

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

I. Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)

1. Grundkonzept

Ziel der CSDDD ist es, bestimmte in der EU tätige Unternehmen zur Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards zu verpflichten. Neben Wettbewerbsförderung innerhalb der Union (sog. level playing field) wird damit auch die Umsetzung der SDGs, also grundsätzlich auch des ausdrücklich als Nachhaltigkeitsziel formulierten SDG Nr. 5 „Geschlechtergerechtigkeit“, angestrebt.⁴⁶ Die CSDDD statuiert risikobasierte, menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflichten für Unternehmen, die überblicksartig in Art. 5 CSDDD beschrieben und in Art. 7 bis 16 CSDDD näher ausgestaltet werden: Danach müssen Unternehmen tatsächliche und potenzielle Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte und Umweltaspekte identifizieren und in der Folge verhindern oder mindern. Zudem muss ein Beschwerdemechanismus eingerichtet werden und es ist Abhilfe für tatsächliche negative Auswirkungen zu leisten. Bei der Erfüllung der Sorgfaltspflichten müssen Stakeholder sinnvoll einbezogen werden. Über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten ist zudem regelmäßig zu berichten. Verstöße werden sanktioniert. Unternehmen sind nach dem risikobasierten Ansatz der CSDDD verpflichtet, geeignete Maßnahmen nach Art. 3 Abs. 1 lit. o CSDDD zu ergreifen. Dazu sehen die Art. 7 bis 16 CSDDD den genannten Katalog an Bemühenspflichten vor. Eine Erfolgspflicht besteht insoweit allerdings nicht.

Was konkret unter menschenrechtlichen und ökologischen Aspekten zu verstehen ist, definiert die CSDDD nicht abstrakt. Sie verweist dafür auf verschiedene völkerrechtliche Abkommen, die in den Teilen I (menschenrechtsbezogene Schutzgüter) und II (ökologische Schutzgüter) im Anhang der Richtlinie einzeln aufgezählt werden. Durch diese Bezugnahmen auf völkerrechtliche Schutzgüter wird präzisiert, was als negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt (siehe Art. 3 Abs. 1 lit. b

46 Siehe dazu *Mittwoch/Didier*, ESGZ 2024, 19.

und c CSDDD) zu verstehen ist. Folge dieser Bezugnahmetechnik ist, dass es nicht darauf ankommt, ob die Mitgliedstaaten selbst die Abkommen unterzeichnet haben. Vielmehr sollen die Abkommen durch die Umsetzung der Richtlinie in das nationale Recht als Maßstäbe negativer Auswirkungen übernommen werden.

2. Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit

a) Konkret durch Einbezug internationaler Abkommen

Gleichstellungsaspekte sind integraler Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach der CSDDD. Konkret sind sie Gegenstand gleich mehrerer internationaler Abkommen, auf die die CSDDD in Anhang Teil I verweist und sie in der Folge in ihr eigenes Pflichtenprogramm integriert. Zentral ist hier das Verbot der Ungleichbehandlung auch von Frauen in der Beschäftigung, das sich aus dem Übereinkommen Nr. 100 der ILO über die Gleichheit des Entgelts aus dem Jahr 1951 ergibt, ebenso aus dem Übereinkommen Nr. 111 der ILO über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf von 1958 sowie aus dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR, UN-Sozialpakt) von 1966. Während teilweise einzelne Menschenrechte ausdrücklich benannt werden, wie in Nr. 14 des Anhangs Teil I der CSDDD unter Verweis auf Nr. 100 und 111 ILO sowie Art. 7 IPwskR die Gewährleistung gleicher Arbeitsbedingungen und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (vgl. Art. 7 lit. a Ziff. i IPwskR), das Verbot der „Diskriminierung aus Gründen der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft, der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses oder der politischen Meinung“ oder auch der gewerkschaftlichen Rechte und Streikrechte (Art. 8 IPwskR), gehen andere Bezugnahmen allgemeiner auf Menschenrechtsinstrumente. So sind etwa die Gewährleistungen der Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Art. 3 IPwskR und IPbpR) nicht explizit genannt. Liegen jedoch die Voraussetzungen von Art. 3 Abs. 1 lit. c CSDDD vor, ist eine Ableitung aus dem allgemeinen Verweis möglich.

Im Anhang Teil I der CSDDD, bei der ausdrücklichen Inbezugnahme, werden zum Teil auch die normativen Beschränkungen der verwiesenen Abkommen übernommen. So soll eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung durch die Erfordernisse der Beschäftigung (Nr. 14 Anhang Teil I CSDDD) möglich sein.

Es fehlen jedoch Verweise auf zentrale frauenspezifische internationale Rechte und Schutzabkommen. Deren spezifische Normierung in differenzierten Schutzabkommen ist gerade die Folge daraus, dass der allgemeine Schutz der Menschenrechte für die besondere Vulnerabilität von Frauen nicht oder zu kurz greift. Anders als im Kommissionsentwurf der CSDDD noch vorgesehen,⁴⁷ ist in der finalen Fassung etwa der Verweis auf CEDAW im Anhang gestrichen.⁴⁸ Das Abkommen wird lediglich in Erwägungsgrund 33 erwähnt, wonach Unternehmen ggf. zusätzliche Standards in Erwägung ziehen müssen.⁴⁹ Im verbindlichen Katalog der Schutzgüter taucht es aber nicht mehr auf. Dabei stellt CEDAW das wichtigste frauenspezifische internationale Schutzabkommen dar.⁵⁰ Insbesondere finden sich dort normative Vorgaben, die speziell auf die Schutzbedarfe im Agrarsektor zugeschnitten sind.⁵¹ Etwa geht es um Probleme von Frauen in ländlichen Gebieten. Zudem werden dort strukturelle Diskriminierungslagen wie Geschlechterstereotype und Rollenbilder in der Gesellschaft und gerade auch in der Erwerbsarbeit adressiert.⁵²

In der finalen Version der CSDDD fehlen darüber hinaus Verweise auf geschlechterspezifische Schutzabkommen wie die Istanbul-Konvention und das ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie auf das ILO-Übereinkommen Nr. 183 zum Mutterschutz sowie das ILO-Übereinkommen Nr. 177 zur Heimarbeit.⁵³ Weitere geschlechterrelevante Abkommen wie das Übereinkommen

47 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937 vom 23.2.2022, COM(2022) 71 final.

48 Vgl. COM (2022) 71 final, Annex S. 4; Seitz, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, S. 5.

49 Dazu näher unter D. I. 2. b).

50 So auch Lembke, Menschenrechte und Geschlecht, 2014, S. 36.

51 Seitz, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, S. 5; SASI (Hrsg.), Gendergerechtigkeit in Agrarlieferketten, <https://www.sustainable-supply-chains.org/de/themen/gendergerechtigkeit/gendergerechtigkeit-in-agrarlieferketten>; Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen (Hrsg.), Ernten ohne Gerechtigkeit: Geschlechterdiskriminierung in der Landwirtschaft, <https://dgvn.de/meldung/ernte-n-ohne-gerechtigkeit-geschlechterdiskriminierung-in-der-landwirtschaft>; Lembke, Menschenrechte und Geschlecht, 2014, S. 55; König/Schadendorf, DÖV 2014, 853, 856.

52 Umfassend dazu Lembke, Menschenrechte und Geschlecht, 2014, S. 37.

53 Kritisch dazu auch Seitz, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, S. 5; Grabosch, Die EU-Lieferkettenrichtlinie, 2024, S. 4; Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 9.

zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (UN-Anti-Rassismus-Konvention von 1965) und die Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitenden und ihrer Familienangehörigen (UN-Wanderarbeiterkonvention von 1990) werden ebenfalls nicht genannt.

Auch das Fehlen umweltvölkerrechtlicher Verträge, wie das Pariser Klimaabkommen von 2015, kann sich auf Frauen negativ auswirken,⁵⁴ weil ihre geschlechterspezifische Vulnerabilität im Kontext des Klimawandels belegt ist.⁵⁵

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Die CSDDD überführt Diskriminierungsverbote aus zentralen völkerrechtlichen Abkommen in europarechtliche Pflichten, die nicht nur Staaten, sondern direkt auch Unternehmen binden, und flankiert sie mit einem behördlichen (insbesondere Bußgelder) und sogar privatrechtlichen (insbesondere Schadensersatz) Durchsetzungsmechanismus.

In diesem Rahmen sind zwar allgemeine Schutzgüter und -instrumente angesprochen, die auch für Frauen in der Beschäftigung relevant werden und die auch Frauen in den Schutzbereich einbeziehen; es fehlen allerdings Verweise der CSDDD auf zentrale frauenspezifische internationale Rechte und Schutzabkommen wie etwa CEDAW. Dies ist deswegen problematisch, weil diese völkerrechtlichen Abkommen auf die besondere Vulnerabilität von Frauen im Kontext der Beschäftigung, der Folgen der Globalisierung und des Klimawandels reagieren, indem sie typische geschlechtsspezifische Rechtsverletzungen, Verletzungsrisiken und konkrete Verletzungserfahrungen thematisieren.⁵⁶

b) Geschlechtergerechtigkeit als tragender Aspekt (Erwägungsgrund 33)

Über die direkten Verweise auf völkerrechtliche Abkommen hinaus bestimmt Erwägungsgrund 33 CSDDD, dass Gleichstellung ganz allgemein ein tragender Aspekt der unternehmerischen Sorgfalt ist: „Je nach den Umständen müssen Unternehmen möglicherweise zusätzliche Standards in Erwägung ziehen.“ Im Rahmen eines „geschlechter- und kulturgerechten

54 Dazu Krebs/Benz, Internationale Abkommen in der EU-Lieferkettenrichtlinie, 2024, S. 35 f.

55 Meding, djbZ 2020, 176, 179; Heinzel, Das Konzept der Nachhaltigkeit auf dem Pfad des Feminismus?, Verfassungsblog vom 16.6.2023, <https://verfassungsblog.de/das-konzept-der-nachhaltigkeit-auf-dem-pfad-des-feminismus/>; FAO (Hrsg.), The status of women in agrifood systems, 2023, S. 144.

