

INFOPAKET

*2. Peer-to-Peer Workshop
„Die Rolle von Trainings
für MitarbeiterInnen und Lieferanten“*



18. Juni 2020 · Webex

**Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
der Bundesregierung**

Hintergrund

- Der 2. (virtuelle) Unternehmer-Workshop brachte eine kleine Gruppe von Unternehmen verschiedener Branchen und Abteilungen zusammen, um in einem informellen, vertraulichen Rahmen nach Chatham House Rule zu diskutieren.
- Mit dabei waren die Branchen Ernährung, IT, Finanzwesen, Pharma, Chemie, Textil, Logistik, Automobil und Bergbau. Vertreten waren die Unternehmensbereiche Einkauf, Compliance, Kommunikation, Strategie, Employee Relations, Public Affairs und Nachhaltigkeit.
- Nachdem beim Workshop im Februar das Thema externe und interne Kommunikation zu Menschenrechtsthemen im Mittelpunkt stand, wurde nun die Rolle von Trainings für Mitarbeitende, Dienstleister und Lieferanten beleuchtet. Zwei Praxisbeispiele bildeten die Grundlage für die weitere Diskussion.
- Die Teilnehmenden signalisierten Interesse, den Austausch fortzusetzen.
- Die Ergebnisse des 2. Peer-to-Peer Workshops sind nun in diesem Infopaket zusammengefasst.

Individuelle Schulungen zum Thema Wirtschaft & Menschenrechte

Passend zum Thema „Trainings“ bietet der Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte Ihrem Unternehmen und Ihren Lieferanten maßgeschneiderte Schulungen zur menschenrechtlichen Sorgfalt an. Außerdem unterstützt der Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte bei der Erstellung unternehmensindividueller Schulungskonzepte für MitarbeiterInnen und Lieferanten.

Bei Interesse: HelpdeskWiMR@wirtschaft-entwicklung.de

Zusammenfassung der Ergebnisse für erfolgreiche Menschenrechtstrainings

I. Schulungen in das Managementsystem integrieren

Erster Schritt: Schulungen auf Unternehmenswerten aufbauen

- Menschenrechte im Unternehmenskontext verstehen: Für die Konzeption von Menschenrechtstrainings sei es zunächst wichtig, die Anforderungen aus den internationalen Rahmenwerken zu verstehen und diese auf den Unternehmenskontext zu übertragen. In einem ersten Schritt müssten daher relevante Rahmenwerke wie z.B. der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP), die VN-Leitprinzipien (UNGPs), die OECD-Leitsätze oder auch die ILO-Kernarbeitsnormen gesichtet und analysiert werden. Auf dieser Basis könne die Relevanz der dort adressierten Themen für das jeweilige Unternehmen bestimmt werden. Dies sei eine wichtige Voraussetzung, um die Trainings passgenau auf die Bedarfe zuschneiden zu können.
- Selbstverpflichtungen abgleichen: Weiterhin sei es wichtig, Menschenrechtstrainings vor dem Hintergrund der eigenen Unternehmenswerte zu konzipieren. Die Sensibilisierung für das Thema Menschenrechte gelinge dann am besten, wenn sie mit den im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie formulierten Selbstverpflichtungen/Commitments des Unternehmens zusammenpasse. Konkret sollten bestehende Policies wie z.B. die Grundsatzerklärung, ein Supplier Code of Conduct (SCoC) oder auch interne Vorgaben im Einkauf bei der Ausarbeitung der Schulungskonzepte zu Grunde gelegt werden. Ein solcher Ansatz trage zudem wesentlich zur Glaubwürdigkeit des Schulungskonzepts bei.

