

# Grundsaterklärung über die Menschenrechtsstrategie der DB JobService GmbH

## Vorwort

Nachhaltigkeit ist für uns als Deutsche Bahn ein zentraler Grundsatz unseres unternehmerischen Handelns und fest in unserer Konzernstrategie Starke Schiene verankert. Wir verfolgen dabei einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl die ökologische, die soziale als auch die wirtschaftliche Dimension von Nachhaltigkeit umfasst.

Wir wissen, dass unternehmerische Verantwortung über wirtschaftliche Kennzahlen hinausgeht. Die Deutsche Bahn hat sich als Mitglied des United Nations Global Compact (UNGC) zur Einhaltung der Prinzipien des UNGC verpflichtet und bekennt sich klar zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Das heißt für uns, Haltung zu zeigen und uns für Menschenrechte sowie hohe Umwelt- und Sozialstandards einzusetzen. Dies steht auch im Einklang mit der grünen Transformation der Deutschen Bahn und dem klaren Bekenntnis der Geschäftsführung und der Mitarbeitenden der DB JobService GmbH zur sozialen Verantwortung.

Als 100-prozentige Tochtergesellschaft eines europaweit agierenden Mobilitäts- und Logistikunternehmens sind wir uns zudem unserer großen Verantwortung innerhalb der Lieferketten bewusst. Daher ist es unser Anliegen, eine verantwortungsvolle und nachhaltige Wertschöpfung entlang unserer Lieferkette zu fördern – in Deutschland, aber auch in allen anderen Ländern, in denen wir tätig sind. So erwarten wir auch von unseren Zulieferern und sonstigen Geschäftspartner:innen einen respektvollen Umgang mit Mensch und Umwelt als Grundlage für eine zuverlässige und nachhaltige Zusammenarbeit. Für uns sind wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln kein Widerspruch, sondern bedingen einander. Dies ist uns auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner:innen wichtig.

Als ein internes Dienstleistungsunternehmen der Deutschen Bahn AG beschäftigt die DB JobService GmbH rd. 1.450 Mitarbeitende (Stand: 31.10.2024) in Deutschland. Wir beraten Gesellschaften der Deutschen Bahn AG bei der Umsetzung beschlossener Arbeitsplatzveränderungen und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und steuern die dafür eingesetzten Restrukturierungsmittel. Dabei ist für uns klar: Eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung kann nur auf der Achtung von Mensch und Umwelt beruhen.



Berlin, 18.12.2024

Dr. Ronny Schimmer

Dr. Stefan Kotkamp

I. Einleitung.....	3
II. Unser Bekenntnis zu nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung..	5
III. Unsere Maßnahmen zur Umsetzung unserer Sorgfaltspflichten .....	6
1. Risikoanalyse .....	6
2. Präventions- und Abhilfemaßnahmen .....	8
3. Beschwerdeverfahren .....	10
4. Berichterstattung und Dokumentation.....	11
5. Verantwortlichkeiten .....	11
IV. Unsere prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen .....	12
1. Risiken im eigenen Geschäftsbereich.....	13
2. Risiken im Zuliefererbereich .....	13
V. Unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen .....	14
VI. Kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Sorgfaltsprozesse .....	15

## **I. Einleitung**

Die DB JobService GmbH ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Deutschen Bahn AG und innerhalb des DB-Konzerns dem Geschäftsfeld Beteiligungen/Sonstige zugeordnet.

Die DB JobService GmbH berät Gesellschaften des DB-Konzerns bei der Umsetzung beschlossener Arbeitsplatzveränderungen und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und steuert die dafür eingesetzten Restrukturierungsmittel.

Sie unterstützt Mitarbeitende des DB-Konzerns in Personalanpassungs- und Veränderungsprozessen sowie bei der Wiedereingliederung nach Verlust der gesundheitlichen Eignung. Dies geschieht durch individuelle Reflexions-, Beratungs- und Coachingangebote. Gemeinsam mit Mitarbeitenden und jeweiligem Arbeitgeber werden geeignete Perspektiven und Lösung gesucht (vorzugsweise konzernintern Vermittlung von Arbeit in Arbeit, sofern das nicht umsetzbar ist sozialverträglicher Ausstieg mit Abfindung oder Altersteilzeit).

