

INFOPAKET

1. Peer-to-Peer Workshop
Menschenrechtliche Sorgfalt erfolgreich umsetzen
Workshopreihe ‘Arbeitsbedingungen’
Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche
„Vom Ursprung zum Verbraucher“



29. Oktober 2020 · Webex

Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
der Bundesregierung

Hintergrund

- Mit dieser Workshopreihe sollen Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Branchen und Herausforderungen beleuchtet werden.
- Ziel des 1. Peer-to-Peer Workshops dieser Reihe war es, die Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche näher zu betrachten. Für viele Unternehmen ist die Logistikkette ein Bereich, der bei der Beschaffung nicht unbedingt mitgedacht wird und somit für viele auch nicht transparent ist.
- Der Workshop sollte den Logistikbereich mit seinen einzelnen Stationen näher beleuchten und die besonderen Risiken und Herausforderungen schildern.
- Drei Unternehmen konnten mit ihren Impulsvorträgen aus dem Hafen, Schifffahrt und Landweg ihre Anstrengungen zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt den Auftakt für die Diskussion geben.
- Im Laufe der Diskussion stellte sich heraus, dass der Logistikbereich mit all seinen Facetten und Besonderheiten sehr komplex ist und es mögliche weitere Diskussionen benötige, um das Bild zu vervollständigen.
- Der Workshop brachte eine kleine Gruppe von Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Branchen zusammen, um in einem informellen, vertraulichen Rahmen nach Chatham House Rule zu diskutieren. Mit dabei waren Vertreterinnen und Vertreter diverser Abteilungen wie z. B. Einkauf, Compliance, Kommunikation, Strategie, Public Affairs und Nachhaltigkeit.

Wo liegen die Risiken in der Logistikkette?

- **Risiken:** Grundsätzlich würden sich die Risiken im Logistikbereich nicht von den Risiken der produzierenden Industrie unterscheiden. Kinder- und Zwangsarbeit, Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitszeit, sowie Korruption seien zu adressieren.
- **Vom Feld zur Verladung im Anbauland:** Da in den Anbauländern zumeist Kleinbauern die Rohwaren ernten und diese Gruppe ihre Waren entweder über eine Kooperative oder einzeln zum Transport bringen müssten, sei dieser Teil der Kette am schwierigsten zu beurteilen. Man war sich einig, dass hier ein hohes Risiko herrschen würde. Internationale Unternehmen mit Standorten in den Anbauländern betonten, dass sie durch ihre internationalen Policies diesen Bereich mit abdecken können. Schwieriger ist die Lage hingegen bei kleineren, lokalen Unternehmen. Diese Unternehmen seien jedoch bisher noch nicht ausreichend beleuchtet worden.
- **Lokale Logistikstandorte der Unternehmen:** Als ein besonderes Risiko wurde die unkontrollierte Weitergabe von Aufträgen gesehen, hier sei es notwendig, dass entsprechend auf die Risiken und Anforderungen aufmerksam gemacht werde. Ein Supplier Code of Conduct würde die Themen ansprechen, aber diese müsse auch durchgesetzt werden. Dies sei nicht immer einfach.
- **Im Verladehafen:** Es wurde betont, sobald die Container verschlossen und für den Seeweg bereitgestellt seien, würden sich die Risiken in Grenzen halten, da eine hohe Digitalisierung bei Verladung und auf den Schiffen herrsche und dieser Bereich insgesamt gut reguliert sei.
- **Auf dem Seeweg:** In der Schifffahrt wurden Risikopotentiale aufgrund unterschiedlicher Gesetze und Rahmenbedingungen in den Ländern benannt. Auch die kulturellen Unterschiede in den einzelnen Ländern könnten mögliche Risikoquellen sein.

