

Isabell Hensel | Anne-Christin Mittwoch

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten

Eine Untersuchung aktueller europäischer Regulierung



Nomos

Schriften zur Gleichstellung

Herausgegeben von

Prof. Dr. Susanne Baer

Marion Eckertz-Höfer

Prof. Dr. Anna Katharina Mangold

Prof. Dr. Heide Pfarr und

Prof. Dr. Ute Sacksofsky

Band 59

Isabell Hensel | Anne-Christin Mittwoch

Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten

Eine Untersuchung aktueller europäischer Regulierung



Nomos



Onlineversion
Nomos eLibrary

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2025

© Die Autorinnen

Publiziert von

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden
www.nomos.de

Gesamtherstellung:

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

ISBN (Print): 978-3-7560-3517-5

ISBN (ePDF): 978-3-7489-6582-4

DOI: <https://doi.org/10.5771/9783748965824>



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	9
Literaturverzeichnis	15
A. Zielsetzung der Untersuchung	23
B. Geschlechterspezifische Risiken in der Lieferkette	25
C. Handlungsdruck durch geschlechterspezifische Rechtsgrundlagen im Völkerrecht	29
I. Völkerrecht	29
II. Völkerrechtliche Wirkung auf Europarecht	30
III. Völkerrechtliche Wirkung auf horizontale Regelungsinitiativen	32
IV. Zwischenfazit: nötige Übersetzung der Menschenrechte	33
D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten	35
I. Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)	35
1. Grundkonzept	35
2. Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit	36
a) Konkret durch Einbezug internationaler Abkommen	36
b) Geschlechtergerechtigkeit als tragender Aspekt (Erwägungsgrund 33)	38
c) Über den Anwendungsbereich	40
d) Reichweite entlang der Lieferkette	41
e) Bestandteil der gesamten Due Diligence	41
3. Das Pflichtenprogramm der Due Diligence, Art. 7–16 CSDDD	42
a) Einbeziehung der Sorgfaltspflicht in Unternehmenspolitik und Risikomanagement (Art. 7 CSDDD)	42

Inhaltsverzeichnis

b) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen (Art. 8, 9 CSDDD)	43
c) Verhinderung und Minderung negativer Auswirkungen (Art. 10, 11 CSDDD)	45
d) Abhilfe für negative Auswirkungen (Art. 12 CSDDD)	47
e) Einbeziehung von Stakeholdern (Art. 13 CSDDD)	48
f) Meldemechanismus und Beschwerdeverfahren (Art. 14 CSDDD)	49
g) Überwachung der Wirksamkeit der Maßnahmen (Art. 15 CSDDD)	50
h) Öffentliche Kommunikation (Art. 16 CSDDD)	50
II. EU-Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten (EUDR)	52
1. Regelungsziel und Anwendungsbereich der EUDR	52
2. Sorgfaltspflichten der EUDR	53
3. Reichweite des Schutzes bzgl. Geschlechtergerechtigkeit	54
III. Zwischenfazit: Bedingungen für geschlechtergerechte Sorgfaltspflichten	56
E. Zentrale Durchsetzungsinstrumente der CSDDD und EUDR	63
I. Meldemechanismus und Beschwerdeverfahren, Art. 14 CSDDD	63
1. Funktionsweise	63
2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	65
3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025	68
II. Stakeholderbeteiligung, Art. 13 CSDDD und Art. 30 EUDR	68
1. Funktionsweise	68
2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	70
3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025	72
III. Öffentlich-rechtliche Sanktionen: Bußgelder und vergaberechtliche Anreize nach CSDDD und EUDR	73
1. Funktionsweise	73
2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	74
3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025	75
IV. Berichtspflichten nach EUDR, CSDDD und CSRD	76
1. Funktionsweise	76
2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	78

3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025	81
V. Zivilrechtliche Haftung	82
1. Funktionsweise	82
2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	83
3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025	83
VI. Kollektiver Rechtsschutz (Besondere Prozessstandschaft und Verbandsklage)	84
1. Funktionsweise	84
2. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit	86
3. Änderungsvorschläge des Omnibus-Pakets vom 26.2.2025	88
F. Handlungsempfehlungen für zentrale Akteur*innen an beiden Enden der Lieferketten	89
I. Perspektive der Betroffenen	90
1. Kenntnis der rechtlichen Möglichkeiten	90
2. Rechtssicherheit bezüglich bestehender Instrumente	91
3. Rechtsdurchsetzung und Ressourcen	92
4. Interessenvertretung und Repräsentation	92
II. Perspektive der Intermediäre wie NGOs und Interessenvertretungen – auch der nationalen und lokalen Gewerkschaften	93
1. Anlaufstelle: Unterstützung und Wissensvermittlung	93
2. Entwicklung von Menschenrechtsstrategien	94
3. Entwicklung von Rechtsschutzstrategien	95
4. Mitgestaltung von Standardbildungsprozessen: Beteiligung und Abschluss von Rahmenabkommen	96
5. Sicherung der Umsetzung in den Unternehmen	98
III. Perspektive der Unternehmen	98
1. Solide Kenntnis der relevanten rechtlichen Infrastruktur	99
2. Umfassende Transformationsstrategie statt „Box-Ticking“	99
3. Wirksame Implementierung durch aktive Gestaltung von Durchsetzungsmechanismen	100
4. Aktive Beteiligung an Standardsetzung	101
5. Effektive Nutzung digitaler Anwendungen	101

Abkürzungsverzeichnis

ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Anm.	Anmerkung
AR	Anwendungsanforderung in den ESRS
Art.	Artikel
ASTAC	Asociación Sindical de Trabajadores Bananeros Agrícolas y Campesinos (ecuadorianische Gewerkschaft der Plantagenarbeiter)
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BCWS	Bangladesh Center for Workers Solidarity (international anerkannte Arbeitsrechtsorganisation)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNT	Bündnis für nachhaltige Textilien
CCC	Clean Clothes Campaign (Globales Netzwerk zur Stärkung der Arbeitsrechte in der Bekleidungsindustrie)
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (UN-Frauenrechtskonvention)
CERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (UN-Antirassismuskonvention)
COM	European Commission (Europäische Kommission)

Abkürzungsverzeichnis

CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive (EU-Lieferkettenrichtlinie)
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive (EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen)
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DGCN	UN Global Compact Netzwerk Deutschland (UN-Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung)
DIHR	Danish Institute for Human Rights (Dänisches Institut für Menschenrechte)
DIMR	Deutsches Institut für Menschenrechte
djbZ	Zeitschrift des deutschen Juristinnenbundes
DÖV	Die öffentliche Verwaltung (Zeitschrift)
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group (Beratungsgruppe für die EU-Kommission)
EP	Europäisches Parlament
ESG-Belange	Belange betreffend Umwelt, Soziales und Unternehmensführung
ESGZ	Fachzeitschrift für Nachhaltigkeit und Recht
ESRS	European Sustainability Reporting Standards (Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung)
EUDR	European Deforestation Regulation (EU-Entwaldungsverordnung)
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuGHE	Entscheidungssammlung des EuGH
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
f.	folgende (Seite)
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations (UN-Welternährungs- und Landwirtschaftsorganisation)

FemHub	Projekt “Feminist Approaches to Resilient Agriculture and Food Systems” der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
FEMNET	FEMNET e.V. (Frauenrechtsverein für feministische Perspektiven auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft)
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
ff.	folgende (Seiten)
GA EuGH	Generalanwalt am EuGH
GEEIS	Gender Equality European & International Standard (Zertifizierung für Geschlechtergleichstellung und Diversität)
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
GmbHR	GmbH-Rundschau, Zeitschrift für Gesellschaftsrecht, Unternehmensrecht und Steuerrecht
GPR	Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union
GRC	EU-Grundrechtecharta
Hrsg.	Herausgeber*in
i.R.d.	im Rahmen der
i.S.d.	im Sinne der
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
IFAs	International Framework Agreements (Rahmenvereinbarungen zwischen Unternehmen und internationalen Branchengewerkschaften)
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeitorganisation)
IPbpR	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
IPwskR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
IRZ	Zeitschrift für Internationale Rechnungslegung

Abkürzungsverzeichnis

jurisPR-Compl	juris PraxisReport Compliance & Investigations (Zeitschrift)
KJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
KlimaRZ	Zeitschrift für materielles und prozessuales Klimarecht
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LG	Landgericht
lit.	littera (Buchstabe)
LkSG	Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Zeitschrift)
NFRD	Non-Financial Reporting Directive (EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen)
NGO	Non-Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZBau	Neue Zeitschrift für Baurecht und Vergaberecht
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights (UN-Büro des Hochkommissars für Menschenrechte)
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
S.	Satz/Seite
SASI	Sustainable Agricultural Supply Chains Initiative (Projekt zur nachhaltigen Transformation globaler Agrarlieferketten)

SDGs	Sustainable Development Goals (UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung)
SMEs	Small and Medium Enterprises (kleine und mittlere Unternehmen)
sog.	Sogenannte/-r/-s
SSRN	Social Science Research Network (kostenfreie Online-Plattform für wissenschaftliche Publikationen)
SWD	Commission Staff Working Document (Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen)
UAbs.	Unterabsatz
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UNDP	United Nations Development Programme (UN-Entwicklungsprogramm)
UNGC	UN Global Compact (UN-Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung)
UNGPs	UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte)
vgl.	vergleiche
VSME	Voluntary Sustainability Standard for SMEs (Freiwilliger Nachhaltigkeitsberichtsstandard für KMU)
WEPS	Women's Empowerment Principles (Grundsätze zur Stärkung von Geschlechtergleichstellung in Unternehmen)
WM	Zeitschrift für Wirtschafts- und Bankrecht
WPg	Die Wirtschaftsprüfung (Zeitschrift)
WSK-Ausschuss	UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

Literaturverzeichnis

- Allgeier, Sina*, Der Schutz von Umwelt und Menschenrechten durch KMU im System der CSDDD, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 2025, 539-547.
- Dies.*, Nachhaltigkeit und Mittelstand. Stand und Fortschreibung der europäischen Nachhaltigkeitsgesetzgebung aus der Perspektive von KMU und Mittelstand, Hürth 2024.
- Allgeier, Sina/ Henrichs, Joachim/ Hommelhoff, Peter*, KMU im untermotorisierten Omnibus, Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2025, 387-389.
- Barraja, Magali/ Thim, Annelise/ Reca, Victoria/ Ehoke, Eva*, Making Women Workers Count. A Framework for Conducting Gender Responsive Due Diligence in Supply Chains, BSR 2019, 3-7.
- Barrientos, Stephanie*, Gender and Work in Global Value Chains. Capturing the Gains?, Cambridge 2019.
- Bartmann, Niklas*, Das Verhältnis der Ansprüche auf Abhilfe und Schadensersatz nach der CSDDD, Neue Juristische Wochenschrift 2025, 1295-1301.
- Brot für die Welt*, Blog: EU-Lieferkettengesetz: Chance für Gewerkschaften, 15.12.2023, abrufbar unter <https://www.brot-fuer-die-welt.de/blog/eu-lieferkettengesetz-chance-fuer-gewerkschaften/>. (Stand: 16.09.2025).
- Buschfeld, Jan Henning*, Kein Persönlichkeitsrechtsschutz von den Folgen des Klimawandels, Juris PraxisReport Compliance & Investigations 2024, Anm. 4.
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation, 2025, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vierter-gleichstellungsbericht-2-57374> (Stand: 16.09.2025).
- Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle*, Rechenschaftsbericht nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz 2023, 2024.
- Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle*, Handreichungen, Ansätze für Abhilfemaßnahmen, 2023.
- Borkenhagen, Jana/ Burckhardt, Gisela et al.*, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, 2020, https://www.cora-netz.de/wp-content/uploads/2020/07/2020-07_Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf (Stand: 16.09.2025).
- Bündnis für nachhaltige Textilien*, Jahresthema 2020: Geschlechtsspezifische Gewalt in Textil-Lieferketten, 2020, <https://www.textilbuedn尼斯.com/jahresthema-2020-gbv/> (Stand: 16.09.2025).
- Bündnis für Nachhaltige Textilien* (Hrsg.), Gender Data Indicators, 2022.
- Criado-Perez, Caroline*, Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert, München 2020.