56 Dazu grds. Neuhold/Pirstner/Ulrich, Menschenrechte – Frauenrechte, 2003, S. 75.

Ansatzes“ der Sorgfaltspflicht sind sie ausdrücklich angehalten, „ein besonderes Augenmerk auf etwaige negative Auswirkungen auf Personen [zu] legen, die aufgrund von Marginalisierung, Schutzbedürftigkeit oder anderen Umständen einzeln oder als Teil bestimmter Gruppen oder Gemeinschaften – einschließlich indigener Völker, die gemäß der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker, auch in Bezug auf die freiwillige, vorherige und in Kenntnis der Sachlage erteilte Zustimmung, geschützt sind – einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind.“ Dabei sollen sie „spezifische Kontexte oder sich überschneidende Faktoren wie Geschlecht, Alter, Rasse, ethnische Herkunft, Klasse, Kastenzugehörigkeit, Bildung, Migrationsstatus, Behinderung sowie sozialer und wirtschaftlicher Status“ berücksichtigen.

Bei dieser Maßgabe handelt es sich zwar nur um einen Erwägungsgrund der CSDDD, der nicht am verfügbaren Teil der Richtlinie teilnimmt und dem damit keine Gesetzeskraft zukommt. Dennoch ist die Erwägung im Rahmen der Auslegung der CSDDD zu berücksichtigen und bildet damit ein wichtiges Einfallstor für weitere Gleichstellungsaspekte und eine Geschlechterperspektive in das Pflichtenprogramm der CSDDD. Er hält Unternehmen an, einen geschlechterspezifischen Ansatz im Rahmen der Sorgfaltspflichten zu wählen. Die Formulierung „je nach den Umständen“ kann dabei nur so verstanden werden, dass diese zusätzlichen Standards immer dann zur Anwendung kommen müssen, wenn geschlechter- und gleichstellungsrelevante Sachverhalte vorliegen. Kontextsensibel und unter Berücksichtigung von Faktoren wie Geschlecht, Rasse, Migrationsstatus, Bildung etc. müssen dann besondere Risiken und Risikogruppen identifiziert werden. Dabei hebt Erwägungsgrund 33 CSDDD die intersektionale Dimension („sich überschneidende Faktoren“) solcher Gefährdungslagen ausdrücklich hervor.

Erwägungsgrund 33 CSDDD sieht vor, dass „gegebenenfalls internationalen Instrumenten wie [dem] Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, [dem] Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau [gemeint ist hier CEDAW] oder [dem] Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen Rechnung [zu] tragen“ ist. Der Verweis in Erwägungsgrund 6 CSDDD auf die OECD Guidance for Multinational Enterprises kann wesentliche Anhaltspunkte und Orientierungshilfe für Standards in diesem Bereich liefern. Die CSDDD bezeichnet diese als „Rahmenvorgaben, in denen praktische Schritte zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht festgelegt sind, um Unternehmen dabei zu unterstützen, tatsächliche und poten-

zielle Auswirkungen im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Lieferketten und sonstigen Geschäftsbeziehungen zu ermitteln, zu verhindern, zu mindern und darüber Rechenschaft abzulegen.“ Ein Verweis auf genderspezifische Orientierungshilfen wie etwa auf die „Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights“ (dazu oben unter C. III.) fehlt allerdings in der Richtlinie.⁵⁷

c) Über den Anwendungsbereich

Auch der Anwendungsbereich der CSDDD ist – mittelbar – geschlechterrelevant. Gemäß Art. 2 Abs. 1 lit. a CSDDD erfasst dieser Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden und einem weltweiten Nettoumsatz von über 450 Mio. Euro. Für Unternehmen aus Drittstaaten ist insoweit lediglich die Höhe des Nettoumsatzes maßgeblich, nicht die Mitarbeitendenzahl: diese müssen einen Nettoumsatz von mehr als 450 Mio. Euro in der EU erzielen. Art. 2 Abs. 1 lit. b und c, Abs. 2 lit. b und c sowie Abs. 3 CSDDD enthalten dazu noch einige Sonderregelungen für Muttergesellschaften in der Konzernsituation. Der persönliche Anwendungsbereich wurde im Zuge des Gesetzgebungsprozesses erheblich verkleinert – und damit auch die Zahl der Unternehmen, die nach der Richtlinie verpflichtet werden sollen. Waren es nach dem Kommissionsentwurf noch über 16.400 Unternehmen, sind es nun nur ca. 5.400 verpflichtete Unternehmen, also nicht einmal 0,05 % aller Unternehmen in der EU.⁵⁸ Weggefallen sind in der finalen Fassung der CSDDD auch die Schwellenwert-Ausnahmen für bestimmte Hochrisikobranchen. Etwa für die Branchen Textil und Landwirtschaft waren ursprünglich niedrigere Schwellenwerte und damit ein breiterer Anwendungsbereich vorgesehen.

Die Verkleinerung des Anwendungsbereiches ist geschlechterrelevant, weil dadurch erhebliche Schutzlücken gerade für Frauen entstehen. Denn in den Lieferketten der kleineren, nach der Richtlinie nicht vom Anwen-

57 So schon die Forderung von *FEMNET* (Hrsg.), Das EU-Lieferkettengesetz muss geschlechtergerecht sein, <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/unsere-themen/unternehmensverantwortung-csr-lieferkettengesetz/lieferkettengesetz-fuer-ein-gesetz-das-arbeiterinnen-nuetzt/nachrichten-zum-lieferkettengesetz/1985-das-eu-lieferkettengesetz-muss-geschlechtergerecht-sein>.

58 Zu den Zahlen siehe etwa *Palmsdorfer/Staudinger*, EuZW 2024, 637, 638; Initiative Lieferkettengesetz (Hrsg.), Was liefert das EU-Lieferkettengesetz?, 2024, S. 5.

ungsbereich erfassten Unternehmen in Branchen wie der Textilindustrie oder Landwirtschaft arbeiten überproportional Frauen.⁵⁹

d) Reichweite entlang der Lieferkette

Sorgfaltspflichten greifen gem. Art. 3 Abs. 1 lit. g CSDDD für die gesamte Aktivitätskette. Umfasst sind somit Aktivitäten vorgelagerter, indirekter oder direkter Geschäftspartner eines Unternehmens („upstream“), etwa in Form von Produktion bis hin zu denen nachgelagerter, direkter Geschäftspartner („downstream“) wie etwa der Vertrieb. Einschränkend ist bei Finanzunternehmen nur der vorgelagerte Teil der Aktivitätskette erfasst.⁶⁰

Aus Gleichstellungsperspektive positiv hervorzuheben ist, dass über die horizontale Definition der Aktivitätskette die Zulieferer unabhängig von ihrem Rang erfasst sind. Denn gerade die durch den weiblichen Beschäftigungsanteil herausstechende Textilindustrie ist geprägt durch Outsourcing sowie atypische Vertrags- und Unterauftragskonstruktionen.⁶¹ Frauen arbeiten nicht selten informell oder in Heimarbeitskonstruktionen.

e) Bestandteil der gesamten Due Diligence

Auch wenn Geschlechtergerechtigkeit ausdrücklich nur über die punktuelle Bezugnahme auf Menschenrechtsstandards in die CSDDD Eingang findet, nehmen Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit als Bestandteile der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht am gesamten Sorgfaltspflichtenprogramm der CSDDD teil (dazu ausführlich der folgende Abschnitt D. I. 3).

59 Voland/Lohn, in: Ghassemi-Tabar (Hrsg.), LkSG, § 3 Rn. 79; Hübner/Lieberknecht, NJW 2024, 1841, 1842; FEMNET (Hrsg.), Kann das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) den Arbeiterinnen helfen?, <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/unsere-themen/unternehmensverantwortung-csr-lieferkettengesetz/lieferkettengesetz-fuer-ein-gesetz-das-arbeiterinnen-nutzt/nachrichten-zum-lieferkettengesetz/4766-kann-das-deutsche-lieferkettensorgfaltspflichtengesetz->

60 Zur gleichstellungsrechtlichen Relevanz des downstream-Teils aber schon UN, General Assembly, A/HRC/41/43, 2019, S. 13.

61 Zu diesen Studienergebnissen siehe FES (Hrsg.), Supply chain governance, <https://www.fes.de/artikel-in-gute-gesellschaft-17/supply-chain-governance>. Zur steigenden Tendenz atypischer und prekärer Beschäftigung insbesondere in den Branchen, in denen überproportional Frauen arbeiten: Vogel/Petersen, Unternehmen Ungleichheit, 2024, S. 4.