Sollte keine anderweitige Lösung gefunden worden sein, werden betroffene Mitarbeitende durch die DB JobService GmbH unbefristet weiterbeschäftigt und u.a. mit Qualifizierungsmaßnahmen auf eine Re-Integration vorbereitet.

Ein weiteres Tätigkeitsgebiet ist die Unterstützung der Gesellschaften bei der geschäftsfeldübergreifenden Personalsteuerung auf regionaler Ebene sowohl mit aktuellem als auch strategischem Bezug.

Dabei sind wir uns als deutschlandweit agierendes Unternehmen unserer großen sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst. Unser Ziel ist es, entlang unserer Lieferkette eine verantwortungsvolle und nachhaltige Wertschöpfung zu gewährleisten.

Mit der Verabschiedung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)<sup>1</sup> hat der deutsche Gesetzgeber hierfür die Rahmenbedingungen geschaffen. Im Bewusstsein der entscheidenden Rolle von Unternehmen bei der Förderung von Menschenrechten, Umweltschutz und Nachhaltigkeit in globalen Lieferketten sind Unternehmen ab einer bestimmten Größe auch gesetzlich verpflichtet, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise umzusetzen und ein verantwortliches Management ihrer Lieferketten zu etablieren. Ziel ist es, den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt entlang

---

<sup>1</sup> Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2959).

der Lieferketten zu verbessern, die soziale und unternehmerische Verantwortung zu stärken und Durchsetzungspotenziale in Lieferketten zu schaffen.

Im Sommer 2024 hat die Europäische Union eine EU-weite "Lieferkettenrichtlinie" verabschiedet, die sog. Corporate Sustainability Due Diligance Directive (CSDDD)<sup>2</sup>. Über die CSDDD werden große europäische und ausländische Unternehmen EU-weit verpflichtet, sich für die Einhaltung bestimmter Umwelt- und Menschenrechtsstandards in ihren Liefer- und Wertschöpfungsketten einzusetzen. Die CSDDD baut konzeptionell auf dem LkSG auf, enthält aber insbesondere im Umweltbereich auch Veränderungen. Sie muss zwei Jahre nach Inkrafttreten in nationales Recht umgesetzt werden.

In dieser Grundsatzerklärung bringen wir unsere Selbstverpflichtung und unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Pflichten zum Ausdruck:

- Wir bekennen uns zu einer **nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung**.
- Wir beschreiben die **Verfahren**, mit denen wir unsere Sorgfaltspflichten nach dem LkSG umsetzen.<sup>3</sup>
- Wir gehen auf die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit besonders relevanten **menschrechtlichen und umweltbezogenen Themen** ein, die wir aufgrund unserer Risikoanalyse als prioritär identifiziert haben.
- Wir legen die **Erwartungen** fest, die wir an uns sowie an unsere Zulieferer und sonstige Geschäftspartner:innen anlegen, um die Erfüllung menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichten sicherzustellen.

Neben der DB JobService GmbH sind weitere Gesellschaften des DB-Konzerns aufgrund ihrer Größe selbst nach dem LkSG verpflichtet, darunter auch die Muttergesellschaft des DB-Konzerns, die Deutschen Bahn AG. Während die Grundsatzerklärung der Deutschen Bahn AG die konzernweite Menschenrechtsstrategie vorgibt und ein übergreifendes Risikoprofil des gesamten DB-Konzerns zeichnet, unterscheidet sich die vorliegende Grundsatzklärung der

---

<sup>2</sup> Richtlinie 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.

<sup>3</sup> Beschreibung der Verfahren, mit denen wir unseren Pflichten nach § 4 Absatz 1, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 3 bis 5, sowie den §§ 7 bis 10 LkSG nachkommen.

DB JobService GmbH insbesondere dahingehend, dass sie die konkrete Risikolage der Tochter darstellt.

## **II. Unser Bekenntnis zu nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung**

Unser unternehmerisches Handeln ist dem Gebot der Nachhaltigkeit verpflichtet. Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Um eine nachhaltige und verantwortungsvolle Wertschöpfung im eigenen Geschäftsbereich sowie entlang unserer Lieferkette zu verwirklichen, verpflichten wir uns im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zur Einhaltung und Förderung international anerkannter Menschenrechte, zur Achtung von Arbeitsstandards sowie zum Schutz der Umwelt. Darüber hinaus streben wir an, durch unser Handeln einen positiven Beitrag zum Schutz und zur Förderung der Menschen- und Umweltrechte zu leisten.

Bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit befolgen wir das geltende Recht. So stellen wir auch die Einhaltung des LkSG sicher. Unsere unternehmerischen Aktivitäten beruhen insbesondere auf den folgenden international anerkannten Menschen- und Umweltrechtsstandards:

- der **Internationalen Menschenrechtscharta**, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR) sowie dem Zivilpakt (ICCPR) und dem Sozialpakt (ICESCR),
- den **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP),
- den **Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation** (ILO) über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit,
- den zehn Prinzipien des **UN Global Compact** (UNGC),
- den **Leitsätzen für multinationale Unternehmen** der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Wir verfolgen eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie. Diese fußt auf den beiden Säulen Grüne Transformation und soziale Verantwortung. Um unserer ökologischen Verantwortung gerecht zu werden, verfolgen wir über die Einhaltung des geltenden Umweltrechts hinaus einen vorsorgenden Ansatz zum Schutz der Umwelt und treiben die Grüne Transformation der

Deutschen Bahn in den vier umweltbezogenen Handlungsfeldern Klimaschutz, Naturschutz, Ressourcenschutz und Lärmschutz voran. Im Rahmen der sozialen Verantwortung bilden vier Haltungen die Grundlage für unser Handeln: die Verantwortung für ein gutes Miteinander, das Engagement für unsere Gesellschaft, die Stärkung von Vielfalt sowie unsere historische Verantwortung. So wollen wir dazu beitragen, auch zukünftigen Generationen einen lebenswerten Planeten zu hinterlassen.

### III. Unsere Maßnahmen zur Umsetzung unserer Sorgfaltspflichten

Wir richten unsere Geschäftstätigkeiten an den Anforderungen des LkSG aus. Hierfür haben wir ein angemessenes und wirksames Risikomanagement eingerichtet, um gezielte Maßnahmen zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten umzusetzen. Dabei verstehen wir den Umgang mit menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken als einen Prozess, den wir immer tiefer in unseren betrieblichen Strukturen verankern und kontinuierlich verbessern.

#### 1. Risikoanalyse

Das Herzstück unseres Risikomanagements ist eine systematische und zielgerichtete Risikoanalyse, bei der wir die potenziellen und tatsächlichen Risiken unseres unternehmerischen Handelns für Mensch und Umwelt ermitteln und bewerten. Im Rahmen unserer jährlichen Risikoanalyse betrachten wir sowohl für unseren eigenen Geschäftsbereich als auch für unsere unmittelbaren Zulieferer insbesondere die folgenden Risikofelder:

- Verstoß gegen das Verbot von **Kinderarbeit**
- Verstoß gegen das Verbot von **Zwangsarbeit** und aller Formen der **Sklaverei**
- Missachtung von **Arbeitsschutz** und **arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren**
- Missachtung der **Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit** und des **Rechts auf Kollektivhandlungen**
- Verstoß gegen das Verbot der **Ungleichbehandlung in Beschäftigung**
- Verstoß gegen das Verbot des Vorenthaltens eines **angemessenen Lohns**
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch **Umweltverunreinigungen**
- Widerrechtliche Verletzung von **Landrechten**
- Verstoß gegen das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher **Sicherheitskräfte**, wenn durch diese aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle Menschenrechte beeinträchtigt werden
- Verbotene/r Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von **Quecksilber** (Minamata-Übereinkommen)

- Verbotene Produktion und Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe (engl. *persistent organic pollutants*, **POP**) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr **gefährlicher Abfälle** im Sinne des Basler Übereinkommens

Unsere jährliche Risikoanalyse ist zweistufig aufgebaut und beginnt mit einer **abstrakten Risikoanalyse** im Hinblick auf die vorgenannten Risikofelder. Zur kontinuierlichen Identifikation länder- und branchenspezifischer Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern nutzen wir die Risikodaten eines externen, spezialisierten Anbieters. Die Bewertung der Länder- und Branchenrisiken erfolgt durch eine Vielzahl an Indikatoren (Orientierung auf Basis der Risikodatenbank des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) sowie öffentlich zugänglicher Berichte und Medienquellen. Die Ergebnisse der abstrakten Risikoanalyse werden anschließend validiert, wodurch wir zu einer ersten Einschätzung im Hinblick auf die bestehenden Risikoprofile im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren unmittelbaren Zulieferern gelangen.

