

## E. Zentrale Durchsetzungsinstrumente der CSDDD und EUDR

Nachdem im vorherigen Abschnitt herausgearbeitet wurde, wie die Geschlechterperspektive im horizontalen Prozess des Risikomanagements, also auf der Pflichtenebene, berücksichtigt werden muss und kann, werden nun die Instrumente der Lieferkettenregulierung daraufhin untersucht, ob sie diese Berücksichtigungspflichten und -möglichkeiten effizient durchsetzen oder die Nichtberücksichtigung sanktionieren können. Die Durchsetzung der Lieferkettensorgfalt setzt auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen Wirkungsmechanismen an. Grob lassen sich öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Instrumente unterscheiden. Sie alle werden im Folgenden jeweils erläutert und auf ihr Potenzial zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit untersucht. Ergänzend erfolgt jeweils eine Bewertung im Lichte der aktuellen Änderungsvorschläge der EU-Kommission aufgrund der sog. Omnibus-Initiative vom Februar 2025. Bei diesen handelt es sich derzeit lediglich um unverbindliche Vorschläge, die zunächst das Rechtsetzungsverfahren auf Unionsebene durchlaufen müssen.

### *I. Meldemechanismus und Beschwerdeverfahren, Art. 14 CSDDD*

#### 1. Funktionsweise

Ganz zentral für die Durchsetzung der Sorgfaltspflichten nach der CSDDD ist das Melde- und Beschwerdeverfahren nach Art. 14 CSDDD. Es dient dem außer- bzw. vorgerichtlichen, niedrigschwälligen Rechtsschutz von Betroffenen. Es soll schnelle Abhilfe ermöglichen und Konflikte befrieden. Gleichzeitig dient es als wichtiger Transparenz- und Informationsmechanismus.<sup>100</sup> Dies ist in transnationalen Lieferkettenkonstellationen besonders wichtig, da hier typischerweise erhebliche Zugangshindernisse zu formalen Rechtsschutzinstrumenten bestehen.<sup>101</sup> Unternehmen erfahren in den Beschwerdemechanismen konkrete Einzelfallsituationen und Probleme, also

---

<sup>100</sup> Umfassend dazu *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021.

<sup>101</sup> *Kocher*, in: *Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß* (Hrsg.), Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, 2023, § 8 Rn. 8 f.

Risikowissen, das sie in der Risikoanalyse berücksichtigen müssen, vgl. Art. 8 Abs. 3 CSDDD. Nach Art. 14 Abs. 3 CSDDD müssen die Beschwerdeverfahren gerecht, öffentlich verfügbar, zugänglich, berechenbar und transparent ausgestaltet sein, um eingehende Beschwerden bearbeiten zu können. Dabei sind die Beschwerdeführenden über den jeweiligen Verfahrensstand zu unterrichten. Dies gilt gerade auch mit Blick auf ablehnende Entscheidungen der Beschwerdestelle. Die eingerichteten Verfahren und Anlaufpunkte müssen sich daran messen lassen, ob sie geeignet sind, Risiken aufzudecken und dadurch die Rechtsdurchsetzung zu verbessern.<sup>102</sup> Das dürfte auch eine fachkompetente Besetzung und angemessene Ausstattung umfassen. Zugänglichkeit, Vertraulichkeit und Benachteiligungsschutz sind Schlüsselkriterien des Verfahrens, das sich insoweit an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte orientiert.<sup>103</sup> Unternehmen müssen unter Berücksichtigung des nationalen Rechts absichern, dass die Identität der Beschwerdeführenden vertraulich behandelt wird, um deren Sicherheit nicht zu gefährden. Ist die Beschwerde begründet, so müssen Unternehmen geeignete Maßnahmen nach Art. 10, 11 und 12 CSDDD ergreifen, d.h. tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Schutzgüter der CSDDD verhindern sowie ggf. Abhilfe leisten.

Beschwerdeberechtigt sind nach Art. 14 Abs. 2 und Erwägungsgrund 59 CSDDD zum einen natürliche und juristische Personen, die von den negativen Auswirkungen betroffen sind oder berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass sie von negativen Auswirkungen betroffen sein könnten sowie deren Vertreter\*innen, zum anderen Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertreter\*innen sowie zivilgesellschaftliche Organisationen und Menschenrechtsinitiativen.<sup>104</sup> Zudem sieht Art. 14 Abs. 5 CSDDD einen Beschwerdemechanismus vor, innerhalb dessen jede andere Person oder Stelle Hinweise geben kann. Die Einzelheiten dieses „Jedermann-Beschwerdemechanismus“ sind derzeit noch nicht abschließend geklärt.<sup>105</sup> Jedoch wird hier der Schutzzweck der Norm und die Funktion des Verfahrens deutlich, die einen möglichst breiten und niedrigschwelligen Zugang zu den Beschwerdemechanismen erfordern. Um den präventiven Zweck zu erfüllen, dürfte es auch reichen, dass Beschwerden noch nicht vollständig

---

102 Kocher, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß (Hrsg.), Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, 2023, § 8 Rn. 29.

103 UNGP, Punkt 27–29, S. 30–32; Görge, NJW 2025, 26.

104 Dazu Schmidt, NZG 2024, 859, 866.

105 Görge, NJW 2025, 26; Schmidt, NZG 2024, 859, 866; Seibt/Vesper-Gräske, DB 2024, 1530, 1533; Palmstorfer/Staudinger, EuZW 2024, 637, 644.

substantiiert, also noch nicht umfassend rechtlich begründet vorgetragen werden.

## 2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Der Melde- und Beschwerdemechanismus ist von erheblicher Bedeutung für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit; umgekehrt ist die Geschlechtergerechtigkeit ein zentrales Anliegen des Art. 14 CSDDD. Zwar stellt der Wortlaut der Norm dies nicht ausdrücklich heraus, insoweit kommt aber die allgemeine Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit als zentraler menschenrechtlicher Aspekt zum Tragen.<sup>106</sup> Ob sich diese Zielsetzung tatsächlich realisiert, hängt entscheidend von der praktischen Ausgestaltung und tatsächlichen Nutzung des Meldemechanismus und des Beschwerdeverfahrens durch die Berechtigten ab. Zudem müssen Beschwerdemechanismen geschlechtersensibel ausgestaltet werden, damit sie niedrigschwellig und tatsächlich für alle gleichermaßen zugänglich sind.<sup>107</sup> Mangelnde Beschwerden von Frauen können in keinem Fall als Beweis dafür herangezogen werden, dass es keine Verletzungen und Risiken gibt. Im Gegenteil ist das Ausbleiben von Beschwerden ein Indiz für entsprechende Risiken und in der Praxis nicht funktionierende Beschwerdemechanismen.<sup>108</sup> Frauen sind auch hier häufig mit spezifischen Hindernissen konfrontiert, wie z.B. Sprachbarrieren, ungleichen Zugangsmöglichkeiten zu Informationen und Digitalisierung, eingeschränkter Mobilität sowie Zeitmangel aufgrund unbezahlter Sorgearbeit.<sup>109</sup> Art. 14 CSDDD sieht dazu allerdings keine speziellen Vorgaben vor. Lediglich allgemein ist die Rede von gerechten, öffentlich verfügbaren, zugänglichen, berechenbaren und transparenten Beschwerdeverfahren (Art. 14 Abs. 3 CSDDD) sowie von der Pflicht, Repressalien zu vermeiden.

---

106 Siehe unter D. I. 2.

107 Zu Beschwerdemechanismen umfassend: *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021, S. 7.

108 *Hensel/Höllmann*, Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, Verfassungsblog vom 11.6.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/>.

109 OHCHR, Improving accountability and access to remedy, A/HRC/44/32, 19.05.2020, Policy objective, 8.7; *Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung*, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 18; UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, 2011, S. 40.

