimmungsrecht: Was ist zu beachten?

Digitale Beschwerdemechanismen und Schulungsplattformen unterliegen in Deutschland in der Regel dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da sie Kommunikationstechnologie nutzen, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sein kann.

Bei der Einführung solcher Tools kann es sinnvoll sein, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dieses Recht wird bei Risikoanalysetools und Lieferantenbewertungsplattformen eher selten ausgelöst; dennoch ist eine Einbindung sinnvoll und wünschenswert.

Kriterium 2

2 Tooldesign

Ist das Tool transparent, verlässlich und schützt es die Betroffenen?

Das Design eines Tools kann bestimmen, welche Risiken oder tatsächliche Missstände sichtbar werden und welche nicht. Intransparente Bewertungslogiken, veraltete Daten, mangelnder Datenschutz oder technische Ausschlusskriterien können dazu führen, dass relevante Gruppen, Risiken oder Probleme unsichtbar bleiben.

Die aufgeführten Fragestellungen können zur direkten Beurteilung des jeweiligen Tools angewendet werden, wenn ausreichend Einblick und Informationen vorhanden sind, oder sie können Diskussionsgrundlage im Austausch mit verantwortlichen Personen im Unternehmen sein.

a Transparenz der Bewertungslogik

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Ist nachzuvollziehen, auf welchen Datenquellen das Tool basiert (z. B. ILO-Daten, Medienberichte, Lieferantenfragebögen)?	☐	☐	☐
2. Ist die Bewertungslogik des Tools verständlich, also wie Eingaben zu Scores oder Risikoeinschätzungen aggregiert und gewichtet werden?	☐	☐	☐
3. Werden Änderungen an der Methodik oder den Datengrundlagen proaktiv und zeitnah kommuniziert?	☐	☐	☐
4. Können Ergebnisse manuell angepasst oder mit anderen Informationsquellen ergänzt werden?	☐	☐	☐

b Datenqualität und menschliche Einordnung

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Sind die verwendeten Daten aktuell, ausgewogen und aus verlässlichen Quellen?	☐	☐	☐
2. Werden Ergebnisse der Tools im Unternehmen kritisch geprüft und eingeordnet, bevor Entscheidungen getroffen werden (anstelle von Copy & Paste der Scores)?	☐	☐	☐
3. Ist im Unternehmen klar geregelt, wer dafür zuständig ist, die Toolergebnisse fachlich einzuordnen?	☐	☐	☐
4. Werden in die Auswertung auch qualitative Quellen (z. B. Berichte internationaler Organisationen wie der ILO) und lokales Wissen (z. B. von Beschäftigtenvertretungen vor Ort) einbezogen?	☐	☐	☐

c Datenschutz und Datensouveränität

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Werden personenbezogene Daten von Beschäftigten (z. B. aus Beschwerdemechanismen oder Worker-Voice-Tools) technisch anonymisiert?	☐	☐	☐
2. Ist klar geregelt, wer intern Zugang zu diesen Daten hat?	☐	☐	☐
3. Haben Betriebsräte Einsicht in aggregierte Ergebnisse?	☐	☐	☐
4. Sind die Daten DSGVO-konform und gegen unberechtigten Zugriff (auch staatlichen) geschützt?	☐	☐	☐
5. Können Beschäftigte, die Daten eingegeben haben, diese einsehen, korrigieren oder löschen?	☐	☐	☐

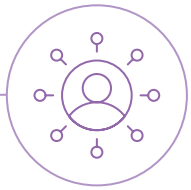
d Inklusivität

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Ist das Tool in den Sprachen der betroffenen Standorte verfügbar?	☐	☐	☐
2. Ist der Beschwerdemechanismus über gängige Zugangswege (z. B. Mobilgeräte, Telefon, SMS) zugänglich und auch bei eingeschränkter Internetverbindung nutzbar?	☐	☐	☐
3. Ist die Benutzeroberfläche niedrigschwellig und auch für Personen mit geringer digitaler Erfahrung oder Alphabetisierung nutzbar?	☐	☐	☐
4. Werden Personen mit Behinderungen (visuell, auditiv, motorisch) bei der Toolgestaltung mitgedacht?	☐	☐	☐

KI-gestützte Tools: Besondere Sorgfalt ist geboten.
Tools mit KI-Unterstützung (z. B. für Risikopriorisierung oder Mustererkennung) sind besonders kritisch zu prüfen: Wie funktioniert der Algorithmus? Welche Daten hat er gelernt? Können diskriminierende Muster entstehen? Diese Fragen sollten bei der Einführung von KI-gestützten Systemen ausdrücklich geklärt werden.

Kriterium 3

3 Wirkung



Führt der Einsatz des Tools zu echten Verbesserungen?

Digitale Tools sind kein Selbstzweck. Ihr Wert bemisst sich daran, ob sie tatsächlich dazu beitragen, Sorgfaltsprozesse zu stärken und die Situation von Beschäftigten zu verbessern. Eine klare Wirkungslogik ist die Grundvoraussetzung für einen sinnvollen Einsatz: Wofür dient das Tool? Was soll es bewirken? Wer profitiert davon?