Besonders dann, wenn unsere abstrakte Risikoanalyse erhöhte Risiken aufzeigt, unterziehen wir daraufhin unseren eigenen Geschäftsbereich sowie unsere unmittelbaren Zulieferer einer eingehenderen Untersuchung. Das Ziel dieser sogenannten **konkreten Risikoanalyse** besteht darin, die tatsächlichen Risikodispositionen für Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten zu identifizieren. Um zu bestimmen, welche Gesellschaften und Zulieferer vertieft betrachtet werden, verwenden wir einen risikobasierten Ansatz.

Zur Ermittlung tatsächlich bestehender Risiken oder bereits vorhandener risikomindernder Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei Zulieferern nutzen wir risikobasierte Fragebögen analog zur potenziell auffällig erhöhten Risikodisposition. Darüber hinaus fließen bestehende Nachhaltigkeitsbewertungen der Zulieferer in die Bewertung ein. Nach dem Abschluss der konkreten Risikoanalyse werden die Risikoerkenntnisse zur Eintrittswahrscheinlichkeit einer Verletzung anhand der Angemessenheitskriterien der Schwere der Risiken, dem vorliegenden Einflussvermögen sowie dem Verursachungsbeitrag priorisiert. Auf dieser Basis leiten wir risikobasiert entsprechende Präventionsmaßnahmen ein.

Liegen etwa aufgrund von besonderen Ereignissen oder aktuellen Berichten tatsächliche Anhaltspunkte vor, die auf mögliche Risiken oder Verletzungen von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten in unserem eigenen Geschäftsbereich oder unserer Lieferkette hindeuten, führen wir zusätzlich **anlassbezogene Risikoanalysen** durch. Ebenso ist eine anlassbezogene Risikoanalyse angezeigt, wenn wir – etwa durch die Einführung neuer Produkte

oder den Eintritt in neue Märkte – mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen müssen.

Wir nutzen die aus den regelmäßigen und anlassbezogenen Risikoanalysen gewonnenen Erkenntnisse, um strategische Entscheidungen wie Markteintritte und -austritte, die Beteiligung an bestimmten Vorhaben oder die Verankerung geeigneter Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu unterstützen.

## **2. Präventions- und Abhilfemaßnahmen**

Stellen wir relevante Risiken fest, ergreifen wir unverzüglich angemessene Präventionsmaßnahmen. Hierbei verfolgen wir ebenfalls einen risikobasierten Ansatz und konzentrieren uns zunächst auf die Bereiche, in denen wir die höchsten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken identifiziert haben. Ziel der Präventionsmaßnahmen ist es, einer etwaigen Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht vorzubeugen, indem wir die Risiken minimieren, die durch unsere Geschäftstätigkeit verursacht werden oder zu denen wir beitragen.

Stellen wir die Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht fest oder steht sie unmittelbar bevor, ergreifen wir unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen. Diese zielen darauf ab, Verletzungen zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren. Treten Verletzungen im eigenen, inländischen Geschäftsbereich auf, werden unverzüglich Abhilfemaßnahmen ergriffen, die zwingend zur Beendigung der Verletzung führen. Dabei werden die von uns ergriffenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen stetig weiterentwickelt und neue Ansätze etabliert.<sup>4</sup>

Hervorzuheben sind insbesondere die durch uns bzw. die Konzernleitung ergriffenen und geplanten folgenden Präventions- und Abhilfemaßnahmen:

- Veröffentlichung dieser Grundsatzerklärung
- Festlegung klarer Verantwortlichkeiten, insbesondere Benennung eines:r LkSG-Beauftragten zur Überwachung unseres Risikomanagements
- Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Verhaltenskodizes (CoC intern und [CoC für Geschäftspartner:innen](#)), insbesondere vor dem Hintergrund der Anforderungen des LkSG

---

<sup>4</sup> Ein Überblick über bereits im DB-Konzern bestehende Maßnahmen findet sich im [Integrierten Bericht](#).