Dieses wird zukünftig, wie auch bei der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)⁶² vorgesehen, durch delegierte Rechtsakte der Kommission weiter ausbuchstabiert werden. Es ist damit zu rechnen, dass Gleichstellungsaspekte ausdrücklicher Gegenstand auch der delegierten Rechtsakte werden, damit Unternehmen ihre Sorgfaltspflicht optimal erfüllen können. Dies wäre auch rechtspolitisch wünschenswert. Denn idealerweise sind die insoweit zur Verfügung zu stellenden Maßnahmen inhaltlich mit den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zu synchronisieren, um die Anforderungen für Unternehmen möglichst kohärent und damit leichter handhabbar zu gestalten.

3. Das Pflichtenprogramm der Due Diligence, Art. 7–16 CSDDD

a) Einbeziehung der Sorgfaltspflicht in Unternehmenspolitik und Risikomanagement (Art. 7 CSDDD)

Nach Art. 7 Abs. 1 CSDDD müssen Unternehmen die Sorgfaltspflicht in alle einschlägigen Bereiche ihrer Unternehmenspolitik und Risikomanagementsysteme einbeziehen und zudem eine ausdrückliche Strategie zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht entwickeln. Diese Strategie ist jährlich zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren (Art. 7 Abs. 3 CSDDD), eine Aktualisierungspflicht besteht freilich auch bei wesentlichen Änderungen ad hoc. Sie ist nach Art. 7 Abs. 2 CSDDD auf Grundlage einer Konsultation der Beschäftigten oder ihrer Vertretungen zu ermitteln und umfasst drei Elemente:

- Eine Beschreibung des – auch langfristigen – Ansatzes des Unternehmens zur Verfolgung der Sorgfaltspflicht.
- Einen Verhaltenskodex, in dem die Regeln und Grundsätze beschrieben sind, die im gesamten Unternehmen sowie in seinen Tochterunternehmen einzuhalten sind. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, direkte und indirekte Geschäftspartner*innen vertraglich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodexes zu verpflichten (Art. 10 Abs. 2 lit. b, Abs. 4 sowie Art. 11 Abs. 3 lit. c, Abs. 5 CSDDD). Erwägungsgrund 48 CSDDD stellt aber ausdrücklich klar, dass eine solche vertragliche Weitergabe von Verhaltenspflichten nicht zwingend ist.

62 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 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, ABl. L 322/15 vom 16.12.2022.

- Eine Beschreibung der Verfahren zur Einbeziehung der Sorgfaltspflicht in alle einschlägigen Bereiche der Unternehmenspolitik und zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht. Hier ist auch darzulegen, wie die Einhaltung des Verhaltenskodex überprüft wird. Zudem ist aufzunehmen, ob eine vertragliche Weitergabe von Verhaltenspflichten an Geschäftspartner erfolgt ist.

b) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen (Art. 8, 9 CSDDD)

Grundlegend für die Erfüllung der Lieferkettensorgfalt ist es, den eigenen Geschäftsbereich und die Aktivitätskette auf (mögliche) Verletzungen von Menschenrechts- und Umweltbelangen durchzusehen und einschlägige Risiken zu identifizieren. Nach Art. 8 CSDDD müssen Unternehmen dazu tatsächliche, aber auch potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt zunächst ermitteln und dann bewerten. Nach Erwägungsgrund 41 CSDDD muss die Bewertung regelmäßig mindestens alle zwölf Monate erfolgen, wenn wesentliche Änderungen eingetreten sind. Konkret umfasst die Ermittlungs- und Bewertungspflicht die eigene Geschäftstätigkeit, die der Tochterunternehmen und auch die der Geschäftspartner, sofern sie mit ihren Aktivitätsketten in Verbindung stehen (Art. 8 Abs. 1 CSDDD). Für eine umfassende Ermittlung und Bewertung sollten quantitative und qualitative Informationen, einschließlich relevanter aufgeschlüsselter Daten, herangezogen werden; Unternehmen müssen hierzu „angemessenen Aufwand“ betreiben (Erwägungsgrund 41 CSDDD) und „angemessene Maßnahmen“ für die Ermittlung und Bewertung ergreifen (Art. 8 Abs. 2 CSDDD). Dabei sind relevante Risikofaktoren i.S.v. Art. 3 Abs. 1 lit. u CSDDD zu berücksichtigen, wie Tatsachen, Situationen oder Umstände, die den Schweregrad und die Wahrscheinlichkeit negativer Auswirkungen betreffen.

Bei der Ermittlung und Bewertung der negativen Auswirkungen sollten Unternehmen auch geografische und kontextbezogene Risikofaktoren berücksichtigen (Erwägungsgrund 41 CSDDD). Dazu gehören auch branchenspezifische Risikofaktoren. Zwar verzichtet die CSDDD in ihrer endgültigen Fassung auf besondere Regelungen für sog. Hochrisikosektoren. Über Erwägungsgrund 42 CSDDD sollen Unternehmen aber bei der Ermittlung adverser Effekte ausdrücklich berücksichtigen, dass in Kon-

flikt- und Hochrisikogebieten⁶³ Menschenrechtsverletzungen mit größerer Wahrscheinlichkeit auftreten und schwerwiegender ausfallen. Art. 19 Abs. 2 lit. d CSDDD sieht vor, dass die Europäische Kommission „Leitlinien für die Bewertung von Risikofaktoren auf Unternehmensebene, Risikofaktoren der Geschäftstätigkeiten, geografischen und kontextbezogenen Risikofaktoren, Risikofaktoren der Produkte und Dienstleistungen sowie branchenspezifischen Risikofaktoren, einschließlich der Risikofaktoren im Zusammenhang mit Konflikt- und Hochrisikogebieten“ erarbeitet und zur Verfügung stellt. Dies soll in Abstimmung mit den Mitgliedstaaten und Interessenträgern geschehen, ebenso mit der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, der Europäischen Umweltagentur, der Europäischen Arbeitsagentur und erforderlichenfalls mit internationalen Organisationen und anderen Gremien, die über Fachwissen im Bereich der Sorgfaltspflicht verfügen.

Es bleibt abzuwarten, ob diese Leitlinien auch geschlechtsspezifische negative Auswirkungen, also besondere Risikofaktoren für Frauen, ausdrücklich benennen. Die Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen ist jedenfalls auch unter Gleichstellungs- und Geschlechteraspekten von erheblicher Bedeutung.⁶⁴ Bis jetzt findet diese Perspektive keine ausdrückliche Erwähnung. Allerdings müsste Erwägungsgrund 41 CSDDD mit Erwägungsgrund 33 CSDDD zusammengelesen werden. Unternehmen müssten also bei der Ermittlung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen den Blick auf potenziell vulnerable und marginalisierte Gruppen richten. Wie bereits dargelegt wurde, sind Frauen hier zum Teil anderen Risiken ausgesetzt als Männer. Verletzungshandlungen entlang der Lieferkette können sie in anderer Weise treffen und andere Auswirkungen auf sie haben. Dies stellen die OECD Guidelines for Multinational Enterprises und Leitprinzip 18 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eindeutig klar.⁶⁵

Um das nötige Wissen für die Ermittlung und Bewertung zu erlangen, können nach Art. 8 Abs. 3 CSDDD Informationen eingeholt werden: Unternehmen sind, soweit erforderlich, auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Informationen berechtigt, auf angemessene Ressourcen zurück-

63 Gemeint sind solche i.S.d. Verordnung (EU) 2017/821.

64 Zur Geschlechterrelevanz dieser Sorgfaltspflicht: *Steinbrück/Traub*, MDR 2024, 1141, 1143; *Milgotin/Hraby*, IRZ 2024, 343, 346; *Palmstorfer/Staudinger*, EuZW 2024, 637, 638 f.

65 *DGCN/DIMR* (Hrsg.), Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln, S. 12; *OECD* (Hrsg.), *OECD Guidance*, 2018, S. 43.

zugreifen. Dazu gehören auch unabhängige Berichte und Informationen, die i.R.d. Meldemechanismus und des Beschwerdeverfahrens nach Art. 14 CSDDD gesammelt werden.

Haben Unternehmen negative Auswirkungen auf Menschenrechts- und Umweltbelange durch ihre Geschäftstätigkeit ermittelt, sind diese idealerweise abzustellen (dazu sogleich unter c)). Ist das nicht möglich, ist gem. Art. 9 CSDDD zu priorisieren: Wenn ein Unternehmen nicht das Ausmaß aller ermittelten tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen gleichzeitig in vollem Umfang verhindern, mindern, abstellen oder minimieren kann, sollte es die negativen Auswirkungen auf der Grundlage ihrer Schwere und Wahrscheinlichkeit priorisieren. Der Schweregrad ist gem. Art. 3 Abs. 1 lit. v CSDDD auf der Grundlage des Ausmaßes, der Tragweite oder des irreversiblen Charakters der negativen Auswirkung unter Berücksichtigung der Schwere der Auswirkung zu bewerten, „einschließlich der Anzahl der Personen, die betroffen sind oder betroffen sein werden, des Ausmaßes, in dem die Umwelt geschädigt wird oder werden kann, der Unumkehrbarkeit der Auswirkung und der Grenzen der Möglichkeiten, die betroffenen Personen oder die Umwelt innerhalb eines angemessenen Zeitraums in eine Situation oder einen Zustand zu versetzen, die bzw. der der Situation oder dem Zustand vor der Auswirkung entspricht.“ Die schwerwiegendsten und wahrscheinlichsten negativen Auswirkungen sind zuerst anzugehen. Was hier konkret zu tun ist, bestimmen Art. 10 und 11 CSDDD. Die Priorisierung liegt jedoch im Ermessen der Unternehmen, da konkrete Abwägungskriterien über Art. 3 Abs. 1 lit. v CSDDD fehlen.⁶⁶

c) Verhinderung und Minderung negativer Auswirkungen (Art. 10, 11 CSDDD)

Nach Art. 10 und 11 CSDDD müssen Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, um potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen, die nach Art. 8 CSDDD ermittelt wurden oder hätten ermittelt werden müssen, zu verhindern. Falls dies nicht möglich ist, sind die negativen Auswirkungen zumindest angemessen zu mildern. Art. 10 CSDDD regelt das Verhalten bei potenziellen negativen Auswirkungen, Art. 11 CSDDD die tatsächlichen negativen Auswirkungen. Die Vorgaben sind weitestgehend parallel ausgestaltet.