Literaturverzeichnis

- Danish Institute for Human Rights*, Human Rights Impact Assessment, Guidance and Toolbox, Kopenhagen 2020.
- Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen* (Hrsg.), Ernten ohne Gerechtigkeit: Geschlechterdiskriminierung in der Landwirtschaft, 2024, <https://dgvn.de/meldungen/ernten-ohne-gerechtigkeit-geschlechterdiskriminierung-in-der-landwirtschaft> (Stand: 16.09.2025).
- Deutsches Global Compact Netzwerk/Deutsches Institut für Menschenrechte* (Hrsg.), Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln, 2016.
- Deutscher Juristinnenbund e.V.*, Stellungnahme 23-09: Zur Notwendigkeit einer Geschlechterperspektive auf unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten, 21.03.2023, <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st23-09>.
- Deutscher Juristinnenbund e.V.*, 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, 24.04.2024, <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st24-15>.
- Disser, Inna/ Vogl, Stephanie*, Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung mit hinreichender Sicherheit, Die Wirtschaftsprüfung 2023, 217-224.
- European Center for Constitutional and Human Rights/Brot für die Welt/Misereor* (Hrsg.), Zwei Jahre Lieferkettengesetz. Ein Erfahrungsbericht, Berlin 2025.
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)*, The Status of Women in Agrifood Systems, 2023, <https://openknowledge.fao.org/items/adc0741f-9de2-4d09-ae68-b19cc871601a> (Stand: 16.09.2025).
- FEMNET e.V.*, Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz, <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/unsere-themen/geschlechtsspezifische-gewalt-am-arbeitsplatz.html> (Stand: 16.09.2025).
- FEMNET e.V./ Bangladesh Center for Worker Solidarity (BCWS)*, Stop the Violence – Break the Silence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures, 2020, <https://bcwsbd.org/wp-content/uploads/2021/10/Stop-the-Violence-Break-the-Silence.pdf> (Stand: 16.09.2025).
- FEMNET e.V.*, Das EU-Lieferkettengesetz muss geschlechtergerecht sein, Offener Brief an die EU-Kommission vom 29.11.2021, <https://femnet.de/images/downloads/offene-briefe/CSDDD-Gender-letter-IWD-2023.pdf> (Stand: 16.09.2025).
- FEMNET e.V. (Hrsg.)*, Kann das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) den Arbeiterinnen helfen?, 14.8.2024, <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/unsere-themen/unternehmensverantwortung-csr-lieferkettengesetz/lieferkettengesetz-fuer-ein-gesetz-das-arbeiter-innen-nuetzt/nachrichten-zum-lieferkettengesetz/4766-kann-das-deutsche-lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-> (Stand: 16.09.2025).
- Fremuth, Michael Lysander/ Dauner-Lieb, Barbara/ Kingler, Stefan/ Haake, Camilla Sophia/ Rabenlehner, Stephen/ Pelka, Leyla/ Heper, Joshua/ Köck, Sophie*, Audits und Zertifizierungen im Kontext menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten von Unternehmen, 2024.
- Friedrich Ebert Stiftung* (Hrsg.), Supply chain governance, <https://www.fes.de/artikel-in-gute-gesellschaft-17/supply-chain-governance>, 2022 (Stand: 16.09.2025).

- GEEIS: an international certification in Diversity, <https://embracedifference.ert.eu/case-studies/geeis-an-international-certification-in-diversity/> (Stand: 16.09.2025).
- Gläßer, Ulla/Pfeiffer, Robert/Schmitz, Dominik/Bond, Helene, Forschungsbericht: Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, Frankfurt (Oder)/Berlin, 2021.
- Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik und Unternehmen, <https://www.rosalux.de/publikation/id/42682/geschlechtergerechtigkeit-in-globalen-lieferketten>, 2020 (Stand: 16.09.2025).
- Grabosch, Robert, Die EU-Lieferkettenrichtlinie. Weltweiter Schutz für Menschen und Umwelt, in: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Perspektive Arbeit und Soziale Gerechtigkeit, <https://collections.fes.de/publikationen/content/titleinfo/450430>, 2024 (Stand: 16.09.2025).
- Görges, Phillip, Das Verhältnis von EU-Lieferketten-RL und Hinweisgeberrecht. Neue Juristische Wochenschrift 2025, 26-29.
- Heinzel, Carolin, 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/> (Stand: 19.09.2025)
- Henneberger, Jutta, Gleichstellungspolitische Aspekte und Vergaberecht – kein Widerspruch, Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes 2023, 121-128.
- Hensel, Isabell/ Höllmann, Judith, Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, Verfassungsblog, 11.06.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/> (Stand: 16.09.2025).
- Hensel, Isabell/ Tempfli, Jessica, Prämissen einer Gleichstellungsberichterstattung, Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes 2023, 116-120.
- Hensel, Isabel/ Pfarr, Heide, Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit, Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes 2023, 113-115.
- Hommelhoff, Peter, in: Mittwoch, Anne-Christin/Sanders, Anne (Hrsg.), Nachhaltigkeit und Wirtschaftsrecht, 2025, Kapitel 7, 147-170.
- Hübner, Leonard/ Lieberknecht, Markus, Mehr Pflichten für weniger Unternehmen? Kerninhalte der EU-Lieferketten-RL und ihre Umsetzung im deutschen Recht, Neue Juristische Wochenschrift 2024, 1841-1846.
- International Labour Organization, Decent Work and the Sustainable Development Goals, 2018.
- Initiative Lieferkettengesetz (Hrsg.), Was liefert das EU-Lieferkettengesetz?, 2024, Initiative-Lieferkettengesetz_Kurzanalyse-CSDDD-3.pdf (Stand: 16.09.2025).
- Internationale Arbeitsorganisation, Global Wage Report, 2018/2019, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_650553.pdf (Stand: 16.09.2025).
- Internationale Arbeitsorganisation, How to achieve gender equality in global garment supply chains, 2023, <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender> (Stand: 16.09.2025).

Literaturverzeichnis

- Internationale Arbeitsorganisation*, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, <https://www.ilo.org/de/resource/erklärung-der-iao-über-grundlegende-prinzipien-und-rechte-bei-der-arbeit> (Stand: 16.09.2025).
- Internationale Arbeitsorganisation*, Gender pay gaps persist in Asia's garment and footwear sector, Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note Issue 4, 2016, <https://www.ilo.org/publications/gender-pay-gaps-persist-asias-garment-and-footwear-sector> (Stand: 16.09.2025).
- Internationale Arbeitsorganisation/ Lloyd's Register Foundation/ Gallup*, Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey, 2022, <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey> (Stand: 16.09.2025).
- Junge, Lara/ Kapoor, Sunny/ Keller, Moritz*, Die zivilrechtliche Haftung nach der europäischen Lieferkettenrichtlinie (CSDDD), Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 2025, 1-8.
- Kaltenborn, Markus/ Krajewski, Markus/ Rühl, Giesela/ Saage-Maaß, Miriam* (Hrsg.), Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht. Kommentar, München 2023.
- Kieninger, Eva-Maria*, Der Brüssler Omnibus fährt eine Schneise in die zivilrechtliche Haftung für Menschenrechtsverstöße, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 2025, 682-683
- Dies*, Zivilrechtliche Haftung für Sorgfaltspflichtverletzungen nach Lieferkettengesetz und Sustainability-Richtlinie, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 2024, 1037-1048.
- Kolben, Kevin*, Labor Rights as Human Rights?, Virginia Journal of International Law 2010, 449-484.
- König, Doris/ Schadendorf, Sarah*, Die Rezeption der UN-Frauenrechtskonvention in Karlsruhe und Straßburg, Die öffentliche Verwaltung 2014, 853-859.
- Krebs, David/ Benz, Eleanor*, Internationale Abkommen in der EU-Lieferkettenrichtlinie, Völkervertragsrecht als Bezugspunkt menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in der CSDDD, Umweltbundesamt, 170/2024, 35-36.
- Lanfermann, Georg/ Scheid, Oliver*, Vorschlag der EU-Kommission zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Der Betrieb 2021, 1213-1216.
- Lanfermann, Georg/ Baumüller, Josef*, Die Endfassung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Der Betrieb 2022, 2745-2751.
- Lausen, Irene/ Pustal, Alexander*, Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Vergabeverfahren, Neue Zeitschrift für Baurecht und Vergaberecht 2022, 3-6.
- Lemcke, Ulrike* (Hrsg.), Menschenrechte und Geschlecht, Nürnberg 2014.
- Meding, Ruth Luisa*, Globale Verantwortung in der globalen Pandemie – die Debatte um ein Lieferkettengesetz, Zeitschrift des deutschen Juristenbundes 2020, 176-180.
- Milgotin, Eva/ Hraby, Nora*, Ökologische und soziale Sorgfaltspflichten: Ein Einblick in die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), Zeitschrift für Internationale Rechnungslegung 2024, 343-346.
- Mittwoch, Anne-Christin*, Nachhaltigkeit und Unternehmensrecht, Tübingen 2022.
- Dies*, Zeitschrift für materielles und prozessuales Klimarecht 2025, Editorial, 157-159.

- Dies., Rezension zu: Bahner, Benedikt, Ansatzpunkte im Kaufrecht zur Förderung eines nachhaltigen Konsums nach Umsetzung der Warenkaufrichtlinie, Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union 2025, 117-118.
- Dies., in: Leyens, Patrick C./ Seibt, Christoph H. (Hrsg.), Handbuch Lieferkettenrecht, 2025, § 35.
- Mittwoch, Anne-Christin/ Didier, Viola, Fachzeitschrift für Nachhaltigkeit und Recht, Interview 2024, 19-22.
- Mittwoch, Anne-Christin/ Wetenkamp, Leah, Gleichstellungsrelevante Aspekte nachhaltigkeitsfördernder EU-Richtlinien. Eine Kurzanalyse der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), Hintergrundpapier für den vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2025.
- Moeckli, Daniel/ Shah, Sangeeta/ Sivakumaran, Sandesh, International Human Rights Law, 3. Auflage, Oxford 2018.
- Musolek, Bettina, Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in transnationalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten, INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 07/2010, https://www.uni-due.de/imperia/md/content/inef/mune_07.2010.pdf (Stand: 16.09.2025).
- Neuhold, Brita/ Pirstner-Ebner, Renate/ Ulrich, Siliva, Menschenrechte – Frauenrechte, Innsbruck 2003.
- Niebank, Jan-Christian, Bringing human rights into fashion. Issues, challenges and underused potentials in the transnational garment industry, German Institute for Human Rights 2018, <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/61194> (Stand: 16.09.2025).
- Nietsch, Michael, Die zivilrechtliche Haftung nach der EU-Lieferketten-RL – ein Game-changer?, Neue Juristische Wochenschrift 2024, 2865-2870.
- OECD (Hrsg.), OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur konstruktiven Stakeholderbeteiligung im Rohstoffsektor, Paris 2017, 48, <https://doi.org/10.1787/a0e31acl-de>. (Stand: 16.09.2025).
- OECD (Hrsg.), Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, Paris 2018, S. 42 f., <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>. (Stand: 16.09.2025).
- OECD (Hrsg.), *Diversity at Work* OECD, OECD Publishing, Paris, 2020, <https://www.oecd.org/els/diversity-at-work-policy-brief-2020.pdf>. (Stand 16.09.2025).
- OECD-Konferenz “Women entrepreneurs in global supply chains”, 2024, <https://www.oecd.org/en/events/2024/11/women-entrepreneurs-in-global-supply-chains.html>. (Stand: 16.9.2025).
- Office of the High Commissioner (OHCHR), Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 2021, Präambel und Art. 4.
- Office of the High Commissioner (OHCHR), Accountability and Remedy Project: Improving accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses, A/HRC/44/32, 19.05.2020, Policy objective, 8.7.