Zweiter Schritt: Trainings als Maßnahme des Risikomanagements für Unternehmen

- Risikoanalyse als Ausgangspunkt: Mehrere Unternehmen betonten, dass Schulungen auf Basis der Risikoanalyse konzipiert werden sollten. Erkenntnisse der unternehmenseigenen Analyse zeigten zudem den Bedarf nach Trainings in bestimmten Bereichen auf und seien teils auch der Treiber für Schulungen zu relevanten Themen. So könne sichergestellt werden, dass die Trainings auf tatsächlichen Risiken aufsetzen und diese mit der entsprechenden Priorität abgearbeitet würden.
- Schulungsinhalte festlegen: Manche Unternehmen betonten die Notwendigkeit, Feedback zu den Inhalten einzuholen und die Zielgruppe einzubinden. Beispiele sollten diskutiert und priorisiert werden, daraus würde sich eine Abfolge der Trainings ergeben. Dies sei wichtig, damit gute Trainingseinheiten gebildet werden könnten, vor allem um große und komplexe Themen herunterzubrechen. Als mögliche Beispiele wurden u.a. Arbeitszeitgesetzgebung, Schutzausrüstung oder auch die Unterbringung von ArbeitnehmerInnen genannt.

Dritter Schritt: Glaubwürdigkeit der Trainings sicherstellen

- Inhaltliche Relevanz und Kohärenz: Menschenrechtsthemen müssten für das Unternehmen übersetzt und in Bezug zur eigenen Geschäftstätigkeit gesetzt werden. Die Trainingsinhalte auf Basis der relevanten Themen wie z.B. Kinderarbeit, Gesundheitsschutz oder Arbeitszeiten zu strukturieren sei ein glaubwürdiger Ansatz. Zugleich werde damit der Praxisbezug der Schulungen sichergestellt.
- Trainings im Dialog entwickeln: Für Lieferanten sei es wichtig einen guten Dialog zu führen, um ein gemeinsames Verständnis der relevanten Menschenrechtsthemen zu entwickeln. Ein solcher Ansatz sei wichtig, um den Supplier Code of Conduct durchzusetzen. In der Praxis sei es zudem üblich, dass Lieferanten mit einer Declaration of Equivalence arbeiteten, um ihrerseits zu bestätigen, dass ihr Menschenrechtsansatz mit dem SCoC des Abnehmers kompatibel sei. Hier eine gemeinsame Basis zu entwickeln ermögliche es, Trainings aufzusetzen, mit denen sich beide Seiten identifizieren könnten.

Vierter Schritt: Trainings als fortlaufender Prozess

- Fortschritte messen: Es wurde betont, dass die Fortschritte anhand von Key Performance Indicators (KPIs) erfasst werden sollten. In der Praxis sei es jedoch herausfordernd, die Effekte von Menschenrechtstrainings zu messen.
- Kontinuierliches Feedback ermöglichen: Trainings seien ein wichtiger Baustein, um einen kontinuierlicher Verbesserungsprozess und mehr Transparenz in der Lieferkette erreichen zu können. In diesem Zusammenhang solle auch dafür sensibilisiert werden, wohin sich Betroffene bei möglichen Problemen wenden könnten (Stichwort Beschwerdemechanismus). Zum fortlaufenden Prozess sei daher ein stetiger Abgleich mit Risiken, den unternehmensinternen Selbstverpflichtungen und ein kontinuierliches Feedback der Stakeholder nötig.

II. Schulungskonzept entwickeln

Erster Schritt: Zielgruppen definieren

- Einflussbereich bestimmen: Zunächst müsse unternehmensintern festgelegt werden, wie weit die eigene Verantwortung reiche. Auf dieser Grundlage könne bestimmt werden, wer geschult werden soll.
- Schulungen für eigene MitarbeiterInnen: Als wichtigste Zielgruppe wurden Menschenrechtstrainings für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt. Einige Unternehmen betonten, dass Trainings für die gesamte Belegschaft verfügbar sein sollten, vom Management bis zu den Fabrikarbeiterinnen und Fabrikarbeitern. Andere Unternehmen verfolgen den Ansatz, ausgewählte Abteilungen zu schulen wie z.B. den Einkauf. Es wurde auch angeregt, dass eine Kombination von beidem ein guter Ansatz sein könnte, da die grundsätzliche Thematik bspw. in Code of Conduct-Schulungen abgedeckt würde, aber für relevante Abteilungen ein vertiefendes Training sinnvoll sei.
- Schulungen für ausgewählte Abteilungen: Einkäuferinnen und Einkäufer beim Thema Menschenrechte mitzunehmen sei wichtig, sodass die Risiken und Herausforderungen der eigenen Wertschöpfungskette verstanden und verinnerlicht würden. Eine weitere Zielgruppe im Unternehmen seien Mitarbeitende, die mit