⁶⁶ *Zetzsche/Sinnig*, WM 2024, 1389, 1390.

Unternehmen müssen jeweils in zwei Schritten vorgehen: Als Erstes sind geeignete Maßnahmen zu identifizieren, die negative Auswirkungen verhindern oder mindern. Beispiele hierfür nennt Art. 10 Abs. 2 CSDDD (respektive Art. 11 Abs. 3 CSDDD); nach Art. 10 Abs. 3 CSDDD (respektive Art. 11 Abs. 4 CSDDD) sind weitere Maßnahmen möglich. Zweitens ist eine Ermessensentscheidung zu treffen: Die geeigneten Maßnahmen sind nach Art. 10 Abs. 2 CSDDD (respektive Art. 11 Abs. 3 CSDDD) nämlich nur „erforderlichenfalls“ zu ergreifen. An dieser Stelle zeigt sich, dass die Sorgfaltspflichten der CSDDD als Bemühenspflichten modelliert wurden: Eine bestmögliche oder maximale Risikovorsorge ist nicht geschuldet. Stattdessen sind Unternehmen nur zu solchen Maßnahmen verpflichtet, die nach vernünftigem Ermessen zur Verfügung stehen bzw. geboten sind.⁶⁷

Was geeignete Maßnahmen sind, bestimmen Art. 10 Abs. 2 lit. a-f CSDDD in Form von sechs Beispielen (Art. 11 Abs. 3 CSDDD zählt ähnliche Maßnahmen auf, es bestehen aber leichte Abweichungen, die hier nicht näher vertieft werden):

- (a) Unverzügliche Entwicklung und Umsetzung eines Präventionsaktionsplans mit angemessenen und klar festgelegten Zeitplänen für die Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Die Entwicklung kann gemeinsam mit Industrieinitiativen oder Multi-Stakeholder-Initiativen erfolgen.
- (b) Einholung vertraglicher Zusicherungen eines/r direkten Geschäftspartners/*in, dass er/sie die Einhaltung des Verhaltenskodexes des Unternehmens und erforderlichenfalls eines Präventionsaktionsplans sicherstellt.
- (c) Tötigung der erforderlichen Investitionen bzw. Vornahme der erforderlichen Verbesserungen, etwa bei den Einrichtungen, Produktionsprozessen oder anderen operativen Prozessen und bei der Infrastruktur.
- (d) Vornahme der erforderlichen Anpassungen oder Verbesserungen des eigenen Geschäftsplans, der Gesamtstrategien und Geschäftstätigkeit des Unternehmens, einschließlich der Beschaffungs-, Entwurfs- und Vertriebspraxis.
- (e) Leistung gezielter und angemessener Unterstützung für ein KMU, das ein Geschäftspartner des Unternehmens ist, z.B. durch Zugang zu Kapazitätsaufbau, Schulungen oder die Modernisierung von Managementsystemen.

67 *Junge/Kapoor/Keller*, ZIP 2025, 1, 2; *Nietsch*, NJW 2024, 2865, 2868; *Palmstorfer/Staudinger*, EuZW 2024, 637, 641.

- (f) Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, hier sind die Grenzen des Wettbewerbsrechts zu beachten.

Bei der Auswahl der geeigneten Maßnahme ist den in Art. 10 Abs. 1 lit. a-c CSDDD (respektive Art. 11 Abs. 1 lit. a-c CSDDD) genannten Kriterien Rechnung zu tragen.⁶⁸ Danach ist gebührend zu berücksichtigen,

- (a) ob die potenziellen negativen Auswirkungen nur vom Unternehmen selbst verursacht werden können, vom Unternehmen gemeinsam mit einem Tochterunternehmen oder einem/r Geschäftspartner/*in oder lediglich von einem/r Geschäftspartner/*in;
- (b) ob die potenziellen negativen Auswirkungen im Zuge der Geschäftstätigkeit eines Tochterunternehmens, eines/r direkten oder indirekten Geschäftspartners/*in eintreten können;
- (c) ob das Unternehmen in der Lage ist, Einfluss auf den/die betreffende/n Geschäftspartner/*in zu nehmen.

Wenn keine der ergriffenen Maßnahmen die potenziellen negativen Auswirkungen beenden oder mildern kann und diese von einem Geschäftspartner ausgehen, so sieht Art. 10 Abs. 6 CSDDD (respektive Art. 11 Abs. 7 CSDDD) als letztes Mittel unter bestimmten Voraussetzungen eine vorübergehende oder dauerhafte Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

d) Abhilfe für negative Auswirkungen (Art. 12 CSDDD)

Art. 12 Abs. 1 CSDDD bestimmt, dass ein Unternehmen Abhilfe leistet, wenn es eine tatsächliche negative Auswirkung (Art. 11 Abs. 3 lit. h CSDDD) allein oder gemeinsam mit anderen verursacht hat. Für potenzielle negative Auswirkungen (Art. 10 CSDDD) kann schon konzeptionell keine Abhilfe geleistet werden. Abhilfe ist gem. Art. 3 Abs. 1 lit. t CSDDD „die Wiederherstellung der Situation oder des Zustands, in der/dem sich die betroffene Person/die betroffenen Personen, die Gemeinschaften oder die Umwelt ohne eingetretene tatsächliche negative Auswirkungen befunden hätten, und die bzw. der in einem angemessenen Verhältnis zur Beteiligung des Unternehmens an den negativen Auswirkungen stehen muss, einschließlich einer finanziellen oder nichtfinanziellen Entschädigung, die das Unternehmen einer oder mehreren von den tatsächlichen negativen Auswirkungen betroffenen Personen bereitstellt, und soweit zutreffend die

⁶⁸ Siehe auch *Junge/Kapoor/Keller*, ZIP 2025, 1, 4; *Schmidt*, NZG 2024, 859, 865.

Erstattung jeglicher den Behörden durch die notwendigen Abhilfemaßnahmen entstandenen Kosten.“

Art. 12 Abs. 2 CSDDD weist klarstellend darauf hin, dass die Abhilfe freiwillig möglich ist, wenn die tatsächlichen negativen Auswirkungen lediglich vom/von der Geschäftspartner*in des Unternehmens verursacht werden.

Unklar ist das Verhältnis der Abhilfe nach Art. 12 CSDDD zum zivilrechtlichen Haftungsanspruch gem. Art. 29 CSDDD, zumal nur letzterer ein Verschuldenserfordernis statuiert.⁶⁹ Falls die zivilrechtliche Haftung gemäß den Plänen der aktuellen Omnibus-Initiative der Kommission zukünftig gestrichen wird,⁷⁰ entfallen Abgrenzungsprobleme; umgekehrt ginge dies mit einer Aufwertung der Abhilfe als Durchsetzungsinstrument einher.

e) Einbeziehung von Stakeholdern (Art. 13 CSDDD)

Die Kommunikation mit Interessenträgern ist in Art. 13 CSDDD geregelt und für das Pflichtenprogramm der Richtlinie von übergreifender Relevanz.⁷¹ Wer die Interessenträger*innen sind, definiert Art. 3 lit. n CSDDD ausführlich und zieht den Kreis hierbei beachtlich weit. Neben der Belegschaft eines Unternehmens und ihren Vertretungen fallen darunter z.B. auch nationale Menschenrechts- und Umweltorganisationen.⁷² Wie ein „sinnvoller“ Stakeholderdialog auszusehen hat, beschreibt Art. 13 CSDDD in detaillierter Form. Das zentrale Instrument hierfür ist die Konsultation. Nach Art. 13 Abs. 2 CSDDD ist ein Informationsfluss vom Unternehmen zu den Interessenträger*innen deren unverzichtbare Grundlage. Ist die Information im Einzelfall nicht ausreichend, dürfen die betroffenen Stakeholder nachfordern; eine Ablehnung seitens des Unternehmens ist schriftlich zu begründen; weitere Rechtsbehelfe zugunsten der Stakeholder sind an dieser Stelle allerdings nicht vorgesehen.