Die folgenden Fragestellungen richten sich primär an die Personen und Abteilungen im Unternehmen, die für die Auswahl beziehungsweise Nutzung des Tools verantwortlich sind. Denn die Wirksamkeit digitaler Tools hängt weniger von ihrer technischen Leistungsfähigkeit ab als davon, wie sie in Sorgfaltsprozesse eingebettet sind und ob sie zu konkretem Handeln führen.

a Zweck und Einbettung im Sorgfaltsprozess

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Ist klar definiert, welchen konkreten Zweck das Tool im HRDD-Prozess erfüllt (z. B. Risikopriorisierung, Lieferantenbewertung, Beschwerdemanagement)?	☐	☐	☐
2. Ist das Tool in einen übergeordneten Sorgfaltsprozess eingebettet und führt zu konkreten Folgemaßnahmen, nicht nur zur Dokumentation von Compliance?	☐	☐	☐
3. Werden (wo nötig) Ergebnisse aus dem Tool mit anderen Informationsquellen (z. B. Vor-Ort-Besuchen, Gewerkschaftsberichten) kombiniert?	☐	☐	☐

b Messung und Nachverfolgung der Wirkung

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Werden die Wirkungen des Tools systematisch gemessen und das nicht nur auf Prozessebene (z. B.: Was wurde gemeldet?), sondern auch auf Ergebnisebene (z. B.: Was hat sich verbessert?)?	☐	☐	☐
2. Gibt es ein System zur Nachverfolgung von Beschwerden und Maßnahmen, sodass erkennbar ist, was im anschließenden Prozess passiert ist?	☐	☐	☐
3. Werden Mitbestimmungsakteure regelmäßig über Ergebnisse und abgeleitete Maßnahmen informiert?	☐	☐	☐
4. Werden Erkenntnisse aus dem Tool genutzt, um den Sorgfaltsprozess selbst weiterzuentwickeln?	☐	☐	☐

c Auf Ebene des Toolanbieters

Frage	Ja	Teils	Nein
Hat der Toolanbieter eine nachvollziehbare Wirkungslogik (die sogenannte „Theory of Change“)? Gibt es eine Beschreibung, wie das Tools eingesetzt werden soll, was es leistet (und was nicht) und wie der Einsatz des Tools zu Verbesserungen für Betroffene führen soll?	☐	☐	☐

Kriterium 4

4 Reziprozität

Profitieren auch die, die Daten liefern?

Reziprozität ist ein Grundprinzip fairer Datenerhebung: Wer Informationen beisteuert, z. B. durch Befragungen, Beschwerden oder Assessments, sollte auch einen Nutzen daraus ziehen. In der Praxis fließen Daten bislang fast ausschließlich in eine Richtung, und zwar zum einkaufenden Unternehmen. Meist ist unklar, ob Beschäftigte, Lieferanten oder ihre Vertretungen Ergebnisse erhalten oder über Folgemaßnahmen informiert werden.

a Rückmeldung und Zugang zu Ergebnissen

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Erhalten Beschäftigte oder Lieferanten, die an Befragungen teilnehmen (z. B. Worker-Voice-Tools, Lieferantenfragebögen), Rückmeldung über die Ergebnisse?	☐	☐	☐
2. Werden Beschäftigte, die eine Beschwerde eingereicht haben, über den Bearbeitungsstand und das Ergebnis informiert?	☐	☐	☐
3. Haben Betriebsräte Zugang zu aggregierten Ergebnissen aus Beschwerdemechanismen und Worker-Voice-Tools?	☐	☐	☐
4. Werden Beschäftigte (oder ihre Vertretungen) über Folgemaßnahmen informiert, die auf Basis von Toolergebnissen eingeleitet wurden?	☐	☐	☐

b Datensouveränität und -kontrolle

Frage	Ja	Teils	Nein
1. Haben Beschäftigte und Lieferanten, die Daten eingegeben haben, die Möglichkeit, diese einzusehen, zu korrigieren oder zu löschen?	☐	☐	☐
2. Ist transparent geregelt, wer Zugang zu den erhobenen Daten hat, und ist dieser Zugang auf das notwendige Minimum beschränkt?	☐	☐	☐
3. Ist sichergestellt, dass erhobene Daten nicht gegen die Interessen derjenigen eingesetzt werden, die sie geliefert haben?	☐	☐	☐

Daten liefern ist keine Einbahnstraße

Beschäftigte, die an Worker-Voice-Befragungen teilnehmen oder Beschwerden einreichen, tun dies oft unter Risiko. Sie erwarten, dass ihre Rückmeldungen gehört werden und Konsequenzen haben. Wenn dies nicht geschieht, sinkt das Vertrauen in diese Systeme und damit auch in ihre Wirksamkeit. Reziprozität ist kein Nice-to-have, sondern eine Voraussetzung für funktionierende Sorgfaltsprozesse.

Und jetzt?

Diese Checkliste ist als Einstieg gedacht. Werden bei einzelnen Fragen Lücken sichtbar, kann dies ein Anlass sein, den Austausch zu vertiefen, etwa mit dem Management, der Nachhaltigkeitsabteilung oder dem Toolanbieter.

- Häufen sich Nein-Antworten in einem Bereich, kann es sinnvoll sein, dies im nächsten Gespräch mit dem Management oder im Wirtschaftsausschuss zu thematisieren.
- Bei der Einführung neuer Tools bietet die Checkliste gerade in der Auswahlphase eine gute Grundlage, um Gestaltungsspielräume frühzeitig zu nutzen.
- Weiterführende Einordnungen der einzelnen Kriterien sind in der begleitenden Studie der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE zu finden: „Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive“.

Hinweis

Praktische Handlungshilfen zu Sorgfaltspflichten und Mitbestimmung allgemein gibt es hier:

- 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

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE | 2026
Diese Checkliste begleitet die Studie „Digitale Tools in der Sorgfaltspflicht – Chancen und Risiken aus Beschäftigtenperspektive“