Literaturverzeichnis

- Palmsdorfer, Rainer/ Staudinger, Isabel*, Der Binnenmarkt im Einsatz für eine bessere Welt, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 2024, 637-644.
- Phung, Sarah*, Geschlechtergerechte Lieferketten und was dafür zu tun ist, 2021, <https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/DIMR%20GG%20LK%202021.04.05.pdf> (Stand: 16.09.2025).
- Pöschke, Moritz*, Omnibus Vorschläge der Europäischen Kommission zur Änderung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Zeitschrift für Gesellschaftsrecht, Unternehmensrecht und Steuerrecht 2025, RII7.
- Quick, Rainer*, Verursacht die Prüfungspflicht für Nachhaltigkeitsberichte neue Erwartungslücken? Die Wirtschaftsprüfung 2024, 309-315.
- Ruggie, John*, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, General Assembly A/HRC/8/5, 7.4.2008, Nr. 55.
- Sagan, Adam/ Schmidt, Alexander J.*, Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Ein Überblick aus der Perspektive des Arbeitsrechts, NZA-Rechtsprechungs-Report 2022, 281-290.
- Salingré, Annika*, Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar, 2018, <https://femnet.de/formationen/materialien-medien/datenbank-der-materialien/csr-materialien/4039-die-soziale-und-arbeitsrechtliche-situation-von-frauen-in-der-bekleidungsindustrie-in-bangladesch-aethiopien-und-myanmar.html> (Stand: 16.09.2025).
- Sandhu, Aqilah*, Das EU-Antidiskriminierungsrecht zwischen ökonomischer und sozialer Integration: Zu den Grenzen unternehmerischer Freiheit – Anmerkung zu EuGH, Rs. C-188/15 („Bougnaoui“) und C-157/15 („Achbita“), Kritische Justiz 2017, 517-529.
- Schäfer, Stephan/ Schütze, Alexandra Manon*, Die CSDDD – eine erste Vorstellung der Richtlinie und ihrer Folgen für die deutsche Wirtschaft, Betriebs-Berater 2024, 1091-1099.
- Schmidt, Jessica*, Die EU-Lieferketten-Richtlinie (CSDDD), Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2024, 859-870.
- Dies.*, Sustainability Omnibus – nachhaltig aus dem Bürokratie-Stau?, Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 2025, 289-290.
- Schmitz, Dominik*, in: Kaltenborn, Markus/ Krajewski, Markus/ Rühl, Giesela/ Saage-Maaß, Miriam (Hrsg.), Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, 2023.
- Seibt, Christoph/ Vesper-Gräske, Marlen*, EU-Lieferketten-Richtlinie (CSDDD): Praxis-hinweise zum Handlungsbedarf, Der Betrieb 2024, 1530-1538.
- Seitz, Karolin*, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, <https://www.globalpolicy.org/de/publication/geschlechtergerechtigkeit-im-globalen-wirtschaftssystem> (Stand: 16.09.2025).
- Sihm-Weber, Andrea*, CSR und Inklusion, Berlin/Heidelberg 2021.
- Simons, Penelope/ Handl, Melisa*, Relations of Ruling: A Feminist Critique of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and Violence against Women in the Context of Resource Extraction, Canadian Journal of Women and the Law 2019, 113-150.

- Steinbrück, Ben/ Traub, Sebastian*, Die EU-Lieferketten-Richtlinie (CSDDD) — Verbeserter Schutz für Menschenrechte und Umwelt in Liefer- und Wertschöpfungsketten, Monatsschrift für Deutsches Recht 2024, 1141-1143.
- Störk, Lena Sofie*, Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Gesetzesanforderungen, Umsetzung und Fortentwicklungsbedarf in der Textilbranche, Wiesbaden 2023.
- Sustainable Agricultural Supply Chain Initiative* (Hrsg.), Gendergerechtigkeit in Agrarlieferketten: Ein Menschenrecht mit wirtschaftlichen co-benefits, <https://www.sustainable-supply-chains.org/de/themen/gendergerechtigkeit/gendergerechtigkeit-in-agrarlieferketten> (Stand: 16.09.2025).
- Talbot, Lorraine*, Reclaiming Value and Betterment for Bangladeshi Women Workers in Global Garment Chains, in: Sjäfjell, Beate/Lynch Fannon, Irene (Hrsg.), Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change, Cambridge 2018, S. 17-44.
- Tamara, Isabel Garcia/ Sandu, Georgiana*, Gleichstellung von Männern und Frauen, Kurzdarstellung zur Europäischen Union, Europäisches Parlament, 2025, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/sheet/59/gleichstellung-von-männern-und-frauen> (Stand: 16.09.2025).
- Thaler, Richard H./ Sunstein, Cass R.*, Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness, The Social Journal Vol. 45 2009, 700-701.
- The World Bank*, Women, Business and the Law 2024, <https://wbl.worldbank.org/en/reports> (Stand: 16.09.2025).
- Thönissen, Stefan F.*, ESG-Klagen und kollektiver Rechtsschutz, Neue Juristische Wochenschrift 2023, 945-949.
- UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte*, Allgemeine Bemerkung Nr. 16 (2005): Gleicher Recht von Männern und Frauen (Art. 3 IPwskR), UN-Doc. E/C.12/2005/4, 11.08.2005.
- United Nations Development Programme/ Office of the High Commissioner* (Hrsg.), Gender Dimensions of the UNGPs, 2019, 26.
- United Nations Global Compact Netzwerk Deutschland* (Hrsg.), Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, 2024, 10.
- United Nations*, General Assembly Nr. 28: Gleichberechtigung von Mann und Frau (Art. 3), UN-Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, 2000.
- United Nations*, General Assembly, Resolution 61/295, A/RES/61/295, United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, 2007.
- United Nations*, General Assembly, Human rights and transnational corporations and other enterprises, A/HRC/RES/17/4., 2011.
- United Nations*, General Assembly, A/HRC/41/43, Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2019, 9 Rn. 35.
- United Nations*, General Assembly, A/HRC/41/43, Rights of persons with disabilities - Report of the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities, 2019, 21 ff.
- United Nations Global Compact* (Hrsg.), Geschlechterspezifische Aspekte in der nachhaltigen Beschaffung, <https://www.weps.org/>. (Stand: 16.09.2025).

Literaturverzeichnis

- United Nations*, Guiding Principles Reporting Framework, Punkt 27-29, 30-32.
- United Nations*, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, Allgemeine Bemerkung Nr. 70 (2015), UN-Doc. A/RES/70/1, 21.10.2015.
- United Nations Women Deutschland* (Hrsg.), Women's Empowerment Principles, <https://unwomen.de/womens-empowerment-principles/>. (Stand: 16.09.2025).
- United Nations Women*, Beijing Declaration and Platform for Action, New York 1995.
- Velte, Patrick*, Board Gender Diversity and Corporate Social Responsibility. A Literature Review on Critical Mass Theory and Research Recommendations, Sustainable Development, 2025, 1-15.
- Verheyen, Roda/ Horenburg, Andre*, in: Kaltenborn, Markus/ Krajewski, Markus/ Rühl, Giesela/ Saage-Maaß, Miriam (Hrsg.), Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, 2023.
- Vestena, Carolina A./ Scheper, Christian*, Das Recht und intersektionale Konflikte in globalen Produktionsnetzwerken, Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung 2024, 47-76.
- Vierdag, Egbert Willem*, The Concept of Discrimination in International Law. With Special Reference to Human Rights, Den Haag 1973.
- Vogel, Steffen/ Petersen, Leonie*, Unternehmen Ungleichheit: Wie die Macht der Großkonzerne die Kluft zwischen Arm und Reich weiter vertieft, Oxfam Deutschland, 2024, 4, C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/fd74cf66-f53d-481f-bec9-b254d836f537/unternehmen_ungleichheit_v10_online.pdf. (Stand: 16.09.2025).
- Voland, Thomas/ Lohn, Stefan*, in: Ghassemi-Tabar, Nima (Hrsg.), Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, 2024.
- Wiegand, Daniel*, Profit und Verständigung. Reichweite und Grenzen unternehmerischer Verantwortung in globalen Lieferketten am Beispiel der Textilindustrie, München 2022.
- Wroblewski, Angela/ Kelle, Udo/ Reith, Florian* (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen, Wiesbaden 2017.
- Zetzsche, Dirk Andreas/ Sinnig, Julia*, Vom Reporting zur Vermeidungspflicht von adverse sustainability impacts: Die CSDDD-Lieferkettenregulierung Teil II, Wertpapiermitteilungen 2024, 1389-1390.
- Zimmer, Reingard*, Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften, HSI Schriftenreihe Bd. 48, Frankfurt am Main 2023.

A. Zielsetzung der Untersuchung

Ziel der Untersuchung ist es, aktuelle Unionsrechtsakte zur Förderung unternehmerischer Nachhaltigkeit auf ihre Tauglichkeit zur Fortschreibung einer feministischen Entwicklungspolitik zu überprüfen. Im Fokus steht dabei die europäische Lieferkettenregulierung und die Frage, ob und wie diese in der Lage ist, Geschlechtergerechtigkeit in transnationalen Lieferketten zu fördern.¹ Denn transnationale Lieferketten bergen typischerweise geschlechterspezifische Risiken (B.). Darauf reagiert das Völkerrecht mit der Normierung menschenrechtlicher Frauenrechte (C.). Die einschlägigen europäischen Rechtsakte, konkret die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)² und die European Deforestation Regulation (EUDR)³, greifen diese auf und enthalten vielerorts geschlechterrelevante Regulierung (D.). Zudem gewähren sie betroffenen Frauen sowie weiteren Stakeholdern auch in Drittstaaten spezifische Rechte zu ihrer Durchsetzung, die aktuell i.R.d. Omnibus-Initiative der EU-Kommission erneut zur Diskussion stehen (E.). Eine feministische Entwicklungspolitik rückt die Frage nach deren praktischer Wirksamkeit in den Fokus. Aufbauend auf einer Bewertung der verschiedenen Mechanismen aus der Perspektive der Legal Gender Studies werden Handlungsempfehlungen für Betroffene und weitere Stakeholder entwickelt, um die neu geschaffenen rechtlichen Mechanismen effektiv zu nutzen (F.).

1 So etwa die Hoffnung zivilgesellschaftlicher Akteur*innen, *FEMNET* (Hrsg.), Das EU-Lieferkettengesetz muss geschlechtergerecht sein, Offener Brief an die EU-Kommission vom 29.11.2021, <https://femnet.de/images/downloads/offene-briefe/CSDDD-Gender-letter-IWD-2023.pdf>.

2 Richtlinie (EU) 2024/1760 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937 und der Verordnung (EU) 2023/2859, ABl. L vom 5.7.2024.

3 Verordnung (EU) 2023/1115 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. Mai 2023 über die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse, die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen, auf dem Unionsmarkt und ihre Ausfuhr aus der Union sowie zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 995/2010, ABl. L 150/206 vom 9.6.2023.

B. Geschlechterspezifische Risiken in der Lieferkette

Globalisierungsprozesse der Wirtschaft sind hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit hoch ambivalent.⁴ Zwar erhöhen und vervielfältigen sich die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit in den Lieferketten, insbesondere für Frauen. So sind ca. 190 Mio. Frauen in globalen Lieferketten beschäftigt.⁵ Auf der anderen Seite zeigen sich massive Diskriminierungsrisiken und Gefahren gerade für Frauen durch strukturelle und systemische Benachteiligungen, Ausbeutung und Gewalt.⁶ Sie sind zudem besonders stark von den Folgen unternehmensverantworteter Umweltzerstörungen und Klimawandel betroffen.⁷ Das Europäische Parlament hat sich der Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte angeschlossen und darauf verwiesen, „dass sich Geschäftstätigkeiten auf unterschiedliche Weise und unverhältnismäßig stark auf Frauen und Mädchen auswirken [und] dass die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte tatsächlich-

-
- 4 Schon früh Wichterich, Blätter für deutsche und internationale Politik, 2007, 686 ff. Für die internationale Debatte: Aniche/Efanodor/Ofordum, Feminisation of Globalism and Globalisation of Feminism: The Impacts on Women, in: Obi (Hrsg.) Gender Politics in Nigeria: A Reader, 2017, abrufbar in SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2984551>; Roll/Semyonov/Mandel, Research in Social Stratification and Mobility 92, 2024, 100930.
 - 5 ILO, Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work, 2017–2023.
 - 6 Zu den Risiken umfassend: Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 7; Phung/Utu, Menschenrechte im Palmölsektor: Die Verantwortung von einkaufenden Unternehmen – Grenzen und Potenziale der Zertifizierung, 2020, S. 25; Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business Enterprises, Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights A/HRC/41/43, 2019; The Danish Institute for Human Rights (Hrsg.), Gender & women's rights, 2018, S. 12 ff.; Musiolek, Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in transnationalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten, 2010, S. 9; ILO, Info Stories: How to achieve gender equality in global garment supply chains, <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discriminaton/garment-gender#introduction>.
 - 7 Zu diesen Zusammenhängen umfassend BMFSFJ, 4. Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation, 2025; Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO) (Hrsg.), The status of women in agrifood systems, Report, 2023, S. 144.

B. Geschlechterspezifische Risiken in der Lieferkette

liche und mögliche Auswirkungen auf die Rechte von Frauen abdecken sollte.“⁸

Das zeigt sich schon darin, dass Frauen häufig in Branchen mit schlechten Arbeits- und niedrigen Lohnstandards wie im Textil- und Agrarsektor arbeiten.⁹ Hier finden sich nicht selten prekäre, weil schlecht bezahlte, informelle und damit unsichere und unsichtbare sowie befristete und damit nicht konstante Beschäftigungsverhältnisse.¹⁰ Das führt zu schlechter sozialer Absicherung¹¹ und hält wirtschaftliche und gesellschaftliche Abhängigkeiten aufrecht.

