

Lieferkettenkodex für die Consultingwirtschaft

Präambel

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für den Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen BDU e.V. und seine Mitgliedsunternehmen von überragender Wichtigkeit. Denn sie bilden die universelle Grundlage für ein Leben in Freiheit, Würde, Gleichberechtigung, aber auch Wohlstand. Daher tragen auch und gerade Akteure der Wirtschaft eine besondere Verantwortung für die elementaren Grund- und Bürgerrechte im Rahmen ihrer Tätigkeit. Diese sind etwa in den Kernarbeitsnormen der Internationale Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt. Das auch hierauf fußende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hat für Beratungsunternehmen elementare Bedeutung - Sie achten bei sich und der Auswahl ihrer Geschäftspartner, Unterauftragnehmer und Dienstleister auf deren Integrität. Die Mitgliederversammlung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberatungen hat daher am 24. November 2022 diesen Kodex zustimmend beschlossen.

Anwendungsbereich

Das LkSG sieht unternehmerische Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der globalen Lieferkette vor. In aller Regel sind Beratungsunternehmen zwar nicht der Gefahr ausgesetzt, grundlegende menschenrechtliche Pflichten zu missachten.

Dennoch: Inhaltlich und zeitlich anspruchsvolle Projekte, oft mit internationalem Bezug, führen zu einem besonderen Augenmerk vor allem der in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG aufgeführten Schutzbereiche:

- Sicherstellung des Arbeitsschutzes, insbesondere der Arbeitszeitgesetze, zur Vermeidung körperlicher und geistiger Ermüdung am Arbeitsplatz,
- Achtung der Koalitionsfreiheit,
- Vermeidung von Diskriminierungen und
- faire Entlohnung.

Arbeitsschutz

In Deutschland ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die wichtigste Grundlage für den Arbeitsschutz. Arbeitgeber sind verpflichtet, sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen, in dem Gesundheitsgefahren, wie z.B. übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung am Arbeitsplatz erkannt und notwendige Schutzmaßnahmen eingerichtet werden. Eine ähnliche Vorgabe gibt der ILO-Übereinkommen Nr. 155 vor. Beratungsunternehmen stellen daher durch Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitsplätzen sowie der Beachtung der Höchstarbeitszeiten national wie international sicher, dass ihre Mitarbeitenden keinen Überlastungen aufgrund ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind.

Koalitionsfreiheit

In Deutschland garantiert Artikel 9 Grundgesetz das Recht für Arbeitnehmende, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. International sieht das ILO-Übereinkommen Nr. 87 die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vor. Beratungsunternehmen stellen diese Rechte sicher; in Staaten, in denen die Koalitionsfreiheit eingeschränkt ist, versuchen sie durch unternehmensinterne Angebote an die Belegschaft, deren Mitsprache zu ermöglichen.

Diskriminierungsverbot

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellt in Deutschland ein integratives und unterstützendes Arbeitsklima ohne Diskriminierung sicher, bei der alle Mitarbeitende unabhängig von „Rasse“, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung gleichbehandelt werden. In der ILO wird das Diskriminierungsverbot im Übereinkommen Nr. 111 festgelegt. Insbesondere bei der Mitarbeitergewinnung achten Beratungsunternehmen auf die Einhaltung dieser Vorgaben, etwa durch neutrale, diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren.

Gleiche Entlohnung

Frauen und Männer müssen für gleiche Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Dieser Grundsatz der Entgeltgleichheit folgt aus Artikel 3 Grundgesetz und ist im ILO-Übereinkommen Nr. 100 niedergelegt. Beratungsunternehmen achten bei Einstellungen und Beförderungen auf die Erstellung und Einhaltung geschlechtsunabhängiger, rein leistungsorientierter Kriterien.