Art. 13 Abs. 3 CSDDD enthält sodann Vorgaben für die Durchführung von Stakeholderkonsultationen. Danach erstreckt sich die Konsultationspflicht auf die verschiedenen Stufen der Due Diligence und reicht damit auffallend weit: Die Ermittlung und Bewertung nachteiliger Auswirkungen nach Art. 8 und Art. 9 CSDDD, die Planung von Präventions- und Abhilfe-

69 Näher *Bartmann*, NJW 2025, 1295; siehe auch *Junge/Kapoor/Keller*, ZIP 2025, 1, 8.

70 Dazu unter E. V.

71 Näher *Mittwoch*, in: *Leyens/Seibt* (Hrsg.), *Handbuch Lieferkettenrecht*, 2025, § 35 Rn. 19 ff.

72 Näher unter E. II.

maßnahmen gem. Art. 10 Abs. 2 und 11 Abs. 3 CSDDD bis hin zur Entscheidung über den Abbruch einer Geschäftsbeziehung nach Art. 10 Abs. 6 und Art. 11 Abs. 7 CSDDD – an allen zentralen Maßnahmen der Lieferketten-sorgfalt sind betroffene Stakeholder zu beteiligen. Mit Blick auf den Dialog mit Arbeitnehmenden lässt die CSDDD indes bereits bestehende nationale und europäische Vorgaben unberührt, Art. 13 Abs. 7 CSDDD. Art. 13 Abs. 6 CSDDD sieht schließlich vor, dass Unternehmen ihre umfangreichen Konsultationspflichten auch durch die Nutzung von Multi-Stakeholder Initiativen erfüllen können. Diese sind in Art. 3 Abs. 1 lit. j CSDDD definiert als Kombination von freiwilligen Sorgfaltspflichtverfahren, -instrumenten und -mechanismen, die von Regierungen, Branchenverbänden, interessierten Organisationen, einschließlich Organisationen der Zivilgesellschaft, entwickelt und beaufsichtigt werden. Multi-Stakeholder-Initiativen können jedoch den Stakeholderdialog nicht per se ersetzen; stattdessen sind sie in der Regel als flankierende Maßnahmen einzusetzen (siehe auch Erwägungsgrund 52 CSDDD).

f) Meldemechanismus und Beschwerdeverfahren (Art. 14 CSDDD)

Das Melde- und Beschwerdeverfahren nach Art. 14 CSDDD dient als wichtiger Transparenz- und Informationsmechanismus.⁷³ Nach Art. 14 Abs. 3 CSDDD müssen die Beschwerdeverfahren gerecht, öffentlich verfügbar, zugänglich, berechenbar und transparent sein. Das gilt gerade auch für ablehnende Entscheidungen der Beschwerdestelle. Dazu sind Vertreter*innen und Gewerkschaften der betroffenen Arbeitnehmenden zu unterrichten. Beschwerdeberechtigt sind nach Art. 14 Abs. 2 CSDDD und Erwägungsgrund 59 CSDDD zum einen Personen, die von den negativen Auswirkungen betroffen sind bzw. berechtigten Grund haben, dass sie von negativen Auswirkungen betroffen sein könnten sowie deren Vertreter*innen, zum anderen aber auch Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertreter*innen sowie zivilgesellschaftliche Organisationen.⁷⁴ Unternehmen sind nach Art. 14 Abs. 3 CSDDD verpflichtet, die „nach vernünftigem Ermessen zur Verfügung stehenden Maßnahmen“ zu ergreifen, um alle Formen von Repressionen zu verhindern. Dazu müssen sie unter Berücksichtigung des nationalen Rechts sicherstellen, dass die Identität der sich beschwerenden

73 Umfassend dazu: *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021; dazu unter E. I.

74 Dazu *Schmidt*, NZG 2024, 859, 866.

Personen vertraulich behandelt wird. Die Sicherheit der Beschwerdeführenden darf nicht gefährdet werden.

g) Überwachung der Wirksamkeit der Maßnahmen (Art. 15 CSDDD)

Nach Art. 15 CSDDD müssen Unternehmen die Umsetzung und Wirksamkeit ihrer Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht laufend überwachen. Sie haben dazu regelmäßig Bewertungen ihrer eigenen Geschäftstätigkeit, der ihrer Tochterunternehmen und – soweit mit der Aktivitätskette des Unternehmens verbunden – der Tätigkeiten ihrer Geschäftspartner*innen vorzunehmen. Im Rahmen dieser Bewertungen ist zu überprüfen, ob negative Auswirkungen ordnungsgemäß ermittelt wurden, ob Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht getroffen und negative Auswirkungen tatsächlich verhindert oder abgestellt wurden. Um sicherzustellen, dass die Bewertungen aktuell sind, sollten sie unverzüglich nach Eintreten einer wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle zwölf Monate, durchgeführt werden. Nach Erwägungsgrund 61 CSDDD liegt eine wesentliche Änderung beispielsweise vor, wenn „das Unternehmen in einem neuen Wirtschaftszweig oder einem neuen geografischen Gebiet tätig wird, mit der Herstellung neuer Produkte beginnt oder die Art und Weise der Herstellung bestehender Produkte verändert und dabei eine Technologie mit potenziell stärkeren negativen Auswirkungen verwendet oder seine Unternehmensstruktur durch Umstrukturierung, Fusionen oder Übernahmen verändert.“

h) Öffentliche Kommunikation (Art. 16 CSDDD)

Art. 16 CSDDD synchronisiert die Berichtspflichten der Lieferkettensorgfalt weitgehend mit den Pflichten der Unternehmensberichterstattung zu Nachhaltigkeitsaspekten aufgrund der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).⁷⁵ So bestimmt Art. 16 Abs. 2 CSDDD, dass nur solche Unternehmen gesondert über die Belange der CSDDD Bericht erstatten

⁷⁵ 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 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, ABl. L 322/15 vom 16.12.2022; näher *Mittwoch*, in: Leyens/Seibt (Hrsg.), Handbuch Lieferkettenrecht, 2025, § 35 Rn. 16 ff.

müssen, die nicht schon den Berichtspflichten nach Art. 19a und 29a der Bilanzrichtlinie unterfallen.⁷⁶ Der Gleichlauf zwischen der CSDDD und der Bilanzrichtlinie in Gestalt der CSRD soll Überschneidungen vermeiden und die Effizienz der Nachhaltigkeitsberichterstattung fördern. Mit der CSDDD will der Unionsgesetzgeber daher ausdrücklich keine neuen Berichtspflichten für Unternehmen einführen, die über die der Bilanzrichtlinie bzw. die Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der CSRD hinausgehen. Dies ist auch sinnvoll, da auf europäischer Ebene mit der CSRD ein umfassender Regelungsrahmen für eine Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht, der weit über die punktuellen nichtfinanziellen Berichtspflichten der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) aus dem Jahr 2014⁷⁷ hinausgeht und eine gute Grundlage auch für die Lieferkettentransparenz bietet.

Der Gleichlauf zwischen Lieferkettenrecht und dem Recht der Unternehmensberichterstattung ist nicht absolut. Für alle Unternehmen, die nicht berichtspflichtig nach der Bilanzrichtlinie sind, aber in den Anwendungsbereich der CSDDD fallen, muss die CSDDD eigene Lösungen bereithalten. Hier beschränkt sich Art. 16 Abs. 1 CSDDD auf wenige, ganz grundlegende, formale Vorgaben. Auf der Unternehmenswebseite ist jährlich eine Erklärung für das vergangene Geschäftsjahr abzugeben; diese ist in einer Amtssprache der Union sowie des jeweiligen Mitgliedstaates zu verfassen; ansonsten in einer im internationalen Geschäftsverkehr gebräuchlichen Sprache (Englisch). Diese Erklärung ist jeweils innerhalb einer angemessenen Frist zu veröffentlichen, die zwölf Monate nach dem Bilanzstichtag des jeweiligen Geschäftsjahres nicht überschreiten darf. Jenseits dieser Anforderungen fehlen inhaltliche Vorgaben und Kriterien für die Offenlegung. Art. 16 Abs. 3 CSDDD delegiert deren Ausarbeitung knapp an die EU-Kommission, die hier in Einklang mit Art. 34 CSDDD bis spätestens 31.03.2027 entsprechende delegierte Rechtsakte erlassen soll. Erst diese werden festlegen, welche Angaben Unternehmen zur Beschreibung der Sorgfaltspflicht,

76 Richtlinie 2013/34/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Jahresabschluss, den konsolidierten Abschluss und damit verbundene Berichte von Unternehmen bestimmter Rechtsformen und zur Änderung der Richtlinie 2006/43/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Aufhebung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG des Rates ABL. L 182/19 vom 29.6.2013.

77 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 nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, ABL. L 330/1 vom 15.11.2014.

der potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen und zu den insoweit ergriffenen Gegenmaßnahmen zu liefern haben.

Eigene inhaltliche Vorgaben für die Berichtspflicht enthält die CSDDD darüber hinaus nicht; auch die Begründungserwägungen sind insoweit knapp gefasst: Erwägungsgrund 62 CSDDD begnügt sich mit einem Verweis auf bestehende internationale Standards, die in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen festgelegt sind, als Grundlage für die Pflicht zur Lieferkettentransparenz.⁷⁸ Danach sei es „Teil der Anforderungen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht, extern relevante Informationen zu Strategien, Verfahren und Tätigkeiten zur Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht, die der Ermittlung und Bewältigung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen dienen, zu kommunizieren, wozu auch die Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Tätigkeiten zählen.“ Zentral für die konkrete zukünftige Ausgestaltung der Lieferkettentransparenz aller Unternehmen jenseits der Art. 19a und 29a der Bilanzrichtlinie werden damit die noch zu erarbeitenden delegierten Rechtsakte der EU-Kommission sein.