Von niedrigen Löhnen, mangelnder sozialer Absicherung und schlechten, bis hin zu gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen sind damit überproportional Frauen betroffen¹² – und dies in intersektionaler Dimension.¹³ Es drohen gravierende Gesundheitsrisiken durch den Pestizideinsatz in der Landwirtschaft, Staubaufkommen in Fabrikhallen, mangelnde

8 Europäisches Parlament, Entschließung vom 10. März 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen (2020/2129(INL))21.

9 Statt vieler zur Situation für Frauen in Agrarlieferketten FAO (Hrsg.), *The status of women in agrifood systems*, 2023, S. 22 ff., 64 ff.; *Musolek*, Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in transnationalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten, 2010, S. 9 ff.

10 Stellungnahme des *Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses* zum Thema „Eine widerstandsfähige, nachhaltige und verantwortungsvolle Lieferkette der Europäischen Union für kritische Rohstoffe“, C/2023/857, 2.1.3.; vgl. auch *Kampagne für Saubere Kleidung/Clean Clothes Campaign (CCC)*, Löhne und geschlechterspezifische Gewalt. Zu den Zusammenhängen zwischen Ausbeutung von und Gewalt an TextilarbeiterInnen, 2020, S. 1, <https://femnet.de/component/jdownloads/send/29-gbv/267-loehne-und-geschlechtsspezifische-gewalt-zu-den-zusammenhaengen-von-ausbeutung-von-und-gewalt-an-textilarbeiterinnen.html>; *Barrientos*, Gender and Work in Global Value Chains, 2019, S. 1 ff.; *Niebank*, Bringing Human Rights into Fashion, 2018, S. 20; *ILO*, Gender pay gaps persist in Asia's garment and footwear sector, Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, Issue 4, April 2016.

11 *Phung/Utlu*, Menschenrechte im Palmölsektor: Die Verantwortung von einkaufenden Unternehmen: Grenzen und Potenziale der Zertifizierung, 2020.

12 Siehe auch die Zahlen: *The World Bank* (Hrsg.), Women, Business, and the Law, 2024, S. 19; *ILO* (Hrsg.), Global Wage Report, 2018/2019, S. 23.

13 Zu dieser Diskriminierungsdimension eingehend *Vestena/Scheper*, Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung 2024, 47 ff.; auch *Phung*, Geschlechtergerechte Lieferketten und was dafür zu tun ist, 2021, <https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/DIMR%20GG%20LK%202021.04.05.pdf>; *Pye/Daud/Manurung/Siagan*, ArbeiterInnen in der Palmölindustrie. Ausbeutung, Widerstand und transnationale Solidarität, 2016.

Arbeitssicherheit und Druck erzeugende Produktionsmethoden.¹⁴ Es fehlen angemessene medizinische Betreuung und Schutzkleidung oder Belüftungssysteme sowie ausreichende Zugänge zu sanitären Einrichtungen. Toilettten und fließendes Wasser sind kaum vorhanden oder nicht angemessen ausgestattet und geschützt.¹⁵

Aufgrund ihrer Vulnerabilität sind Frauen besonders häufig geschlechtspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt.¹⁶ Reproduktive Rechte werden missachtet. So sind Schutzvorkehrungen für Schwangere oder flexible Arbeitsbedingungen für arbeitende Mütter kaum vorhanden. Dabei übernehmen die Frauen in der Regel neben den hohen Arbeitszeiten überwiegend die Carearbeit im privaten Bereich, was zu erheblichen Doppelbelastungen führt.¹⁷ Weder finanzielle Unterstützung noch Infrastrukturen, etwa zur Kinderbetreuung, sind ausreichend vorhanden. Im Gegenteil werden bei Arbeitsausfällen wegen Krankheit und Betreuungsbedarfen meist Lohnzahlungen ausgesetzt. Urlaubsansprüche bestehen oft nicht oder können nur schwer durchgesetzt werden. Frauen in Migrationssituationen sind bei Schwangerschaft oder Mutterschaft besonders gefährdet, den Arbeitsplatz oder den Aufenthaltsstatus zu verlieren.¹⁸

Neben diesen arbeitsspezifischen Risiken treten strukturelle Probleme, weil die Beschäftigungsverhältnisse in patriarchale, von Geschlechterstereotypen geprägte Gesellschaftsstrukturen eingebettet sind.¹⁹ So haben Frauen einen schlechteren Zugang zum Recht und Rechtsschutz, was sowohl

14 *Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung*, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 13 f.

15 *Criado-Perez*, Unsichtbare Frauen, 2020, S. 77.

16 *ILO* (Hrsg.), Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, 2022; *Wiegand*, Profit und Verständigung, 2022, S. 17; *BNT* (Hrsg.), Jahresthema 2020: Geschlechtsspezifische Gewalt in Textil-Lieferketten, Internetquelle; *FEMNET/BCWS* (Hrsg.), Break the silence stop the violence, 2020, S. 1 ff.; *Hensel/Höllmann*, Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, Verfassungsblog vom 11.6.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/>.

17 Zur Verstärkung in der Covid-Pandemie: *ILO*, International Labour Office, Covid-19 and the world of work: Impact and policy responses. *ILO Monitor*, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf.

18 *Pye/Daud/Manurung/Siagan*, ArbeiterInnen in der Palmölindustrie. Ausbeutung, Widerstand und transnationale Solidarität, 2016, S. 7.

19 *Deutscher Juristinnenbund* (Hrsg.), Stellungnahme 23-09, 21.03.2023, S. 4; *Talbot*, Reclaiming value and betterment for Bangladeshi women workers in global garment chains, in: *Sjäfjell/Lynch Fannon* (Hrsg.), Creating Corporate Sustainability. Gender as an agent for change, 2018, S. 17, 39; *The Danish Institute for Human Rights* (Hrsg.), Gender & women's rights, 2018, 50 ff.

B. Geschlechterspezifische Risiken in der Lieferkette

außergerichtliche Mechanismen wie Beschwerdemechanismen als auch gerichtliche Klagen umfasst.²⁰ Zudem sind sie in betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen nur schlecht repräsentiert.²¹ Entsprechend mangelt es an Unterstützung.

-
- 20 ILO, Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, 2022, S. 38 ff.; FEMNET (Hrsg.), Geschlechterspezifische Gewalt in der Bekleidungsindustrie, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Gendergewalt-2018.pdf>; Salingeré, Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar, 2018, S. 17.
- 21 Seitz, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, S. 2; Deutsches Global Compact Netzwerk (Hrsg.), Chancen nutzen, Risiken minimieren: Frauen Stärken in der Lieferkette, 2016.

C. Handlungsdruck durch geschlechterspezifische Rechtsgrundlagen im Völkerrecht

Im Völkerrecht normierte und verbindliche Frauenrechte und Diskriminierungsverbote erzeugen Handlungsdruck auf die Ausgestaltung und Umsetzung der europäischen Lieferkettenregulierung. Denn hier wird, vermittelt über Staatenpflichten, längst eine Unternehmensverantwortung postuliert.

I. Völkerrecht

Eine Vielzahl völkerrechtlicher Verträge und Leitlinien zielt auf Diskriminierungsschutz bzw. sogar auf den spezifischen Schutz von Frauen ab.²² So formulieren allgemeine Menschenrechtsabkommen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) von 1948, Art. 2 Abs. 1 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte (IPbpR) und Art. 2 Abs. 2 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR, UN-Sozialpakt) von 1966 allgemeine Gleichheitsrechte und personenbezogene Diskriminierungsverbote. Diese bleiben bis auf Art. 26 IPbpR allerdings akzessorische Staatenpflichten, sie verbieten diskriminierende Ungleichbehandlung also nur in Bezug auf die in der jeweiligen Vereinbarung verbrieften Garantien (sog. akzessorische Diskriminierungsverbote). Auf eigenständige und bereichsspezifische Diskriminierungsverbote zielen dagegen die in der Folge geschlossenen sektoren-spezifischen Schutzabkommen wie das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. 3. 1966 (CERD), das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau vom 18. 12. 1979 (CEDAW), Art. 5 Abs. 1 und 2 UN-Behindertenrechtskonvention vom 13. 12. 2006 und die sog. Istanbul-Konvention vom 11.5.2011, das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Sie enthalten je-

²² Umfassend zu den Instrumenten Hensel, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 314 ff.; Moeckli/Shah/Sivakumaran/Moeckli, International Human Rights Law, 3. Aufl. 2018, S. 157; historisch Vierdag, The Concept of Discrimination in International Law, 1973, S. 49 f.

weils ausdifferenzierte Diskriminierungsschutztatbestände ausgehend von konkreten Schutzbedarfen bestimmter marginalisierter und als vulnerabel betrachteter Personengruppen wie insbesondere Frauen. Zudem betonen die internationalen Spruchkörper, dass das Prinzip der Nicht-Diskriminierung eine Ausprägung des Gleichheitsgrundsatzes sei.²³

Auch die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entwickeln einen allgemeinen Diskriminierungsschutz für den speziellen Bereich der Arbeit. So gehört das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu den fünf Grundprinzipien der ILO und bildet damit einen universellen Mindeststandard für menschenwürdige Arbeit.²⁴ Insbesondere die ILO-Übereinkommen Nr. 100²⁵ und Nr. 111²⁶ gestalten diesen Diskriminierungsschutz aus. Sie gehören zu den sog. Kernarbeitsnormen. Während Nr. 100 speziell die Gleichheit des Entgelts unabhängig vom Geschlecht vorsieht, verbietet Nr. 111 die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf „auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft“. Weitere Übereinkommen, wie Nr. 97 (Schutz von Wanderarbeitnehmer*innen), Nr. 156 (Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmender mit Familienpflichten), Nr. 159 (Berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung Behinderter), Nr. 183 (Mutterschutz), Nr. 190 (Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt) sowie die ILO-Empfehlungen Nr. 162 (ältere Arbeitnehmer*innen) und Nr. 200 (HIV und AIDS und die Welt der Arbeit) spezifizieren den Diskriminierungsschutz.

II. Völkerrechtliche Wirkung auf Europarecht

Der völkerrechtliche Diskriminierungsschutz adressiert zwar Staaten, wirkt jedoch vielfältig in die nationale und europäische Rechtsordnung sowie in Soft-Law-Instrumente und private Regelungsinitiativen hinein. Von den

23 Zum völkerrechtlichen Diskriminierungsschutz WSK-Ausschuss E/C.12/2005/4, 11.08.2005, Rn. 11; Menschenrechtsausschuss, CCPR/C/21/Rev.1/Add.1, 21.II.1989, Rn. 1ff.

24 ILO, Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998.

25 ILO-Übereinkommen Nr. 100 (1951) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II 23 f.).

26 ILO-Übereinkommen Nr. 111 (1958) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II 97 f.).

nationalen Gesetzgebern ratifizierte völkerrechtliche Diskriminierungsverbote müssen erstens bindend umgesetzt, zweitens in ihrer Leitbildfunktion zur völkerrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts herangezogen werden und entfalten drittens als zwingendes Gewohnheitsrecht auch Horizontalwirkung gegenüber Privaten. Zudem sind die ILO- und UN-Übereinkommen im EU-Recht als Rechtserkenntnisquelle anerkannt und sollen bei der Auslegung von Richtlinien²⁷ sowie bei der Inhaltsbestimmung von Unionsgrundrechten, insbesondere der Art. 20, 21 EU-Grundrechtecharta (GRC), herangezogen werden.²⁸ Die Kompetenznormen der Art. 18, 19 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) müssen mit Blick auf die zahlreichen Verweise des europarechtlichen Sekundärrechts ins Völkerrecht als Ausprägung des völkerrechtlichen Diskriminierungsschutzes verstanden werden.²⁹ Und auch der europäische Grundrechtsschutz greift die Diskriminierungsverbote auf. Sie werden durch die GRC aus ihrer ursprünglich rein marktintegrativen Funktionslogik herausgelöst und in einen sozialen Zusammenhang gestellt.³⁰ So sind nach Art. 21 GRC Diskriminierungen unter anderem wegen des Geschlechts, genetischer Merkmale, Sprache, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögens, Alters und sexueller Ausrichtung verboten. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) begreift das Verbot als umfassendes, offenes, extensiv auszulegendes, auch für Private mittelbar bindendes Grundrecht.³¹ Primärrechtliche Normen wie Art. 2 und 3 Abs. 3 EUV und Art. 8, 10, 19, 153 und 157 AEUV regeln die Gebote zur Gleichbehandlung und Gleichstellung. Diese sind außerdem umfassend durch Sekundärrecht konkretisiert. Zudem hat sich die EU zur Umsetzung der „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der Vereinten Nationen³² verpflichtet.³³ Darin werden alle kollektiven Bemühungen operationalisiert durch Zielvorgaben, wie die Bekämpfung aller – auch privater – Formen von Diskriminierung und Gewalt

27 So für die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG und 2006/54/EG etwa EuGH, 15.6.1978 – Rs. 149/77 = NJW 1978, 2445, 2446.