- Sensibilisierung der einkaufenden Einheiten zur Notwendigkeit der risikobasierten Berücksichtigung von menschen- und umweltrechtlichen Anforderungen in unseren Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Berücksichtigung menschen- und umweltrechtlicher Anforderungen bei der Auswahl neuer Zulieferer (z. B. durch anerkannte Nachhaltigkeitsbewertungen) sowie die vertragliche Zusicherung menschen- und umweltrechtlicher Anforderungen
- Anpassung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Beschaffung sowie der Bieter-eigenerklärung an die Anforderungen des LkSG
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen in Form von sensibilisierenden Gesprächen mit Geschäftspartner:innen und Geschäftseinheiten
- Risikobasierte Erarbeitung von konkreten Maßnahmenplänen mit Lieferanten und Geschäftseinheiten bei Feststellung von Risiken bzw. Verletzungen
- Aufbau und Weiterentwicklung eines umfassenden Maßnahmenkataloges für Präventions- und Abhilfemaßnahmen zur Unterstützung der Auswahl und Durchführung typischer Maßnahmen pro Risikofeld
- Weiterentwicklung unserer Vertragsklauseln (z. B. zu Auditrechten)
- Durchführung von sozialen Audits bei risikobasiert ausgewählten Geschäftspartner:innen
- Risikobasierte Weiterbildung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen durch regelmäßige Informationen zu LkSG-relevanten Themen sowie kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung von Informationskonzepten
- Austausch und Engagement in Brancheninitiativen (z. B. econsense, Railsponsible)
- Konzipieren und Durchführen von Wirksamkeitsprüfungen der Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Wir streben an, die potenziell von unseren Geschäftstätigkeiten Betroffenen mit ihren vielfältigen Interessen angemessen in die Entwicklung und Umsetzung von Sorgfaltsmaßnahmen einzubeziehen, um deren Wirksamkeit sicherzustellen.

Bei der konkreten Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen legen wir Wert auf einen kooperativen Umgang mit unseren Geschäftspartner:innen. Insbesondere bei schwerwiegenden Verstößen behalten wir uns aber das Recht vor, angemessene Sanktionen gegen die:den jeweilige:n Geschäftspartner:in zu verhängen oder – als letztes Mittel – einen Vertrag oder eine gesamte Geschäftsbeziehung zu beenden.

### 3. Beschwerdeverfahren

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten ist die Bereithaltung eines angemessenen und wirksamen Beschwerdeverfahrens. Hierüber können Meldungen auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Pflichtverletzungen eingereicht werden, unabhängig davon, ob sie in der Lieferkette oder unserem eigenen Geschäftsbereich entstanden sind.

Neben der postalischen Kontaktmöglichkeit (Deutsche Bahn AG, Nachhaltigkeit und Umwelt, LkSG-Beschwerdeverfahren, Potsdamer Platz 2, 10785 Berlin) steht das [elektronische Hinweissystem](#) „Business Keeper Monitoring System“ (BKMS) als Beschwerdekanaal zur Verfügung, welches wir entsprechend den Anforderungen des LkSG erweitert haben. Das System kann in 22 Sprachen genutzt werden. Dabei ist der Schutz der hinweisgebenden Personen vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund von abgegebenen Meldungen ein wichtiger Bestandteil unseres Beschwerdeverfahrens. Alle Meldungen werden vertraulich und – auf Wunsch – anonym behandelt.

Wir prüfen die eingehenden Meldungen, um festzustellen, ob der gemeldete Sachverhalt auf ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko oder eine entsprechende Pflichtverletzung hindeutet. Ist dies der Fall, wird die Meldung an die hierfür zuständige Stelle übergeben. Sofern sich ein Anfangsverdacht bestätigt, werden erforderliche Maßnahmen zur Minimierung oder Beendigung von Risiken bzw. Verstößen ergriffen. Alle Meldungen werden von ausgewählten und speziell geschulten Mitarbeitenden bearbeitet, welche unparteiisch, unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Durch die Implementierung unseres Beschwerdeverfahrens haben wir die Möglichkeit, von uns bislang unbekanntes Risiken oder Pflichtverletzungen zu erfahren. Damit trägt das Beschwerdeverfahren neben der Risikoanalyse entscheidend zur kontinuierlichen Verbesserung und Fortentwicklung unseres Risikomanagements bei.