II. EU-Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten (EUDR)

Die Verordnung (EU) 2023/1115 über entwaldungsfreie Lieferketten (Entwaldungsverordnung, EUDR) formuliert ebenfalls Sorgfaltspflichten für Unternehmen mit Blick auf ihre Lieferkette. Die im Juni 2023 in Kraft getretene Verordnung gilt ab dem 30.12.2025, nachdem sich Kommission, Rat und EU-Parlament im Herbst 2024 auf eine Verschiebung geeinigt hatten. Anders als eine Richtlinie, die noch in nationales Recht der Mitgliedstaaten umgesetzt werden muss, ist die EUDR unmittelbar ab Geltungsdatum anwendbar und geltendes Recht.

1. Regelungsziel und Anwendungsbereich der EUDR

Die Entwaldungsverordnung sieht vor, dass Unternehmen, die die Rohstoffe Rinder, Kakao, Kaffee, Ölpalme, Kautschuk, Soja und Holz oder relevante Erzeugnisse (siehe dazu den dynamischen Anhang I EUDR) innerhalb der EU in Verkehr bringen oder damit handeln, garantieren müssen, dass

⁷⁸ Resolution 17/4 des UN-Menschenrechtsrats vom 16.6.2011, Human rights and transnational corporations and other enterprises, A/HRC/RES/17/4.

hierfür seit dem 31.12.2020 keine Flächen entwaldet worden sind und dass die Rohstoffe in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften des Erzeugerlandes erzeugt wurden. Die Sorgfaltspflichten im Einzelnen hängen auch von der Rolle und Größe des Unternehmens ab, denn die Verordnung unterscheidet insoweit zwischen KMU und Nicht-KMU.

Nicht-KMU-Marktteilnehmer*innen bzw. Händler*innen dürfen die relevanten Rohstoffe und Erzeugnisse nur dann in der EU in Verkehr bringen oder damit handeln oder sie ausführen, wenn drei Voraussetzungen kumulativ vorliegen: (1) Die relevanten Rohstoffe und Erzeugnisse müssen entwaldungsfrei und (2) gemäß den einschlägigen Rechtsvorschriften des Erzeugerlandes hergestellt worden sein. (3) Zudem muss für sie eine Sorgfaltserklärung vorliegen, deren Inhalte in Anlage II EUDR näher beschrieben sind. Insbesondere durch die zweite Voraussetzung werden auch soziale Standards relevant. Denn Rohstoffe und Erzeugnisse müssen solchen Rechtsvorschriften des Erzeugerlandes entsprechen, die in Art. 2 Nr. 40 EUDR definiert sind. Dies sind Rechtsvorschriften u.a. betreffend Landnutzungsrechte, Umweltschutz und forstbezogene Vorschriften, aber auch völkerrechtlich geschützte Menschenrechte, Arbeitnehmendenrechte sowie Steuervorschriften, Korruptionsbekämpfungs-, Handels- und Zollvorschriften.

2. Sorgfaltspflichten der EUDR

Die Sorgfaltspflichten nach der EUDR sind dreistufig angelegt, siehe Art. 8 EUDR: Es sind erstens Informationen zu sammeln, zweitens eine Risikobewertung durchzuführen und drittens, wenn nötig, Risikominimierungsmaßnahmen durchzuführen. Die betroffenen Unternehmen sind ausdrücklich angehalten, diese Abläufe in ihren Due-Diligence-Prozessen organisatorisch zu verankern, vgl. Art. 12 EUDR. Das heißt, die Marktteilnehmer*innen bzw. Händler*innen sind angehalten, angemessene Strategien, Kontrollen und Verfahren zur Risikominimierung zu implementieren. Anforderungen daran können unter anderem die Einrichtung von Risikomanagementsystemen, Berichterstattung, internen Kontrollverfahren oder externen Prüfverfahren sein. Nicht-KMU sollen zudem unabhängige, kompetente Compliance-Beauftragte ernennen, die die Strategien überprüfen sowie interne Kontrollen durchführen können. Bei Nichteinhaltung drohen Sanktionen. Die Verordnung überlässt deren Ausgestaltung den Mitgliedstaaten, macht aber Vorgaben zur Effektivität.

Entscheidender Unterschied zur CSDDD ist, dass die Sorgfaltspflichten der EUDR nicht nur Bemühenspflichten bezüglich der Informationssammlung, Risikobewertung und Risikominimierung umfassen, sondern Art. 9 EUDR eine detaillierte Ermittlungspflicht normiert. So müssen etwa die Geolokalisierungsdaten aller Grundstücke, von denen relevante Rohstoffe des Erzeugnisses stammen, erfasst sowie alle Daten der am Erzeugungsprozess beteiligten Unternehmen erhoben werden. Um die Konformität mit den lokalen Rechtsvorschriften zu sichern, müssen betroffene Unternehmen insoweit „angemessen schlüssige und überprüfbare Informationen“ beschaffen. Die auf dieser Informationsgrundlage durchzuführende Risikobewertung muss den Kriterien des Art. 10 Abs. 2 EUDR genügen. Unter anderem sind hierbei nach Art. 9 lit. h EUDR Bedenken in Bezug auf das Erzeuger- und Ursprungsland oder deren Landesteile zu berücksichtigen, die beispielsweise im Hinblick auf das Ausmaß der Korruption, die Verbreitung der Fälschung von Dokumenten und Daten, mangelnde Strafverfolgung, Verstöße gegen die völkerrechtlichen Menschenrechte, bewaffnete Konflikte oder bestehende Sanktionen, die vom Sicherheitsrat der Vereinten Nationen oder vom Rat der Europäischen Union verhängt wurden, bestehen können. Der Bewertungsprozess ist nach Art. 10 Abs. 4 EUDR zu dokumentieren und jährlich zu überprüfen. Risikominimierungsmaßnahmen können etwa die Anforderung zusätzlicher Informationen oder Daten sein, die Durchführung eines unabhängigen Audits oder einer unabhängigen Erhebung oder Maßnahmen im Zusammenhang mit den Informationsanforderungen gemäß Artikel 9 EUDR.

3. Reichweite des Schutzes bzgl. Geschlechtergerechtigkeit

Gerade mit Blick auf die Schutzlücken der CSDDD bezüglich ökologischer Schutzstandards, etwa durch fehlende Verweise in Umweltabkommen (s.o.) oder das Fehlen umweltrechtlicher Risikofaktoren und einer umweltbezogenen Generalklausel⁷⁹, gewinnt die EUDR an Bedeutung. Sie ist damit eine wertvolle Ergänzung gerade hinsichtlich Biodiversität und Klima.⁸⁰ Die bei der Erzeugung einzuhaltenden Rechtsvorschriften umfassen auch Arbeitnehmendenrechte und Menschenrechte. Eine Begrenzung auf bestimmte Abkommen, wie in der CSDDD vorgenommen, ist nicht

79 Krebs/Benz, Internationale Abkommen in der EU-Lieferkettenrichtlinie, 2024, S. 35.

80 Verheyen/Horenburg, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 801.

vorgesehen. Damit können auch dort nicht aufgezählte menschenrechtliche Schutzabkommen wie CEDAW oder umfassend die ILO-Übereinkommen etwa zum Schutz der Wanderarbeiter*innen unter anderem bei der Risikobewertung grundsätzlich relevant werden. Allerdings knüpft die EUDR in Art. 2 Nr. 40 an den Stand des Menschenrechtsschutzes des Erzeugerlandes an. Maßgeblich für die Genderdimension ist danach, inwieweit das Erzeugerland diese in Gesetzen vorsieht bzw. völkerrechtliche Vorgaben als verbindlich anerkennt. Gravierende Schutzlücken bleiben also gerade für die Beziehungen mit den Ländern, die nur eine unzureichende geschlechtergerechte nationale Gesetzeslage vorsehen.

Allerdings bestimmt die Verordnung ausdrücklich das Verhältnis ökologischer Aspekte zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in Erwägungsgrund 6. Hier geht die EUDR davon aus, dass der ökologische Wandel „als bestimmendes Ziel unserer Zeit und als Frage der Geschlechter- und der Generationengerechtigkeit anerkannt“ worden ist. Ausdrücklich erwähnt werden Frauen zudem im Rahmen des „koordinierten Ansatzes“ der Verordnung in Art. 30 Abs. 1 EUDR. Danach soll die Zusammenarbeit mit Drittländern unter anderem „im Rahmen bestehender Partnerschaften und anderer einschlägiger Kooperationsmechanismen“ erfolgen, „um gemeinsam mit ihnen gegen die Ursachen von Entwaldung und Waldschädigung vorzugehen.“ Das können strukturierte Dialoge, Verwaltungsvereinbarungen sowie gemeinsame Fahrpläne sein. Deren Zweck ist es, „den Übergang zu einer landwirtschaftlichen Erzeugung [zu] ermöglichen, die die Einhaltung dieser Verordnung unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse von indigenen Völkern, lokalen Gemeinschaften und Kleinbauern sowie unter Gewährleistung der Teilhabe aller Interessenträger erleichtert.“ Art. 30 Abs. 2 EUDR konkretisiert diese Beteiligung von Interessenträger*innen im Rahmen solcher Partnerschaften und Kooperationen, und definiert diese als „Interessenträger, einschließlich der Zivilgesellschaft, indigener Völker, lokaler Gemeinschaften, Frauen, des Privatsektors, einschließlich Kleinstunternehmen und anderer KMU sowie Kleinbauern“. Es sind also konkret auch Frauen als eigenständige Gruppe zu beteiligen. Die in Art. 30 EUDR vorgesehenen partizipativen und inklusiven Dialoge sollen deren Beteiligung sichern. Zudem wird hier die intersektionale Dimension der EUDR deutlich, da vor allem in Bezug auf Landnutzungsrechte der Schutz von Kleinbauern und -bäuerinnen, indigener Völker und lokaler Gemeinschaften hervorgehoben wird. Eine geschlechtsspezifische Differenzierung erfolgt in der Norm jedoch nicht.