Eine aktuelle Studie zur Wirksamkeit von § 8 LkSG, der Art. 14 CSDDD weitgehend entspricht, zeichnet dementsprechend ein gemischtes Bild:<sup>110</sup> Einerseits hat eine Beschwerde gegen die Rewe Markt GmbH wegen der Verletzung von Arbeits- und Gewerkschaftsrechten auf Bananenplantagen in Ecuador dazu geführt, dass die Löhne von Frauen bei dem in der Beschwerde konkret benannten Zulieferer mehr als verdoppelt wurden; die Arbeiter\*innen auf dem Feld werden nun zudem besser vor Pestizidsprühungen geschützt. In diesem Fall hatten betroffene Arbeitnehmende zusammen mit der örtlichen Gewerkschaft ASTAC zunächst bei Rewe selbst und schließlich auch beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) Beschwerden eingereicht.<sup>111</sup> Andererseits konnte eine Beschwerde unter anderem der Frauenrechtsorganisation FEMNET bei sieben großen Textilunternehmen nicht die gewünschten Veränderungen – insbesondere die Zahlung angemessener Löhne – bewirken; und dies, obwohl in Folge der Beschwerde ein Dialog mit den jeweiligen Unternehmen zunächst stattgefunden hatte.<sup>112</sup>

Auf der Grundlage einer Vielzahl von Beschwerdeverfahren kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass die praktischen Probleme des Beschwerdeverfahrens oft struktureller Natur sind: Auch wenn die meisten verpflichteten Unternehmen interne Beschwerdeverfahren eingerichtet haben, sind diese für viele potenziell Betroffene, insbesondere in der tieferen Lieferkette, oft nur schwer oder gar nicht zugänglich und tatsächlich nutzbar. Dies schon deswegen, weil Arbeitnehmende in Produktions- und Anbauländern oft keine Kenntnis von deren Existenz haben.<sup>113</sup> Zudem werden nicht alle Unternehmen den Anforderungen an Legitimität, Ausgewogenheit, Berechenbarkeit, Transparenz sowie einer auf Austausch und Dialog aufgebauten Ausgestaltung von Beschwerdemechanismen gerecht.<sup>114</sup> Insgesamt zeigt sich also durchaus die besondere Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens als Durchsetzungsinstrument von Geschlechtergleichheit in der Lieferkettensoftrakt, es besteht aber noch ein erhebliches Verbesserungspotenzial.

---

110 ECCHR/*Brot für die Welt/Misereor* (Hrsg.), Zwei Jahre Lieferkettengesetz. Ein Erfahrungsbericht, 2025.

111 ECCHR/*Brot für die Welt/Misereor* (Hrsg.), Zwei Jahre Lieferkettengesetz. Ein Erfahrungsbericht, 2025, S. 20.

112 ECCHR/*Brot für die Welt/Misereor* (Hrsg.), Zwei Jahre Lieferkettengesetz. Ein Erfahrungsbericht, 2025, S. 12.

113 ECCHR/*Brot für die Welt/Misereor* (Hrsg.), Zwei Jahre Lieferkettengesetz. Ein Erfahrungsbericht, 2025, S. 11, 27.

114 ECCHR/*Brot für die Welt/Misereor* (Hrsg.), Zwei Jahre Lieferkettengesetz. Ein Erfahrungsbericht, 2025, S. 16, 19.

Insbesondere müssen Arbeitnehmende regelmäßig, zugänglich und verständlich über ihre Rechte informiert werden; dabei sind die Verfahrensmöglichkeiten bekanntzumachen. Informationen dazu sollten nicht nur öffentlich zugänglich sein, sondern gezielt auch Stakeholder adressieren.<sup>115</sup> Beschwerdemechanismen müssen sich zudem an lokale und branchenspezifische Besonderheiten anpassen und dafür adäquate Zugänge sichern. Soziale und kulturelle Gegebenheiten sind mit zu berücksichtigen. Dabei gilt es insbesondere, Beschäftigte, Arbeitgebende, aber auch Ermittlungsbehörden vor Ort hinreichend für Risiken zu sensibilisieren und Betroffene in ihren Rechten zu stärken. Denn nicht selten sind strukturelle Diskriminierungen in den Arbeitsalltag eingeschrieben und bleiben so unsichtbar. Schon eine frühe Studie im asiatischen Textilsektor zeigt, dass nur 30 % der Fälle geschlechtsbezogener Gewalt tatsächlich gemeldet wurden.<sup>116</sup> Dies liegt laut der Studie nicht nur an der Angst der Frauen vor Repressionen, sondern auch daran, dass das Wissen fehlt, welche Verhaltensweisen dem Bereich der geschlechtsbezogenen Gewalt zuzurechnen sind und welche Rechte damit verbunden sind. Geschlechtsbezogene Gewalt ist zudem oft noch ein Tabuthema und Betroffene scheuen sich, dies publik zu machen. Hinzu kommt, dass Arbeitgebende oft ein Interesse daran haben, Vorfälle zu verdecken, um Geschäftsbeziehungen nicht zu gefährden. Es braucht also von den Arbeitgebenden unabhängige Beschwerdeinstanzen, die zudem geschult sind, mit den besonderen Anforderungen umzugehen. Zentrale Kriterien dabei sind die Zugänglichkeit, Ausgestaltung und Besetzung der Anlaufstellen für Beschwerden.<sup>117</sup> Neben der tatsächlichen Erreichbarkeit kommt es vor allem auf ein vertrauensvolles Agieren und adäquate Unterstützungsangebote an. Auch eine anonyme Beschwerdemöglichkeit sollte gegeben sein.

Zu Recht wird auf den dringend bestehenden Forschungsbedarf hingewiesen, um die Bedingungen, unter denen Beschwerdemechanismen von Frauen und anderen vulnerablen Gruppen genutzt werden, besser verstehen zu können.<sup>118</sup> Zur Weiterentwicklung kann auch die in Art. 15 CSDDD

---

115 Vgl. *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021, S. 208 f.

116 FEMNET, Break the Silence. Stop the Violence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cure, 2016.

117 *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021, S. 420.

118 Vgl. *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021, S. 22.

vorgesehene Überwachungspflicht der Unternehmen beitragen, die auch die Überprüfung der Wirksamkeit der Beschwerdemechanismen umfassen muss. Wünschenswert wäre es, dass sich diesbezüglich Standards etablieren und noch weitreichender, dass sich in Zukunft ein transnationales Beschwerdesystem herausbildet, in dem nationale und lokale Akteure vernetzt agieren.<sup>119</sup>

### 3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025

Die Omnibus-Initiative der Europäischen Kommission sieht für Art. 14 CSDDD keine Änderungen vor.

## *II. Stakeholderbeteiligung, Art. 13 CSDDD und Art. 30 EUDR*

### 1. Funktionsweise

Die Kommunikation mit Interessenträgern gem. Art. 13 CSDDD ist für das Pflichtenprogramm der CSDDD von übergreifender Relevanz und damit ein wichtiges Instrument auch für die Durchsetzung der Sorgfaltspflichten: Nach Art. 5 Abs. 1 lit. e CSDDD ist die Auseinandersetzung mit den jeweiligen Stakeholdern integraler Bestandteil der unternehmerischen Sorgfaltspflicht.<sup>120</sup> Die Erwägungsgründe 40 und 65 CSDDD stellen klar, dass Unternehmen während des gesamten Prozesses der Durchführung der Sorgfaltspflichten Interessenträger\*innen konsultieren müssen, um eine „sinnvolle“ Sorgfaltspflicht im Zusammenhang mit Menschenrechten und Umweltschutz erfüllen zu können. Auch haben sie nach Art. 14 Abs. 2 CSDDD Zugang zu den Beschwerdemechanismen. Nach Erwägungsgrund 65 CSDDD ist die Einbeziehung dann „sinnvoll“, wenn sachdienliche und umfassende Informationen (vgl. Art. 13 Abs. 2 CSDDD) für die konsultierten Interessenträger\*innen bereitgestellt werden sowie „echte Interaktionen und Dialoge auf geeigneter Ebene, z.B. auf Projekt- oder Standortebene“ in einem „angemessenen Turnus vorgesehen werden“.

---

<sup>119</sup> Zu dieser Forderung siehe *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021, S. 387 ff.; *Kocher*, in: *Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß* (Hrsg.), *Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht*, 2023, § 8 Rn. 176.

<sup>120</sup> *Mittwoch*, in: *Leyens/Seibt* (Hrsg.), *Handbuch Lieferkettenrecht*, 2025, § 35 Rn. 22 ff.

Einbeziehungshindernissen sollte gebührend Rechnung getragen werden, indem sie ermittelt und beseitigt werden, vgl. Art. 13 Abs. 5 CSDDD. Zudem sind mögliche Kollisionen mit Geheimnisschutzinteressen der Unternehmen schriftlich zu begründen.