externen Dienstleistern arbeiten. Einige Unternehmen sahen einen besonderen Mehrwert darin, diese Zielgruppe im Umgang mit den Kontraktoren zu schulen, da solche externen Dienstleister auch häufig auf dem eigenen Werksgelände Arbeiten verrichteten. Insofern komme dem beauftragenden Unternehmen eine größere Verantwortung zu.

- Schulungen für externe Dienstleister: Sofern das Unternehmen für sich festgelegt habe, dass der eigene Verantwortungsbereich auch Trainings für externe Stakeholder einschlieÙe, könnten beispielsweise Dienstleister/Kontraktoren zum Umgang mit dem unternehmenseigenen Code of Conduct geschult werden.
- Schulungen in der tieferen Lieferkette: In der Diskussion wurde abgewogen, inwieweit Unternehmen sich in der Lage sehen Menschenrechtstrainings in Produktionsländern durchzuführen. Zwar wurde ein Schulungsbedarf erkannt, jedoch wurden auch praktische Hürden aufgezeigt. Beispielsweise wurde es von einigen Teilnehmenden als unmöglich erachtet, jeden einzelnen Kleinbauern zu schulen, der Agrar-Rohwaren wie Kaffee oder Baumwolle herstelle. In der Praxis habe es sich jedoch bewährt, im Rahmen von Programmen innerhalb von Nachhaltigkeitsprojekten für die relevanten Themen zu sensibilisieren. Dies geschehe dann auch häufig in Form von Schulungen in Verbindung mit Capacity Building Maßnahmen.

Zweiter Schritt: Aufbau der Schulungen festlegen

- Dreiteiliger Aufbau: In der Praxis seien Menschenrechtstrainings häufig so strukturiert, dass nach einer Einführung die einschlägigen Menschenrechtsthemen der eigenen Wertschöpfungskette herausgearbeitet würden, gefolgt von einer Diskussion zu Maßnahmen, wie das Unternehmen mit den Herausforderungen umgehe.
- Niedrigschwellig und spielerisch: Die Themen müssten in den Schulungen anschaulich dargestellt werden, sodass die Zielgruppe mitgenommen werde. Mehrere Unternehmen betonten, dass darauf geachtet werden sollte, dass die Inhalte nicht überfrachtet seien. Außerdem biete es sich an mit konkreten Beispielen/Szenarien zu arbeiten und die Sessions mit einem Quiz abzurunden. Dies erhöhe die Aufmerksamkeit.