28 Für die Berücksichtigung der Rechte aus IPbpR EuGH, 17.2.1998 – Rs. C-249/96 = NZA 1998, 301 Rn. 44. Für die Berücksichtigung der Rechte aus IPwskR siehe Schlussanträge GA EuGH, 28.4.1998 – Rs. C-200/96 = EuGHE 1998, I-1953, 1956, 1960; 26.07.06 Rs. C-173/99 = EuGHE I 2002, 4881.

29 Vgl. etwa Erwägungsgrund Nr. 3 RL 2000/43; Erwägungsgrund Nr. 4 RL 2000/78; Erwägungsgrund Nr. 2 RL 2002/73.

30 Sandhu, KJ 2017, 517.

31 Siehe etwa EuGH, 16.7.2015 – Rs. C-83/14, Rn. 42; 19.04.2016 – Rs. C-441/14, Rn. 27.

32 UN, General Assembly Resolution 70/1.

33 Mitteilung der Kommission, Der europäische Grüne Deal, COM(2019) 640 final, S. 3.

C. Handlungsdruck durch geschlechterspezifische Rechtsgrundlagen im Völkerrecht

gegen Frauen und Mädchen. Spezielle gleichstellungsbezogene Ziele sind die Geschlechtergerechtigkeit nach Nr. 5, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum nach Nr. 8 und die Verringerung von Ungleichheit nach Nr. 10. Insgesamt gilt Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsprinzip supranationaler Wirtschafts- und Sozialpolitik der EU.³⁴

III. Völkerrechtliche Wirkung auf horizontale Regelungsinitiativen

Neben den genannten internationalen Normen treten eher unverbindlich bleibende Leitlinien.³⁵ Solche sog. Soft-Law-Instrumente mit Bezug zur Geschlechtergerechtigkeit adressieren in der Regel direkt Unternehmen und geben Handlungsanleitungen, wie Geschlechtergerechtigkeit in die Unternehmensstrukturen und -politiken integriert werden kann. Zum einen finden sich Leitlinien, die die völkerrechtlichen Diskriminierungsverbote aufgreifen und konkretisieren, so etwa die dreigliedrige Grundsatzzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (Stand 2017), nach der sich multinationale Unternehmen vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung leiten lassen sollen (Rn. 30), die ILO Centenary Declaration for the Future of Work (2019), die Chancengleichheit für Frauen und Menschen mit Behinderung proklamiert (Abschnitt II vii, viii), und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2011), die unter anderem in Abschnitt V Nr. 1 e) ein Diskriminierungsverbot für die Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern regeln. Auch die OECD-Analyse „Diversity at Work“ (2020)³⁶ oder der dritte Entwurf des Vertrags über Wirtschaft und Menschenrechte³⁷ zielen auf die Umsetzung des Diskriminierungsverbotes in privaten Beschäftigungsbeziehungen ab.

Daneben finden sich Leitlinien spezifisch zur Verhinderung von Geschlechterdiskriminierung. Zu nennen sind insbesondere die „Women's

34 EP (Hrsg.), Gleichstellung von Männern und Frauen, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/sheet/59/gleichstellung-von-männern-und-frauen>.

35 Siehe die Übersicht bei Hensel, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, LkSG, § 2 Rn. 324 ff.

36 OECD, Diversity at Work OECD, 2020, <https://www.oecd.org/els/diversity-at-work-policy-brief-2020.pdf>.

37 OHCHR, Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, (17 July 2021), Präambel und Art. 4.

Empowerment Principles³⁸ die OECD „Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct“ (OECD Guidance) von 2018,³⁹ bereits 1995 die Pekinger Deklaration und Aktionsplattform als Ergebnis der vierten Weltfrauenkonferenz, die einen unter anderem an Unternehmen gerichteten konkreten Forderungskatalog zur Stärkung von Frauenrechten und Gleichstellung bietet⁴⁰ sowie der Bericht der UN-Arbeitsgruppe für Wirtschaft und Menschenrechte von 2019 zu „Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights“⁴¹.

Ganz konkret wurden bereits Gleichstellungsprogramme wie der UN Global Compact (UNGK) entwickelt, die Unternehmen selbstverpflichtend unterzeichnen können.⁴² Zusammen mit UN Women wurden sieben Women's Empowerment Principles formuliert, die Unternehmen eine Anleitung zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz bieten.⁴³ Gender Gap Analysis Tools sollen den Unternehmen die Anwendung erleichtern. Auch die Initiative „Gender Equality European & International Standard certification for Gender Equality“ (GEEIS) umfasst ein von multinationalen Unternehmen und europäischen Behörden gemeinsam entwickeltes Analysetool zur Erfassung, Analyse und Gestaltung gleichstellungssensibler Personalprozesse in Unternehmen.⁴⁴

IV. Zwischenfazit: nötige Übersetzung der Menschenrechte

Damit wird im internationalen Menschenrechtsschutzsystem Geschlechtergerechtigkeit durchaus breit thematisiert.⁴⁵ Allerdings bestehen diesbezüg-

38 UN Women Deutschland (Hrsg.), Women's Empowerment Principles, <https://unwom.en.de/womens-empowerment-principles/>.

39 OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018, 42 f.

40 UN Women, Beijing Declaration and Platform for Action, New York 1995, vgl. dort Abs. 44.

41 Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 9 f.

42 UN Global Compact (Hrsg.), Geschlechterspezifische Aspekte in der nachhaltigen Beschaffung, <https://www.weps.org/>.

43 UN Women/UN Global Compact, Women's Empowerment Principles, <http://www.empowerwomen.org/en/weps/about>.

44 Zur Initiative GEEIS siehe <https://embracedifference.ert.eu/case-studies/geeis-an-international-certification-in-diversity/>.

45 Siehe dazu auch Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 8; Phung, Geschlechtergerechte Lieferketten und was dafür zu tun ist, 2021, S. 2; Hensel/Höllmann, Geschlechtergerechtig-

C. Handlungsdruck durch geschlechterspezifische Rechtsgrundlagen im Völkerrecht

lich erhebliche Durchsetzungsdefizite. Während die völkerrechtlichen Normen nach der gängigen Lesart ausschließlich Staaten – und dies teilweise nur akzessorisch – adressieren, bleibt die Verbindlichkeit der freiwilligen Leitlinien oft schwach. Sie sind zwar ausdifferenzierter und auf die horizontale Ebene gerichtet, allerdings steht die Umsetzung oft unter ökonomischen Zwängen. Umso wichtiger werden daher die den menschenrechtlichen Schutz konkretisierenden europäischen Gesetzgebungsinitiativen, die als Ausdruck der staatlichen Schutzpflichten die Menschenrechte in horizontale und verbindliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen übersetzen. Durch die Schaffung spezifischer europäischer Rechtsgrundlagen und -pflichten wird der völkerrechtliche Streit um die unmittelbare Wirkung der Menschenrechte überwunden. Dahingehend erzeugen die frauenspezifischen Menschenrechte im Völkerrecht Handlungsdruck.

keit in der Lieferkette, Verfassungsblog vom 11.6.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/>.

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 übersichtsartig 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.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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/erne-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.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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 um einen Erwägungsgrund der CSDDD, der nicht am verfügenden 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-

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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 Mitarbeiterenzahl: 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 Wegefallen 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.

dungsbereich 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-arbeiter-innen-nuetzt/nachrichten-zum-lieferkettengesetz/47-66-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.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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 Zetsche/Sinnig, WM 2024, 1389, 1390.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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) Tätigung 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.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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 Erwähnungsgrund 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 Erwähnungsgrund 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 CSDR 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 CSDR hinausgehen. Dies ist auch sinnvoll, da auf europäischer Ebene mit der CSDR 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 angemesenen 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 nichtfinanzierlicher und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen, ABl. L 330/1 vom 15.11.2014.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

Entscheidender Unterschied zur CSDDD ist, dass die Sorgfaltspflichten der EUDR nicht nur Bemühenpflichten 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 im 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, indigenen Völkern 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.

III. Zwischenfazit: Bedingungen für geschlechtergerechte Sorgfaltspflichten

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 Gleichstellungspolitiken 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.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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/Kel-le/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 Be schwerdemechanismen 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 Identitätspolitiken 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 Indikatorkette 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 mediert 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/Rabenleher/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.

D. Europäische Regulierung geschlechterspezifischer Sorgfaltspflichten

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, Geschäftsplanaänderungen, Neuausrichtung oder Anpassung der Geschäftstätigkeit.⁹⁹

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

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.¹⁰⁰ Dies ist in transnationalen Lieferkettenkonstellationen besonders wichtig, da hier typischerweise erhebliche Zugangshindernisse zu formalen Rechtsschutzinstrumenten bestehen.¹⁰¹ Unternehmen erfahren in den Beschwerdemechanismen konkrete Einzelfallsituationen und Probleme, also

¹⁰⁰ Umfassend dazu *Gläßer et al.*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten, 2021.

¹⁰¹ 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.¹⁰² 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.¹⁰³ 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 Schutzwerte 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.¹⁰⁴ 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.¹⁰⁵ 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.¹⁰⁶ 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.¹⁰⁷ 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.¹⁰⁸ 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.¹⁰⁹ 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:¹¹⁰ 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.¹¹¹ 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.¹¹²

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.¹¹³ Zudem werden nicht alle Unternehmen den Anforderungen an Legitimität, Ausgewogenheit, Berechenbarkeit, Transparenz sowie einer auf Austausch und Dialog aufgebauten Ausgestaltung von Beschwerdemechanismen gerecht.¹¹⁴ Insgesamt zeigt sich also durchaus die besondere Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens als Durchsetzungsinstrument von Geschlechtergleichheit in der Lieferkettensoftrug, 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.¹¹⁵ 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.¹¹⁶ 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.¹¹⁷ 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.¹¹⁸ 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.¹¹⁹

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.¹²⁰ 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“.

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

¹²⁰ *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.¹²¹ 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,¹²² 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.¹²³ 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.¹²⁴ 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.¹²⁵ 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.¹²⁶ 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.¹²⁷ 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.

¹²⁷ 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.¹²⁸

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.¹²⁹ 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.¹³⁰ Als bedeutender Wirtschaftsfaktor entfaltet die öffentliche Vergabe daher erhebliche Bedeutung für die Umsetzung politisch-strategischer Ziele wie der Geschlechtergerechtigkeit.¹³¹ 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 Auftragsvergabe¹³² – 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.¹³³ 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.¹³⁴ Auch ein Ausschluss von Vergabeverfahren erfolgte bislang nicht. Da nach den Vorgaben der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie¹³⁵, der Green Vehicle Directive¹³⁶ und auch auf nationaler Ebene nach den Plänen zu einem Bundestarifreuegesetz¹³⁷ 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.¹³⁸ 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 CSDR

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.¹³⁹

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 CSDR und enthält darüber hinaus keine eigenen inhaltlichen Anforderungen. Aufgrund des Verweises auf die Vorgaben der CSDR in Art. 16 Abs. 2 CSDDD ist für Unternehmen, die sowohl unter die CSDDD als auch unter die CSDR fallen, insoweit die CSDR 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).¹⁴⁰ Normativ wirken beide Richtlinien über die Bilanzrichtlinie, die auf Grundlage der NFRD entsprechend geändert wurde und anlässlich der Umsetzung der CSDR 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.¹⁴¹

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.¹⁴² 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.¹⁴³ 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.¹⁴⁴ 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.¹⁴⁵ 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.¹⁴⁶ 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.¹⁴⁷ 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.¹⁴⁸

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.¹⁴⁹ 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.¹⁵⁰ Auf den Übergang zur Prüfung mit hinreichender Sicherheit will die Kommission nun verzichten und es stattdessen bei einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit bewenden lassen.¹⁵¹ 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,¹⁵² wurde im Juli 2025 als eigener delegierter Rechtsakt verabschiedet.¹⁵³ 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“¹⁵⁴

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

149 COM(2025) 8I, S. 4.

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

151 Art. 1 und Erwägungsgrund 3 COM(2025) 8I 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) 8I 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“.¹⁵⁵

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.¹⁵⁶ 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.¹⁵⁷ 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.¹⁵⁸ Diese betreffen etwa Fragen der Kausalitätsprüfung, der prozeduralen Durchsetzung, Kostenübernahme bzw. Prozesskostenhilfe,¹⁵⁹ Verjährung und Beweismittelbeschaffung.