Die Wirksamkeit unseres Beschwerdeverfahrens prüfen wir einmal im Jahr sowie anlassbezogen. Hierfür wird eine systematische Analyse des Beschwerdeverfahrens durchgeführt, bei der Stichproben verschiedener, anonymisierter Fälle intensiv beleuchtet und im Hinblick auf die Wirksamkeit bewertet werden. Zudem überwacht die:der LkSG-Beauftragte das Beschwerdeverfahren.

Die Verfahrensordnung unseres Beschwerdeverfahrens ist [hier](#) öffentlich zugänglich.

#### **4. Berichterstattung und Dokumentation**

Neben unseren bereits bestehenden umfassenden Berichtsaktivitäten, insbesondere der integrierten Berichterstattung, berichten wir gegenüber dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) jährlich über die Erfüllung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr. Hierbei stellen wir die vollumfängliche und fristgerechte Erfüllung der Berichts- und Veröffentlichungspflicht sicher. Der Bericht ist nach seiner Veröffentlichung für einen Zeitraum von mindestens sieben Jahren auf der Internetseite zugänglich.

Unsere Verfahren zur Erfüllung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten werden zudem fortlaufend dokumentiert. Die Dokumentation bewahren wir – beginnend ab dem Zeitpunkt ihrer Erstellung – ebenfalls mindestens sieben Jahre lang auf.

#### **5. Verantwortlichkeiten**

Die Wahrung der Menschen- und Umweltrechte im eigenen Geschäftsbereich und entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten ist für die Geschäftsführung der DB JobService GmbH von herausragender Bedeutung. Daher liegt die Verantwortlichkeit zur effektiven Umsetzung des LkSG in der DB JobService GmbH auf oberster Führungsebene in der Verantwortung der Geschäftsführung der DB JobService GmbH. Diese hat ihrerseits klare Verantwortlichkeiten festgelegt, um die effektive Umsetzung und Überwachung des Risikomanagements sicherzustellen.

Zur Überwachung der Umsetzung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten in der DB JobService GmbH benennt die Geschäftsführung eine:n LkSG-Beauftragte:n. Der:Die LkSG-Beauftragte ist in die Implementierung und Aktualisierung des Risikomanagementsystems eingebunden und führt risikobasierte Kontrollmaßnahmen durch, um die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Pflichten zu überprüfen.

Die Geschäftsführung informiert sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, sowie anlassbezogen über die Arbeit der:s LkSG-Beauftragten. Dazu gibt die:der LkSG-Beauftragte insbesondere Auskunft über die wesentlichen Ergebnisse der Risikoanalyse, über ergriffene Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie zu Meldungen aus dem Beschwerdeverfahren. Außerdem berichtet er:sie darüber, ob die im Betriebsablauf verankerten Verfahren und die zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten ergriffenen Maßnahmen angemessen und wirksam sind. So wird gewährleistet, dass die Geschäftsführung stets über alle relevanten Informationen verfügt, um seiner Verantwortung gerecht zu werden und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten wird im DB-Konzern konzernübergreifend durch die Konzernleitungsfunktion Nachhaltigkeit und Umwelt koordiniert und verantwortet sowie in Zusammenarbeit mit den Konzernleitungsfunktionen Compliance, Personalstrategie, Recht und Zentrale Beschaffung gesteuert.

Innerhalb der DB JobService GmbH wird die operative Umsetzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten durch eine:n LkSG-Koordinator:in sichergestellt und gesteuert, der:die durch die verantwortliche Geschäftsführung bestimmt wird. Die relevanten Fachbereiche, insbesondere der Einkauf, sind für die praktische Umsetzung der Sorgfaltprozesse verantwortlich und werden dabei von weiteren Fachbereichen unterstützt. Alle diese Fachbereiche tragen in ihrer täglichen Arbeit zur effektiven Umsetzung der Sorgfaltspflichten bei.