- Thematischen Bezug herstellen: Inhaltlich sollten Trainings auf die relevanten Themen fokussieren, könnten aber in einem übergeordneten Thema eingebettet sein. Mehrfach wurde betont, wie wichtig es sei, eine Verbindung zum Unternehmen bzw. der eigenen Wertschöpfungsaktivitäten herzustellen. In diesem Zusammenhang könnten dann auch besondere Risiken wie z.B. Kinderarbeit oder die Einhaltung von Arbeitsrichtlinien bei externen Dienstleistern berücksichtigt werden.
- Kontext und Zielgruppe im Blick behalten: Mehrere Teilnehmende betonten, dass bei Trainings One-Size-Fits-All nicht funktioniere. Vielmehr sollte bei den Standorten in unterschiedlichen Ländern darauf geachtet werden, dass in der jeweiligen Landessprache und unter Berücksichtigung der kulturellen Gegebenheiten geschult werde. Einige Vertreter hatten auch gute Erfahrungen damit gemacht, Schulungen mit persönlicher Ansprache, wie z.B. anhand von freien Vorträgen ohne Folien durchzuführen. Bei Mitarbeitenden in Werken und/oder Produktionsstandorten könne man die Trainings auch vor Ort durchführen. Es würde sich beispielsweise in manchen Fällen anbieten, Trainings im Rahmen von Betriebsversammlungen anzubieten und den Betriebsrat direkt einzubinden.
- Modularer Ansatz: Es könne eine allgemeine Schulung erfolgen, die z.B. in das Thema einführe und Hintergrundwissen liefere. Diese könnte durch Vertiefungsmodule ergänzt werden, um die Themen zielgruppenspezifisch und praxisnah aufzubereiten. Hier würden sich Fallbeispiele anbieten.
- Verpflichtende Trainings: Für einige MitarbeiterInnen sind Menschenrechtstrainings häufig verpflichtend und müssen in regelmäßigen Abständen wiederholt werden, dies würde entsprechend kontrolliert werden.

III. Schulungen durchführen

Erster Schritt: Schulungen für eigene Mitarbeitende

- In-House Schulungen: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstrichen, dass Schulungen häufig unternehmensintern durchgeführt würden. Allgemeine Schulungen würden im Regelfall vom HQ erfolgen, sie seien meistens online basiert. Spezifische Themen würden vor Ort geschult, sie orientierten sich dann auch an spezifische Risiken. Schulungen von eigenen MitarbeiterInnen für MitarbeiterInnen würden diese greifbar machen und dem Thema ein „Gesicht“ geben. Die Trainer könnten gleichzeitig als Multiplikatoren oder Champions wirken und für spezifisch Themen und Fragen vor Ort zur Verfügung stehen.

Zweiter Schritt: Schulungen in die Lieferkette bringen

- Schulungen auf Augenhöhe: Grundsätzlich sei es ratsam mit Demut zu arbeiten, insbesondere in Ländern, in denen es wenig bis keine gesetzlichen Regelungen zu einigen Menschenrechtsthemen wie bspw. Mindestlohn gebe. Keinesfalls sollte ein „Top Down“ Verfahren, also ein Training „auf Ansage“ erfolgen, hier würde man insbesondere in der tieferen Lieferkette keine Erfolge erzielen können.
- Dialogbasierter Ansatz: Um menschenrechtliche Themen in die Lieferkette zu bringen und den eigenen Unternehmensanspruch dort hin zu bringen sei ein konstruktiver und kontinuierlicher Dialog wesentlich. Der Supplier Code of Conduct sei Bestandteil des Vertrages und als Rahmenwerk zu verstehen, man müsste aber ein gemeinsames Verständnis aufbauen. Dies würde im Dialog erfolgen, dazu wurde die grundsätzliche Haltung: „Alles was man anderen abverlangen würde, sollte man auch von sich selbst erwarten“; betont.
- Kooperation mit Zivilgesellschaft: Bei Schulungen in der tiefen Lieferkette könne die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) hilfreich sein. Sie würden die Risiken und Probleme vor Ort kennen, wüssten woran es hapert und könnten die Risiken konkret benennen.

- Schulungen in Programme einbetten: Wenn man sich den Anbau von Rohwaren im kleinbäuerlichen Strukturen ansehe, könnten Schulungen oft nur im Rahmen von entwicklungspolitischen Capacity Building Programmen erfolgen. Diese würden dann die Risikothemen aufgreifen und man würde versuchen durch Schulungen Verbesserungen zu erzielen. Dabei sei es wichtig die Themen einzubetten und systematisch anzugehen. In diesem Zusammenhang würden dann auch relevante Themen wie Marktzugang und Bildung mit adressiert werden. Um Entwicklungsschritte zu erzielen, sollten solche Ansätze zudem skalierbar sein.

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>