Wer die Interessenträger\*innen sind, definiert Art. 3 lit. n CSDDD ausführlich und zieht den Kreis hierbei beachtlich weit. Zu ihnen gehören die Beschäftigten des Unternehmens sowie seiner Tochterunternehmen, Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertretungen sowie Verbraucher\*innen. Nach Erwägungsgrund 65 CSDDD sind auch Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie Leiharbeitnehmende erfasst, soweit sie unter den Arbeitnehmendenbegriff des EuGH fallen.<sup>121</sup> Mit Blick auf den Schutzzweck dürfte insofern eine weite Auslegung des Arbeitnehmendenbegriffs angemessen sein. Außerdem fallen unter den Stakeholderbegriff der CSDDD andere Einzelpersonen, Gruppen, Gemeinschaften oder Einrichtungen, deren Rechte oder Interessen durch die Produkte, Dienstleistungen und Tätigkeiten des Unternehmens, seiner Töchter und Geschäftspartner\*innen beeinträchtigt werden (können). Die Definition der Interessengruppen nach Art. 3 lit. n CSDDD erfasst ausdrücklich auch nationale Menschenrechts- und Umweltorganisationen sowie Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich zumindest auch dem Umweltschutz widmen, einschließlich ihrer rechtmäßigen Vertreter\*innen. Der Kreis der Stakeholder ist in Einzelfällen auf besondere vulnerable Gruppen oder um besondere Kriterien zu erweitern. Als Beispiel für möglicherweise betroffene Gruppen oder Gemeinschaften nennt Erwägungsgrund 33 CSDDD geschützte indigene Völker i.S.d. Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker,<sup>122</sup> als Beispiel für weitere Kriterien nennt Erwägungsgrund 33 CSDDD unter anderem Geschlecht, Alter, Rasse, Behinderungen und ethnische Herkunft. Demgegenüber ist die Stakeholderbeteiligung nach der EUDR im Rahmen des „kooperativen Ansatzes“ wesentlich expliziter geregelt. So sind nach Art. 30 Abs. 2 EUDR Frauen als eigenständige Gruppe einzubeziehen. Auch die ausdrückliche intersektionale Perspektive bringt hier einen Mehrwert (dazu oben unter D. II. 3.).

Um eine umfassende Einbeziehung der Interessen der genannten Gruppen sicherzustellen, sieht die CSDDD an weiteren Stellen zusätzlich punktuelle Möglichkeiten zur Berücksichtigung vor. Zum Beispiel können Unternehmen nach Art. 10 Abs. 2a und Art. 11 Abs. 3b CSDDD ihre Aktionspläne zur Verhinderung nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte

---

121 Siehe EuGH, Urteil vom 11.10.2010 – C-232/09 (Danosa).

122 UN-Generalversammlung, Resolution 61/295, A/RES/61/295 vom 13.9.2007.

und Umwelt gemeinsam mit betroffenen Interessengruppen oder mit Multi-Stakeholder-Initiativen entwickeln (vgl. Art. 13 Abs. 6 CSDDD). Diese Berücksichtigungsmöglichkeiten können nationale Umsetzungsgesetzgeber ebenso wie die Berücksichtigungspflichten erweitern: Bei den Vorgaben der CSDDD zur Kommunikation mit Interessengruppen handelt es sich um mindestharmonisierende Vorgaben, von denen zugunsten betroffener Stakeholder abgewichen werden kann (siehe Erwägungsgrund 31 CSDDD).

## 2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Das Instrument des Stakeholderdialogs eröffnet vielfältige Möglichkeiten zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in transnationalen Lieferketten. Insbesondere ist es geeignet, die geographische, aber vor allem die perspektivische bzw. inhaltliche Distanz zwischen den sorgfaltspflichtigen Unternehmen und den Beschäftigten in der Lieferkette zu überwinden.

Die gesetzlichen Vorgaben bieten hier zahlreiche Anknüpfungspunkte und weisen gleichzeitig erhebliche Flexibilität über den Begriff der „sinnvollen Einbeziehung“ auf. Dieser erfordert eine für die jeweilige Situation und die jeweiligen Betroffenen passgenaue, adäquate Einbeziehung. Dies reduziert den Ermessensspielraum der Unternehmen erheblich. So sind nach Erwägungsgrund 65 CSDDD die Bedürfnisse von gefährdeten Interessenträger\*innen „sowie sich überschneidende Schwachstellen und Faktoren“ besonders zu berücksichtigen und ggf. ein besonderes Augenmerk auf „potenziell gefährdete Gruppierungen oder Gemeinschaften“ zu legen. Scheitert eine sinnvolle Einbeziehung, müssen die Unternehmen Sachverständige hinzuziehen, Art. 13 Abs. 4 CSDDD. Art. 13 und Erwägungsgrund 65 CSDDD machen somit deutlich, dass sich die Unternehmen um eine sinnvolle Einbeziehung marginalisierter, vulnerabler Interessen bemühen müssen und der Umfang im Einzelfall und kontextbezogen zu bestimmen ist.<sup>123</sup> Es können betroffene Frauen selbst oder vertretende, fürsprechende Stimmen einbezogen werden. In jedem Fall ist sicherzustellen, dass nicht über, sondern mit betroffenen Frauen gesprochen wird.

Für die praktische Umsetzung bestehen zum Teil jedoch besondere Hürden, sobald der Stakeholderkreis jenseits der eigenen Belegschaft betroffen ist: Aus unternehmerischer Sicht wird es nicht immer einfach sein, alle (po-

---

123 Siehe dazu *UN Global Compact Netzwerk Deutschland* (Hrsg.), Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, 2024, S. 10.

tenziell) betroffenen Stakeholder zu identifizieren und dann paritätisch und diskriminierungsfrei zu beteiligen.<sup>124</sup> So wären institutionelle Stakeholder und auch Sachverständige (Art. 13 Abs. 4 CSDDD) daraufhin zu überprüfen, dass sie die betroffenen Beschäftigten adäquat repräsentieren können. Auch fehlt eine ausdrückliche Klarstellung in der Richtlinie, betroffene Frauen und ihre Vertreter\*innen am Produktionsstandort einzubeziehen. Umgekehrt werden gerade betroffene Einzelpersonen praktische Schwierigkeiten überwinden müssen, um mit der Unternehmensleitung in Kontakt zu kommen, etwa wenn es sich um Beschäftigte eines Zulieferbetriebs handelt, der seinen Sitz in einem Staat außerhalb der EU hat. Die allgemeinen geschlechterspezifischen Risiken in der Lieferkette wirken sich damit auch hier aus.<sup>125</sup> Eine besondere Rolle kommt daher den in Art. 3 lit. n CSDDD genannten Menschenrechts- und Umweltorganisationen, aber auch lokalen Gewerkschaften, Frauenorganisationen und sonstigen Kollektivverbünden zu. Diese sind in der Lage, als Schnittstellen zwischen betroffenen Stakeholdern und Unternehmen zu agieren und die Vorgaben der CSDDD zu einem sinnvollen Dialog mit Leben zu füllen. Denn sie bieten Aushandlungsräume, in denen Rechtsverletzungen zur Sprache kommen und Machtverhältnisse thematisiert werden können.<sup>126</sup> Von ihrem Engagement wird es maßgeblich abhängen, welche Interessengruppen im Rahmen der unternehmerischen Konsultationen gehört werden.

Für die Bewertung des Stakeholderdialogs als Instrument zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit lässt sich damit festhalten, dass dessen Wirksamkeit maßgeblich vom Engagement betroffener, insbesondere lokal vernetzter Interessenträger\*innen abhängt. Für dahingehende Stakeholderbeteiligungen normiert die Richtlinie einige wichtige Kriterien; für deren Anwendung in der Praxis gibt es noch wenig Erfahrungswerte oder Daten. Hier besteht erheblicher Forschungsbedarf.

---

124 Vgl. dazu OECD (Hrsg.), OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur konstruktiven Stakeholderbeteiligung im Rohstoffsektor, 2017, S. 48.

125 Siehe dazu näher unter B.

126 Dazu *Hensel/Höllmann*, Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, Verfassungsblog vom 11.6.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/>.

### 3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025

Für die Wirksamkeit der Stakeholderbeteiligung nach Art.13 CSDDD als Durchsetzungsinstrument ist zudem das Ergebnis der Omnibus-Initiative der EU-Kommission vom 26.2.2025 entscheidend: Diese will zwar das rechtliche Instrument der Konsultation im Grundsatz beibehalten, die insoweit relevanten Stakeholdergruppen aber deutlich reduzieren.<sup>127</sup> Konkret begrenzt der Vorschlag den Stakeholderkreis des Art. 3 Abs. 1 lit. n CSDDD auf Beschäftigte des Unternehmens sowie seiner Tochterunternehmen und Geschäftspartner\*innen sowie deren Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen, Einzelpersonen und Gemeinschaften, deren Rechte oder Interessen durch die Produkte, Dienstleistungen und Tätigkeiten des Unternehmens, seiner Töchter und Geschäftspartner\*innen beeinträchtigt werden (können). Herausgenommen werden damit Verbraucher\*innen sowie die für die praktische Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit so wichtigen nationalen Menschenrechts- und Umweltorganisationen. Zudem kommt eine Erweiterung des Stakeholder-Kreises auf besonders vulnerable Gruppen oder um besondere Kriterien nach dem Omnibus-Vorschlag nicht mehr in Betracht.