Um das LkSG im Grundsatz einheitlich umzusetzen, nimmt die Konzernleitung des DB-Konzerns eine Governance-Funktion gegenüber allen verpflichteten DB-Tochtergesellschaften wahr. Dies umfasst insbesondere die Erstellung und Fortentwicklung der Menschenrechtsstrategie der Deutschen Bahn AG, die Bereitstellung von Methoden und Vorlagen zur dezentralen Umsetzung der Sorgfaltspflichten durch die verpflichteten DB-Tochtergesellschaften sowie die fachliche Steuerung der LkSG-Koordinator:innen in den DB-Tochtergesellschaften.

#### **IV. Unsere prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen**

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftsaktivitäten im eigenen Geschäftsbereich und entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten potenziell nachhaltige Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt haben können.

Unsere im Jahr 2024 durchgeführte und durch einen externen Anbieter gestützte abstrakte Risikoanalyse hat zunächst abstrakte Risiken in allen durch das LkSG erfassten Risikofeldern aufgezeigt. Durch die im Anschluss durchgeführte konkrete Risikoanalyse konnten wir feststellen, dass die Eintrittswahrscheinlichkeit dieser Risiken im eigenen Geschäftsbereich niedrig ist.

Um unsere Risiken insgesamt (noch) weiter zu reduzieren und präventiv zu handeln, setzen wir Maßnahmen in Bezug auf alle LkSG-Risikofelder um. Unser Fokus liegt dabei insbesondere auf den aufgrund unserer Risikoanalyse priorisierten Risiken.

## 1. Risiken im eigenen Geschäftsbereich

Für unseren eigenen Geschäftsbereich sind basierend auf der aktuellen Risikoanalyse überwiegend niedrige Risiken identifiziert worden. Als Konsequenz der erfolgten Analyse werden wir als Gesellschaft auf das folgende Themengebiet einen besonderen Fokus legen:

- **Verstoß gegen das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohnes** (§ 2 Abs. 2 Nr. 8)

Diese Fokussierung kann als ergänzend und vertiefend zu dem eindeutigen Bezug des Verhaltenskodex der Deutschen Bahn AG auf dieses Themengebiet gesehen werden.

Über das Beschwerdeverfahren hat uns kein Hinweis von unseren Mitarbeitenden erreicht.

## 2. Risiken im Zuliefererbereich

In unserer Lieferkette haben wir nach Durchführung der Risikoanalyse, der darauf basierenden Heat Map sowie auf Grundlage der uns zur Verfügung stehenden Informationen aus Ratings in den folgenden Bereichen am häufigsten geringfügige und vereinzelt mittlere Risiken festgestellt. Folgende Themengebiete nehmen wir in den Fokus:

- **Verstoß gegen das Verbot von Kinderarbeit** (§ 2 Absatz 2 Nr. 1-2 LkSG)
- **Verstoß gegen das Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei** (§ 2 Absatz 2 Nr. 3 LkSG)
- Missachtung der **Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit** und des **Rechts auf Kollektivhandlungen** (§ 2 Absatz 2 Nr. 6 LkSG)
- **Verstoß gegen das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte**, wenn durch diese aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle Menschenrechte beeinträchtigt werden (§ 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG)

Die Priorisierung dieser Risikogebiete fußt auf den Ergebnissen der abstrakten Risikoanalyse und betrifft die tiefere Lieferkette. Wenngleich wir keine Meldungen aus dem Beschwerdeverfahren verzeichnen können und bei der Auswahl unserer unmittelbaren Lieferanten keine entsprechenden Anzeichen für diese Risiken sehen, nehmen wir diese Risikogebiete aufgrund ihrer besonderen Sensibilität in den Fokus.

Veränderungen, insbesondere in komplexen Prozessen, erfordern Zeit und kontinuierliche Anstrengung, um nachhaltige Ergebnisse erzielen zu können. Zu sämtlichen vorgenannten Themen enthält unser externer Verhaltenskodex bereits Vorgaben, die durch risikobasierte Abfragen (z. B. über EcoVadis Ratings) sowie teilweise durch Audits bei Zulieferern überprüft werden. Hinsichtlich der festgestellten und prioritären Risiken führen wir sowohl im eigenen Geschäfts- als auch im Zuliefererbereich sensibilisierende Workshops mit den relevanten Entscheidungsträger:innen durch, die fortlaufend angepasst und verbessert werden. Auf Grundlage dieser Workshops ergreifen wir weitere Maßnahmen, wie beispielsweise die Anpassung unserer Beschaffungsstrategie und Einkaufspraktiken.