¹⁵⁵ 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.

¹⁵⁶ So auch Allgeier/Hennrichs/Hommelhoff, NZG 2025, 387, 389.

¹⁵⁷ Näher zur zivilrechtlichen Haftung Junge/Kapoor/Keller, ZIP 2025, 1.

¹⁵⁸ Siehe etwa Kieninger, ZIP 2024, 1037.

¹⁵⁹ 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.¹⁶⁰ 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.¹⁶¹ 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.¹⁶² 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.¹⁶³ Denn auch hier gibt es zahlreiche geschlechtsspezifische Zugangshindernisse.¹⁶⁴ 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.¹⁶⁵ 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.

E. Zentrale Durchsetzungsinstrumente der CSDDD und EUDR

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.¹⁶⁶ 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 bezweckte *level-playing-field* und schafft Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Kompensation der Opfer von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden.¹⁶⁷ 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. Dadurch 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.¹⁶⁸ Der kollektive Rechtsschutz setzt gem. Art. 29 Abs. 3 lit. d CSDDD voraus, dass die potenziellen Prozesstandschafter*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.¹⁶⁹ Allerdings könnte die durch die Verbandsklagen-Richtlinie eingeführte Verbandsklage im Verbraucherrecht auch für den kollektiven Rechtsschutz im Lieferkettenrecht großes Potenzial entwickeln.¹⁷⁰ 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 Prozesstandschaft 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, II3, II6.

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).¹⁷¹

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.¹⁷²

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 Erfolgswahrschichten 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.¹⁷³ Auch Frauenorganisationen können grundsätzlich die Voraussetzungen solcher Prozessstandschaftsakteur*innen erfüllen und daher im oben genannten Sinn von Betroffenen ermächtigt werden.¹⁷⁴ Dazu müssen sie sich als transnationale Vertreter*innen von Frauen in der Lieferkette begreifen und diese Formen der Rechte durchsetzung 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.¹⁷⁵ 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.¹⁷⁶ 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.

F. Handlungsempfehlungen für zentrale Akteur*innen an beiden Enden der Lieferketten

Die Analyse hat gezeigt, dass die Sorgfaltspflichten der europäischen Lieferkettenregulierung bei entsprechender Anwendung eine Geschlechterperspektive wirksam umsetzen können (dazu D.) und dass die CSDDD konkrete Instrumente bietet, um Geschlechtergerechtigkeit in transnationalen Lieferketten effektiv zu fördern (dazu E.). Inwieweit die rechtlichen Vorgaben in der Praxis Verbesserungen bewirken können, hängt zentral von ihrer Ausgestaltung durch die Akteur*innen selbst ab, also von ihrer Nutzung bzw. Geltendmachung durch Betroffene und Institutionen. Dabei sind – in Anlehnung an die drei Pfeiler einer feministischen Außenpolitik – Rechte, Ressourcen und Repräsentanz der betroffenen Frauen in der Lieferkette zu sichern.¹⁷⁷ Gleichzeitig kommt es jedoch durch den horizontalen, an den Unternehmensstrukturen ansetzenden Mechanismus der Lieferkettenregulierung entscheidend darauf an, auf welche Weise Unternehmen die Sorgfaltspflichten in ihre internen Prozesse implementieren. Dabei existieren zahlreiche internationale Standards, die Unternehmen eigeninitiativ zur Förderung von Gleichstellung nutzen können. Es braucht somit starke Akteur*innen an beiden Enden der Lieferkette, um geschlechtergerechte Lieferketten Wirklichkeit werden zu lassen. Unterstützende Dritte wie Gewerkschaften, Betriebsräte, NGOs, Betroffenenkollektive und die Anwirtschaft nehmen hier eine zusätzliche wichtige Funktion ein. Auf Grundlage der Bewertungen und Erkenntnisse der Untersuchung, insbesondere den unter D. entwickelten Anwendungsprämissen und den unter E. skizzierten Durchsetzungsinstrumenten, werden im Folgenden Handlungsempfehlungen für potenziell Betroffene (dazu I.), weitere Intermediäre, wie NGOs, Interessenverbände und Gewerkschaften (dazu unter II.) und Unternehmen (dazu unter III.) gegeben.

¹⁷⁷ Zu diesen drei Pfeilern einer feministischen Entwicklungspolitik: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Feministische Entwicklungspolitik, 2023.

*F. Handlungsempfehlungen für zentrale Akteur*innen an beiden Enden der Lieferketten*

I. Perspektive der Betroffenen

Aus der Perspektive der einzelnen (potenziell) Betroffenen erweisen sich die Risiken der Lieferkette zumeist als übermächtig, undurchschaubar und nicht eindeutig lokalisierbar. Den Druck aus der Lieferkette bekommen sie in der Regel vermittelt über die Arbeit- oder Auftraggebenden, deren Vorgaben, Weisungen, Arbeits- bzw. Auftragsbedingungen zu spüren. Sie sind meistens in lokale Betriebe und Strukturen eingebunden und persönlich oder wirtschaftlich abhängig beschäftigt. Maßgebliche leitende Stellen und damit auch unmittelbar Verantwortliche für die Arbeitsverhältnisse sind Vorgesetzte und Arbeit- bzw. Auftraggebende. Wollen potenziell Betroffene also gegen unzumutbare oder diskriminierende Bedingungen vorgehen, muss sich dies zunächst gegen diese direkten Arbeit- bzw. Auftraggebenden richten. Die europäische Lieferkettenregulierung wirkt zwar vor allem horizontal und macht Unternehmen verantwortlich, durch Abhilfemaßnahmen auf die Arbeitsbedingungen einzuwirken; sie erweitert aber auch die Handlungsmöglichkeiten der potenziell Betroffenen, etwa durch die Eröffnung der Beschwerde- und Klagewege, aber auch durch die Möglichkeit der Stakeholderbeteiligung. Sie selbst können sich aktiv an der Durchsetzung geschlechtergerechter Sorgfaltspflichten beteiligen.

1. Kenntnis der rechtlichen Möglichkeiten

Grundlegend dafür ist zunächst die Kenntnis der potenziell Betroffenen von den zur Verfügung stehenden rechtlichen Instrumenten und Rechtsbehelfen sowie von den insoweit verantwortlichen Akteur*innen und Ansprechpartner*innen in der jeweiligen Lieferkette. Nur wer die eigenen Rechte kennt, kann diese geltend machen und dies auch nur dann, wenn die jeweiligen Anspruchsgegner*innen bekannt sind. In beiderlei Hinsicht zeigt sich in der Praxis ein erheblicher Mangel an Information und Transparenz. Auch mit Blick auf die Gestaltung der jeweiligen Lieferkette und der relevanten Akteur*innen bestehen bei Betroffenen in Produktions- und Anbaustaten häufig erhebliche Informationsdefizite. Die typischen Risiken, denen insbesondere weibliche Arbeitnehmende und Unternehmer*innen gegenüberstehen, wurden bereits aufgezeigt. Daher kommt es zunächst entscheidend auf „Empowerment“ und Unterstützungsstrukturen an, welche den Betroffenen die Kenntnisse ihrer Rechte und Möglichkeiten, ob Beschwerderechte oder Ansprüche, vermitteln und zudem Schutz zusichern.

Potenziell Betroffenen ist zu empfehlen, sich gezielt lokale oder digitale Anlaufstellen suchen, die diese Informationen bereitstellen und vermitteln. Solche Informationen sind von Arbeit- oder Auftraggebenden meist nicht zu erwarten, da sie daran in der Regel kein eigenes Interesse haben. Umso wichtiger ist es, dass sich potenziell Betroffene frühzeitig an unterstützende und für sie sprechende Interessenvertretungen wenden.

2. Rechtssicherheit bezüglich bestehender Instrumente

Die Rechtsunsicherheit der Regelungswirkungen und -instrumente liegt in der Natur der Sache: Bei der untersuchten europäischen Lieferkettenregulierung in Form von CSDDD und EUDR handelt es sich um ganz junge Rechtsakte, deren Umsetzung durch die Unternehmen noch nicht abgeschlossen ist bzw. oft noch nicht begonnen hat. Auch mit Blick auf deren Durchsetzung fehlt es an Erfahrungswerten. Die hierauf aufbauenden Möglichkeiten zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit betreffen also vor allem die (nahe) Zukunft. Es mangelt daher zum einen an konkreten Verfahren, Ausgestaltungen und Strukturen; es fehlen aber auch Routinen, Praxen und Fälle. Entsprechend schwer ist es für potenziell Betroffene, Vertrauen in diese neuen Instrumente zu entwickeln. Dennoch sollten sie schon jetzt aktiv werden, um die strukturelle Berücksichtigung ihrer Rechte einzufordern, also indem sie z.B. darauf hinwirken, dass Beschwerdemechanismen aufgebaut werden. Gemeinsam mit Interessenvertreter*innen können sie Druck auf die Umsetzungsprozesse ausüben, indem sie tatsächliche geschlechtsspezifische Risiken aufzeigen und publik machen. Auch sollten sie – vor allem im Kollektiv – ihre intersektionalen Perspektiven sichtbar machen und einfordern, dass diese in den Anwendungsprozessen, also etwa im Risikomanagement oder in der Berichterstattung von Unternehmen, berücksichtigt werden. Die frühe Identifikation und Sichtbarmachung der Rechtsprobleme und Risiken ist entscheidend, damit sich entsprechende Standards entwickeln können und keine gegenläufigen Routinen entstehen, die dann nur noch schwer zu ändern sind. Nur so kann sichergestellt werden, dass die komplexen Verflechtungen geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Anwendungsprozess gezielt adressiert und die entsprechenden Instrumente rechtssicher genutzt werden.

*F. Handlungsempfehlungen für zentrale Akteur*innen an beiden Enden der Lieferketten*

3. Rechtsdurchsetzung und Ressourcen

Die Durchsetzung der eigenen Rechte ist voraussetzungsreich, dies hat die Untersuchung unter E. VI. gezeigt. Es bestehen hohe und zum Teil strukturelle Hürden des individuellen Rechtsschutzes. Fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen, patriarchale Unterdrückungsstrukturen, gegenläufige Rechtspraxen oder Angst vor Beschäftigungsverlust und Verdienstausfall verhindern einzelne Initiativen. Die Klage von Einzelnen gegen arbeit- bzw. auftraggebende Unternehmen in der Lieferkette ist nicht nur aus eigenen Ressourcen kaum zu bewältigen, sondern auf der Grundlage der aktuellen rechtlichen Infrastruktur auch selten erfolgversprechend. Dies belegt etwa die vielbeachtete Klage gegen die KiK GmbH vor dem LG Dortmund nach einem Fabrikbrand in Pakistan.¹⁷⁸ Trotz offensichtlich menschenrechtswidriger Arbeitsbedingungen scheiterte die Rechtsdurchsetzung hier letztlich aus formalen Gründen – die Klage war nach dem anwendbaren pakistanischen Recht verjährt. Vor diesem Hintergrund sind die besonderen Rechtsschutzmöglichkeiten der Lieferkettenregulierung wie die besondere Prozessstandschaft hoch relevant. Wirksame, weil zugängliche und geschützte Beschwerdemechanismen vor Ort gewähren einen ersten wichtigen Zugang zum Recht. Allerdings sollten sich Betroffene bereits hier Unterstützung durch ihre Interessenträger*innen suchen. Diese können nicht nur kollektive Klagestrategien entwickeln, sondern auch andere Wege der Durchsetzung einschlagen (dazu sogleich unter II.).

4. Interessenvertretung und Repräsentation

Es ist also entscheidend, dass betroffene Frauen Unterstützung durch Interessenvertretungen oder andere Kollektive und NGOs erhalten. Über diese Vertretungsstrukturen können sie gehört werden und im Idealfall auf die Anwendungsprozesse Einfluss nehmen. Dafür ist aber erforderlich, dass diese Institutionen Frauen ausreichend vertreten. Nationale und lokale Gewerkschaften fordert dies insoweit heraus, als sie ihre Frauenperspektive auf Beschäftigung sichern und ggf. gegen eine männlich dominante Gewerkschaftsstruktur verteidigen müssen. Dies kann auch veränderte Vertretungsstrukturen nötig machen. Betroffene sollten also solche Interessenvertreter*innen wählen, die ein ausdrücklich frauenpolitisches Ziel verfolgen

178 Siehe dazu LG Dortmund, Urteil vom 10.01.2019 – 7 O 95/15.

II. Perspektive der Intermediäre wie NGOs und Interessenvertretungen

oder sich zumindest nach außen sichtbar für Frauenbelange einsetzen. Spezifisch auf Fragen der Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtete NGOs sind empfohlene Anlaufstellen. Wichtig ist zudem, dass diese Institutionen als Ansprechpartner*innen vor Ort erreichbar sind und Themen der Beschäftigung in der Lieferkette auch tatsächlich adressieren.