Auf den Punkt gebracht beabsichtigt der Vorschlag damit eine Reduktion der relevanten Stakeholder auf die Gruppe der Beschäftigten der Unternehmen am Ende der Lieferketten. Die praktisch besonders bedeutende Arbeit der NGOs zum Schutz von Menschenrechten und Umwelt, wie sie in Deutschland heute auf der Grundlage des LkSG stattfindet, wäre dadurch erheblich eingeschränkt. Den mit Blick auf die Verletzung von Menschenrechten besonders vulnerablen Gruppen wäre damit ein ganz zentrales Durchsetzungsinstrument genommen. Umgekehrt müssten Unternehmen Konsultationen weiterhin durchführen, mit Blick auf die eigene Belegschaft sind hier geschlechtsspezifische Belange jedenfalls einzubeziehen, wenn solche vorgebracht werden.

---

<sup>127</sup> Art. 4 Abs. 2 sowie Erwägungsgrund 24 COM(2025) 81 final; dazu *Mittwoch*, GPR 2025, 120, 125 f.

*III. Öffentlich-rechtliche Sanktionen: Bußgelder und vergaberechtliche Anreize nach CSDDD und EUDR*

1. Funktionsweise

Nach Art. 27 Abs. 1 CSDDD und Art. 25 Abs. 1 EUDR müssen die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die jeweiligen Rechtsakte im nationalen Recht vorsehen. Art. 27 Abs. 2 CSDDD und Art. 25 Abs. 2 EUDR enthalten Kriterien für die Festlegung der Art und der angemessenen Höhe wie die Art, Schwere und Dauer des Verstoßes, die von den nationalen Gesetzgebern bzw. den vollziehenden Behörden einbezogen werden müssen. Die zentrale Sanktion der CSDDD ist das Zwangsgeld nach Art. 27 Abs. 3 lit. a CSDDD. Art. 27 Abs. 4 CSDDD sieht als Höchstmaß mindestens 5 % des weltweiten Nettoumsatzes des Unternehmens im Geschäftsjahr vor der Entscheidung über die Verhängung des Zwangsgelds vor. Nach Art. 27 Abs. 3 lit. b CSDDD kann ein Unternehmen, das das Zwangsgeld nicht fristgerecht entrichtet, in einer öffentlichen Erklärung benannt werden. Damit kann über den Hebel der Reputationsinteressen Druck auf Unternehmen ausgeübt werden.<sup>128</sup>

Neben diese empfindlichen Sanktionen tritt die Möglichkeit, Unternehmen über positive Anreizstrukturen zu rechtstreuem Verhalten anzuhalten. So sieht Art. 31 CSDDD vor, dass nationale Gesetzgeber optional die vergaberechtliche Berücksichtigung der Einhaltung der sich aus dem nationalen Umsetzungsgesetz zur CSDDD ergebenden Pflichten vorsehen können. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen kann so rechtstreues Verhalten belohnt und pflichtwidriges Verhalten sanktioniert werden.<sup>129</sup> Direkter wirkt Art. 25 Abs. 2 lit. d EUDR, der bei Verstoß gegen die Sorgfaltspflichten den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen vorsieht.

Die hier genannten Durchsetzungsinstrumente sind öffentlich-rechtlicher Art und werden daher durch Aufsichtsbehörden realisiert. Für die EUDR soll dies die Zollbehörde übernehmen, vgl. Art. 26 EUDR. Nach Art. 24 Abs. 1 CSDDD hat jeder Mitgliedstaat eine Aufsichtsbehörde zu benennen, die für die Überwachung und Einhaltung der Sorgfaltspflichten der CSDDD zuständig ist. In Deutschland wird dies voraussichtlich das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) sein, das auch mit

---

128 Buschfeld, jurisPR-Compl 2024, Anm. 6; Schäfer/Schütze, BB 2024, 1091, 1099.

129 Zum Potenzial des Vergaberechts auch für Gleichstellungsbelange Hensel/Pfarr, djbZ 2023, 113, 116; Henneberger, djbZ 2023, 121.

der Durchsetzung des LkSG betraut ist und daher bereits über einschlägige Kompetenzen und Erfahrungen verfügt.

## 2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechterspezifische Aspekte werden in den Regelungen der CSDDD und EUDR für das *Public Enforcement* nicht ausdrücklich aufgegriffen. Auch die Gesetzesbegründungen schweigen insoweit. Praktisch sind umsatzbezogene und damit „empfindliche“ Bußgelder in der Größenordnung, wie die CSDDD sie vorsieht, aus Unternehmensperspektive einschneidende und damit effektive Maßnahmen zur Durchsetzung der Sorgfaltspflichten – gerade wenn sie durch ihre Höhe oder den damit verbundenen Reputationsverlust spürbare Auswirkungen auf die Marktpositionen der Unternehmen haben. Ähnlich setzen Anreizmechanismen an. So entfaltet auch das Vergaberecht potenziell spürbare Hebelwirkung, dies allein aufgrund der Marktmacht öffentlicher Auftraggeber: Nach Schätzungen der EU-Kommission beträgt deren Beschaffungsvolumen im Europäischen Binnenmarkt 14 % des Bruttoinlandsprodukts.<sup>130</sup> Als bedeutender Wirtschaftsfaktor entfaltet die öffentliche Vergabe daher erhebliche Bedeutung für die Umsetzung politisch-strategischer Ziele wie der Geschlechtergerechtigkeit.<sup>131</sup> Die direkte Ausschlusswirkung des Art. 25 Abs. 2 lit. d EUDR dürfte insoweit durchaus effektiv sein.

Potenzial für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit besteht also durchaus, auch wenn der Gesetzeswortlaut der Art. 27 und 31 CSDDD – anders als etwa Erwägungsgrund 98 der Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe<sup>132</sup> – das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit nicht ausdrücklich nennt. Seine grundlegende Relevanz ergibt sich insoweit aus der allgemeinen Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit als zentraler menschenrechtlicher Aspekt der CSDDD.<sup>133</sup> Die effektive Implementierung ist freilich noch nicht abgeschlossen, da die Regelungen der CSDDD derzeit

---

130 EU-Kommission, SME Needs Analysis in Public Procurement. Final Report, 2021, executive summary, 110.

131 Henneberger, djbz 2023, 121; mit Blick auf Nachhaltigkeitsbelange allgemein *Lauen/Pustal*, NZBau 2022, 3; mit Blick auf das LkSG knapp Pfarr/Hensel, djbz 2023, 113, 116.

132 Richtlinie (EU) 2014/24 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG Text von Bedeutung für den EWR, ABl. L 94 vom 28.3.2014.

133 Siehe unter D. I. 2.

noch keine Anwendung finden. Inwieweit sich ihr Potenzial tatsächlich realisiert, hängt entscheidend davon ab, wie intensiv die zuständigen Behörden von den ihnen zur Verfügung stehenden Mechanismen Gebrauch machen. Da die Umsetzung der CSDDD noch aussteht, fehlen hier derzeit noch Erfahrungen. Mit Blick auf die deutschen Parallelregelungen in § 22 und § 24 LkSG belegt der aktuelle Rechenschaftsbericht des BAFA indes die Zurückhaltung der Behörde: Zwar hat diese im Jahr 2023 über 500 Prüfungsverfahren eingeleitet, bislang wurden indes keine Bußgelder verhängt.<sup>134</sup> Auch ein Ausschluss von Vergabeverfahren erfolgte bislang nicht. Da nach den Vorgaben der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie<sup>135</sup>, der Green Vehicle Directive<sup>136</sup> und auch auf nationaler Ebene nach den Plänen zu einem Bundestarifreuegesetz<sup>137</sup> das Vergaberecht zunehmend als Steuerungsinstrument relevant wird, ist zu erwarten, dass sich hier zukünftig effektive Praxen und Kontrollen entwickeln werden.

#### 3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025

Mit Blick auf das Public Enforcement der CSDDD will der Omnibus-Vorschlag die Koppelung von Zwangsgeldern an den weltweiten Nettoumsatz eines Unternehmens aufheben und Art. 27 Abs. 4 CSDDD entsprechend ändern. Dies wird damit begründet, dass diese Koppelung neben den bei der Entscheidung über die Verhängung von Sanktionen zu berücksichtigenden Kriterien des Art. 27 Abs. 2 CSDDD überflüssig sei. Zur Sicherung gleicher Wettbewerbsbedingungen soll es Mitgliedstaaten zudem untersagt sein, Obergrenzen oder Höchstbeträge für Geldbußen festzulegen.<sup>138</sup> Statt dessen will die Kommission in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten Leitlinien herausgeben, um die Aufsichtsbehörden bei der Festlegung der Höhe der Sanktionen zu unterstützen. Mit Blick auf die vergaberechtli-

---

134 *Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle*, Rechenschaftsbericht nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz 2023, 2024, S. 17.