Weltweit würden die unterschiedlichsten Waren transportiert und einige davon seien per Gesetz als Gefahrgut zu deklarieren. Für den sicheren Transport dieser Güter sei es wichtig besondere Maßnahmen – für Mitarbeiter, Schiff, Umwelt und Ladung zu beachten. Dazu gebe es gesetzliche Vorschriften und Rahmenwerke, wie der International Maritime Dangerous Goods Code (IMDG). Zusätzliche Maßnahmen seien über interne Richtlinien geregelt. Es gäbe einige Güter, die man aus

ethischen Gründen nicht transportieren würde, dazu gehörte beispielsweise illegal gefälltes Holz, aber eine Überprüfung sei schwer möglich. Grundsätzlich gelte, dass der Ladungseigner für den Inhalt der Container verantwortlich sei.

- **Ankommen am Hafen:** Im Rahmen sog. Port State Control (PSC) dürften Hafenstaaten alle Schiffe auf die Einhaltung geltender oder von ihnen ratifizierter internationaler Arbeitssicherheits- und Gesundheitsstandards überprüfen. Die Prozesse im Hafen selbst, wie z. B. im Hamburger Hafen, seien in hohem Maße digitalisiert. Der Terminalhafen sei dadurch gekennzeichnet, dass man so gut wie keine ArbeiterInnen mehr sehen würde, da auch die Be- und Entladung der Schiffe über automatisierte Kräne erfolge. Die Spediteure (LKW) würden eine automatische Mitteilung erhalten, danach könnten sie die Ladung entgegennehmen.
- **Logistikwege und Logistikzentren:** Auch hier wurde erläutert, dass die Menschenrechtspolitik konzernweit verankert sei. Mindeststandards für faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in den Arbeitnehmerbeziehungen seien etabliert. Man würde sich zu den internationalen Rahmenwerken bekennen.

Wie werden potenzielle Risiken transparent gemacht, wie werden sie gemanagt?

- **Risikopotentiale:** Kontinuierliche, interne Managementkreisläufe zur Umsetzung der Menschenrechtlinie würden mögliche Risiken transparent machen. So würden z. B. lokale Führungskräfte vor Ort Risiken einschätzen können, die dann zusätzlich durch extern zertifizierte Experten überprüft würden. Dieser Prozess sei in der konzernweiten Menschenrechtsrichtlinie verankert, der auch als Frühwarnsystem zu sehen sei.
- **Einbeziehung der Geschäftsleitung:** In einem kontinuierlichen Prozess würde die Geschäftsleitung mögliche Auswirkungen von Risiken bewerten und für einzelne Abteilungen und Bereiche auch entsprechende Maßnahmen vorstellen. Über die Unternehmenshierarchie hinweg würden Daten angefordert und Genehmigungen erteilt werden, um sicherzustellen, dass verschiedene Managementebenen in den Prozess eingebunden seien. Chancen und Risiken könnten auch jederzeit auf Ad-hoc-Basis gemeldet werden.

- **Früherkennung und Bewertung:** Konzernweite einheitliche Berichtsstandards mit einer dafür eingesetzten IT-Anwendung würden ermöglichen Risiken früh zu erkennen. Die Prozesse würden entsprechend immer aktualisiert und verbessert werden.
- **Audits:** Risiken werden ebenfalls durch unabhängige, regelmäßige und Ad-hoc-Prüfungen aufgedeckt. In den Audits würden die lokalen Prozesse beurteilt und geprüft. Die Auswahl der Länder und Standorte für diese vor Ort Audits würde risikobasiert erfolgen. Die Kriterien dafür seien interne Erfahrungen und externe Richtlinien (z. B. nach Human Rights Index von Maplecroft). Aufgedeckte Schwachstellen würden mit Abhilfemaßnahmen versehen und ihre Umsetzung würde systematisch überprüft werden.
- **Impact für Mitarbeitende:** Um Risiken zu verhindern, sei ein Managementsystem für Arbeitnehmerbeziehungen hilfreich. So würde beispielsweise ein Gremium von ExpertInnen, bestehend aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen, sich mit der Steuerung der Mitarbeiterbeziehungen und der Umsetzung der Maßnahmen zur Menschenrechtslinie des Unternehmens befassen. Hier würden unter anderem regelmäßig Best-Practice Beispiele gezeigt und diskutiert, aber auch entsprechende Maßnahmen initiiert werden.