II. Perspektive der Intermediäre wie NGOs und Interessenvertretungen – auch der nationalen und lokalen Gewerkschaften

Wie bereits ausgeführt wurde, spielen Interessenvertretungen wie Gewerkschaften, aber auch NGOs eine zentrale Rolle als Intermediäre bei der Durchsetzung der Rechte potenziell Betroffener. Aber auch für die Unternehmen bieten sie wichtige Orientierungspunkte bei der Umsetzung der Lieferkettenregulierung. Sie fungieren somit als Brücke zwischen den verschiedenen Enden der Lieferkette, weil sie sowohl lokale, rechtsordnungspezifische als auch institutionelle und inhaltliche Grenzen überwinden können. Damit sie jedoch die Geschlechterperspektive in den Lieferketten angemessen vertreten können, müssen sie sich in besonderer Weise aufstellen und bestimmte Anforderungen erfüllen.

1. Anlaufstelle: Unterstützung und Wissensvermittlung

Voraussetzung dafür, dass Interessenvertretungen als unterstützende und vermittelnde Akteur*innen in den Lieferketten auftreten können, ist zunächst, dass sie sich die erforderlichen Kenntnisse der Rechtslage aneignen. Dazu zählen zum einen Kenntnisse des relevanten Normenbestands, zum anderen Wissen über die entsprechende Anwendungspraxis in den Unternehmen. Gewerkschaften müssen daher dringend die zur Verfügung stehenden Informationsquellen wie öffentliche Datenportale nutzen, aber auch Transparenz von den Unternehmen einfordern, um hier einen echten Dialog sicherzustellen. Dies stellt auch Erwägungsgrund 65 CSDDD in Konkretisierung des Art. 13 CSDDD ausdrücklich klar. Dazu gehört, dass Intermediäre ihre Rechte auf sachdienliche und umfassende Informationen nach Art. 13 Abs. 2 CSDDD geltend machen, aber auch, dass sie die Einhaltung der Berichtspflichten verfolgen und ihre Beteiligung im Rahmen des Stakeholderdialogs aktiv einfordern.

Außerdem müssen die Interessenvertretungen sicherstellen, dass sie über ausreichende Genderkompetenz verfügen, um die unspezifischen Rechte

*F. Handlungsempfehlungen für zentrale Akteur*innen an beiden Enden der Lieferketten*

der Lieferkettenregulierung geschlechterspezifisch auslegen, eine solche Perspektive bei der Implementierung der Sorgfaltspflichten im Unternehmen einfordern und dabei hinreichend sensibel im Feld agieren zu können.

Eine zentrale Aufgabe der Interessenvertretungen besteht darin, potenziell Betroffene über ihre Rechte und Rechtsschutzmöglichkeiten aufzuklären und ihnen gezielt Unterstützung anzubieten. Dazu müssen sie sichtbar als Anlaufstellen in den Markt treten. Dies ist aufgrund geschlossener betrieblicher Strukturen durchaus eine Herausforderung. Denn sie müssen gezielt Zugänge zu den weiblichen Beschäftigten suchen und deren Vertrauen gewinnen. Dazu geeignete Kanäle und Formate müssen identifiziert bzw. geschaffen werden. Um potenziell Betroffene zu erreichen, ist es auch nötig, spezifisch auf die Risiken für weibliche Betroffene zugeschnittene Projekte anzubieten, die niedrigschwellig nutzbar sind und Wissensvermittlung auf Augenhöhe ermöglichen. Dabei geht es auch darum, den potenziell Betroffenen geschützte Räume und Plattformen zu bieten, in denen ihre Bedarfslagen, Interessen und Fragen gehört werden. Damit können Beschäftigte aus ihrer Vereinzelung geholt und vernetzt werden.

Personen der Wissensvermittlung, die in direktem Kontakt mit den potenziell Betroffenen stehen, müssen nicht nur selbst umfassend hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen geschult sein, sondern auch über nötige Vermittlungskompetenzen verfügen. *Train-the-Trainer*-Programme können hier gezielt für die Vermittlung rechtlicher Fragen und Lösungen eingesetzt werden. Eine nachhaltige Wissensverankerung bei lokalen Institutionen und Gewerkschaften scheint dabei besonders aussichtsreich; dies auch deswegen, weil diese Akteur*innen Kontakte zu den Beschäftigten einfacher herstellen können.

Da es derzeit noch an einer aussagekräftigen, intersektionalen Datenlage zu den Einbindungsvoraussetzungen der weiblichen Betroffenen in den Sorgfaltspflichtenprozess oder auch zu den Nutzungs- und Funktionsbedingungen von Beschwerdemechanismen für weibliche Beschäftigte mangelt, ist es ratsam, dass Interessenvertreter*innen entsprechende intersektionale Daten erheben bzw. Forschung dazu anstoßen.

2. Entwicklung von Menschenrechtsstrategien

Um in dem hiesigen Feld aktiv zu werden, müssen sich Interessenvertretungen in ihrem Selbstverständnis als Menschenrechtsakteur*innen begreifen und sich entsprechend aufzustellen. In diesem Rahmen sollten konkrete

und spezifische Schutzkonzepte, etwa in Bezug auf die Anforderungen an Beschwerdemechanismen, entwickelt werden. Als Kollektive können Interessenvertretungen und NGOs als gewichtige und unübersehbare Stimmen auch öffentliche Aufmerksamkeit herstellen und den Handlungsdruck auf Unternehmen und Politik erhöhen – und damit möglicherweise sogar weitere Deregulierung verhindern.

Die zentrale Rolle spielen dabei NGOs und Interessenvertretungen, die vor Ort agieren oder Kontakt zu (potenziell) Betroffenen aufnehmen können. Deutsche Gewerkschaften sollten sich – nach dem Vorbild des kooperativen Mechanismus der EUDR (dazu oben D. II.) – mit lokalen Gewerkschaften, NGOs aber auch sonstigen Kollektiven vernetzen, Ressourcen bündeln und eine kommunikative Brücke bilden, um die Distanz zu überwinden. Darüber hinaus können sie sich über das Instrument der besonderen Prozessstandschaft aktiv als Menschenrechtsakteur*innen positionieren. Damit nationale Gewerkschaften sich dahingehend weiterentwickeln, ist eine Konkretisierung oder Klarstellung ihrer Satzungszwecke angeraten. So könnte der Fokus auf transnationale Beschäftigungsverhältnisse verbindlich und verlässlich festgeschrieben werden. Ressourcen könnten damit gezielter und einfacher eingesetzt werden. Nationale Gewerkschaften sollten sich für die Beschäftigungsverhältnisse in der Lieferkette auch deshalb interessieren, weil deren Ausgestaltung und Bedingungen massive Auswirkungen auf nationale Beschäftigungsverhältnisse, Wettbewerbsfragen und Abwanderungsdruck haben. Schließlich ist die Einbindung und Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung, also von Betriebsräten, dringend angeraten.¹⁷⁹

3. Entwicklung von Rechtsschutzstrategien

Eine dringliche Aufgabe der Interessenvertretungen und NGOs besteht auch in der Rechtsmobilisierung. Sie sollten dazu spezifisch zugeschnittene und erfolgversprechende Rechtsschutz- oder sogar kollektive Klagestrategien entwickeln und diese entsprechend anbieten. Solche Strategien können auf verschiedenen Durchsetzungsebenen ansetzen und sollten die Besonderheiten bestimmter Produktionsländer, Branchen und Rechtsfragen berücksichtigen. Eine Vernetzung mit der Anwaltschaft ist insoweit ratsam. Insbesondere sollte mit erfahrenen Menschenrechtsverteidiger*in-

179 Siehe dazu unter D. III.

*F. Handlungsempfehlungen für zentrale Akteur*innen an beiden Enden der Lieferketten*

nen zusammengearbeitet werden, die in Art. 14 Abs. 2 lit. a CSDDD auch ausdrücklich angesprochen sind. Um als Akteure der besonderen Prozessstandschaft aufzutreten, müssen die dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sein.¹⁸⁰ Insbesondere dürften hierfür auch Satzungsänderungen erforderlich sein.

4. Mitgestaltung von Standardbildungsprozessen: Beteiligung und Abschluss von Rahmenabkommen

Interessenvertretungen sollten die Geschlechtergerechtigkeit der transnationalen Arbeitsbeziehungen aktiv mitgestalten und sie nicht allein dem Wettbewerb überlassen. Dazu sollten sie die in der Lieferkettenregulierung vorgesehenen Beteiligungsrechte bei der Konkretisierung der Sorgfaltspflichten wahrnehmen und ihre Stakeholderrolle auch insoweit ausschöpfen. So sind beispielsweise nach Art. 15 S. 3 CSDDD („unter gebührender Berücksichtigung einschlägiger Informationen von Interessenträgern“) ihre Informationen im Zusammenhang mit dem regelmäßig stattfindenden Evaluationsprozess zu berücksichtigen. Nationale Interessenvertretungen könnten zudem auch die angemessene Beteiligung lokaler Gewerkschaften, Betroffener und NGOs überwachen und einfordern.

Parallel dazu können sie die inhaltliche Standardsetzung vorantreiben: so wäre etwa eine intersektionale Indikatorik zu den geschlechtsspezifischen Risikotatbeständen zu entwickeln.¹⁸¹ Es sollte die Genderperspektive der Risikoanalyse ausdrücklich eingefordert werden.¹⁸² Dazu gehört auch die Benennung der Bedingungen für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Beschwerdemechanismen. Es ist ratsam, geschlechtsspezifische Zertifizierungsprozesse anzustoßen und an Leitlinien zur geschlechtergerechten Datenerhebung und -erfassung mitzuwirken. Als Vorbild für die Entwicklung solcher Standards kann wiederum die EUDR dienen: Nach Art. 29 EUDR ist ein Benchmarking-System zu entwickeln, auf dessen Grundlage die Kommission einzelne Länder oder Landesteile drei verschiedenen Risikokategorien zuordnet. Die Einordnung erfolgt gem. Art. 29 Abs. 3 EUDR auf der Grundlage einer objektiven und transparenten Bewertung, bei der die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse und

¹⁸⁰ Siehe dazu unter E. VI.

¹⁸¹ Siehe dazu unter E. VI.

¹⁸² Vgl. Menschenrechtsausschuss, A/HRC/41/43, 23.05.2019, Rn. 35.

international anerkannte Quellen berücksichtigt werden. Ein erstes Benchmarking-System hat die Kommission am 22.5.2025 veröffentlicht und teilt darin Erzeugerländer in solche mit geringem, normalem und hohem Risiko ein.¹⁸³ Genderaspekte spielen dabei allerdings noch keine Rolle.¹⁸⁴ Ähnliche Methoden und Systeme könnten auch im Rahmen der CSDDD von Stakeholdern entwickelt werden. Dies würde auch Transparenz und Rechtssicherheit fördern.

Sinnvoll ist es zudem, dass Gewerkschaften auf den Abschluss internationaler Rahmenabkommen, sog. International Framework Agreements, kurz IFAs, mit Unternehmen hinwirken.¹⁸⁵ Die Akteur*innen können sich darin auf bestimmte Standards und Verhaltensweisen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten nach der EUDR oder CSDDD verbindlich einigen und so nicht nur ein langfristiges Verhältnis, sondern auch stabile, weil gegenseitig bindende Regelungen bis in die Unternehmen hinein erreichen. Denkbar sind Vereinbarungen zu geschlechtsspezifischen Standards der Risikoanalyse und Abhilfe. Auch Monitoring-, Beschwerde- oder Kontrollverfahren können so etabliert und konkretisiert werden. Es würde sich zudem anbieten, die Stakeholderbeteiligung dadurch abzusichern, dass Kriterien der „sinnvollen Einbeziehung“ gem. Art. 13 CSDDD festgelegt werden.¹⁸⁶ Somit würde nicht nur Rechtssicherheit gefördert, sondern wären auch passgenaue Lösungen gewährleistet. Denn die IFAs könnten sich an den Besonderheiten, auch den spezifischen Risiken bestimmter Standorte, Branchen oder Tätigkeiten orientieren. Damit könnten (global agierende) Gewerkschaften die Anwendungsebene mitgestalten und Standardbildungsprozesse vorantreiben. Zudem ließe sich die Koordination mit lokalen Gewerkschaften erleichtern und institutionalisieren, wenn geeignete Koordinations- und Kommunikationswege vereinbart und die Beteiligung lokaler Interessenvertretungen vorgesehen werden.