135 Richtlinie (EU) 2023/970, dort Erwägungsgrund 57 und Art. 57.

136 Richtlinie (EU) 2019/1161 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Änderung der Richtlinie 2009/33/EG über die Förderung sauberer und energieeffizienter Straßenfahrzeuge, ABl. L 188/116 vom 12.7.2019.

137 Vgl. den Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes vom 24.10.2024.

138 Art. 4 Abs. 11 und Erwägungsgrund 27 COM(2025) 81 final.

che Berücksichtigung der Einhaltung der Sorgfaltspflichten nach Art. 31 CSDDD sieht der Omnibus-Vorschlag keine Änderungen vor.

#### *IV. Berichtspflichten nach EUDR, CSDDD und CSRD*

##### 1. Funktionsweise

Die unternehmerische Berichterstattung ist seit jeher zentrales Instrument des Europäischen Gesetzgebers, um die Nachhaltigkeitstransformation voranzutreiben. Berichtspflichten sollen diese über den Hebel des Marktes bewirken: Investor\*innen und Verbraucher\*innen sollen durch Information in die Lage versetzt werden, nachhaltig handelnde Unternehmen zu bevorzugen. Für die Unternehmen wirken Berichtspflichten damit als „Nudge“, d.h. sie setzen Anreize, nachhaltig zu handeln.<sup>139</sup>

Art. 12 Abs. 3 und 4 EUDR sehen eine jährliche, öffentliche und umfassende Berichtspflicht vor. Die Berichte müssen Informationen über die nach der Verordnung relevanten Rohstoffe und Erzeugnisse enthalten, insbesondere die genaue Benennung und Umstände der Erzeugnisse, die Schlussfolgerungen der Risikoanalyse sowie die zur Risikominimierung ergriffenen Maßnahmen.

Art. 16 CSDDD synchronisiert die Berichtspflichten der Lieferketten-sorgfalt weitgehend mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgrund der CSRD und enthält darüber hinaus keine eigenen inhaltlichen Anforderungen. Aufgrund des Verweises auf die Vorgaben der CSRD in Art. 16 Abs. 2 CSDDD ist für Unternehmen, die sowohl unter die CSDDD als auch unter die CSRD fallen, insoweit die CSRD maßgeblich. Diese integriert Nachhaltigkeit umfassend in die unternehmerische Rechnungslegung und ersetzt insoweit die bereits 2014 erlassene Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (Non-Financial Reporting Directive, NFRD).<sup>140</sup> Normativ wirken beide Richtlinien über die Bilanzrichtlinie, die auf Grundlage der NFRD entsprechend geändert wurde und anlässlich der Umsetzung der CSRD erneut zu ändern ist. Nachdem dies in einem ersten Anlauf nicht

---

139 Zum Konzept des Nudging grundlegend Thaler/Sunstein, Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness, 2009.

140 Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzialer und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, ABl. L 330/1 vom 15.11.2014.

gelang, hat das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz jüngst einen zweiten Referentenentwurf für ein Umsetzungsgesetz vorgelegt.<sup>141</sup>

Die CSRD bringt gegenüber der NFRD zentrale Neuerungen: Sie erweitert den Anwendungsbereich der NFRD erheblich und intensiviert und vereinheitlicht die durch Unternehmen im Lagebericht offenzulegenden nachhaltigkeitsbezogenen Informationen. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts für die betroffenen Unternehmen nunmehr verpflichtend ist. Den comply-or-explain-Ansatz der NFRD gibt die CSRD zugunsten einer reinen Compliance-Pflicht auf. Inhaltlich modifiziert die CSRD zentral das Kriterium der doppelten Wessentlichkeit für die Perspektive der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Danach ist einerseits über die Wirkungen des Umfelds auf das Unternehmen sowie andererseits über die Wirkungen des Unternehmens auf sein Umfeld zu berichten (Outside-In und Inside-Out Perspektive) – Risiken für das Unternehmen sowie dessen Auswirkungen stellen jeweils einen Wessentlichkeitsaspekt dar.<sup>142</sup> Auf Grundlage der NFRD waren Angaben nur dann erforderlich, wenn sie sowohl nach der Outside-In als auch nach der Inside-Out Perspektive Risiken für die nichtfinanziellen Belange darstellten. Schließlich ist der Nachhaltigkeitsbericht anders als die bisherige nichtfinanzielle Berichterstattung nicht mehr nur formal zu prüfen. Art. 34 Abs. 1 UAbs. 2 lit. a (ii) aa Bilanz-RL in Gestalt der CSRD sieht stattdessen eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer vor.<sup>143</sup> Diese ist von erheblicher Bedeutung für die Durchsetzungswirkung der Berichtspflichten, da Marktteilnehmer geprüften Nachhaltigkeitsdaten ein erhöhtes Vertrauen entgegenbringen.

Aufgrund der deutlichen Erweiterung und Intensivierung der Berichtspflichten wurden weitere Konkretisierungen erforderlich. Diese finden sich in einem delegierten Rechtsakt, zu dessen Erlass die Kommission gemäß Art. 29b und 29c Bilanzrichtlinie i.V.m. Art. 49 Abs. 2 und 3 Bilanzrichtlinie in der Fassung der CSRD befugt ist.<sup>144</sup> Inhaltlich handelt es sich

---

141 Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in der durch die Richtlinie (EU) 2025/794 geänderten Fassung vom 10.7.2025; der Regierungsentwurf wurde am 3.9.2025 vom Bundeskabinett beschlossen.

142 Erwägungsgrund 29 CSRD; näher *Lanfermann/Scheid*, DB 2021, 1213, 1214 f.

143 Art. 34 Abs. 4 der Bilanzrichtlinie sieht insoweit ein Mitgliedstaatenwahlrecht dahin vor, auch unabhängige Erbringer von Bestätigungsleitungen zur Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung zuzulassen.

144 Delegierte Verordnung der 2023/2772 der EU-Kommission vom 31.7.2023.

dabei um die sog. ESRS (European Sustainability Reporting Standards), ausgearbeitet werden diese von der EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), die Kommission erlässt diese anschließend als delegierte Rechtsakte.<sup>145</sup> Diese Konkretisierungen sind für die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte von zentraler Bedeutung, da sie insoweit „Checklisten“ bereitstellen, die Unternehmen abarbeiten müssen. Derzeit liegt ein „Set“ branchenübergreifender ESRS vor; für Juni 2026 sind zudem sektorspezifische Standards geplant.

## 2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Die Berichte nach der EUDR müssen nach Art. 12 Abs. 4 lit. c EUDR die „Beschreibung des Prozesses zur Konsultation von indigenen Völkern, lokalen Gemeinschaften und anderen Inhabern gewohnheitsmäßiger Landrechte oder derjenigen Organisationen der Zivilgesellschaft, die im Gebiet der Erzeugung der relevanten Rohstoffe und relevanten Erzeugnisse ansässig sind“ enthalten, soweit diese nach Art. 30 Abs. 2 EUDR stattgefunden haben. Damit werden Transparenz und eine Kontrollmöglichkeit des Konsultationsprozesses bzw. der Stakeholderbeteiligung erreicht.

Geschlechtergerechtigkeit ist ein vollwertiger Nachhaltigkeitsaspekt der CSRD im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit. Die Anforderungen, die der Nachhaltigkeitsbericht insoweit an Unternehmen stellt, sind in Form der ESRS deutlich konkreter als die generischen Vorgaben der NFRD, die Geschlechtergleichstellung ebenfalls bereits erfasst.<sup>146</sup> Unternehmen erhalten mit den ESRS gleichsam eine Checkliste, die durch die ebenfalls ausdrücklich bindenden Anlagen A.1-A.4 zu den ESRS S1 weiter konkretisiert wird.<sup>147</sup> Aus Unternehmenssicht sind die Vorgaben detailliert und ihre Umsetzung ist aufwändig. Sind entsprechende Prozesse der Datenerhebung

---

145 Näher zum ESRS-Entstehungsprozess *Hommelhoff*, in: Mittwoch/Sanders (Hrsg.), Nachhaltigkeit und Wirtschaftsrecht, 2025, Kapitel 7, Abschnitt D; vgl. ferner Erwägungsgrund 39 CSRD; *Lanfermann/Baumüller*, DB 2022, 2745, 2751; *Lanfermann/Scheid*, DB 2021, 1213, 1215.