Des Weiteren würde der Dialog mit den ArbeitnehmerInnen angeregt und verstärkt werden, so hätte man beispielsweise eine ‚Worker Voice App‘ entwickelt, diese gäbe die Möglichkeit auf unmittelbares Feedback.

Bei der internationalen Seefahrt würde ein Offizier die Verantwortung für die Sicherheit auf dem Schiff haben, dieser sei auch für den Bericht verantwortlich, welcher von den Behörden im Hafen verlangt werde. Das Schiff könne nur dann am Hafen festmachen, wenn die entsprechenden Berichte zur Sicherheit auf dem Schiff vorliegen.

Handlungsbedarf für korrektive und präventive Maßnahmen beim Thema Arbeitssicherheit sollten in strukturierten Review Prozessen ermittelt werden. Die Ergebnisse seien die Basis für die Umsetzung angemessener Schutzmaßnahmen.

Wie transparent kann eine Logistik Lieferkette sein?

- **Black Box:** Einige Unternehmen unterstrichen die Herausforderung, dass der Logistikbereich für die produzierende Industrie immer noch als ‚Black Box‘ gesehen werde. Bisher hätte man sich um Transparenz in der eigenen Lieferkette bemüht. Es sei aber auch wichtig, nicht nur im Rahmen von Anbau und Produktion in die tiefe Lieferkette zu schauen.

Außerdem wurde angeregt gemeinsame Studien zur Risikoermittlung, z. B. über die Brancheninitiativen, durchzuführen. Man war sich einig, dass die Logistikkette sehr vielschichtig ist und es ratsam sei, sich einzelne Stufen, entsprechend der eigenen Unternehmensprioritäten, genau anzusehen. Klar wurde vor allem, dass die Logistikwege in den Anbauländern noch sehr intransparent seien. Sobald die Waren in Containern für den internationalen Versand verladen seien, würden aber Regulierung und internationale Standards greifen.

- **Lieferantenmanagement:** Ein objektives Auswahlverfahren mit Risikobewertung könne sicherstellen, dass bereits bei der Ausschreibung nur Anbieter zur Angebotsabgabe eingeladen würden, die den Werten des eigenen Unternehmens entsprechen würden.
- **Code of Conduct (CoC) für Lieferanten:** Allein der Versand des CoC an die Geschäftspartner würde nicht ausreichen, um sich über die Werte und Ansprüche zu verständigen. Es sei ein kontinuierlicher Dialog notwendig, auch könnten Trainings helfen, dass sich Geschäftspartner frühzeitig mit den Anforderungen auseinandersetzen.

Es wurde herausgestellt, dass entsprechend einer Konzerneinkaufsrichtlinie Lieferanten und Transportdienstleister mit hohen Umwelt- und Sozialstandards bevorzugt würden. Dabei würden auch externe Lieferantenbewertungen genutzt und Schwellenwerte definiert, um ein Höchstmaß an Qualität und Objektivität bei der Ausschreibung von Aufträgen zu ermöglichen.

- **Wareneigner:** Für den Transport in Containern, wie beispielsweise auf See, wurde herausgestellt, dass das Logistikunternehmen über keine Informationen über die Inhalte verfügen würden, dies läge in der Verantwortung der Wareneigner, die das

Logistikunternehmen beauftragen. Gleichwohl wurde betont, dass bei Containern mit spezifischen Inhalten, wie Kühlwaren oder auch bei gefährlichen Gütern besondere Aufmerksamkeit im Transport notwendig sei – dort hätte man auch die Transparenz der Ware, allerdings nicht über den Herstellungsprozess.

Welche Rahmenwerke und Anforderungen zu Menschenrechtsthemen sind zu beachten?

- **Rechtliches Rahmenwerk:** In der Diskussion wurde betont, dass die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für alle Bereiche der Logistikkette ihre Anwendung finden würden. Für die Seefahrt würden zusätzlich insbesondere die Regelungen der ILO Maritime Labour Convention (MLC) vollumfänglich umzusetzen sein.

Neben den ILO Kernarbeitsnormen seien in der Praxis vor allem die 10 Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen relevant und müssten in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten angewandt werden.