183 Durchführungsverordnung (EU) der Kommission C(2025) 3279 final vom 22.5.2025.

184 Zur Methodologie des Benchmarking-Systems vgl. Commission Staff Working Document SWD(2025) 129 final vom 22.5.2025.

185 Dazu umfassend *Zimmer, Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften*, 2023, S. 87 ff., 95.

186 Siehe dazu unter E. II.

5. Sicherung der Umsetzung in den Unternehmen

Eine horizontale Umsetzung der Sorgfaltspflichten kann nicht nur über Top-down-Prozesse gelingen, sondern muss auch durch aktive Zusammenarbeit mit den Unternehmen stattfinden. So können Interessenvertretungen bei der Implementierung auf Unternehmensebene unterstützen und für Akzeptanz bei den Beschäftigten und Geschäftsleitungen werben. Denkbar sind hilfreiche Handreichungen, Checklisten und spezifische Maßnahmenkataloge, die Ressourcen bei den Unternehmen einsparen und zudem eine gewisse harmonisierende Umsetzung und Rechtssicherheit ermöglichen. Auch die Entwicklung digitaler Lösungen könnte aktiv vorangetrieben und deren Einsatz – und seine Vorteile – in den Unternehmen vermittelt werden. Hier ließe sich dafür zu werben, dass die Sorgfaltspflichten der Lieferkettenregulierung mit vertretbarem bürokratischem Aufwand erfüllt werden können und ihre Erfüllung den Unternehmen auch wirtschaftlich zugutekommt.

III. Perspektive der Unternehmen

Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Pflichten aus CSDDD und EUDR fallen, müssen die dort statuierten Sorgfaltspflichten befolgen; sie treffen insoweit Compliance-Pflichten. Doch auch darüber hinaus ist es für Unternehmen aus verschiedenen Gründen lohnend, ihre Lieferketten auf eine nachhaltige Wertschöpfung auszurichten und dabei Gleichstellungsaspekte als integralen Bestandteil sozialer Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Neben Compliance-Pflichten, die den gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststandard bilden, tritt die Möglichkeit einer weitergehenden unternehmerischen Selbstverpflichtung. Die folgenden Empfehlungen gelten sowohl für dieses rechtlich zwingend erforderliche „Must Do“ als auch für das darüberhinausgehende „Can Do“. In beiden Fällen ist es zentral, dass auf der Ebene der Unternehmensleitung ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Geschlechtergerechtigkeit ökonomischer Aktivitäten besteht, um dieses nach einem „Bottom-up-Prinzip“ an alle Unternehmensebenen zu vermitteln.¹⁸⁷

¹⁸⁷ Zu einer dafür nötigen kritischen Masse an weiblichen Vorstandsmitgliedern Velte, Board Gender Diversity and Corporate Social Responsibility. A Literature Review on Critical Mass Theory and Research Recommendations, Sustainable Development, 2025; 1 ff.

1. Solide Kenntnis der relevanten rechtlichen Infrastruktur

Auch auf Unternehmensebene ist hierfür zunächst die Kenntnis der relevanten Rechtsakte und der damit einhergehenden Compliance-Pflichten zentral. Dies ist aufgrund der aktuell dynamischen Entwicklung der Regulatorik – insbesondere angesichts der Omnibus-Initiative der Kommission – keine einfache Aufgabe.¹⁸⁸ Zu den hier untersuchten Rechtsakten treten zahlreiche weitere, die auch jenseits der Lieferkettenregulatorik Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen fördern und von Unternehmen zwingend zu beachten sind. Gerade ESG-Belange nehmen heute zunehmend Einfluss auf das Unternehmensrecht; die Implementierung der zahlreichen neuen Rechtsakte stellt Unternehmen, insbesondere KMU, vor mannigfaltige Herausforderungen.¹⁸⁹

Diesen Herausforderungen müssen sich Unternehmen jedoch stellen, da das geltende Recht zwingend zu befolgen ist. Ansonsten drohen Haftung und Reputationsverluste. Darüber hinaus lohnt sich die Kenntnis der rechtlichen Möglichkeiten der Geschäftsleitung jenseits der Compliance. Die bereits genannten internationalen Standards, wie UNGP und OECD-Guidelines, geben Unternehmen nützliche Handlungsempfehlungen und Best Practices an die Hand, die Geschäftsleitungen aufgreifen können, um über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus eine geschlechtergerechte Geschäftsstrategie zu entwickeln.

2. Umfassende Transformationsstrategie statt „Box-Ticking“

Statt sich bei der Umsetzung der jeweiligen Compliance-Pflichten auf das Nötigste zu beschränken, sollten Unternehmen eine umfassende Transformationsstrategie erarbeiten und implementieren, die Geschlechtergerechtigkeit als integralen Bestandteil guter Governance einschließt.¹⁹⁰ Der Vorteil eines umfassenden Ansatzes, der zudem die Anforderungen von EUDR, CSDDD und auch CSRD zusammendenkt, wird z.B. mit Blick auf die zahlreichen Informationspflichten deutlich, die sich aktuell in den verschie-

¹⁸⁸ Zu den aktuellen Deregulierungsinitiativen auf dem Gebiet des Rechts der nachhaltigen Wirtschaft knapp *Mittwoch*, KlimaRZ 2025, Heft 5, Editorial.

¹⁸⁹ Allgemein *Mittwoch*, Nachhaltigkeit und Unternehmensrecht, 2022; zu den besonderen Herausforderungen für KMU *Allgeier*, Nachhaltigkeit und Mittelstand, 2024.

¹⁹⁰ Der Deutsche Juristinnenbund hat hierzu eine Konzeption erarbeitet, die Handlungshinweise gibt, wie sich Unternehmen aufstellen können: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st25-01>.

densten nachhaltigkeitsfördernden Rechtsakten finden und die allesamt Geschlechtergerechtigkeit als grundlegenden Datenpunkt einschließen. Hier ist jeweils eine Vielzahl von Daten zu erheben und zu veröffentlichen; auf dieser Grundlage sind von der Geschäftsleitung verschiedene Erklärungen und Berichte zu veröffentlichen. Schon aus Effizienzgründen sollten Unternehmen hier ein „Box-Ticking“ vermeiden, das etwa verschiedene Stellen im Unternehmen jeweils mit der Datenerhebung und -verarbeitung zur Befolgung verschiedener Rechtsakte befasst. Stattdessen macht eine Gesamtbetrachtung gleichstellungsfördernder Pflichten Synergien sichtbar, die sich durch eine umfassende und kohärente Unternehmensstrategie optimal nutzen lassen. Hier haben Unternehmen aktuell nicht nur die Möglichkeit, Wettbewerbsvorteile zu generieren. Auch die Erfüllung der einzelnen Rechtspflichten sowie der Umgang mit den hier untersuchten Durchsetzungsinstrumenten gestaltet sich deutlich einfacher und effizienter, wenn Unternehmen eine geschlechtergerechte Lieferkettensorgfalt zentral in ihrer Geschäftsstrategie verankern und daraus entsprechende Umsetzungsmechanismen erarbeiten und bereithalten.

3. Wirksame Implementierung durch aktive Gestaltung von Durchsetzungsmechanismen

Die wirksame Implementierung einer umfassenden geschlechtergerechten Transformationsstrategie erfordert auch, dass Geschäftsleitungen mit Blick auf die vom Gesetzgeber zur Verfügung gestellten Umsetzungsmechanismen aktiv werden. Unternehmen sind beispielsweise aufgrund der CSDDD verpflichtet, Beschwerdeverfahren bereitzuhalten und Stakeholderdialoge durchzuführen.¹⁹¹ Geschäftsleitungen sollten hier schon aus Effizienzgründen nicht abwarten, bis die erste Beschwerde eingeht oder eine NGO die Belange einer bislang nicht als relevant identifizierten Stakeholdergruppe geltend macht. Um ihre Sorgfaltspflichten effizient zu erfüllen, sollten Unternehmen stattdessen eine aktive Rolle einnehmen und vorausschauend agieren. Zu diesem Zweck ist etwa die Sicherung einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der Beschwerdemechanismen zu empfehlen. Gleches gilt mit Blick auf den Stakeholderdialog. Konkret lässt sich dieses Ziel erreichen, indem die Kompetenz von zuständigen Personen sichergestellt und gefördert wird, etwa durch entsprechende Schulungen; zudem ist es erforderlich,

¹⁹¹ Dazu eingehend unter E. I. und II.

derlich, Beschäftigte über ihre Rechte aufzuklären. Auch müssen Unternehmen Verfahren implementieren, um relevante Stakeholder zu ermitteln und diskriminierungsfreie Beteiligung zu sichern, um die Anforderungen an deren „sinnvolle“ Einbeziehung in den Stakeholderdialog zu erfüllen.¹⁹²

4. Aktive Beteiligung an Standardsetzung

Eine aktive Rolle können Unternehmen auch bei der Fortentwicklung rechtlicher Standards einnehmen. Die EU-Kommission sowie die diese unterstützenden Expertengremien, wie die Sustainable Finance Plattform, die EFRAG oder das Ökodesign-Forum, führen regelmäßig öffentliche Konsultationen durch, um den notwendigen Input betroffener Marktakteure für die Erarbeitung delegierter Rechtsakte zu erhalten, die unter anderem die hier untersuchten Rechtsakte weiter ausbuchstabieren. Darüber hinaus besteht für Unternehmen unter Umständen die Möglichkeit, Vertreter*innen in die verschiedenen Expertengremien zu entsenden, um ihre Perspektive in den Prozess der Standardsetzung einzubringen. Auf diese Weise lässt sich die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den bestehende Regulatorik konkretisierenden Standards intensivieren.

5. Effektive Nutzung digitaler Anwendungen

Um die Umsetzung der hochkomplexen rechtlichen Infrastruktur zu erleichtern, können sich Unternehmen digitaler Lösungen bedienen. Verschiedene Anbietende halten hierzu heute schon zahlreiche digitale Instrumente bereit, die zum Teil auf die Bedürfnisse bestimmter Branchen abgestimmt sind. Hier besteht einerseits die Möglichkeit, digitale Anwendungen zu nutzen, die sich auf die Implementierung eines bestimmten Rechtsaktes im Unternehmen beschränken – so existieren z.B. spezielle EUDR-Umsetzungstools. Daneben werden Anwendungen angeboten, die die gesamte Lieferkettenregulatorik integrieren. In jedem Fall sollten sie diskriminierungsfrei und datenschutzkonform ausgestaltet sein. In diesem Zusammenhang ist es ratsam, auch auf eine entsprechende Zertifizierung zu achten.¹⁹³

192 Siehe dazu unter E. II.

193 Dazu näher unter D. III.

*F. Handlungsempfehlungen für zentrale Akteur*innen an beiden Enden der Lieferketten*

Die Nutzung digitaler Lösungen für die unternehmerische Compliance wird zukünftig stark an Bedeutung gewinnen. Daher ist es Unternehmen zu empfehlen, diese Entwicklung frühzeitig in den Blick zu nehmen. Ihre Dynamik belegen auch die Bestrebungen des Unionsgesetzgebers zur Einführung digitaler Produktpässe, wie sie etwa mit der EU-Batterieverordnung¹⁹⁴ oder der EU-Ökodesignverordnung¹⁹⁵ unlängst auf den Weg gebracht wurden. Schließlich sollten sich Unternehmen nicht nur mit der Nutzung digitaler Anwendungen beschäftigen, sondern darüber hinaus die Möglichkeit ihrer Beteiligung an deren Weiterentwicklung und Verbesserung prüfen. Auch hier besteht die Möglichkeit, die praktische Umsetzung der Lieferkettenregulatorik indirekt mitzustalten. Unternehmen können etwa darauf hinwirken, dass Geschlechtergerechtigkeit bei der Ausgestaltung der Anwendungen angemessen berücksichtigt wird.

194 Verordnung (EU) 2023/1542 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12.07.2023 über Batterien und Altbatterien ABl. L 191/1 vom 28.7.2023.

195 Verordnung (EU) 2024/1781 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Schaffung eines Rahmens für die Festlegung von Ökodesign-Anforderungen für nachhaltige Produkte, ABl. L vom 28.6.2024.