III. Zwischenfazit: Bedingungen für geschlechtergerechte Sorgfaltspflichten

Sowohl die CSDDD als auch die EUDR sehen einen horizontalen Mechanismus vor, der europäische Unternehmen verpflichtet, Sorgfaltspflichten in ihre Unternehmensstrukturen zu integrieren. Sie sind verantwortlich, für die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards zu sorgen, indem sie bestmöglich sicherstellen, dass ihre Lieferketten den normativen Anforderungen der Richtlinien gerecht werden. Die CSDDD und die EUDR setzen also vor allem an den Enden der Lieferketten bei den europäischen Unternehmen an. Diese sollen die Arbeitsbedingungen auch am Beginn ihrer Lieferketten berücksichtigen. Dies birgt insbesondere für solche strukturellen und tief in die Gesellschaft und staatliche Institutionen verwurzelten Themen wie Diskriminierung die große Gefahr, dass Vorfälle gar nicht erst gesehen werden und sich Unternehmen auf Nichtwissen oder fehlende Handlungsmöglichkeiten berufen können.⁸¹

Zwar erwähnen sowohl CSDDD als auch EUDR an einigen Stellen die Relevanz der Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette als normatives Ziel oder Wert, allerdings finden sich in den beiden Rechtsakten keine konkreten Verpflichtungen für Unternehmen, eine ausdrückliche Perspektive auf Geschlechtergerechtigkeit oder die Gleichstellung von Frauen einzunehmen.⁸² Und auch die in Bezug genommenen Abkommen sind diesbezüglich allgemein gehalten. Der Grund dafür liegt in der mangelnden Operationalisierung dieser normativen Zielrichtung. Die Sorgfaltspflichten bleiben dahingehend unbestimmt, sodass insbesondere Verfahren und Zuständigkeiten, um geschlechtsspezifische Risiken zu identifizieren und zu beseitigen, unklar bleiben. Insgesamt sind die Tatbestände der CSDDD und der EUDR nicht geschlechtersensibel ausgestaltet und bleiben daher insoweit schwach, was zu gravierenden Schutzlücken für Frauen führt.

Dies veranschaulicht exemplarisch der Wortlaut der CSDDD: Voraussetzung einer geschlechtergerechten Ausübung der Sorgfaltspflichten ist es, dass geschlechtsspezifische Risiken in den Lieferketten, wie sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, Gesundheitsaspekte, Vereinbarkeitsprobleme oder

81 Dazu *Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung*, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 11 ff.

82 Siehe die Kritik bei *Seitz*, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, S. 5; *Deutscher Juristinnenbund* (Hrsg.), Stellungnahme 23–09, 21.03.2023; *Phung*, Geschlechtergerechte Lieferketten und was dafür zu tun ist, 2021, S. 5; *Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung*, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 7; *Barrientos*, Gender and Work in Global Value Chains, 2019, S. 225 ff.

strukturelle Benachteiligungen und ihre Auswirkungen etwa auf Entgelte, bei der Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen nach Art. 8 und 9 CSDDD auch tatsächlich in den Blick kommen. Allerdings bleibt der Begriff „negative Auswirkungen auf die Menschenrechte“ des Art. 3 Abs. 1 lit. c CSDDD durch den fehlenden ausdrücklichen Verweis auf Frauenrechte insoweit unbestimmt und damit hinsichtlich der Identifizierung geschlechtsspezifischer Risiken unzureichend. Lediglich Erwägungsgrund 33 CSDDD und die Risikotatbestände der Benachteiligungsverbote eröffnen einen entsprechenden Begründungs- und Interpretationsspielraum auf der Pflichtenebene, indem sie Unternehmen anhalten, die Sorgfaltspflichten geschlechtsspezifisch zu verstehen. Angesichts der unternehmerischen Zurückhaltung gegenüber Gleichstellungspolitikern erscheint es jedoch fraglich, ob dies für die effiziente Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen ausreichend ist. Anders gewendet ließe sich danach fragen, inwieweit die Konkretisierung des Menschenrechtsschutzes im Sinne einer Sicherstellung von Geschlechtergerechtigkeit überhaupt den Unternehmen überlassen werden sollte. Die Ermittlung, Bewertung und Priorisierung spezifischer Schutzbedarfe wird so von der konkreten Unternehmens- und Risikosituation abhängig gemacht, was einerseits Flexibilität erlaubt, andererseits aber Unsicherheiten und Willkürelemente nicht ausschließen kann.

So bestehen schon keine besonderen Ermittlungspflichten und verbindliche Bewertungsmaßstäbe nach den normativen Bestimmungen. Konkretisierende Leitlinien wurden bisher nicht entwickelt. Auch die Relevanz einer intersektionalen Perspektive zur Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen wird nicht normativ abgesichert. Dabei wurde deren Bedeutung im internationalen Recht längst bestätigt.⁸³ Nur ein Ansatz, der berücksichtigt, dass sich Diskriminierungsrisiken überschneiden und verweben können und damit nicht nur ein kumulatives, sondern ein eigenes Risiko verwirklichen, ist hinreichend differenziert, um der Diversität der Beschäftigten entlang der Lieferketten gerecht zu werden. Nicht selten treffen geschlechtsspezifische Diskriminierungen auf weitere Diskriminierungskategorien wie Religion, Herkunft, soziale Klasse oder Behinderung. Weiterhin fehlen bisher verbindliche Maßstäbe für die Priorisierung über Art. 3 Abs. 1 lit. v CSDDD hinaus, der keine geschlechtsspezifischen Kriterien benennt. Zu denken wäre etwa an eine Vorgabe, die der Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt Priorität einräumt.⁸⁴

83 Statt vieler UN, General Assembly, A/HRC/41/43, 2019, S. 21.

84 So schon UN, General Assembly, A/HRC/41/43, 2019, S. 36.

Im Einzelnen sind folgende Konkretisierungen der Sorgfaltspflichten hinsichtlich des normativen Ziels Geschlechtergerechtigkeit denkbar:

- **Standardsetzung und Indikatorik:** Wünschenswert ist, dass hier durch den Erlass von Handlungsempfehlungen oder Leitlinien entsprechend nachgebessert und die weitreichende Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in die delegierten Rechtsakte der Kommission sichergestellt wird. So ließe sich sicherstellen, dass Unternehmen Geschlechterperspektiven verbindlich einnehmen. Angebracht wäre es, nach dem Vorbild des nationalen Gleichstellungsrechts eine sensibilisierte Indikatorik zu entwickeln, also statistisch abgestützte Indikatoren zu benennen, die mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auf einen drohenden geschlechterspezifischen Verstoß (Risiken; typisierte Gefahren) bzw. auf negative Auswirkungen für Frauen hinweisen. Solche Indikatoren können z.B. intransparente und ungleiche Entgeltsysteme, starre Arbeitszeitregime oder unzugängliche Beteiligungsstrukturen sein.⁸⁵
- **Ermittlungspflichten:** Angesichts der gravierenden Rechtsfolgen sollten Unternehmen in bestimmten Konstellationen zu besonderen Ermittlungsbemühungen verpflichtet werden. Dies muss gerade deswegen gelten, weil geschlechtsspezifische Gefährdungen meist unsichtbar bleiben, da sie strukturell in den Gesellschafts- und Unternehmensstrukturen verankert sind. Zu schnell können sich die Unternehmen bisher auf den Umstand des Nichtwissens berufen. Nach dem Vorbild des Ermittlungsgrundsatzes der EUDR sollte dies konkretisiert werden. Denkbar bzw. zu fordern wäre, dass solche Unternehmen mit einer erhöhten Ermittlungspflicht belegt werden, die einer besonders risikobehafteten Geschäftstätigkeit nachgehen, also solche Unternehmen, bei denen in der Vergangenheit typischerweise Verletzungen aufgetreten sind, oder die in Geschäftsbereichen tätig sind, in denen es statistisch nachgewiesen erhöhte Verletzungsrisiken gibt. Anknüpfungspunkte bietet die CSDDD bereits zahlreiche. So sind die Unternehmen angehalten, bestimmte Kontexte speziell zu berücksichtigen (Erwägungsgrund 41 CSDDD). Um die nötige Wissensgrundlage für die Ermittlung und Bewertung einschließ-

85 So bereits die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung UN, General Assembly Resolution 70/1; *ILO*, Decent Work and the Sustainable Development Goals, 2018; *DIHR*, Human Rights Impact Assessment, Guidance and Toolbox, 2020; *Wroblewski/Kelle/Reith* (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen, 2017; vgl. zu einer solchen Entwicklung im Rahmen der Risikotatbestände des LkSG *Hensel*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 312, 373; *Schmitz*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 267.