Veränderte prioritäre Risiken aufgrund künftiger oder anlassbezogener Risikoanalysen veröffentlichen wir in der nächsten Aktualisierung der Grundsatzerklärung.

## **V. Unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen**

Wenn es um die Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten geht, haben wir hohe Erwartungen an uns und unsere Geschäftspartner:innen. In Kenntnis der in Abschnitt IV. identifizierten prioritären Risiken und in Bekräftigung des in Abschnitt II. dargelegten Bekenntnisses zu nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung haben wir folgende Erwartungen:

Wir haben den Anspruch, unsere Geschäftstätigkeit ethisch und rechtlich einwandfrei auszuüben und an den in dieser Grundsatzerklärung aufgeführten Prinzipien auszurichten. Dieser Anspruch ist untrennbar verbunden mit der Art und Weise, wie wir uns in unserer Arbeit verhalten. In unserer Geschäftstätigkeit befolgen wir das geltende Recht und respektieren international anerkannte Menschen- und Umweltrechtsstandards.

Unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt zeigt sich bereits in unserem internen Verhaltenskodex ([Konzerngrundsätze Ethik](#)), in dem wir unsere Standards und Erwartungen an unser tägliches Verhalten verbindlich festschreiben. Alle Vorständ:innen, Geschäftsführer:innen, Führungskräfte und Mitarbeitenden sind den in unserem internen Verhaltenskodex niedergelegten Prinzipien verpflichtet. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu.

Bei der Umsetzung unserer gesetzlichen Verpflichtungen nach dem LkSG erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie mit ihren täglichen Entscheidungen dazu beitragen, unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bestmöglich zu erfüllen.

Wir sind uns bewusst, dass wir eine Verantwortung haben, die über unser eigenes Handeln hinausgeht. Wir stellen daher nicht nur hohe Anforderungen an uns selbst, sondern fordern soziale und ökologische Standards gleichermaßen von unseren Geschäftspartner:innen ein. Wir erwarten, dass diese ihre Geschäftstätigkeit ebenfalls integer ausüben, angemessene Prozesse zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte implementieren und geeignete Maßnahmen ergreifen, um unsere Erwartungen entlang ihrer Lieferkette zu adressieren.

Unsere konkreten Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner:innen legen wir in unserem [DB Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen](#) fest. Zulieferer und weitere Geschäftspartner:innen verpflichten sich, unseren Verhaltenskodex oder gleichwertige Anforderungen einzuhalten.

Um sicherzustellen, dass unsere Zulieferer und Geschäftspartner:innen die gleichen hohen Standards wie wir einhalten und diese Standards entlang ihrer Lieferkette kommunizieren, arbeiten wir eng mit ihnen zusammen. Wir fördern die Transparenz und den Austausch von Informationen, um sicherzustellen, dass sie unsere Erwartungen verstehen und diese erfüllen. Wir erwarten, dass sie ehrlich, verantwortungsbewusst, transparent und fair handeln. Teil unserer Erwartungen ist, dass unsere Zulieferer und Geschäftspartner:innen auf Aufforderung Informationen darüber bereitstellen, wie unsere Grundsätze eingehalten werden. Sollte unser eigenes Verhalten zu einer Situation führen, die es den Zulieferern erschwert, unsere Grundsätze einzuhalten, ermutigen wir unsere Geschäftspartner:innen, uns proaktiv zu informieren, und streben an, gemeinsam geeignete Lösungen zu finden.

## **VI. Kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Sorgfaltsprozesse**

Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten ein fortlaufender Prozess ist. Die vorliegende Grundsatzerklärung prüfen wir daher jährlich sowie anlassbezogen und werden sie unverzüglich aktualisieren, sofern wir beispielsweise veränderte oder erweiterte Risiken feststellen.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite unter [deutschebahn.com/de/soziale-verantwortung/menschenrechte](https://deutschebahn.com/de/soziale-verantwortung/menschenrechte).

Stand: 28.11.2024