- **Standards:** In Bezug auf freiwillige Standards würden die ISO 9001 und 14001 Norm häufig angewendet. Außerdem relevant seien der International Safety Management Code (ISM-Code) und die International Ship and Port Facility Security Code (ISPS-Code). Die ISO 28000 Zertifizierung bewerte zudem das Sicherheitsmanagementsystem des Unternehmens.

Des Weiteren bekennen sich Logistikunternehmen u.a. auch zu den Diversitätsempfehlungen der Regierungskommission unter dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Ziele der Charta seien fest in der Unternehmenskultur verankert. Man würde alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität fördern.

- **Kontrolle:** Jährlich stattfindende Audits auf den Schiffen durch Prüfteams (eigene, von Lieferanten und Third Party) würden die Erfüllung der gesetzlichen aber auch der unternehmensinternen Anforderungen und Ziele überprüfen. Mittels dieser Audits würden mögliche Mängel aufgedeckt und Verbesserungspotenziale erkannt werden. Bestehende Schwachstellen würden mit Verbesserungsmaßnahmen versehen und deren Implementierung würde systematisch überwacht werden.
- **Gewerkschaften:** Es wurde betont, dass der gewerkschaftlich Organisationsgrad weltweit in der Logistikbranche insgesamt sehr hoch sei. Die ArbeitnehmerInnen der internationalen Logistikkonzerne würden durch den Gewerkschaftsverbund sowie die International Transport Workers' Federation (ITF) repräsentiert werden. MitarbeiterInnen auf See hätten eigenständige Tarifverträge, die in der Tarifgemeinschaft des Verbandes Deutscher Reeder (VDR) mit ver.di sowie im Rahmen der International Transport Workers' Federation (ITF) geschlossen würden. 100% des Seepersonals der gesamten Flotte werden gemäß der Vorgaben der Transport Workers' Federation ITF tariflich vergütet. Mit dem Seepersonal unter deutscher Flagge würde man zudem einen Heuertarifvertrag haben.
- **Unternehmerische Verantwortung:** Die drei Impulsgeber betonten, dass sie zusätzlich über eigene Nachhaltigkeitsprogramme verfügen würden. Diese würden neben den für die Branche wichtigen Umweltthemen auch die sozialen Aspekte abdecken. Die Programme würden sehr unterschiedlich, aber immer auf das Unternehmen und ihren entsprechenden Leitlinien abgestimmt sein. Als „ethischer Kompass“ wurde der Verhaltenskodex, der die Leitlinien für das tägliche Verhalten im Arbeitsalltag beschreibt, gesehen.

Der Code of Conduct sei auch für Lieferanten relevant und gebe Orientierung zur Einhaltung von Menschenrechten, Chancengleichheit, Transparenz sowie als eindeutige Positionen im Kampf gegen Diskriminierung, Bestechlichkeit und Korruption. Beides zusammen würden dann die menschenrechtliche Verantwortung im Unternehmen bilden.

Wie sollte ein erfolgreicher Managementprozess aussehen?

- **Managementprozess:** Die Unternehmen bestätigten, dass ein integrierter Managementprozess wichtig sei, um Risiken zu erkennen und mit entsprechenden Maßnahmen auch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu initiieren. Auch würde man die Sicherheit der Mitarbeitenden, insbesondere auf See nur mit einem entsprechenden Prozess sicherstellen und kontrollieren können.

Der Schwerpunkt eines Managementsystems würde auf der Prävention von Verstößen gegen eigene Standards und gesetzlichen Vorgaben liegen. Mit dem Managementsystem würden klare Verantwortungs- und Berichtstrukturen sowie wirksame Kontrollmechanismen konzernweit implementiert. Ziel sei es, präventiv zu wirken und durch klare Kommunikation und Steuerung Verstöße oder Missachtung von Vorgaben zu vermeiden. Ein offener und transparenter Dialog sei wesentlich für den Erfolg.