lich der Priorisierungsentscheidung zu haben, sollten Unternehmen Informationen beschaffen (Art. 8 Abs. 3 CSDDD). Dazu sollten sie auch die Informationen und Berichte aus den Meldeverfahren nach Art. 14 CSDDD berücksichtigen. Zugleich sind die Konsultationen mit Frauen, Frauenorganisationen, Gewerkschaften und Menschenrechtsanwält*innen gem. Art. 13 Abs. 3 lit. a CSDDD dazu zu nutzen, Informationen zu gewinnen.⁸⁶ Auch die Evaluation der unternehmerischen Sorgfaltspflichten-Maßnahmen gem. Art. 15 CSDDD nach definierten Indikatoren ist geeignet, Unwirksamkeiten, blinde Flecken, Schutzlücken und Fehlsteuerungen der Maßnahmen offenzulegen und zu korrigieren.⁸⁷ Die genannten Instrumente sind geeignet, neben der Abhilfe auch präventive, also zukunftsgerichtete Maßnahmen einzuleiten.⁸⁸

- **Ausbau der Genderkompetenz in den Unternehmen:** Es bedarf besonderer Fähigkeiten, Indikatoren anzuwenden, die es ermöglichen, die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit, etwa Einkaufspraktiken oder Lieferbedingungen, angemessen ermitteln und bewerten zu können. Dies setzt bestimmte unternehmensinterne Beteiligungsstrukturen voraus, die eine Geschlechterperspektive verlässlich und unabhängig (geschützt vor Sanktionen des Unternehmens) einbringen. Insbesondere sollten, falls vorhanden, Betriebsräte der Unternehmen, die etwa nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ausdrücklich für Gleichstellungsbelange zuständig sind, einbezogen werden.⁸⁹ Das nationale Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sieht etwa vor, dass ein gesondert einzurichtendes Gremium, der Wirtschaftsausschuss nach § 106 Abs. 3 BetrVG, mitwirken soll.⁹⁰ Um geschlechtergerechte Entscheidungen zu sichern, ist auch daran zu denken, den Anteil weiblich besetzter Führungspositionen oder weiblich geführter Unternehmen in

86 UN, General Assembly, A/HRC/41/43, 2019, S. 36.

87 Zu einem solchen lernenden Mechanismus: *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021, S. 23.

88 *Barraja et al.*, Making Women Workers Count, S. 3 ff.; *UNDP/OHCHR* (Hrsg.), Gender Dimensions of the UNGPs, 2019, S. 26; *Hensel*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 373.

89 Dazu auch *Sagan/Schmidt*, NZA-RR 2022, 281, 287; *Zimmer*, Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften, 2023, S. 65 ff.

90 *Hensel/Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, Änderung des BetrVG (Art. 4 LkSG).

transnationalen Lieferketten zu erhöhen.⁹¹ Daneben müssen bestimmte Methoden und Instrumente implementiert werden, die geeignet sind, die verdichtete Ermittlungspflicht zu erfüllen. Unternehmen sollten dazu langfristige Strategien entwickeln. Auch eine Selbstbindung über *Codes of Conduct* und interne Leitlinien wäre sinnvoll. Weiter braucht es spezifische Schulungen in den adressierten Unternehmen.

- **Analysepflichten und diskriminierungsfreie Datenerhebung:** Unternehmen sollten dazu verpflichtet werden, aufgeschlüsselte und vielfältige Daten zu erheben, unter anderem zu Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Migrationsstatus etc.⁹² Allerdings liegt die große Herausforderung darin, dadurch nicht neue Risiken der Diskriminierungs- und Persönlichkeitsrechtsverletzungen zu schaffen. Denn mit der Zunahme von Daten steigen die Risiken, dass Daten missbraucht, instrumentalisiert oder fehlinterpretiert werden. So könnten geschlechtsspezifische negative Auswirkungen zugeschrieben werden, wenn diese anhand traditioneller Geschlechterstereotype und gesellschaftlichen Rollenbildern identifiziert werden, während die tatsächlichen und diversen Bedürfnisse und Interessen von Frauen unberücksichtigt bleiben.⁹³ Hier machen sich die Paradoxien der Identitätspolitik bemerkbar, die oft als Essentialismusfalle und Dilemma der Differenz beschrieben werden.⁹⁴
- **Aufbau von Datenplattformen:** Der Aufbau von zugänglichen Wissens- und Datenplattformen könnte die nötige Transparenz schaffen, damit Unternehmen sich nicht mehr hinter Nichtwissen zurückziehen können.
- **Unterstützung durch digitale, zertifizierte Tools:** Digitale Erhebungs- und Analyseinstrumente könnten an eine oben beschriebene Indikatrix anknüpfen und bei der Ermittlung geschlechtsspezifischer Risiken unterstützen.⁹⁵ Schon jetzt gibt es dazu einige Vorbilder wie z.B. das

91 Siehe dazu die OECD-Konferenz „Women entrepreneurs in global supply chains“, 2024, <https://www.oecd.org/en/events/2024/11/women-entrepreneurs-in-global-supply-chains.html>.

92 OECD (Hrsg.), OECD Guidance, 2018, S. 43; Schmitz, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 268; BNT (Hrsg.), Gender Data Indicators, 2022, S. 2 ff.

93 Hensel/Höllmann, Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, Verfassungsblog vom 11.6.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/>; Deutscher Juristinnenbund (Hrsg.), Stellungnahme, 23–09, 21.03.2023, S. 10; Schmitz, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 267.

94 Dazu Simons/Handl, Canadian Journal of Women and the Law 2019, 113 ff., 138.

95 Hensel/Tempfli, djbZ 2023, 116, 121; Hensel, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 324. Siehe auch unten unter F. III.

„WEPS Gender Gap Analysis Tool“ oder das GEEIS (Gender Equality European and International Standard) certification for Gender Equality, welche die geschlechtsspezifischen Diskriminierungen in Unternehmen erfassen sowie die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen bewerten.⁹⁶ Hier wird Erwägungsgrund 68 CSDDD relevant, der ausdrücklich die Möglichkeit des Einsatzes digitaler Tools eröffnet. Deren Ausbau und Entwicklung müsste vorangetrieben werden. Der Einsatz digitaler Tools erfordert aber gerade, dass die Diskriminierungsfreiheit der Datenerhebung gesichert werden muss. Denn durch die Digitalisierung steigen die Datenmengen und Diskriminierungsrisiken. Es ist also nötig, Zertifizierungsprozesse für solche Analysetools bereitzustellen, damit hier nicht Missbrauch durch bloß formale oder unbestimmte Label getrieben wird. Dadurch könnten möglicherweise auch die als hoch problematisch eingeschätzten Sozialaudits entlang der Lieferkette in ihrer Rolle als „unabhängige Dritte“ nach Art. 3 Abs. 1 lit. h CSDDD rechtssicherer ausgestaltet werden.⁹⁷

- **Geschlechtsspezifischer Maßnahmenkatalog:** Da der Maßnahmenkatalog des Art. 10 CSDDD bisher noch keine geschlechtsspezifischen Maßnahmen benennt, aber nach seinem Wortlaut nicht abschließend ist, bietet es sich an, den Unternehmen einen entsprechenden Maßnahmenkatalog für die Abhilfeprozesse zur Verfügung zu stellen.⁹⁸ Zeit- und ressourcensparend könnten diese dann aus geeigneten und für sie passgenauen Maßnahmen wählen. Da viele der Diskriminierungslagen auch staatlich mediiert sind, weil sie in Gesetze und Institutionen der Staaten, in denen die Wertschöpfungsbeiträge erbracht werden, verwickelt sind, wären gerade solche Maßnahmen zu betonen, die Unternehmen dennoch durchführen können. Auch hier kann wieder auf die EUDR verwiesen werden, die im Rahmen ihres kooperativen Ansatzes auch die Kooperation mit den Herkunftsstaaten vorsieht, vgl. Art. 30 Abs. 2 EUDR. Voraussetzung der Abhilfemaßnahmen wäre, dass sie geeignet

96 UN, General Assembly, A/HRC/41/43, 2019, S. 20; *UN Global Compact* (Hrsg.), *The Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool*, <https://weps-gapanalysis.org/>; GEEIS, <https://embracedifference.ert.eu/case-studies/geeis-an-international-certification-in-diversity/>; kritisch zum Umsetzungsstand allerdings *Women's Empowerment Principles: global trends report 2018*, S. 4.

97 Zu dieser Problematik umfassend *Fremuth/Dauner-Lieb/Kingler/Haake/Rabenlehner/Pelka/Heper/Köck*, *Audits und Zertifizierungen im Kontext menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten von Unternehmen*, Studie, 2024.

98 Vgl. bereits zu solchen Vorschlägen *Ruggie-Report*, Menschenrechtsausschuss, A/HRC/8/5, 7.4.2008, Nr. 55.

sind, strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen. Es ist an eine Reihe von Maßnahmen zu denken, die dahingehend Potenzial bergen, wie etwa Präventions- oder Korrekturpläne, vertragliche Zusicherungen, Investitionen, Unterstützungsangebote, Geschäftsplanänderungen, Neuausrichtung oder Anpassung der Geschäftstätigkeit.⁹⁹

⁹⁹ Siehe Ansätze für Abhilfemaßnahmen: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Handreichungen, 2023, S. 24 ff.