146 Erwägungsgrund 49 CSRD nennt die Geschlechtergleichheit bereits ausdrücklich als Bestandteil der ESRS.

147 *Deutscher Juristinnenbund*, 2024, Stellungnahme 24–15 zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2024/34/EU vom 24.4.2024; zum Folgenden näher *Mittwoch/Wetenkamp*, Gleichstellungsrelevante

und Verarbeitung aber einmal implementiert, dürfte sich der zusätzliche Aufwand in Grenzen halten. Unternehmen, bei denen noch Potenzial für eine Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen besteht, finden in den ESRS zudem vielfältige Anregungen für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit. Relevant sind hier insbesondere die ESRS S1 betreffend die eigene Belegschaft sowie die ESRS S2 betreffend Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Ziel der ESRS S1 ist es, die Auswirkungen eines Unternehmens auf seine eigene Belegschaft hinsichtlich verschiedener sozialer Faktoren – insbesondere Gleichbehandlung und Chancengleichheit – transparent zu machen. Dazu verlangen die Standards eine Erläuterung des allgemeinen Ansatzes, den das jeweilige Unternehmen verfolgt, um diese Auswirkungen zu ermitteln und anzugehen. Hier ist ausdrücklich über die Themen Gleichstellung und Lohngleichheit der Geschlechter zu berichten; daneben über Schulungen und Kompetenzentwicklungen sowie über Maßnahmen gegen Belästigung, Gewalt am Arbeitsplatz und allgemein über die Förderung von Vielfalt bzw. Diversity-Aspekten (ESRS S1 Abs. 2). Unternehmen sollen in diesem Zusammenhang konkret darüber berichten, ob ihr Ansatz auch Strategien zur Verhinderung bzw. Beseitigung etwa von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechteridentität umfasst (ESRS S1 Abs. 24). Flankierend haben Unternehmen die Zahl der arbeitsbezogenen Vorfälle oder Beschwerden sowie schwerwiegende Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb der eigenen Belegschaft und alle damit verbundenen wesentlichen Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen für den Berichtszeitraum offenzulegen (ESRS S1–17 Abs. 100). Diese Angaben sollen die Gesamtzahl der gemeldeten, arbeitsbezogenen Fälle von Diskriminierung unter anderem aufgrund des Geschlechts, die interne oder externe Stakeholder betreffen, beinhalten, soweit dies datenschutzrechtlich zulässig ist (ESRS S1–17 Abs. 102 f.). Darunter fallen explizit auch Fälle von Belästigung.

Im Sinne der doppelten Wesentlichkeit ist umgekehrt auch die Frage zu adressieren, inwieweit die Belegschaft wesentliche Auswirkungen auf das Unternehmen selbst verursacht. Hier erkennen die ESRS S1 mit Blick auf den Gleichstellungsaspekt ausdrücklich an, dass die Diskriminierung von Frauen bei Einstellung oder Beförderung den Zugang des Unternehmens zu qualifizierten Arbeitskräften einschränken und Reputationsschäden bewirken kann. Umgekehrt können Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen-

---

Aspekte nachhaltigkeitsfördernder EU-Richtlinien, Hintergrundpapier für den vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2025, S. 5 ff.

## *E. Zentrale Durchsetzungsinstrumente der CSDDD und EUDR*

anteils in der Belegschaft oder den Führungsebenen entsprechende positive Auswirkungen haben (ESRS S1 Abs. 3).

Unternehmen haben im Nachhaltigkeitsbericht auch die Gesamtzahl der Beschäftigten offenzulegen und hier nach Geschlecht aufzuschlüsseln (ESRS S1 Abs. 50, AR 54f.). Dabei ist auch eine Zuordnung zu den Beschäftigungskategorien „Vollzeit“, „Teilzeit“ oder „ohne feste Arbeitsstunden beschäftigt“ vorzunehmen. Darüber hinaus sollen Unternehmen nach ESRS S1–13 Abs. 81 angeben, inwieweit den Beschäftigten Schulungen und Kompetenzentwicklungen angeboten werden. Dabei sollen die Angaben den Prozentsatz der teilnehmenden Beschäftigten sowie die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je beschäftigter Person beinhalten und wiederum nach Geschlecht differenzieren (ESRS S1–13 Abs. 83, ESRS S1–13 AR 78). Zudem sind Angaben dazu nötig, inwieweit Beschäftigte Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben und davon Gebrauch machen (ESRS S1–15 Abs. 91). Auch hier sollen Unternehmen den Prozentsatz der Beschäftigten offenlegen, die einen entsprechenden Urlaubsanspruch haben und – nach Geschlecht aufgeschlüsselt – den Prozentsatz der Beschäftigten, die diesen in Anspruch genommen haben (ESRS S1–15 Abs. 93). Damit soll die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gefördert werden.

Schließlich haben Unternehmen die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene offenzulegen (ESRS S 1–9 Abs. 64, ESRS S 1–9 AR 71; ESRS 2 GOV-1 Nr. 21d).

Der Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmen soll auch Aussagen zur Gender-Pay-Gap treffen: Dazu fordern die ESRS S1–16 Abs. 95 unter anderem die Angabe des prozentualen Verdienstgefälles zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten. Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle ergibt sich dabei aus der Differenz des Durchschnittseinkommens der beschäftigten Frauen und Männer (ESRS S1–16 Abs. 97 sowie ESRS S1–16 AR 98). Bei der Angabe der insoweit erforderlichen Informationen hat das Unternehmen alle Hintergrundinformationen vorzulegen, die für das Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie diese erhoben wurden, erforderlich sind (ESRS S1–16 AR 99). Dadurch soll ein Verständnis für das Ausmaß etwaiger Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern unter den Beschäftigten des Unternehmens geschaffen werden (ESRS S1–16 Abs. 96 S. 1).

### 3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025

Mit Blick auf die CSD betreffen die Änderungsvorschläge zentral deren Anwendungsbereich, das Schicksal der ESRS sowie die Pflicht zur materiellen Prüfung der Nachhaltigkeitsberichte.<sup>148</sup>

Die praktisch wohl wirkmächtigste Änderung der CSD betrifft deren Anwendungsbereich – dieser soll stark reduziert werden: Die EU-Kommission stellt eine Reduktion der Zahl der berichtspflichtigen Unternehmen um 80 % auf ca. 10.000 Entitäten in Aussicht.<sup>149</sup> Zudem avisiert der Vorschlag Erleichterungen der materiellen Prüfpflicht der Nachhaltigkeitsberichte nach Art. 34 Abs. 1 UAbs. 2 lit. a (ii) aa der Bilanzrichtlinie in Gestalt der CSD: Hier soll eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer stattfinden, die zunächst mit begrenzter, zukünftig aber mit hinreichender Sicherheit erfolgt.<sup>150</sup> Auf den Übergang zur Prüfung mit hinreichender Sicherheit will die Kommission nun verzichten und es stattdessen bei einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit bewenden lassen.<sup>151</sup> Mit Blick auf die ESRS plant die Kommission eine quantitative und qualitative Vereinfachung; die geplanten sektorspezifischen ESRS sollen entfallen. Neben die Vereinfachung bzw. Abschaffung der verschiedenen Standards tritt umgekehrt eine Aufwertung der freiwilligen Berichtsstandards für KMU: Der sog. VSME-Standard, der seit Dezember 2024 als Vorschlag vorlag,<sup>152</sup> wurde im Juli 2025 als eigener delegierter Rechtsakt verabschiedet.<sup>153</sup> Er soll auch mit Blick auf die CSDDD relevant werden: Die Kommission plant hier, dass von der CSDDD erfasste Unternehmer von ihren Zulieferern, die selbst nicht unter die CSDDD fallen, nur solche Informationen abfragen dürfen, die im VSME-Standard vorgesehen sind, oder von Unternehmen der betreffenden Branche üblicherweise ausgetauscht werden, sog. „value-chain-cap“.<sup>154</sup>

---

148 Näher *Mittwoch*, GPR 2025, 120, 123; *Pöschke*, GmbHHR 2025, R117.

149 COM(2025) 81, S. 4.

150 Näher *Disser/Vogl*, WPg 2023, 217; *Quick*, WPg 2024, 309.

151 Art. 1 und Erwägungsgrund 3 COM(2025) 81 final.

152 EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME), Dezember 2024.

153 Empfehlung der Kommission vom 30.07.2025 für einen Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung kleiner und mittlerer Unternehmen, C(2025) 4984 final; siehe auch Art. 29ca Bilanzrichtlinie in Gestalt von Art. 2 COM(2025) 81 final.

154 *Pöschke*, GmbHHR 2025, R117, R119.

Damit soll verhindert werden, dass von der CSDDD nicht betroffene Unternehmen durch vertragliche Abwälzung von Sorgfaltspflichten übermäßig belastet werden, sog. „contractual cascading“.<sup>155</sup>

Eine Vereinfachung der Berichtspflichten der CSRD ist aus unternehmerischer Sicht durchaus zu begrüßen. Die Reduktion des Anwendungsbereichs der CSRD sowie der Datenpunkte der ESRS reduziert indes die Zahl der Nachhaltigkeitsdaten, die dem Markt zur Verfügung stehen, erheblich; eine Prüfung dieser Daten mit begrenzter Aussagesicherheit kann Marktvertrauen zudem nicht in ausreichendem Maße erzeugen.<sup>156</sup> Die durch den Omnibus avisierten Änderungen sind somit auch mit Blick auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit teils kritisch zu sehen.

## V. Zivilrechtliche Haftung

### 1. Funktionsweise

Art. 29 CSDDD sieht eine zivilrechtliche Haftung von Unternehmen vor, die spezifische Pflichten der Lieferkettensorgfalt nach der CSDDD verletzen. Gemäß Art. 29 Abs. 1 CSDDD müssen Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen und nach Maßgaben des nationalen Rechts für Schäden haften, die einer natürlichen oder juristischen Person entstanden sind.<sup>157</sup> Voraussetzung ist die vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung einer Sorgfaltspflicht nach Art. 10 und 11 CSDDD und eine damit einhergehende Verletzung eines nach nationalem Recht geschützten rechtlichen Interesses der betroffenen Person sowie ein daraus entstandener Schaden. Die zivilrechtliche Haftung ist seit Beginn des Gesetzgebungsverfahrens zentraler Diskussionspunkt und birgt auch in der finalen Fassung zahlreiche Rechtsunsicherheiten.<sup>158</sup> Diese betreffen etwa Fragen der Kausalitätsprüfung, der prozeduralen Durchsetzung, Kostenübernahme bzw. Prozesskostenhilfe,<sup>159</sup> Verjährung und Beweismittelbeschaffung.

---

<sup>155</sup> *Allgeier/Hennrichs/Hommelhoff*, NZG 2025, 387; eingehend *Allgeier*, Nachhaltigkeit und Mittelstand, 2024, S. 232 ff. und 354 ff.; *Allgeier*, ZIP 2025, 539, 540 f.; kritisch mit Blick auf den Omnibus *Schmidt*, NZG 2025, 289.

<sup>156</sup> So auch *Allgeier/Hennrichs/Hommelhoff*, NZG 2025, 387, 389.

<sup>157</sup> Näher zur zivilrechtlichen Haftung *Junge/Kapoor/Keller*, ZIP 2025, 1.

<sup>158</sup> Siehe etwa *Kieninger*, ZIP 2024, 1037.

<sup>159</sup> *Seitz*, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, S. 3; UN, General Assembly, A/HRC/41/43, 2019, S. 42.

## 2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Die zivilrechtliche Haftung ist durchaus geeignet, die Geschlechtergerechtigkeit in transnationalen Lieferketten zu fördern. Insoweit gelten die zum Melde- und Beschwerdeverfahren gemachten Beobachtungen entsprechend.<sup>160</sup> Zwar stellt der Wortlaut des Art. 29 CSDDD das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit nicht ausdrücklich heraus; insoweit kommt aber erneut die allgemeine Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit als zentraler menschenrechtlicher Aspekt zum Tragen.<sup>161</sup> Inwieweit sich diese Zielsetzung tatsächlich realisiert, hängt entscheidend von der praktischen Geltendmachung des Anspruchs durch die Anspruchsberechtigten ab. Hierfür ist von Bedeutung, dass auch Klageverfahren geschlechtersensibel ausgestaltet werden, damit sie tatsächlich für alle Anspruchsberechtigten gleichermaßen zugänglich sind.<sup>162</sup> Mangelnde Zivilklagen von Frauen können in jedem Fall nicht als Beweis dafür dienen, dass keine entsprechenden Verletzungen und Risiken existieren. Vielmehr sind mangelnde Zivilklagen oft ein Indiz für entsprechende Risiken und einen praktisch nicht funktionierenden Klagemechanismus.<sup>163</sup> Denn auch hier gibt es zahlreiche geschlechtsspezifische Zugangshindernisse.<sup>164</sup> Aktuelle Studien zum LkSG liefern mit Blick auf zivilrechtliche Haftung freilich kein Datenmaterial, da Art. 3 Abs. 3 LkSG die Zivilklage ausdrücklich aus dem Kreis der Durchsetzungsmechanismen herausnimmt.

## 3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025

Nicht zuletzt aufgrund der zahlreichen Rechtsunsicherheiten, die mit Art. 29 CSDDD einhergehen, verzichtet der Omnibus-Vorschlag der Kommission auf die zivilrechtliche Haftung. Der Vorschlag streicht die Norm jedoch nicht schlichtweg, sondern delegiert die Entscheidung über die Einführung einer zivilrechtlichen Haftung an die Mitgliedstaaten.<sup>165</sup> Damit

---

160 Siehe unter E. I.

161 Siehe unter D. I. 2.

162 Zur parallelen Problematik der Beschwerdemechanismen umfassend: *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021, S. 7.

163 Zur parallelen Problematik der Beschwerdemechanismen *Hensel/Höllmann*, Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, Verfassungsblog vom 11.6.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/>.

164 Siehe dazu oben unter B. und E. I. 3.

165 Art. 4 Abs. 12 lit. a und b COM(2025) 81 final; näher *Kieninger*, ZIP 2025, 682.

lässt es der Vorschlag aber nicht bewenden; zahlreiche prozedurale Vorgaben des Art. 29 CSDDD für einen solchen nationalen Anspruch bleiben bestehen. Umgekehrt wurde die Pflicht zur Ausgestaltung der Haftungsnorm als Eingriffsnorm gem. Art. 29 Abs. 7 CSDDD gestrichen. Eine solche Streichung ist systematisch äußerst kritisch zu sehen, da ein nationaler Haftungsanspruch – vorausgesetzt, ein solcher würde überhaupt eingeführt – in grenzüberschreitenden Konstellationen regelmäßig gar nicht zur Anwendung kommen würde: Nach Art. 4 Rom II-VO, der die Frage des anwendbaren Rechts in Deliktsrechtsfällen mit Auslandsbezug regelt, ist nämlich das Recht des Staates anzuwenden, in dem der Schaden eingetreten ist. Dies ist in Lieferkettenkonstellationen typischerweise nicht Deutschland oder ein EU-Mitgliedstaat, sondern ein Produktions- oder Anbaustaat des globalen Südens. Damit wirft der Änderungsvorschlag zahlreiche Inkonsistenzen und Fragen auf, die es im weiteren Gesetzgebungsverfahren auszuräumen gilt.<sup>166</sup> Zum Omnibus-Ziel der Entbürokratisierung trägt die Streichung der zivilrechtlichen Haftung ohnehin wenig bei, umgekehrt verhindert sie durch den Verweis in die nationalen Rechtsordnungen das von der CSDDD bezeichnete *level-playing-field* und schafft Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Kompensation der Opfer von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden.<sup>167</sup> In jedem Fall wird diesen ein wichtiges Rechtsschutzinstrument genommen; dies gilt auch für die Opfer von Verstößen gegen das Grundrecht der Geschlechtergerechtigkeit.

## VI. Kollektiver Rechtsschutz (Besondere Prozessstandschaft und Verbandsklage)

### 1. Funktionsweise

Nach Art. 29 Abs. 3 lit. d CSDDD können Betroffene Gewerkschaften, nichtstaatliche Menschenrechts- und Umweltinstitutionen sowie NGOs ermächtigen, in Prozessstandschaft – also stellvertretend im Namen der Betroffenen – Klagen zur Durchsetzung ihrer Rechte zu erheben. Die Kollektivakteur\*innen machen danach fremde Rechte gerichtlich geltend. Durch soll effektiver Rechtsschutz gesichert werden und typische Hürden individueller Klagen, wie etwa hohe Verfahrenskosten, Angst vor Repressa-

---

166 Kieninger, ZIP 2025, 682; Mittwoch, GPR 2025, 120, 126.

167 Kieninger, ZIP 2025, 682, 684; Mittwoch, GPR 2025, 120, 126.

lien oder fehlende zeitliche Ressourcen überwunden werden. Insbesondere kann so ausländischen Betroffenen der Zugang zu den europäischen Gerichten erleichtert werden.<sup>168</sup> Der kollektive Rechtsschutz setzt gem. Art. 29 Abs. 3 lit. d CSDDD voraus, dass die potenziellen Prozessstandschafter\*innen ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben, sie den Anforderungen des nationalen Rechts genügen, nicht kommerziell und nicht nur vorübergehend an der Durchsetzung der durch diese Richtlinie geschützten Rechte oder der entsprechenden Rechte im nationalen Recht beteiligt sind und ihrer Satzung gemäß handeln.

Echte kollektive Klagerechte, die unter anderem NGOs und Gewerkschaften im eigenen Namen durchsetzen können, sieht die CSDDD allerdings nicht vor. Zudem wurde zum Ende des Gesetzgebungsverfahrens der Richtlinie in Erwägungsgrund 84 CSDDD noch die Klarstellung eingefügt, dass die Richtlinie nicht auf die Schaffung einer Verbandsklagebefugnis abzielt.<sup>169</sup> Allerdings könnte die durch die Verbandsklagen-Richtlinie eingeführte Verbandsklage im Verbraucherrecht auch für den kollektiven Rechtsschutz im Lieferkettenrecht großes Potenzial entwickeln.<sup>170</sup> Dabei handelt es sich um eine auf Leistung gerichtete Abhilfeklage. Die Erhebung ist möglich in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, die Ansprüche und Rechtsverhältnisse einer Vielzahl von Verbraucher\*innen gegen einen Unternehmer betreffen (§ 1 Abs. 1 Verbraucherrechtedurchsetzungsgesetz). Bestimmte Verbände können Ansprüche von Verbraucher\*innen ähnlich der Prozessstandschaft geltend machen und am Ende einen vollstreckbaren Leistungstitel, gerichtet etwa auf Zahlung von Schadenersatz, Nachbesserung oder Reparatur, gegen ein Unternehmen erwirken. Bei Zahlungsklagen gilt die Besonderheit, dass Verbände keinen der Höhe nach bezifferten Klageantrag stellen müssen, sondern der Antrag auf Zahlung eines „kollektiven Gesamtbetrags“ ausreicht. Um von der Klage zu profitieren, müssen Verbraucher\*innen ihre Ansprüche lediglich in einem Klageregister anmelden. Weil sämtliche deliktischen und vertraglichen Ansprüche geltend gemacht werden können, können es auch solche aus dem Lieferkettenverhältnis sein. Hier kommt insbesondere Art. 29 CSDDD zum Tragen. Diese neuen Verbandsabhilfeklagen ermöglichen es also, dass Betroffene sich lediglich einer

---

168 *Hensel/Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 11 Rn. 3, 5 f.

169 Kritisch dazu: *Grabosch*, Die EU-Lieferkettenrichtlinie, 2024, S. 11; *Hensel/Pfarr*, djbZ 2023, 113, 116.

170 Richtlinie (EU) 2020/1828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2020 über Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen der Verbraucher und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/22/EG, ABl. L 409/1 vom 4.12.2020.

Verbandsklage anschließen müssen und ohne eigene Klage Schadensersatz bekommen können (vgl. Art. 9 Abs. 6 der Verbandsklagerichtlinie).<sup>171</sup>

## 2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Grundsätzlich bietet die besondere Prozessstandschaft einen leichteren Zugang zum Recht auch für Frauen. Dabei ist der kollektive Rechtsschutz gerade für betroffene Frauen ein wichtiges Instrument, weil für sie strukturelle Hürden den individuellen Klageweg oft erschweren oder unmöglich machen. Individuelle Rechte bleiben häufig wirkungslos, weil sie faktisch nicht durchgesetzt werden können. Typische Hürden können fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen, patriarchale Unterdrückungsstrukturen, gegenläufige Rechtspraxen oder Angst vor Beschäftigungsverlust oder Verdienstausfall sein. Zudem fehlen oft Unterstützung und spezifische Interessenvertretung vor Ort.<sup>172</sup>

Die besondere Prozessstandschaft könnte geeignet sein, die Risiken von Repressalien und, durch den Organisationsgrad, die Verfahrensrisiken zu senken. Allerdings fehlen hier noch Studien dazu, wie dies in der Praxis, auch in der Gerichtspraxis, funktionieren kann. Dazu müsste das Rechtsinstrument erst in die Anwendung kommen. Die Prozessstandschaft wäre dann aber auch geeignet, die Distanz zwischen Anfang und Ende der Lieferkette zu überwinden. Denn sie ermöglicht auch ausländischen Betroffenen den Zugang zum nationalen Recht. Frauen hätten die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden und wären dennoch geschützt.

Gerade hier dürften aber auch Schwierigkeiten liegen. Denn dazu müssten Frauen dieses Instrument als wirksam erkennen und erleben, um sich bewusst für diesen Weg zu entscheiden. Voraussetzung wäre dann aber, dass die Betroffenen Vertrauen in dieses Rechtsinstrument entwickeln. Auch dazu müsste es zunächst in der nationalen Klagepraxis an Bedeutung gewinnen. Bisher besteht hier noch keine Rechtssicherheit, weil noch keine Aussagen über Erfolgsaussichten getroffen werden können. Auch Strategien

171 Richtlinie (EU) 2020/1828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2020 über Verbandsklagen zum Schutz der Kollektivinteressen der Verbraucher und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/22/EG, ABl. L 409/1 vom 4.12.2020; zur hier behandelten Problematik Thönissen, NJW 2023, 945, 946 ff.

172 Siehe dazu etwa den Beitrag auf dem Blog *Brot für die Welt*, EU-Lieferkettengesetz: Chance für Gewerkschaften, vom 15.12.2025, abrufbar unter <https://www.brot-fuer-die-welt.de/blog/eu-lieferkettengesetz-chance-fuer-gewerkschaften/>.

zur Rechtsmobilisierung haben sich noch nicht herausgebildet. Dazu wäre es zwingend erforderlich, dass sich NGOs und auch Gewerkschaften entsprechend aufstellen. Die Herausforderung dürfte darin liegen, dass sich nationale Gewerkschaften nicht nur für Menschenrechtsbelange, sondern spezifisch auch für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette satzungsmäßig öffnen.<sup>173</sup> Auch Frauenorganisationen können grundsätzlich die Voraussetzungen solcher Prozessstandschaftsakteur\*innen erfüllen und daher im oben genannten Sinn von Betroffenen ermächtigt werden.<sup>174</sup> Dazu müssen sie sich als transnationale Vertreter\*innen von Frauen in der Lieferkette begreifen und diese Formen der Rechtedurchsetzung auch publik machen. Denkbar wären dann etwa strategische, also bewusst öffentlichkeitswirksam geführte, Klagen in diesem Bereich.

Mit Blick auf die zivilrechtliche Haftung nach Art. 29 Abs. 1 CSDDD bleiben prozedurale Hürden wie Beweislastfragen aber bestehen, weil die von NGOs geforderte echte Beweislastumkehr keinen Eingang in den finalen Richtlinientext gefunden hat.<sup>175</sup> Zwar sieht Art. 29 Abs. 3 lit. e CSDDD vor, dass Unternehmen zur Vorlage von Beweismitteln verpflichtet werden können, wenn die Betroffenen die Plausibilität des Anspruchs belegen. Allerdings dürfte in Diskriminierungsfällen auch dieser Beweis einer Rechtsverletzung (vgl. Erwägungsgrund 83 CSDDD) von den Betroffenen nur schwer zu erbringen sein. Denn sie haben in der Regel keinen Zugang zu entsprechenden Nachweisdokumenten.

Auch vor diesem Hintergrund könnten Verbandsklagen einen signifikanten Mehrwert bringen, auch wenn sie nur auf Schadensersatz und nicht auf Unterlassung gerichtet sind. Aber gerade deshalb könnten sich Frauen niedrigschwellig und unter dem prozeduralen Schutz Klagen anschließen. Dafür bräuchten sie freilich Unterstützung.

---

173 Zu möglichen Konflikten mit tarifpolitischen Aufgaben der Gewerkschaften *Hensel/Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 11 Rn. 64.

174 Deutscher Juristinnenbund (Hrsg.), Stellungnahme, 23-09, 21.3.2023, S. 12; *Hahn*, Strategische Prozessführung im Klagekollektiv, S. 67 ff.

175 FEMNET (Hrsg.), Kann das deutsche LkSG den Arbeiterinnen helfen?, <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/unsere-themen/unternehmensverantwortung-csr-lieferketten gesetz/lieferkettengesetz-fuer-ein-gesetz-das-arbeiter-innen-nuetzt/nachrichten-zum-lieferkettengesetz/4766-kann-das-deutsche-lieferkettensorgfaltspflichtengestz->.

### 3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025

Der verfügende Teil des Omnibus-Vorschlags sieht keine Regelungen zur besonderen Prozessstandschaft vor. Allerdings ist in Erwägungsgrund 28 des Vorschlags die Rede davon, dass aufgrund der vielen unterschiedlichen Regelungen und Traditionen zur besonderen Prozessstandschaft in den Mitgliedstaaten die Streichung dieser Anforderung sinnvoll sei.<sup>176</sup> Nationale prozedurale Regelungen sollen davon unberührt bleiben. Mit Blick auf die Streichungspläne des nationalen Lieferkettengesetzes ginge damit jedoch ein wichtiges Rechtsschutzinstrument verloren, noch bevor es auf seine Wirksamkeit getestet werden könnte. Eine solche verpflichtende Regelung ist daher nicht zu befürworten.

---

176 Erwägungsgrund 28 COM(2025) 81 final.