Für die Ausrichtung und Weiterentwicklung des Systems sei die kontinuierliche Analyse des unternehmerischen Risikoprofils von Bedeutung. Nur so könne man eine laufende Verbesserung und Weiterentwicklung des Systems erreichen.

- **Standards schaffen:** Ein Management System würde auch Standards zur Arbeitssicherheit und Gesundheit sicherstellen, dies würde alle Arbeitssicherheitsprozesse und Maßnahmen umfassen, die dann fest in den betrieblichen Abläufen integriert seien.
- **Menschenrechte als Teil der Mitarbeiterbeziehungen:** Für Unternehmen, die in den verschiedensten Ländern und Regionen Mitarbeitende beschäftigen, sei es wesentlich, ein gemeinsames Verständnis von Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen zu schaffen. Führungskräfte müssten eine Vorbildfunktion einnehmen und einen offenen und respektvollen Umgang mit ihren Mitarbeitenden pflegen. Daher sei es wichtig, dass der Verhaltenskodex/Ethikrichtlinie Vertragsbestandteil für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei.
- **Beschwerdemanagement:** Zur Vorbeugung von Verstößen müssten Mitarbeitende weltweit verpflichtende Compliance-Schulungen absolvieren. Des Weiteren nutzen Unternehmen lokale Whistleblower-Hotlines in der jeweiligen Landessprache

über die anonyme Hinweise auf Verstöße gemeldet werden können. Mitarbeitende, die über entsprechende Verstöße oder Verdachtsmoment in Kenntnis gesetzt wurden, seien aufgefordert, diese umgehend an ihren Vorgesetzten, ihren lokal zuständigen Compliance Officer oder an die zentrale Compliance Abteilung zu melden.

Compliance Abteilungen oder Zuständige in anderen Abteilungen, wie beispielsweise im Personalbereich, würden im Rahmen der Mitarbeiterbeziehungen dafür verantwortlich sein, die Achtung der Menschenrechte im Konzern sicherzustellen. Sie würden außerdem den lokalen Führungskräften Hilfestellung bei der Umsetzung im Alltag geben, indem sie zum Beispiel den Erfahrungsaustausch zwischen den lokalen Managern in den Divisionen fördern.

- **Trainings:** In einem immer komplexer werdenden Arbeitsumfeld der Branche, sei ein Weiterbildungsansatz wesentlich, dabei würden Themen zur Arbeitssicherheit und Compliance mit Trainings unterstützt.

Für eine bessere Transparenz innerhalb des Unternehmens wurde von einem Unternehmen ein 4-Schritte-Trainingsprogramm gezeigt. Hier würde im ersten Schritt auf Aufklärung und Schulung gesetzt, im zweiten Schritt würde eine praktische Ausbildung der Mitarbeitenden erfolgen. Unter dem Motto Think Global – Act Local würden die Fähigkeiten der lokalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert. Am Ende dürfe die Evaluierung nicht fehlen. So würde sich ein guter Kreislauf, im Hinblick auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, etablieren können.

Weitere Informationen und Links

Informationen Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte

- Webseite Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
- 10 Praktische Tipps zur Verankerung der menschenrechtlichen Sorgfalt in Unternehmensprozesse
- Einseiter Schulungsangebot

Übrigens: Ab Anfang 2021 erweitert der Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte sein Unterstützungsangebot um ein individuelles Schulungsprogramm für Unternehmen. Sprechen Sie uns gerne an!

Weiterführende Informationen

- IFC Performance Standard
- ITC (International Trade Centre) Standards Map
- ILO Normlex: Überblick der Arbeitsstandards
- Friedrich Ebert Stiftung: Unternehmen und Menschenrechte, Gesetzliche Verpflichtungen zur Sorgfalt im weltweiten Vergleich
- Econsense: Menschenrechte messbar machen

KONTAKT

Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte der Bundesregierung

c/o Spaces Coworking
Greifswalder Straße 226
10405 Berlin

Telefon: +49 (0)30 72 62 17 10 60

+49 (0)30 72 62 17 10 62

+49 (0)30 72 62 17 10 63

E-Mail: helpdeskwimr@wirtschaft-entwicklung.de

<https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte>