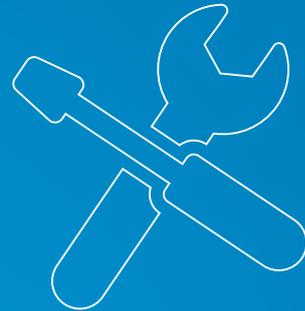




Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

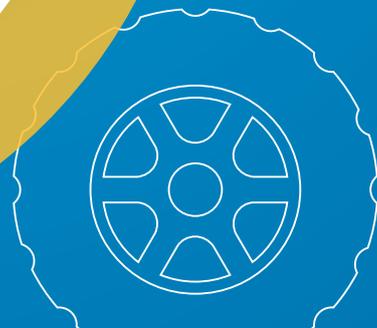
**BRANCHENDIALOG**  
Automobilindustrie



**Die Achtung der Menschenrechte  
entlang der globalen Liefer- und  
Wertschöpfungsketten der  
deutschen Automobilindustrie**

**Handlungsanleitung  
zum Kernelement**

**Berichterstattung**



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einführung in die Handlungsanleitungen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Kernelement „Berichterstattung“ – Das Wichtigste auf einen Blick .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Welche Anforderungen muss die Berichterstattung erfüllen? .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Wie kann Ihr Unternehmen die Anforderungen schrittweise umsetzen? .....</b>	<b>10</b>
4.1 Umsetzungsschritt 1: Grundlagen festlegen .....	12
4.2 Umsetzungsschritt 2: Inhalte festlegen .....	16
4.3 Umsetzungsschritt 3: Zielgruppen festlegen .....	21
4.4 Umsetzungsschritt 4: Prozesse zur Kommunikation und Berichterstattung festlegen .....	21
4.5 Umsetzungsschritt 5: Informationen adressatengerecht aufbereiten .....	24
4.6 Umsetzungsschritt 6: Informationen freigeben und kommunizieren .....	25
<b>5. So können Sie Fortschritte bei der Umsetzung der Anforderungen nachverfolgen .....</b>	<b>26</b>
<b>6. Wo finden Sie weitere Informationen? .....</b>	<b>28</b>
6.1 Weiterführende Informationen .....	28
6.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen NAP und LkSG .....	29
6.3 Glossar .....	31
6.4 Quellenverzeichnis .....	37
<b>Impressum .....</b>	<b>39</b>

# 1. Einführung in die Handlungsanleitungen

## Kontext

Der Schutz der Menschenrechte ist eine staatliche Pflicht. Sie kann nicht auf andere gesellschaftliche Akteure übertragen werden. Gleichzeitig tragen Unternehmen die Verantwortung, Menschenrechte zu achten. Voraussetzung ist, dass sie die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte kennen und Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt etablieren, um nachteilige Auswirkungen zu vermeiden, zu verringern und auszugleichen.

Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung am 21. Dezember 2016 den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) verabschiedet. Grundlage für den NAP bilden die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN-Leitprinzipien). Die VN-Leitprinzipien sind im Jahr 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen im Konsens angenommen worden und bilden einen international anerkannten Referenzrahmen für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten. Entsprechend den Inhalten der VN-Leitprinzipien ist im NAP die staatliche Pflicht zum Schutz der Menschenrechte und die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten formuliert.

Um Unternehmen in Branchen mit besonderen Risiken für nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu unterstützen, hat die Bundesregierung Branchendialoge beschlossen. Durchgeführt werden die Dialoge durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Ziel der Dialoge ist es, Unternehmen dabei

zu helfen, die fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht des NAP angemessen umzusetzen und somit zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage beizutragen. Die fünf Kernelemente sind:

- Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- Berichterstattung
- Beschwerdemechanismus

Ab 2023 verpflichtet zudem das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bestimmte Unternehmen, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten.<sup>1</sup> Aufgrund der großen Schnittmenge dieses Gesetzes mit dem NAP bieten die Branchendialoge zugleich eine bedeutende Unterstützung für Unternehmen bei der Umsetzung der LkSG-Anforderungen.

Als Schlüsselindustrie der deutschen Wirtschaft trägt die Automobilindustrie an ihren weltweiten Produktionsstandorten und gemeinsam mit einem Netzwerk von Zulieferbetrieben zu Arbeit, Ausbildung und wirtschaftlicher Entwicklung bei. Mehr als die Hälfte der Wertschöpfung innerhalb der Branche generieren Zulieferer, von der Rohstoffgewinnung über die Fertigung von Vorprodukten und die Montage von Kraftwagen-

<sup>1</sup> Mit dem LkSG sind ab Inkrafttreten am 1. Januar 2023 ungeachtet der Rechtsform in Deutschland ansässige Unternehmen mit mindestens 3.000 Arbeitnehmer\*innen sowie Unternehmen mit Zweigniederlassung in Deutschland und mindestens 3.000 Arbeitnehmer\*innen im Inland verpflichtet, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten einzuhalten. Innerhalb von verbundenen Unternehmen sind die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer\*innen sämtlicher konzernangehöriger Gesellschaften bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl der Obergesellschaft zu berücksichtigen und ins Ausland entsandte Arbeitnehmer\*innen zu erfassen. Ab dem 1. Januar 2024 gilt ein Schwellenwert von mindestens 1.000 Arbeitnehmer\*innen. Da die Sorgfaltspflichten durch die Anwender\*innen jedoch an ihre Zulieferer weitergegeben werden sollen, sind indirekt auch kleine und mittlere Unternehmen betroffen.

teilen bis hin zu der Fertigung ganzer Fahrzeuge. Zugleich birgt die Situation in den international verzweigten Liefer- und Wertschöpfungsketten der Automobilbranche in vielen Bereichen erhebliche menschenrechtliche Risiken. Dies betrifft in besonderem Maße die vorgelagerten Stufen. Menschenrechtsverletzungen sowie Korruption treten zudem häufiger in Staaten auf, wo es etwa an Rechtsstaatlichkeit mangelt, Institutionen schwach sind und viel Armut herrscht. Menschenrechtliche Risiken, die in diesen Ländern auftreten können, sind etwa die Beeinträchtigung der Gesundheit sowie Sicherheit von Beschäftigten und der lokalen Bevölkerung, Diskriminierung, Probleme bei der Vereinigungsfreiheit und die Verletzung der Rechte indigener Völker. Die Verantwortung der deutschen Automobilindustrie für die Gestaltung nachhaltiger globaler Liefer- und Wertschöpfungsketten sowie die Achtung der Menschenrechte ist daher von großer Bedeutung.

### **Warum gibt es den Branchendialog der Automobilindustrie?**

Als Branche mit engem Kontakt zu Verbraucher\*innen stehen nicht nur große Hersteller und Zulieferer der Automobilindustrie wachsenden Anforderungen an ihre Nachhaltigkeitsleistungen und ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht gegenüber. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) müssen sich zunehmend dem Anspruch stellen, ihre Wertschöpfungsketten von der Rohstoffgewinnung über das Endprodukt bis hin zur Entsorgung verantwortlich zu gestalten.

Die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht ist dabei – im Sinne einer Lernreise – für jedes Unternehmen ein individueller und fortwährender Prozess, den es regelmäßig zu überprüfen und zu verbessern gilt.

Zugleich sind die Herausforderungen aufgrund hoher internationaler Verflechtungen der Liefer- und Wertschöpfungsketten häufig komplex und vielschichtig. Viele Automobilhersteller und -zulieferer engagieren sich bereits einzeln sowie im Rahmen von bestehenden nationalen und internationalen Initiativen. Bei strukturellen Ähnlichkeiten von Liefer- und Wertschöpfungsketten können ein gemeinschaftliches Vorgehen in der Branche und branchenübergreifende Kooperation zusätzlich Wirkung erzielen. Aus diesem Grund haben sich Branchenakteure aus Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften sowie aus zivilgesellschaftlichen Organisationen gemeinsam mit dem

BMAS in einem Branchendialog zur Achtung der Menschenrechte entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten der deutschen Automobilindustrie zusammengeschlossen.

Ziel des Branchendialogs ist es, zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten der Branche beizutragen. Im Fokus steht die Verantwortung der Unternehmen, Menschenrechte zu achten. Die im NAP beschriebenen fünf Kernelemente unterstützen Unternehmen dabei, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit umzusetzen und in betriebliche Managementprozesse zu integrieren. Zu diesem Zweck haben die Mitglieder des Branchendialogs Handlungsanleitungen zur Umsetzung der fünf NAP-Kernelemente erarbeitet. Die vorliegenden Handlungsanleitungen sind hierbei als Leitplanken und als ein Instrumentenkasten für Unternehmen zu verstehen.

### **Wie unterscheiden sich die Handlungsanleitungen von anderen Hilfestellungen?**

Die Handlungsanleitungen zu den fünf Kernelementen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht heben sich in entscheidenden Punkten von bisherigen Hilfestellungen ab und bieten so einen bedeutenden Mehrwert:

- Die Handlungsanleitungen sind als in sich geschlossene sowie vom Aufbau her identische Leitfäden einsetzbar und adressieren die Anforderungen des NAP vollständig.
- Der NAP dient der umsetzungsorientierten Darstellung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Handlungsanleitungen greifen auf die VN-Leitprinzipien zurück und tragen somit maßgeblich dazu bei, den internationalen Referenzrahmen umzusetzen, zu dessen Zielen sich die Mitglieder des Branchendialogs explizit bekennen.
- Die Handlungsanleitungen beinhalten explizite Hinweise zu den Anforderungen des LkSG. Dadurch werden diejenigen Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, dabei unterstützt, parallel die gesetzlichen Vorschriften umzusetzen. Punktuell gehen die Handlungsanleitungen über die genannten politischen Rahmenwerke und regulatorischen Anforderungen hinaus.

- Bestehende einschlägige Leitfäden wurden in die Handlungsanleitungen integriert und mit aktuellen Beispielen aus der Unternehmenspraxis angereichert. Die Handlungsanleitungen berücksichtigen sowohl Charakteristika großer Konzerne als auch kleiner und mittlerer Unternehmen.
- Nutzer\*innen können auf Basis der Handlungsanleitungen ihre Fortschritte bei der Umsetzung der NAP-Anforderungen, auch entlang von Checklisten, überprüfen. Dadurch schaffen sie Transparenz und Verifizierbarkeit sowohl für das Unternehmen als auch für seine Stakeholder und können gleichzeitig den Umsetzungsfortschritt demonstrieren.
- Die Handlungsanleitungen – oder Teile von ihnen – können von Unternehmen für Schulungen oder Schulungsunterlagen genutzt werden.

Die Mitglieder des Branchendialogs haben die Handlungsanleitungen in einem rund zweijährigen Multi-Stakeholder-Prozess erarbeitet. Die Handlungsanleitungen überzeugen durch den Wissens- und Erfahrungsschatz der einzelnen Mitglieder und genießen somit breite Akzeptanz unter den verschiedenen Stakeholdergruppen des Branchendialogs.

## Wie sind die Handlungsanleitungen aufgebaut?

Das vorliegende Dokument befasst sich mit dem Kernelement „Berichterstattung“ und

- fasst auf einen Blick die wesentlichen Inhalte der Handlungsanleitung zusammen (Kapitel 2)
- erläutert anschaulich die NAP-Anforderungen zu dem Kernelement und nennt die daran angelehnten Anforderungen des LkSG an die Berichterstattung (Kapitel 3)
- legt praxisnah und branchenspezifisch die Umsetzungsschritte zur Integration der NAP-Anforderungen in betriebliche Managementprozesse dar (Kapitel 4)
- zeigt auf, wie der Umsetzungsfortschritt in der betrieblichen Praxis überprüft und transparent gemacht werden kann (Kapitel 5)
- listet weiterführende Informationen und Quellen zur ergänzenden Lektüre auf (Kapitel 6.1 und 6.4)
- stellt die Anforderungen des NAP jenen des LkSG tabellarisch gegenüber und ordnet sie den Umsetzungsschritten der Handlungsanleitungen zu (Kapitel 6.2)
- enthält ein Glossar, in dem neben einschlägigen Ausdrücken im Zusammenhang mit menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auch Beschreibungen ausgewählter Begriffe aus dem LkSG und der Gesetzesbegründung zum LkSG aufgeführt sind (Kapitel 6.3).

## 2. Kernelement „Berichterstattung“ – Das Wichtigste auf einen Blick

Um ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen, sind Unternehmen aufgefordert, transparent mit nachteiligen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte umzugehen. Hierbei geht es sowohl um die öffentliche, formalisierte Berichterstattung (z. B. Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichte oder eigenständige Formate zum Thema Achtung der Menschenrechte) als auch um einen proaktiven Dialog mit Stakeholdern und (potenziell) Betroffenen. Dazu sollte Ihr Unternehmen regelmäßig relevante Informationen intern belastbar dokumentieren, adressatengerecht aufbereiten und kommunizieren. Ziel ist es, Stakeholdern und Rechteinhaber\*innen darlegen zu können, dass Sie die tatsächlich und potenziell nachteiligen Auswirkungen Ihres unternehmerischen Handelns kennen und diesen in geeigneter Weise begegnen.

Mithilfe der vorliegenden Handlungsanleitung setzen Sie Schritt für Schritt die vom NAP geforderten Sorgfaltsprozesse um, um einerseits intern strukturiert zu dokumentieren sowie andererseits eine interne und externe Kommunikation zu ermöglichen, die sich kontinuierlich weiterentwickelt. Verfahren zur Berichterstattung müssen Sie nicht zwingend komplett neu aufsetzen, Sie können auch auf bestehende Prozesse zurückgreifen und auf Informationen aufbauen, die im Unternehmen verfügbar sind.

Die Handlungsanleitung sieht dazu folgende Umsetzungsschritte vor:

1. Sie legen Format, Umfang, Zeitpunkt sowie Zeitraum für Kommunikation und Berichterstattung fest. Dabei berücksichtigen Sie einschlägige Berichterstattungs- und gegebenenfalls Prüfungspflichten. Für die Kommunikation und Berichterstattung achten Sie darauf, die gesamte Wertschöpfungskette wo immer möglich und relevant abzudecken. Der Aufwand sowie die Kosten der Informationsbeschaffung sollten dabei in einem

ausgewogenen Verhältnis zum Informationsnutzen der Adressat\*innen stehen.

2. Sie legen den Inhalt der Kommunikation und Berichterstattung fest. Dazu stellen Sie die geforderten Informationen zu folgenschweren Menschenrechtsthemen, Risikoanalyse, Beschwerdeverfahren, Maßnahmen und Abhilfe sowie Wirksamkeitskontrolle dar. Dabei achten Sie darauf, konkrete Beispiele zu erwähnen, und ergänzen diese möglicherweise um Angaben zu konkurrierenden Unternehmenszielen.
3. Zielgruppen für die Kommunikation und Berichterstattung legen Sie unter Berücksichtigung der relevanten Interessengruppen und regulatorischen Anforderungen fest.
4. Bestehende Berichtsprozesse entwickeln Sie so weiter, dass die relevanten Informationen zu menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen und Auswirkungen qualitätsgesichert und standardisiert erhoben werden.
5. Die erhobenen Informationen werden adressatengerecht für die identifizierten Zielgruppen aufbereitet.
6. Nach der internen Freigabe durch die relevanten Gremien und Verantwortlichen werden die Informationen kommuniziert.

Praxisbeispiele aus dem Automobilsektor und aus ähnlichen Branchen ebenso wie Hinweise auf weiterführende Informationen unterstützen Sie bei einer effizienten Umsetzung dieser Schritte. Zusätzlich wird aufgezeigt, welche Anforderungen das LkSG an die Berichterstattung sowie die Kommunikation stellt und welche Umsetzungsschritte der Handlungsanleitung Sie unterstützend bei der Umsetzung der LkSG-Anforderungen nutzen können. Mithilfe eines Kriterienkatalogs können Sie außerdem den Fortschritt bei der Umsetzung der Anforderungen des NAP an menschenrechtliche Sorgfaltspflicht überprüfen.

# 3. Welche Anforderungen muss die Berichterstattung erfüllen?

Transparentes Handeln ist elementarer Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfalt von Unternehmen. Hierbei geht es nicht nur um die formalisierte Berichterstattung, wie sie z. B. im Jahresabschluss, über Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichte stattfindet, sondern auch um die Bereitschaft, proaktiv mit Stakeholdern und (potenziell) Betroffenen in einen offenen Dialog einzutreten und Informationen auf Anfrage zu teilen. Hierzu stellt der NAP<sup>2</sup> folgende Anforderungen an Unternehmen:<sup>3</sup>

## Ziel und Gegenstand der Berichterstattung

**A.** Das Unternehmen hält relevante Informationen bereit, um Stakeholdern und Rechteinhaber\*innen darlegen zu können, dass es die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns kennt und diesen in geeigneter Weise begegnet. Dies setzt voraus, dass diese Informationen beschafft werden, belastbar sind und intern dokumentiert werden.

## Eigenschaften der Berichterstattung

- B.** Die Informationen werden in ihrer Form adressatengerecht dargestellt.
- C.** Unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand soll für alle Unternehmen, insbesondere KMU in den Lieferketten, sowie für alle berichtspflichtigen Gesellschaften vermieden werden.

## Ausmaß und Reichweite der Berichterstattung

- D.** Das Unternehmen berichtet regelmäßig gegenüber der Öffentlichkeit. Der Turnus kann hierbei an die bereits verwendeten Formate angelehnt sein.
- E.** Für die öffentliche Berichterstattung werden bestehende oder eigenständige Formate genutzt.



<sup>2</sup> Angelehnt an: Die Bundesregierung (2016): Nationaler Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, S. 9 u. S. 21.

<sup>3</sup> Hinweis: Für den Wortlaut aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte zu den Anforderungen an das Kernelement „Berichterstattung“ siehe Glossar (Kapitel 6.3).

## Welche Anforderungen stellt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) an die Dokumentation und Berichterstattung?<sup>4</sup>

Gemäß § 10 Abs. 1 LkSG muss das Unternehmen die Erfüllung der ihm nach § 3 LkSG obliegenden Sorgfaltspflichten **unternehmensintern fortlaufend dokumentieren** und diese Dokumentation **mindestens sieben Jahre lang aufbewahren**. Die Dokumentation enthält unter Umständen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und ist daher nicht öffentlich, kann jedoch von der zuständigen Behörde gemäß §§ 15 i. V. m. 17 Abs. Nr. 2 LkSG herausverlangt werden.

Des Weiteren hat das Unternehmen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 LkSG **jährlich** einen nachvollziehbaren Bericht über die Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr zu erstellen und **spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahres** auf seiner **Internetseite für einen Zeitraum von sieben Jahren** kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen.

Gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 LkSG ist in dem Bericht nachvollziehbar mindestens darzulegen,

1. ob und, falls ja, welche menschenrechtlichen sowie umweltbezogenen **Risiken** oder **Verletzungen** einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflicht das Unternehmen identifiziert hat,
2. was das Unternehmen, unter Bezugnahme auf die in den §§ 4 bis 9 LkSG beschriebenen **Maßnahmen**, zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten unternommen hat; dazu zählen auch die Elemente der **Grundsatzklärung** gemäß § 6 Abs. 2 LkSG, sowie die Maßnahmen, die das Unternehmen aufgrund von **Beschwerden** nach § 8 oder nach § 9 Abs. 1 LkSG getroffen hat,
3. wie das Unternehmen die **Auswirkungen** und die **Wirksamkeit** der Maßnahmen **bewertet** und
4. welche **Schlussfolgerungen** es aus der Bewertung für zukünftige Maßnahmen zieht.

Bei der Dokumentation und Berichterstattung ist der **Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen** gebührend Rechnung zu tragen (§ 10 Abs. 4 LkSG).

Hat das Unternehmen im Rahmen seines angemessenen Risikomanagements kein menschenrechtliches

oder umweltbezogenes Risiko und keine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht festgestellt und dies in seinem Bericht plausibel dargelegt, bestehen gemäß § 10 Abs. 3 **keine weiteren Berichtspflichten** i. S. d. § 10 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 bis 4 LkSG. Mit Blick auf die **Nachvollziehbarkeit** des Berichts unter Bezugnahme auf § 10 Abs. 2 Satz 2 LkSG führt die Gesetzesbegründung der Bundesregierung aus, dass die Informationen inhaltlich richtig und so ausführlich sein müssen, dass Dritte und die Behörde sie nachvollziehen und einer Plausibilitätskontrolle unterziehen können. Dafür sind die einzelnen Schritte, Vorkehrungen und Maßnahmen unter Bezugnahme auf die Menschenrechtsstrategie und gegebenenfalls unter Hinweis auf die in Betracht gezogenen Handlungsalternativen darzulegen und zu erläutern. Unternehmen müssen in den Berichten bewerten, welche Auswirkungen die getroffenen Maßnahmen hatten, und einen Ausblick über Folgemaßnahmen geben.

Gemäß § 12 LkSG ist der Bericht des Weiteren spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahres, auf das er sich bezieht, **in deutscher Sprache** und **elektronisch** über einen von der zuständigen Behörde bereitgestellten Zugang **bei der zuständigen Behörde einzureichen**. Gemäß § 13 Abs. 1 LkSG **prüft die zuständige Behörde**, ob der Bericht nach § 10 Abs. 2 Satz 1 LkSG vorliegt und die Anforderungen nach § 10 Abs. 2 und 3 LkSG eingehalten wurden. Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, kann die zuständige Behörde verlangen, dass das Unternehmen den Bericht innerhalb einer angemessenen Frist nachbessert (§ 13 Abs. 2 LkSG). Gemäß § 13 Abs. 3 LkSG wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren der Einreichung des Berichts sowie der behördlichen Berichtsprüfung näher zu regeln.

Die Gesetzesbegründung der Bundesregierung führt hierzu aus, dass für das Berichtsformat ein **elektronischer Zugang von der Behörde** bereitgestellt wird und für die Zwecke des Gesetzes ein **gesonderter Bericht** erstellt werden soll.

<sup>4</sup>Hinweis: Begriffsbestimmungen zum LkSG finden sich im Glossar (Kapitel 6.3). In Kapitel 6.2 sind die Anforderungen des NAP jenen des LkSG tabellarisch gegenübergestellt und den Umsetzungsschritten der Handlungsanleitung zugeordnet.



## Auch Umweltschädigungen können zu Menschenrechtsverletzung führen

Mit der Geschäftstätigkeit von Unternehmen und den Geschäftsbeziehungen in Liefer- und Wertschöpfungsketten sind unvermeidlich immer auch Auswirkungen auf die Umwelt verbunden, die direkt und indirekt zu menschenrechtlichen Risiken und nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte führen können. Das Handeln von Unternehmen und damit verbundene Umweltschädigungen können dabei auch zu menschenrechtsrelevanten Risiken führen sowie direkte und indirekte nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte haben. Durch die Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden kann etwa die Lebensgrundlage lokaler Bevölkerungsgruppen gefährdet werden. Entzieht ein Unternehmen in einer Region mit Wasserknappheit zu viel Grundwasser, kann beispielsweise auch das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard verletzt werden. Auch der unsachgemäße Umgang mit gefährlichen Abfällen kann zu Menschenrechtsverletzungen führen, wenn dadurch etwa die Gesundheit von Personen gefährdet wird. Davon abgesehen kann beispielsweise die mutwillige Zerstörung

kultureller und ritueller Orte einen Verstoß gegen Menschenrechte darstellen, da sie Menschen in ihrem Recht auf Teilhabe am kulturellen Leben einschränkt. Die Präventions- und Abhilfemaßnahmen haben daher auch, zumindest implizit, Umweltschädigungen zu berücksichtigen, insofern diese nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte haben können und somit im Rahmen der Risikoanalyse identifiziert wurden.

Im LkSG beziehen sich umweltbezogene Pflichten explizit auf das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlicher Lärmemissionen und übermäßigen Wasserverbrauchs sowie das Verbot der Herstellung, Verwendung und Behandlung von Quecksilber, die Produktion und Verwendung von persistent organischen Schadstoffen, die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen sowie die Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle.

## 4. Wie kann Ihr Unternehmen die Anforderungen schrittweise umsetzen?

Eine ausgewogene und transparente Kommunikation ist für Unternehmen unentbehrlich, um glaubwürdig zu vermitteln, dass sie mit menschenrechtlichen Risiken entlang der eigenen Wertschöpfungskette angemessen umgehen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die externe Kommunikation und öffentliche Berichterstattung als auch für die interne Dokumentation und Kommunikation von Informationen zu menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen. Bei kontroversen Fragen und aktuellen Themen empfiehlt es sich, anlassbezogen vorzugehen. Dabei sollten die betroffenen Rechteinhaber\*innen und weiteren externen Stakeholder, wie z. B. zivilgesellschaftliche Gruppen, Gewerkschaften und Menschenrechtsexpert\*innen, miteinbezogen werden. Die Ergebnisse sollten anschließend veröffentlicht werden. Hinweise zur Einbeziehung externer Stakeholder sind in der Handlungsanleitung Beschwerdemechanismen umfassend beschrieben.

***Tipp: Gehen Sie proaktiv mit Ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht um!***

Der NAP gibt für das Kernelement „Berichterstattung“ vor, dass Sie Informationen über die menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres unternehmerischen Handels und darüber, wie Sie im Unternehmen mit der Thematik umgehen, bereithalten und extern kommunizieren. Für die Kommunikation nach außen stehen Berichtsformate wie etwa der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, ein integrierter Lagebericht oder ein eigenständiger Menschenrechtsbericht zur Verfügung. Darüber hinaus können verschiedene weitere fortlaufende und wechselseitige Kommunikationskanäle und -instrumente mit Stakeholdern und (potenziell) Betroffenen zum Einsatz kommen. Hierunter fällt die Unternehmenswebseite ebenso wie Dialogveranstaltungen, Auftritte in sozialen Medien oder, wo angemessen, der informelle Austausch z. B. mit

zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Vertreter\*innen Betroffener und lokaler Gemeinschaften. Die vorliegende Handlungsanleitung zeigt daher sowohl spezifische Umsetzungsschritte für die Dokumentation und Berichterstattung auf als auch Instrumente zur internen und externen Kommunikation im Allgemeinen. Dabei verfolgt die Handlungsanleitung einen proaktiven Ansatz: Sie geht davon aus, dass es im Interesse Ihres Unternehmens liegt, die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten einzuhalten. Damit geht die Handlungsanleitung über die Anforderungen des NAP hinaus, der eine regelmäßige, proaktive externe Berichterstattung nur im Falle von Unternehmen mit besonders hohem Risiko für Menschenrechtsverletzungen fordert.

***Bei kontroversen Fragen und aktuellen Themen empfiehlt es sich anlassbezogen vorzugehen und die betroffenen Rechteinhaber\*innen und weitere externe Stakeholder einzubeziehen.***

Die Kommunikation findet hierbei als Dialog statt, d. h. nicht nur vom Unternehmen an die Stakeholder, sondern auch in umgekehrter Richtung. Achten Sie daher bei der Auswahl der Kommunikationskanäle möglichst darauf, dass Stakeholder z. B. im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse ausreichend beteiligt werden und Zielgruppen die Möglichkeit haben, Kontakt aufzunehmen. Stellen Sie sicher, dass auf Impulse von Stakeholdern eine Reaktion seitens Ihres Unternehmens erfolgt. Eine dialogorientierte Kommunikation und Berichterstattung gehen über das Teilen von Informationen „auf Anfrage“ hinaus.

Die Empfehlung lautet: Wenn Risiken identifiziert wurden, sollten Unternehmen auch darüber berichten und etwaige Zielkonflikte benennen. Durch diese Transparenz bieten sich Ihrem Unternehmen – egal ob Großunternehmen oder KMU – viele Chancen. So können Sie Ihre betriebseigenen Sorgfaltsprozesse weiterentwickeln und die menschenrechtlichen Risiken besser steuern.

Weitere Vorteile sind:

- verbesserte Kommunikation mit Behörden (z. B. im Rahmen des LkSG)
- verstärkte abteilungsübergreifende Zusammenarbeit durch das Zusammentragen, Auswerten und Bündeln von Informationen
- erhöhte Verbindlichkeit, sich zur Achtung der Menschenrechte zu verpflichten, und Impuls, menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse zu verbessern

- verbesserter Zugang zum Kapitalmarkt
- verbesserte Positionierung am Markt und Differenzierung gegenüber Wettbewerbern
- bessere Möglichkeit, die gesteigerten Informationsanforderungen von Geschäftskund\*innen zu erfüllen
- erhöhte Arbeitgeberattraktivität
- gestärkte Stakeholderbeziehungen durch erhöhte Glaubwürdigkeit und erhöhtes Vertrauen
- Impulse und Anreize für externe Stakeholder (z. B. Lieferanten), die eigenen Sorgfaltsprozesse weiterzuentwickeln

Verfahren zur Berichterstattung müssen Sie nicht zwingend komplett neu aufsetzen, Sie können auch auf bestehende Prozesse zurückgreifen und auf Informationen aufbauen, die im Unternehmen verfügbar sind. Der Umfang der Berichterstattung nimmt dabei in der Regel mit der Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit zu.

## Was macht eine gute externe Berichterstattung aus?



Viele Unternehmen berichten über ihre Ansätze und Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte üblicherweise bereits in jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsberichten oder in dezidierten Abschnitten in Geschäftsberichten. Das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) führt seit 1994 gemeinsam mit future e.V. ein Ranking von Nachhaltigkeitsberichten durch. Es werden sowohl Berichte großer als auch kleiner und mittelständischer Unternehmen aus Deutschland bewertet. Das Ranking gibt einen Überblick über Beispiele für gute Nachhaltigkeitsberichterstattung: <https://www.ranking-nachhaltigkeitsberichte.de/>

Auch für kleine und mittlere Unternehmen gibt es viele gute Gründe, eine regelmäßige Berichterstattung zu verfolgen – denn die Transparenz wirkt sich gleich mehrfach positiv auf den Unternehmenserfolg aus. Zum einen schafft sie Vertrauen bei Verbraucher\*innen, bei Mitarbeiter\*innen sowie

in der Öffentlichkeit und hilft, den gestiegenen Anforderungen in der Lieferkette nachzukommen. Zum anderen wird die Glaubwürdigkeit des Unternehmens gestärkt. Der Umfang der Berichterstattung wird auch von der Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit beeinflusst. Viele mittelständische Unternehmen berichten bereits heute schon regelmäßig über das Thema Nachhaltigkeit – auch, um so zukünftigen Reportinganforderungen, z. B. durch die CSRD, frühzeitig Rechnung zu tragen.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) bietet einen guten Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Um den DNK zu erfüllen, erstellen Anwender\*innen in der Datenbank eine Erklärung zu zwanzig DNK-Kriterien und den ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de>

## 4.1 Umsetzungsschritt 1: Grundlagen festlegen

Mit der internen Dokumentation sowie der internen und externen Kommunikation verfolgen Sie das Ziel, Rechteinhaber\*innen und Stakeholder über die menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse Ihres Unternehmens zu informieren. Darüber hinaus dienen diese Tätigkeiten dazu, darzulegen, dass Ihre Sorgfaltsprozesse angemessen, wirksam und nachvollziehbar sind.

### Welche Stufen der Liefer- und Wertschöpfungskette sollte bzw. muss die Kommunikation und Berichterstattung abdecken?

Die Pflicht, die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen Ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu erfassen sowie mit diesen Auswirkungen geeignet umzugehen, erstreckt sich auf die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette. Diesen Abdeckungsgrad sollten Sie auch für Ihre Kommunikation zugrunde legen, um Stakeholdern und (potenziell) Betroffenen ein angemessenes Verständnis zu ermöglichen.

Dabei können Sie einem risikobasierten Ansatz entsprechend Schwerpunkte z. B. auf bestimmte folgenschwere Menschenrechtsthemen oder ausgewählte Stufen der Liefer- oder Wertschöpfungskette legen, sofern die Schwerpunktsetzung nachvollziehbar begründet wird (z. B. können die aus der Risikoanalyse gewonnenen Erkenntnisse als Begründung genannt werden).

### Kommunikation und Berichterstattung müssen verhältnismäßig sein

Die Berichterstattung gemäß den Anforderungen des NAP soll verhältnismäßig sein. Besonders für KMU sollen Umfang und Inhalt von Kommunikation und Berichterstattung nicht zu unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand in den Lieferketten oder berichtspflichtigen Gesellschaften führen. Der Begriff der Verhältnismäßigkeit richtet sich danach, ob Aufwand und Kosten der Informationsbeschaffung und der Informationsnutzen der Adressat\*innen ausgewogen sind. Insofern wird von Unternehmen tendenziell eine umfangreichere und detailliertere menschenrechtliche Berichterstattung erwartet, je höher das Risiko

nachteiliger Auswirkungen durch die Geschäftstätigkeit, der potenzielle Verursachungsbeitrag zu Menschenrechtsverletzungen sowie das potenzielle Einflussvermögen auf Abhilfe und je komplexer die eigenen Wertschöpfungsstufen sind. Hierbei kann die Größe eines Unternehmens in manchen Fällen mit einer erhöhten Risikoexposition korrelieren, etwa weil tendenziell häufiger auch aus risikoreicheren Ländern beschafft wird oder weil die Geschäftstätigkeit mit komplexeren Lieferketten verbunden ist. Jedoch entscheidet nicht die Größe allein über den Umfang von Kommunikation und Berichterstattung; der ausschlaggebende Faktor ist das Ausmaß nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte.

### Wann ist der richtige Zeitpunkt für Kommunikation und Berichterstattung?

Ist die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens mit einem besonders hohen Risiko nachteiliger Auswirkungen verbunden, haben Sie gemäß den Anforderungen des NAP regelmäßig gegenüber der Öffentlichkeit zu berichten. Der Zeitpunkt und der Zeitraum der Berichterstattung hängen zunächst vom Format ab. Berichten Sie beispielsweise über die eigenen menschenrechtlichen Auswirkungen im (ggf. integrierten) Lagebericht, muss die Kommunikation jährlich und spätestens zum Ablauf einer bestimmten Frist nach dem Geschäftsjahresende erfolgen. Berichten Sie hingegen in freiwilligen Nachhaltigkeitsberichten, ggf. unter Zugrundelegung geeigneter Rahmenwerke, oder in eigenständigen Menschenrechtsberichten, dann können Berichtszeitpunkt und -raum so gewählt werden, wie es Ihr Unternehmen, unter Berücksichtigung der rahmenrechtlichen Vorgaben, als angemessen erachtet.

Auch regulatorische Anforderungen spielen eine Rolle. Aktuell sind kapitalmarktorientierte Gesellschaften einer bestimmten Größe zur jährlichen Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet (vgl. §§ 289b und 315b HGB), die Verpflichtung soll in Zukunft im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) auf KMU unter bestimmten Voraussetzungen ausgeweitet werden. Nach dem LkSG gilt folgende Regelung: Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, sind dazu verpflichtet, jedes Jahr über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten Bericht zu erstatten. In diesem Fall hat die externe Berichterstattung in einem gesonderten Bericht und spätestens 4 Monate nach Ende des Ge-

schäftsjahres zu erfolgen. Die Inhalte dieses Berichts können bei entsprechender Prüfbarkeit auch für die (verpflichtende oder freiwillige) Nachhaltigkeits- oder Geschäftsberichterstattung verwendet werden.

Es liegt im Ermessen Ihres Unternehmens, ob, wann und für welche Zeiträume Sie neben der Berichterstattung weitere Kommunikationsformate verwenden. Insbesondere für die dynamische Kommunikation zu aktuellen Entwicklungen und Ereignissen sowie für den Aufbau eines wechselseitigen Austauschs können zusätzliche Kommunikationsformate wie etwa die Unternehmenswebseite oder Dialogveranstaltungen geeignete Mittel darstellen.

### Informieren Sie Ihre Stakeholder über aktuelle Entwicklungen



Es empfiehlt sich eine regelmäßige Berichterstattung, d. h. mindestens alle zwei Jahre – besser häufiger, d. h. jährlich. So können Sie die eigenen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterentwickeln, menschenrechtliche Risiken besser steuern, Ziele setzen und den Anforderungen von Geschäftskunden besser nachkommen. In Fällen, wo ein hohes Risiko nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen identifiziert wurde, empfiehlt sich eine jährliche Berichterstattung.

### Welche Unternehmen sind zur Berichterstattung verpflichtet?

Mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) hat der Gesetzgeber in Deutschland kapitalmarktorientierte Gesellschaften einer bestimmten Größe dazu verpflichtet, spezifische Informationen zur Achtung der Menschenrechte offenzulegen (vgl. §§ 289b und 315b HGB). Mit der CSDR werden in Zukunft voraussichtlich mehr Unternehmen berichtspflichtig und die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfangreicher. Nach dem LkSG müssen Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform ab einer bestimmten Größe die Erfüllung ihrer Sorgfaltpflichten des vergangenen Geschäftsjahres fortlaufend intern dokumentieren und jährlich extern Bericht erstatten. Darüber hinaus können gesetzliche Anforderungen in Ländern, in denen Ihr Unternehmen aktiv ist, einschlägig sein (z. B. UK Modern Slavery Act, Australian Modern Slavery Act, US California Transparency in Supply Chains Act, US Dodd-Frank Act, Corporate Duty of Vigilance Law in Frankreich, Niederländisches Gesetz über Sorgfaltpflichten zur Vermeidung von Kinderarbeit, EU-Konfliktmineralien-Verordnung).

Die Offenlegungspflichten der genannten Gesetze sind nicht deckungsgleich mit den Berichts- und Kommunikationsanforderungen des NAP. Dennoch beruht ein Großteil der Gesetzesanforderungen auf den VN-Leitprinzipien, sodass eine große Überschneidung der Anforderungen des NAP und nationaler Gesetze wahrscheinlich ist. Die Informationen, die Sie zusammentragen, um die NAP-Anforderungen umzusetzen, können Sie folglich für gesetzliche Berichtspflichten nutzen und damit Synergien schaffen. Zudem gibt es aktuell Entwicklungen, die Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung zu harmonisieren und sie in bestehende (finanzielle) Berichtsformate zu integrieren. Diese Bestrebungen werden zukünftig mehr Klarheit bezüglich solcher Berichtspflichten schaffen.

## Übersicht der Anforderungen an die Offenlegung der Berichterstattung



	NAP	CSR-RUG <sup>5</sup>	LkSG
Berichtspflicht	nein, aber Empfehlung für Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit ein besonders hohes Risiko nachteiliger Auswirkungen birgt	ja, für kapitalmarkt-orientierte Unternehmen, Kreditinstitute und Versicherungen bei Erfüllung bestimmter Größenkriterien	ja, für Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform – Ab 2023: Unternehmen, die mindestens 3.000 Arbeitnehmer*innen im Inland beschäftigen; ins Ausland entsandte Arbeitnehmer*innen sind erfasst. – Ab 2024 beträgt der Schwellenwert 1.000 Arbeitnehmer*innen.
Ort der Veröffentlichung	frei wählbar	Internetseite des Unternehmens und/oder als Teil des bzw. zusammen mit dem Lagebericht im Bundesanzeiger	Internetseite des Unternehmens und elektronische Übermittlung an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
Format	frei wählbar	optional Integration in den Lagebericht – gesonderter Abschnitt im Lagebericht – Integration in bestehendes anderes Berichtsformat – gesonderter Bericht	gesonderter Bericht
Möglichkeit der Integration in bestehende Berichte	gegeben	gegeben	nicht gegeben
Turnus	anlassbezogen und regelmäßig	jährlich	jährlich
Zeitpunkt und Dauer der Veröffentlichung	anlassbezogen	spätestens vier Monate nach dem Abschlussstichtag und mindestens für zehn Jahre	spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahrs und für sieben Jahre

<sup>5</sup> Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz verpflichtet ausgewählte Unternehmen zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Themen, zu denen auch die Achtung der Menschenrechte gehört, und wird ab 2024 durch die Berichtsansforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) abgelöst werden.



## Rahmenwerke für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Gesetzliche Berichtspflichten und freiwillige Berichtsstandards weisen derzeit zwar Schnittmengen auf, sind jedoch weder europaweit noch global harmonisiert. Es empfiehlt sich daher, gesetzliche Berichtspflichten kontinuierlich zu beobachten, um regulatorischen Anforderungen gerecht werden zu können.

Für die freiwillige Nachhaltigkeitsberichterstattung bieten sich verschiedene anerkannte Rahmenwerke an, die in unterschiedlichem Umfang Anforderungen an die Berichterstattung über die Achtung der Menschenrechte stellen. Unternehmen können auf diesen Rahmenwerken aufbauen und sie als Orientierung für die menschenrechtliche Berichterstattung nutzen. Dabei ist sicherzustellen, dass die vom NAP geforderten Informationen erhoben werden (vgl. Umsetzungsschritt 1 dieser Handlungsanleitung).

In Deutschland berichten Unternehmen über ihre Nachhaltigkeitsthemen meist entsprechend der Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeits-

kodex (DNK) oder der Global Reporting Initiative (GRI). Seit 2018 bietet der DNK die Option an, weitergehende Informationen im Sinne des NAP offenzulegen. Damit soll Unternehmen geholfen werden, jene Informationen, die auf die Erfüllung der NAP-Anforderungen einzahlen und vom Unternehmen nach dem DNK bereits erhoben werden, zu identifizieren (vgl. Vergleich von DNK und NAP). GRI hingegen weist dezidierte Standards aus, die Menschenrechtsthemen adressieren. So thematisieren die GRI-Standards 406–411 bspw. die Themen Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Rechte indigener Gruppen. In den USA werden häufig die Standards des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) als Ausgangspunkt für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verwendet. SASB enthält zwar ebenfalls Anforderungen für die menschenrechtliche Berichterstattung, legt den Fokus jedoch auf Themen, die für die Darstellung der finanziellen Leistung des Unternehmens relevant sind.

**Sie müssen nicht bei Null anfangen – nutzen Sie bereits bestehende Standards und orientieren Sie sich an diesen in Ihrer Berichterstattung.**

**Hier finden Sie weiterführende Informationen**

### DNK-NAP

- [Den Nachhaltigkeitskodex zur Berichterstattung unternehmerischer Sorgfaltspflicht nutzen](#)

### GRI-Standards

- [GRI 406 Antidiskriminierung](#)
- [GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen](#)
- [GRI 408 Kinderarbeit](#)
- [GRI 409 Zwangsarbeit](#)
- [GRI 410 Sicherheit](#)
- [GRI 411 Rechte indigener Völker](#)



## 4.2 Umsetzungsschritt 2: Inhalte festlegen

Es empfiehlt sich, die regelmäßige externe Berichterstattung so zu gestalten, dass sie anlassbezogen (d. h. im Falle von relevanten Ereignissen, Erkenntnissen, Vorwürfen und Anfragen) möglich ist und regulatorische Berichtspflichten eingehalten werden können. Während Format, Zeitpunkt und Zeitraum der Berichterstattung variieren können, sollten Sie inhaltlich – gemäß den Anforderungen des NAP – folgende Informationen zu Sorgfaltsprozessen intern dokumentieren und, wenn extern berichtet wird, in der Berichterstattung angeben:

### Folgeschwere Menschenrechtsthemen

Im Rahmen der Risikoanalyse ermitteln und bewerten Sie regelmäßig die tatsächlich und potenziell nachteiligen Auswirkungen Ihres Unternehmens auf die Menschenrechte entlang der Liefer- oder Wertschöpfungskette. Sie sind aufgefordert, diese identifizierten folgeschweren Menschenrechtsthemen intern zu dokumentieren und bei externer Berichterstattung im Berichtsformat aufzuführen. Sollte die Risikoanalyse zeitlich entfernt vom Berichtszeitpunkt durchgeführt worden sein und somit das Risiko bestehen, dass die Ergebnisse veraltet sind, sollten Sie die Risikoanalyse auf Aktualität hin überprüfen und, falls nötig, anpassen.

### Korruption und die Verletzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten



Für die Achtung von Menschenrechten spielt auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung eine wichtige Rolle. Wie Studien, etwa von Transparency International zeigen, treten Menschenrechtsverletzungen sowie Korruption häufiger in Staaten auf, wo es etwa an Rechtsstaatlichkeit mangelt, Institutionen schwach sind und viel Armut herrscht. Menschenrechtliche Risiken, die in diesen Ländern auftreten können, sind etwa die Beeinträchtigung der Gesundheit sowie Sicherheit von Beschäftigten und der lokalen Bevölkerung, Diskriminierung, Probleme bei der Vereinigungsfreiheit und die Verletzung der Rechte indigener Völker.

Für menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse empfiehlt sich deshalb folgendes zu beachten:

- Im Rahmen der menschenrechtlichen Risikoanalyse sollten Unternehmen berücksichtigen, dass das Vorliegen von Korruption und Bestechung ein Indiz für Menschenrechtsverletzungen sein kann.
- Bei der Entwicklung von Regelwerken und Prozessen zur Achtung der Menschenrechte sollte erwogen werden, Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung als Querschnittsaufgabe zu berücksichtigen.

- Unternehmen sollten Antikorruption in ihre Geschäftsprozesse integrieren und die Antikorruptionsverpflichtung entlang ihrer Lieferketten weitergeben. Sollten solche Prozesse nicht bereits im Unternehmen vorhanden sein, bietet der Ausbau menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse einen passenden Anlass und die Möglichkeit, Synergieeffekte zu nutzen.
- In der Umsetzung empfiehlt sich eine enge Zusammenarbeit zwischen der Compliance-Abteilung und den für die Achtung der Menschenrechte zuständigen Unternehmensbereichen.

Beispielhafte Publikationen zur weiterführenden Lektüre: [Korruption und Menschenrechte](#), Grundsatzartikel von Prof. Dr. Anne Peters, in: Juristen Zeitung, 4. März 2016; [Integrating Human Rights in the Anti-Corruption Agenda](#), Studie des International Council on Human Rights Policy mit Transparency International, 2010; [Corruption and Human Rights: Making the Connection](#), Studie des International Council on Human Rights Policy mit Transparency International, 2009.

Grundsätzlich hat Ihr Unternehmen sämtliche Menschenrechte zu nennen, die potenziell und tatsächlich in Verbindung mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen beeinträchtigt werden (können). Heben Sie dabei hervor, welche Menschenrechte am stärksten gefährdet sind (sogenannte salient issues<sup>6</sup>). Aufgrund der Komplexität automobiler Wertschöpfungsnetzwerke kann eine Vielzahl von Menschenrechtsthemen infrage kommen. Es ist daher unter Angabe von Gründen möglich, die Berichterstattung zunächst auf die potenziell schwerwiegendsten nachteiligen Auswirkungen zu beschränken und sich dabei vor allem auf jene Probleme zu konzentrieren, die an den Standorten oder in der Lieferkette am weitesten verbreitet sind. Sollten Sie eine solche Schwerpunktsetzung vornehmen, müssen Sie sie verständlich begründen, z. B. anhand der Erkenntnisse aus der Risikoanalyse.

Für den unwahrscheinlichen Fall, dass Ihr Unternehmen im Ergebnis seiner Risikoanalyse zu dem Schluss kommt, dass keine menschenrechtlichen Risiken vorliegen, ist dies in der Berichterstattung plausibel und glaubwürdig zu begründen. (Die Handlungsanleitung zum Kernelement „Risikoanalyse“ erläutert die Umsetzungsschritte der Risikoanalyse sowie das Kriterium der Schwere ausführlich.)

## Risikoanalyse

Erläutern Sie den Prozess und die Kriterien, anhand derer Ihr Unternehmen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte ermittelt und bewertet. Dabei ist auch die Rolle der Geschäftsleitung im Prozess zu beschreiben. Zu den Bewertungskriterien zählen Schwere (d. h. Grad der Beeinträchtigung der Menschenrechte, Anzahl tatsächlich oder potenziell Betroffener, Möglichkeit der Wiedergutmachung), Wahrscheinlichkeit und Verursachungsbeitrag. Beachten Sie dabei, dass schwere Menschenrechtsrisiken zu priorisieren sind. Auch die Fragen, wie wahrscheinlich bestimmte Menschenrechtsverletzungen auftreten und inwieweit Ihr Unternehmen diese verursacht hat, bestimmen, welche Maßnahmen Sie festlegen und umsetzen. Jedoch sind Sie aufgefordert, auch unwahrscheinliche schwerwiegende Auswirkungen im Laufe der Zeit zu adressieren.

Die Risikoanalyse berücksichtigt die Sicht derjenigen Menschen, die von den nachteiligen Auswirkungen tatsächlich oder potenziell betroffen sind. Legen Sie folglich in der Berichterstattung ergänzend dar, in welchem Umfang sowie in welcher Form Stakeholder und insbesondere (potenziell) Betroffene ihre Perspektiven in den Prozess eingebracht haben. Wo es zum Schutz von Rechteinhaber\*innen nötig ist, muss Ihr Unternehmen in der Berichterstattung vertraulich mit Informationen umgehen und dies transparent darlegen.

## Maßnahmen und Abhilfe

Beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie zur Prävention und zur tatsächlichen Abhilfe von Menschenrechtsrisiken und -verletzungen an eigenen Standorten sowie entlang Ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten implementiert haben. Erläutern Sie dabei, für welche Art von Stakeholdern Ihr Unternehmen grundsätzlich Wiedergutmachung und Abhilfemaßnahmen vorsieht. Auch die Herausforderungen bei der Umsetzung von Abhilfe- und Wiedergutmachungsmaßnahmen können Sie ergänzen.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz fordert bspw. die Darlegung von Maßnahmen zur Erfüllung der eigenen Sorgfaltspflichten und aufgrund von Beschwerden sowie von Elementen der Grundsatzklärung.



### Typische Beispiele für Maßnahmen zur Prävention und Abhilfe

- Richtlinien und Bestimmungen in Verträgen
- Schulungen an eigenen Standorten und in der Lieferkette zur Sensibilisierung und zur Unterstützung der Umsetzung von Sorgfaltprozessen
- Auditierungen sowie die Vereinbarung und Umsetzung von Abhilfeplänen
- Austausch mit zivilgesellschaftlichen Gruppen und internationalen Organisationen
- Engagement in Brancheninitiativen

Die Handlungsanleitung zum Kernelement „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“ erläutert die Umsetzungsschritte zur Implementierung von Maßnahmen ausführlich.

<sup>6</sup>Angelehnt an: Shift & Mazars LLP (2015): Salient Human Rights Issues, <https://www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues/>.

## Rahmenwerke für die Menschenrechtsberichterstattung



Das [UN Guiding Principles Reporting Framework von Shift und Mazars](#) ist ein empfehlenswerter Leitfaden für Unternehmen zum Einstieg in die menschenrechtliche Berichterstattung. Der Berichtsrahmen bietet entlang von prägnanten Schlüsselfragen eine unkomplizierte Anleitung und geht auf Schnittstellen mit anderen Rahmenwerken ein.

Die Initiativen [Corporate Human Rights Benchmark](#) und [Know the Chain](#) sind an den VN-Leitprinzipien ausgerichtet und können Unternehmen ebenfalls als Orientierung bei der Berichterstattung dienen. Sie nehmen eine externe Bewertung der Berichterstattung von Unternehmen bezüglich ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse vor und machen diese Informationen einer breiten Öffentlichkeit verständlich und zugänglich.

## Beschwerdeverfahren

Erklären Sie Ihre Prozesse beim Umgang mit Meldungen über Menschenrechtsverletzungen. Dazu beschreiben Sie einerseits die formellen und informellen Kanäle und Mechanismen, über die Personen innerhalb und außerhalb Ihres Unternehmens Bedenken, Beschwerden und Missstände melden können. Hierzu zählen z. B. interne und externe Kontaktstellen und Meldewege. Denkbar sind Ombudspersonen in Form externer Rechtsanwälte, internetbasierte Plattformen zur Eingabe von Meldungen oder die Kontaktaufnahme per Brief, Telefon oder E-Mail. Stellen Sie zudem dar, wie Sie Hinweise bearbeiten und in welcher Form Ihr Unternehmen die hinweisgebenden Personen vor Vergeltungsmaßnahmen (z. B. Repressalien in Form von Ausgrenzung am Arbeitsplatz) schützt. So können Sie z. B. erläutern, welche Schritte notwendig sind, um einen Hinweis zu bearbeiten, welche Eskalationsmechanismen definiert sind und wie Anonymität sowie Vertraulichkeit sichergestellt werden. Außerdem sind Sie aufgefordert, aus den Ergebnissen bzw. Erkenntnissen der Beschwerdeverfahren Trends und Muster zu erkennen sowie die abgelei-

teten Lernerfahrungen und Maßnahmen zu schildern. Dazu gehört etwa die Anpassung von Richtlinien und Prozessen, die Schulung bestimmter Mitarbeiter\*innen und die Weiterentwicklung des Lieferantenmanagements. (Die Handlungsanleitung zum Kernelement „Beschwerdemechanismus“ erläutert die Umsetzungsschritte zur Implementierung von Beschwerdeverfahren ausführlich.)

## Offenlegung konkreter Beispiele

Konkrete Beispiele für schwerwiegende oder systematisch auftretende (potenziell) nachteilige Auswirkungen können dazu dienen, die grundsätzliche Herangehensweise Ihres Unternehmens an Menschenrechtsthemen zu illustrieren. Es liegt im Ermessen Ihres Unternehmens, solche Informationen aggregiert und anonymisiert darzustellen. Der Schutz der Betroffenen sollte dabei stets geachtet werden. Wenn Sie proaktiv über Vorfälle von schwerwiegender Beeinträchtigung der Menschenrechte durch Ihr Unternehmen berichten, Abhilfemaßnahmen veranschaulichen und die Auswirkungen Ihrer Maßnahmen beschreiben, tragen Sie dazu bei, funktionierende Sorgfaltsprozesse darzustellen. Hierzu zählen z. B. Fälle, von denen Ihr Unternehmen über Beschwerdemechanismen, Pressemeldungen oder Fachstudien Kenntnis erlangt hat und die es im Anschluss an eine Untersuchung mit Maßnahmen adressiert hat. Die Darstellung solcher Beispiele dient auch als Beleg dafür, dass und wie Ihr Unternehmen seiner Sorgfaltspflicht nachkommt und sind nicht als Selbstanzeige zu verstehen.

***Wählen Sie Beispiele, die Ihre menschenrechtsbezogenen Themen möglichst repräsentativ, nachvollziehbar und ausgewogen veranschaulichen.***

Insbesondere bedeutende menschenrechtliche Vorfälle sollten Sie möglichst proaktiv thematisieren. z. B. kann es vorkommen, dass Ihr Unternehmen über seine Beschwerdemechanismen davon erfährt, dass es bei einem der Lieferanten zu Diskriminierung von Frauen kommt, oder dass sich Anwohner\*innen in der Nähe von Produktionsstandorten über Gesundheitsprobleme im Zusammenhang mit verunreinigten Gewässern beschweren. In diesem Fall könnten Sie in

Ihrer Kommunikation beispielhaft und anonymisiert darstellen, wie Sie darüber Kenntnis erlangt und welche Maßnahmen Sie auf dieser Basis ergriffen haben (z. B. Fortbildungsmaßnahmen in der Lieferkette, Vereinbarung eines Korrekturmaßnahmenplans mit Lieferanten, Drängen auf die Einhaltung von festgeschriebenen Vorgaben). Ein reaktiver Umgang mit solchen Auswirkungen, die öffentlich bekannt werden, kann Ihrem Unternehmen hingegen unter Umständen schaden.

Sofern Ihr Unternehmen im Berichtszeitraum Wiedergutmachung für entstandene Menschenrechtsverletzungen geleistet hat (z. B. Schadenersatzzahlungen, Beseitigung von Schäden an benötigten natürlichen Ressourcen) sollten Sie diese Abhilfemaßnahmen entweder anhand eines konkreten Falls beschreiben oder das allgemeine Vorgehen für mehrere ähnliche Fälle anonymisiert darstellen. Letzteres ist insbesondere ratsam, wenn eine Offenlegung die Menschenrechte von Stakeholdern gefährden würde oder spezifische Vertraulichkeitspflichten einzuhalten sind. Achten Sie in diesem Fall darauf, die Gründe für eine lückenhafte, aggregierte oder anonymisierte Berichterstattung zu nennen (z. B. drohende Repressalien für Beschwerdeführende, die die Menschenrechte auch aufgrund politischer Rahmenbedingungen als gefährdet sehen, wie etwa in autoritär regierten Ländern).

Durch die Darstellung negativer Vorfälle und konkreter Beschwerden kann für Ihr Unternehmen ein Spannungsfeld entstehen: einerseits kann die transparente Berichterstattung Glaubwürdigkeit stärken, andererseits macht sich Ihr Unternehmen dadurch gegebenenfalls angreifbar. Dieses Spannungsfeld sollte nicht aufgelöst werden, indem Sie lediglich positive Leistungen darstellen. Dies wirkt für interne und externe Stakeholder oft nicht glaubhaft. Wählen Sie vielmehr Beispiele, die Ihre menschenrechtsbezogenen Themen möglichst repräsentativ, nachvollziehbar und ausgewogen veranschaulichen.

### **Konkurrierende Unternehmensziele (optional)**

Ziel ist es, proaktiv, ausgewogen und transparent zu berichten. Es empfiehlt sich deshalb auch, dass Ihr Unternehmen offen über den Umgang mit konkurrierenden Unternehmenszielen berichtet. Derartige Zielkonflikte können beispielsweise bei der Erschlie-

ßung neuer Märkte oder Geschäftsfelder, der Entwicklung neuer Produkte, der Zusammenarbeit mit neuen Lieferanten oder Joint-Venture-Partnern sowie der Einführung neuer Wertschöpfungsprozesse auftreten.

Dabei muss Ihr Unternehmen nicht seine konkreten, aktuellen Unternehmensziele oder internen Konflikte offenlegen, die jeweils zum Teil sensible Informationen beinhalten. Das Ziel besteht vielmehr darin, Mechanismen zu erläutern, die zur Lösung von Spannungen zwischen betriebswirtschaftlichen Zielen und Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Minderung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen beitragen.

Durch welche Prozesse gelangen Sie in solchen Fällen zu einer Entscheidung? An welchen Vorgaben und Richtlinien orientieren Sie sich? Welche Parteien werden involviert? Auch Fälle, in denen Maßnahmen zur Achtung von Menschenrechten andere Menschenrechte gefährden könnten, müssen nicht detailliert dargestellt werden. Es empfiehlt sich stattdessen, die Prozesse und Entscheidungsstrategien entweder an anonymisierten Beispielen zu veranschaulichen oder theoretisch zu beschreiben. So können Sie etwa darstellen, welche Prozesse und Regeln greifen, wenn Ihr Unternehmen in einen wirtschaftlich vielversprechenden Markt eintreten möchte, der jedoch gleichzeitig dafür bekannt ist, bestimmte Menschenrechte nicht zu achten.

Dabei geht es weniger darum, die „richtige“ Antwort in einem Dilemma zu geben, sondern vielmehr darum, die allgemeinen Prozesse aufzuzeigen, die den Umgang Ihres Unternehmens mit Zielkonflikten verdeutlichen.

Auch sollte deutlich werden, dass verschiedene Optionen gegeneinander abgewogen werden. Ist die nationale Gesetzgebung vor Ort etwa unzureichend, um die arbeitsrechtlichen Standards zu gewährleisten, die Sie für sich und Ihre Lieferanten ansetzen, sollten Sie festlegen, wie Sie Ihre Anforderungen dennoch einhalten und durchsetzen können. Durch ihre Geschäftsbeziehungen und die damit verbundene Wertschöpfung sowie durch Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau leisten Unternehmen insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländern einen wertvollen Beitrag. Durch ihren Einfluss und ihre Ressourcen können Unternehmen dazu beitragen, die menschenrechtliche Lage zu verbessern. Wenn Sie Optionen gegeneinander abwägen, empfiehlt es sich daher, zunächst die Mög-

lichkeiten auszuschöpfen, um die Lage vor Ort zu verbessern, anstatt sich sofort aus Geschäftsbeziehungen oder ganzen Märkten zurückzuziehen. Unterstützen Sie dafür insbesondere Ihre Geschäftspartner sowie lokale, staatliche und nichtstaatliche Akteure, dazu beizutragen, die menschenrechtliche Lage dauerhaft zu verbessern.

## Befähigung vor Rückzug – wie können Sie die Lage in menschenrechtlichen Risikogebieten verbessern?



Die Studie [„Befähigung vor Rückzug“ – Ein Ansatz zur Unterstützung unternehmerischer Sorgfalt](#) der Unternehmensberatung Löning – Human Rights & Responsible Business beschäftigt sich im Auftrag der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) mit den Herausforderungen und Chancen von Geschäftsbeziehungen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Sie geht dabei auf relevante Faktoren ein, warum sich Unternehmen für einen Rückzug entscheiden, und zeigt alternative Maßnahmen auf.

Eine ähnliche Hilfestellung bietet das Diskussionspapier [Should I Stay or Should I Go?](#) des Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), das ermöglichen soll, strukturierte Entscheidungen zur Verbesserung und Beendigung von Geschäftsbeziehungen im menschenrechtlichen Kontext zu finden.

## Wirksamkeitskontrolle

Um der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, muss die Wirksamkeit von Maßnahmen, Beschwerdemechanismen und Verfahren zur Wiedergutmachung kontinuierlich kontrolliert werden. Sie sind daher aufgefordert, offenzulegen, wie Sie die Wirksamkeit von Maßnahmen in Ihrem Unternehmen ermitteln, wie Sie Fortschritt überwachen und welche Erkenntnisse Sie aus der Wirksamkeitskontrolle ziehen. Dafür ist neben einer qualitativen Beschreibung auch die Darstellung von quantitativen Kennzahlen hilfreich, um die Wirksamkeit systematisch bewerten zu können. Kennzahlen können oft auf unter-

schiedliche Weise interpretiert werden, z. B. kann eine rückläufige Anzahl von Hinweisen auf eine verbesserte Situation in der Liefer- und Wertschöpfungskette, aber auch auf eine Schwäche von Beschwerdemechanismen zurückzuführen sein.

Es empfiehlt sich daher, die Berichterstattung von qualitativen und quantitativen Indikatoren zu kontextualisieren und zu erläutern, um deren Aussagekraft sowie Entwicklung verständlich zu vermitteln und sie, falls zutreffend, entsprechend möglichen Pflichten prüfbar durch Wirtschaftsprüfer zu machen.

Wirksamkeitskontrolle beansprucht Zeit und Ressourcen. Sie werden daher solche Prozesse und Indikatoren auswählen müssen, die den Erfolg messen und gleichzeitig der Geschäftstätigkeit und den Kontextbedingungen angemessen sind. Die Handlungsanleitung zum Kernelement „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“ erläutert die Umsetzungsschritte zur Wirksamkeitskontrolle ausführlich und listet mögliche Indikatoren auf, die zur Darstellung der Wirksamkeit von Sorgfaltsprozessen geeignet sind.

## Geben Sie einen Ausblick, wenn Indikatoren noch nicht vorliegen



Sollten Sie mit der Implementierung menschenrechtsrelevanter Prozesse erst begonnen haben, können Sie anfangs voraussichtlich nicht mit Hilfe von Indikatoren über die Wirksamkeitskontrolle berichten. Hier empfiehlt sich ein Ausblick auf geplante Schritte und deren Zeithorizont.



## So unterscheiden Sie verschiedene Arten von Indikatoren für die Bewertung von Sorgfaltsprozessen

- Indikatoren, die anzeigen, ob Sorgfaltsprozesse im Unternehmen sowie entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette **implementiert** sind (z. B. Anzahl zertifizierter Standorte, Anteil geschulter Mitarbeiter\*innen, Anzahl audierter Lieferanten, Anzahl eingegangener Hinweise)
- Indikatoren, die anzeigen, ob Sorgfaltsprozesse **wirksam** sind, nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhindern, zu mildern oder deren Eintrittswahrscheinlichkeit zu reduzieren (z. B. Anzahl tatsächlicher Fälle von Diskriminierung, Anteil barrierefreier Arbeitsräume, Gesundheits- und Arbeitsschutzkennzahlen von Mitarbeiter\*innen, Anzahl von Leiharbeiter\*innen, die betriebliche Sozialleistungen erhalten, Anteil von Mitarbeiter\*innen, die sich gewerkschaftlich organisieren, Befragungsergebnisse über die Zufriedenheit von Mitarbeiter\*innen, Anwohner\*innen oder lokalen Gemeinschaften)

Die Handlungsanleitung zum Kernelement „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“ erläutert in Umsetzungsschritt 6, wie Indikatoren im Rahmen von Sorgfaltsprozessen genutzt werden können.

### 4.3 Umsetzungsschritt 3: Zielgruppen festlegen

Bevor Sie die erhobenen Informationen für eine adressatengerechte Kommunikation aufbereiten, ist es wichtig, Ihre Zielgruppen genau zu definieren. Während die Zielgruppen der formalen Berichterstattung vergleichsweise eng eingegrenzt sind und einheitlich angesprochen werden, sind die Zielgruppen der weiteren Kommunikation über andere Formate deutlich heterogener.

Die formale Berichterstattung richtet sich primär an Investor\*innen, die Zivilgesellschaft, Kund\*innen und (potenzielle) Mitarbeiter\*innen. Für weitere Kommunikationsformate lassen sich die folgenden Zielgruppen unterscheiden (vgl. hierzu auch die Handlungsanleitung zur „Grundsatzzerklärung“):

- Personen, die menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse umzusetzen haben (z. B. Mitarbeiter\*innen, Lieferanten, Mitarbeiter\*innen in beauftragten Unternehmen)
- Personen, die ein unmittelbares Interesse an der Umsetzung haben oder denen die Dokumentation im Einzelfall nachgewiesen werden muss (zum Beispiel der Aufsichtsrat, die oberste Führungsebene Ihres Unternehmens, Mitarbeiter\*innen im Unternehmen, Investor\*innen, Geschäftspartner, zivilgesellschaftliche Organisationen, staatliche Stellen)
- potenziell betroffene Rechteinhaber\*innen (z. B. lokale Gemeinschaften, besonders vulnerable Gruppen, Gewerkschafter\*innen, Kund\*innen)

### 4.4 Umsetzungsschritt 4: Prozesse zur Kommunikation und Berichterstattung festlegen

Viele Unternehmen haben bereits Kommunikations- und Berichterstattungsprozesse etabliert, um den Informationsbedürfnissen ihrer Stakeholder gerecht zu werden. Zudem liegen Ergebnisse aus anderen Managementbereichen menschenrechtlicher Sorgfalt vor, z. B. aus der Risikoanalyse, aus Beschwerdeverfahren sowie aus der Wirksamkeitskontrolle. (Die Handlungsanleitungen zu den Kernelementen „Risikoanalyse“, „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“ sowie „Beschwerdemechanismus“ erläutern die Umsetzungsschritte ausführlich.) Anstatt separate bzw. zusätzliche Berichtsprozesse zu etablieren, sollten Sie daher nach Möglichkeit bestehende Prozesse nutzen und wo nötig anpassen oder erweitern, um folgende Anforderungen zu erfüllen.

## Bestimmen Sie Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Gesamtverantwortung für die Berichterstattung sollte bei thematisch involvierten Leitungs- oder Aufsichtsgremien liegen. Um die Inhalte zusammenzutragen, legen Sie zudem Rollen sowie Verantwortlichkeiten für den kompletten Prozess formal fest. Dabei sollten Sie diejenigen Abteilungen oder Stellen im Unternehmen berücksichtigen, die sich fachlich auskennen und die Informationshoheit über die Thematik haben. Diese Personen haben die Aufgabe, die Inhalte vollständig, klar und periodengerecht zu dokumentieren (d.h. Informationen beziehen sich auf das aktuelle Berichtsjahr). Es ist empfehlenswert, dass eine zentrale Stelle im Unternehmen für die Koordination der internen Dokumentationspflicht sowie für die Kommunikations- und Berichtsprozesse zuständig ist. Diese Person steuert die Abstimmung für die externe Kommunikation und stimmt sich mit den Fachverantwortlichen ab. Sie achtet darauf, dass die Informationen entsprechend den Berichtsanforderungen und, falls zutreffend, Berichtspflichten aufbereitet und für das Berichtsjahr dargestellt werden. Für den Fall, dass Sie diese Zuständigkeiten in Ihrem Unternehmen auf mehrere Abteilungen und Stellungen verteilen, ist eine gute interne Abstimmung umso wichtiger.

## Formalisierte Prozesse erleichtern Ihnen die Berichterstattung

Klar formulierte Vorgaben für den Berichtsprozess, die ggf. in einer Richtlinie eingebettet werden, helfen Ihnen dabei, Informationen im Zeitverlauf stetig und vergleichbar zu berichten. In der Prozessbeschreibung sollten deshalb folgende Inhalte abgedeckt sein: Rollen und Verantwortlichkeiten inkl. Stellvertreterregelung, Ablaufplan und Fristen, Dokumentations- und Aufbewahrungsfristen, Vorgaben für Kontrollhandlungen und Dokumentationsvorgaben dieser Kontrollen, Konzepte zur Informationsfreigabe, sowie, falls Kennzahlen erhoben werden, formell festgelegte Definitionen für alle Kennzahlen sowie prozessuale und methodische Vorgaben zur Datenerhebung und -validierung.

## Stellen Sie die Qualität der berichteten Informationen sicher

Bevor Sie Informationen in die Berichterstattung aufnehmen, sollten Sie sie auf Vollständigkeit, Richtigkeit, Aktualität und Angemessenheit prüfen (beispielsweise über ein Mehraugenprinzip). Insbesondere die Erhebung von Kennzahlen ist mitunter komplex. Um Fehler zu vermeiden, ist es daher empfehlenswert, die Daten auf unterschiedlichen Ebenen und an relevanten (IT-)Schnittstellen zu validieren. Auch für die anderweitige Kommunikation sollten Sie die Informationen ausreichend auf Qualität hin prüfen. Anders als bei der externen Berichterstattung besteht hier allerdings weniger Anlass für detaillierte interne Kontrollsysteme.



### Einblick in die unternehmerische Praxis: Integrierter Konzernbericht der BMW Group

Für das Geschäftsjahr 2020 veröffentlichte die BMW Group erstmals einen freiwilligen Integrierten Bericht auf Konzernebene, der den bisherigen Geschäftsbericht mit dem Nachhaltigkeitsbericht verbindet. Der Bericht beinhaltet die ökonomische Leistung des Konzerns sowie seinen ökologischen und gesellschaftlichen Beitrag. „Gerade als Premihersteller ist es unser klarer Anspruch, in der Branche mit gutem Beispiel voranzugehen und Verantwortung zu übernehmen. Kennzahlen, die unser nachhaltiges Handeln ausweisen, stehen in unserer Berichterstattung gleichberechtigt den finanziellen Kennzahlen gegenüber“, so Nicolas Peter, Finanzvorstand der BMW Group. In dem Bericht veröffentlicht die BMW Group ihre bislang definierten Nachhaltigkeitsziele und beschreibt wesentliche Meilensteine und Maßnahmen zu Verbesserungen und Abhilfe. Große Herausforderungen entstanden durch die Komplexität der Themen und deren Umfang, denn der Integrierte Bericht hat den Anspruch, vollumfänglich alle relevanten Themen abzudecken, ohne dadurch selbst zu umfanglich zu werden.

Weitere Informationen unter:  
[wirtschaftsmenschenrechte.de](http://wirtschaftsmenschenrechte.de)



## Identifikation wesentlicher Themen

Ausgangspunkt der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist die Identifikation derjenigen Themen, die wesentlich und damit berichtspflichtig sind. Der Wesentlichkeitsbegriff wird nach gesetzlichen Berichtspflichten und freiwilligen Berichtsstandards unterschiedlich definiert. Unternehmen, die zur Berichterstattung über die Achtung der Menschenrechte anerkannte Rahmenwerke nutzen oder in Übereinstimmung mit gesetzlichen Anforderungen berichten, müssen deshalb besonders darauf achten, dass die vom NAP geforderten Inhalte vollständig berichtet werden.

Relevante Themen für die Achtung der Menschenrechte werden in der Berichtspraxis teilweise kurz und manchmal unzureichend dargestellt. Eine [Studie von Transparency International Deutschland](#) stellt beispielsweise Defizite bei Nachhaltigkeitsberichten deutscher Großunternehmen in Bezug auf die GRI-Berichterstattung zum Thema Bekämpfung von Korruption und Bestechung fest. Die Studie zeigt u. a. Verbesserungsbedarf hinsichtlich des Umfangs und Detailgrads relevanter Informationen auf.

Der Berichtsrahmen für die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verweist darauf, dass bei der Anwendung eines Wesentlichkeitsansatzes, der primär von den Informationsbedürfnissen der Zielgruppe und den wesentlichen Auswirkungen auf den Geschäftserfolg des Unternehmens und nicht von den Rechteinhaber\*innen her denkt, folgenschwere Menschenrechtsprobleme zum Teil ausgeblendet werden. Die Verantwortung der Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte gemäß den VN-Leitprinzipien legt den Fokus auf die Risiken für die Menschenrechte. Aus diesem Grund erfassen die Wesentlichkeitsanalysen von Unternehmen mitunter die tatsächlichen Menschenrechtsrisiken und -verletzungen nicht hinreichend.

- Gemäß den Anforderungen der **GRI** sind Themen wesentlich, wenn sie die erheblichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der berichtenden Organisation aufzeigen oder die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder erheblich beeinflussen.
- Gemäß den Anforderungen des **CSR-RUG** sind Themen berichtspflichtig, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind. Im Rahmen der **CSRD** ist eine Erweiterung des Wesentlichkeitsbegriffs auf die doppelte Wesentlichkeit vorgesehen.
- Der **NAP** legt den Fokus der Berichterstattung auf die Risiken für die Menschenrechte. Für die Erfüllung des NAP sind daher alle tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte sowie der Umgang mit diesen zu berücksichtigen – unabhängig von ihrer Bedeutung etwa für die Entscheidung von Stakeholdern oder von dem Verständnis für den Geschäftsverlauf. Für die Darstellung im Bericht selbst kann das Prinzip der Informationsabstufung angewandt werden. D. h. ein Unternehmen kann Schwerpunkte bei der Berichterstattung setzen sowie Trends und Muster aufzeigen (vgl. Umsetzungsschritt 1). (Die Handlungsanleitung zum Kernelement „Risikoanalyse“ erläutert die Umsetzungsschritte der Risikoanalyse sowie die Identifikation relevanter Menschenrechtsthemen ausführlich.)

## 4.5 Umsetzungsschritt 5: Informationen adressatengerecht aufbereiten

Um die Kommunikation adressatengerecht gestalten zu können, müssen Sie für die Zielgruppen, die Sie in Umsetzungsschritt 2 festgelegt haben, das passende Berichts- oder Kommunikationsformat, die Sprache sowie den Umfang und die Komplexität der Informationen festlegen. Maßgeblich sollte dabei sein, ob die Inhalte verständlich, vergleichbar, übersichtlich, auffindbar, prüfbar und wesentlich sind. Inhaltlich sollte sich die Berichterstattung und die Kommunikation auf jene Informationen konzentrieren, die im Zusammenhang mit den tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte stehen sowie den Umgang mit diesen beschreiben.

Ziel ist es, dass die Adressat\*innen die Geschäftsaktivitäten und die damit verbundenen menschenrechtlichen Auswirkungen verstehen; auch die Struktur und das Umfeld Ihres Unternehmens sollten die Zielgruppen einschätzen können, um die dargestellten Sorgfaltsprozesse und Ergebnisse von Maßnahmen interpretieren zu können. Achten Sie daher darauf, Tatsachenangaben von Meinungen und zukunfts- von vergangenheitsbezogenen Aussagen abzugrenzen.

Darüber hinaus sollten Sie die Informationen ausgewogen darstellen. Das bedeutet, es werden sowohl positive als auch negative Aspekte berücksichtigt. Für die Berichterstattung sollten Sie eine übersichtliche Struktur wählen und die Abschnitte inhaltlich voneinander trennen. Der Text wird einfacher lesbar, wenn Sie z. B. Grafiken verwenden. Auch bedeutende Informationen sind so schneller auffindbar.

**Berichts- oder Kommunikationsformat:** Die Wahl des Formats liegt im Ermessen Ihres Unternehmens. Teilweise ist sie von gesetzlichen Pflichten vorgegeben. In diesem Rahmen (z. B. CSR-RUG, LkSG) besteht für bestimmte Unternehmen eine jährliche Berichtspflicht in dezidierten Formaten (vgl. Infobox: Übersicht der Anforderungen an die Offenlegung der Berichterstattung in Umsetzungsschritt 1). Um Redundanzen zu vermeiden, empfiehlt es sich, dass Sie für die Menschenrechtsberichterstattung entweder bestehende Berichte (z. B. Geschäftsbericht, nicht-

finanzieller Bericht, Nachhaltigkeitsbericht, Unternehmenswebsite) ergänzen oder einen separaten Bericht zum Thema Achtung der Menschenrechte veröffentlichen und aus diesem auf relevante Abschnitte in bestehenden Berichten verweisen.

Auch für Unternehmen, die nicht unter gesetzliche Berichtspflichten fallen, ist eine regelmäßige externe Berichterstattung empfehlenswert. Das bietet den Vorteil, gegenüber der Öffentlichkeit Transparenz über die eigenen Sorgfaltsprozesse herzustellen und Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte zu demonstrieren. Primäres Ziel der Kommunikation und Berichterstattung ist es, dass die Informationen bei den identifizierten Zielgruppen ankommen und für diese verständlich sind. Das ist die Voraussetzung, damit die Adressat\*innen die menschenrechtlichen Auswirkungen und Sorgfaltsprozesse angemessen bewerten können. Daher sollten die Informationen möglichst in der Sprache der Zielgruppe bereitgestellt werden und in ihrer Komplexität dem Wissensstand der Zielgruppe entsprechen. Neben der formalen Berichterstattung bieten sich folgende Formate zur Kommunikation an:

Formate für die **interne Kommunikation** (Auswahl):

- unternehmenseigenes Intranet
- interne Publikationen und elektronische Rundschreiben
- interne Dialogformate

Formate für die **externe Kommunikation** (Auswahl):

- Unternehmenswebsite
- Interviews mit relevanten Medien und Pressemitteilungen
- Veröffentlichungen in sozialen Medien
- Dialogveranstaltungen mit lokalen Gemeinschaften, anderen Rechteinhaber\*innen und Stakeholdergruppen
- Broschüren, die vor Ort an Zielgruppen verteilt werden
- Kommunikationskampagnen an Endverbraucher\*innen

Für externe Stakeholder, v. a. solche, die Teil der Wertschöpfungskette sind, oder solche, die potenziell nachteilig von Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten des berichtenden Unternehmens betroffen sind, ist es wichtig, dass bei der externen Kommunikation – sofern möglich – mit weiteren Akteuren zusammengearbeitet wird (z. B. Nichtregierungsorganisationen, lokale Gemeinschaften, Vertreter\*innen (potenziell) Betroffener, Brancheninitiativen und Endverbraucher\*innen).

Anschließend sind Sie aufgefordert, die freigegebenen Informationen intern (z. B. über das Intranet) sowie extern (z. B. über die Unternehmenswebsite) zugänglich zu machen. Hierbei sollte besonders darauf geachtet werden, dass die Kommunikation im Einklang mit der unternehmenseigenen Menschenrechtspolitik steht.

### So gelingt es, Stakeholder zu beteiligen



Der Leitfaden [Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht](#) vom UN Global Compact Netzwerk Deutschland und twentyfifty unterstützt Unternehmen darin, gutes und effektives Engagement mit Rechteinhaber\*innen zu etablieren. Der Leitfaden eignet sich für alle fünf Kernelemente des NAP und ist praxisnah und anwendbar für Unternehmen aller Größen.

## 4.6 Umsetzungsschritt 6: Informationen freigeben und kommunizieren

Nachdem Ihr Unternehmen die interne und externe Kommunikation sowie die Berichterstattung inhaltlich und gestalterisch vorbereitet hat, sollten Sie vor der Veröffentlichung letztmalig überprüfen, ob die Inhalte richtig und angemessen sind. Es ist ratsam, diese Kontrolle jeweils durch relevante interne Gremien oder leitende Funktionen durchführen zu lassen. In vielen Unternehmen liegen diese Verantwortlichkeiten beispielsweise in der Finanz-, Kommunikations-, Compliance- oder Rechtsabteilung, im Nachhaltigkeitsbereich oder bei den entsprechenden Pressesprecher\*innen. Für zentrale Berichtsformate wie den (ggf. integrierten) Geschäftsbericht, den nichtfinanziellen Bericht und den Nachhaltigkeitsbericht erfolgt (ggf. nach der Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer) die abschließende Freigabe in der Regel durch die oberste Führungsebene des Unternehmens.

# 5. So können Sie Fortschritte bei der Umsetzung der Anforderungen nachverfolgen

Mit folgendem Kriterienkatalog können Sie überprüfen, ob Sie die Umsetzungsschritte und somit die Anforderungen des NAP an das Kernelement „Berichterstattung“ vollständig erfüllt haben:

Umsetzung der Schritte zur Erfüllung des Kernelements „Berichterstattung“	Referenz auf Umsetzungsschritt in der HA
<p>Voraussetzung für eine gute Berichterstattung: Informationen zu menschenrechtlichen Risiken und Sorgfaltsprozessen des Unternehmens werden intern dokumentiert. Dazu gehören folgende Elemente:</p>	
<input type="checkbox"/> eine Übersicht über die folgenschweren Menschenrechtsprobleme und die potenziell betroffenen Personengruppen	
<input type="checkbox"/> aktuelle Ergebnisse der regelmäßig zu aktualisierenden Risikoanalyse	
<input type="checkbox"/> der Umsetzungsstand von Maßnahmen	
<input type="checkbox"/> die Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen	2
<input type="checkbox"/> die Entwicklung der menschenrechtlichen Auswirkungen im Zeitverlauf	
<input type="checkbox"/> der Aufbau, die Meldungen und die Ergebnisse von Beschwerdemechanismen	
<input type="checkbox"/> die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Beschwerdemechanismen basierend auf gewonnenen Erkenntnissen der Wirksamkeitskontrolle	
<input type="checkbox"/> Ein formalisierter Prozess regelt die interne Überprüfung und Freigabe von Informationen, bevor sie berichtet bzw. kommuniziert werden.	6
<input type="checkbox"/> Für die anlassbezogene und regelmäßige Kommunikation und Berichterstattung sind Verantwortlichkeiten und klare Zuständigkeiten festgelegt.	4
<input type="checkbox"/> Informationen zu menschenrechtlichen Risiken und Sorgfaltsprozessen des Unternehmens werden anlassbezogen bei bedeutenden Veränderungen und Ereignissen sowie bei externen Anfragen und Vorwürfen an die relevanten Anspruchsgruppen und gegebenenfalls an die Öffentlichkeit kommuniziert.	2
<input type="checkbox"/> Unternehmen mit einem besonders hohen Risiko nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte und Unternehmen, die unter das LkSG fallen, berichten jährlich gegenüber der Öffentlichkeit. Inhalt der Berichterstattung sind die o. g. Elemente, ergänzt um die Darstellung der Sorgfaltsprozesse anhand konkreter Beispiele.	1, 2
<input type="checkbox"/> Für die Kommunikation und Berichterstattung sind die verschiedenen Zielgruppen definiert.	3

<input type="checkbox"/>	Informationen der internen und externen Kommunikation sowie der Berichterstattung sind für die jeweils relevanten internen und externen Zielgruppen zugänglich.	5
<input type="checkbox"/>	Informationen sind in einer für die Zielgruppen verständlichen Art und Weise aufbereitet sowie in mehrere Sprachen übersetzt.	5
<input type="checkbox"/>	Kommunikation und Berichterstattung erfolgen ausgewogen, d. h. Informationen geben sowohl die positiven als auch negativen Aspekte wieder, damit eine fundierte Beurteilung der Gesamtleistung des Unternehmens möglich ist.	2, 5
<input type="checkbox"/>	Die Berichterstattung ist aktuell und belastbar (d. h. Informationen sind für den Berichtszeitraum zutreffend, durch interne Kontrollen geprüft und z. B. bestätigt durch einen Wirtschaftsprüfer).	4

# 6. Wo finden Sie weitere Informationen?

## 6.1 Weiterführende Informationen

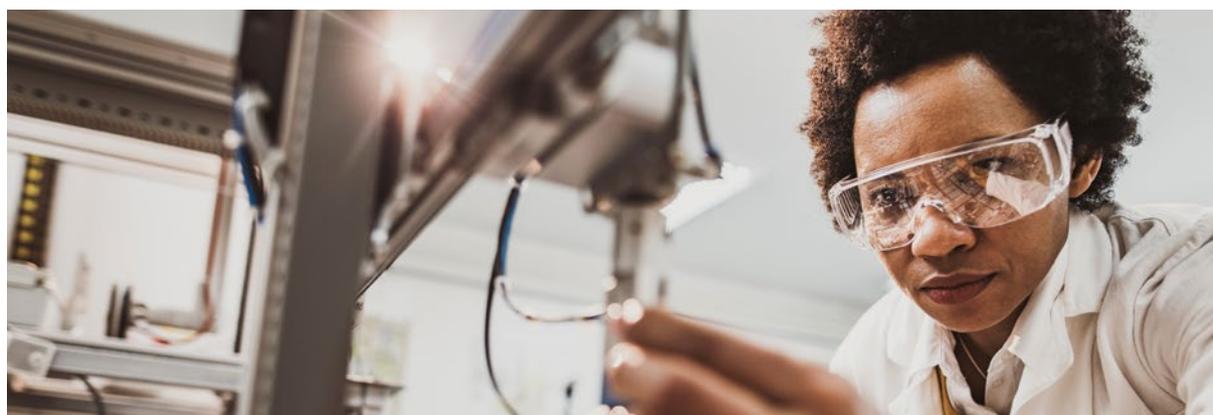
Die Handlungsanleitung deckt als eigenständiges Dokument alle relevanten Umsetzungsschritte ab, mit deren Hilfe Sie die Anforderungen des NAP an das Kernelement „Berichterstattung“ vollständig adressieren können. Über die Inhalte der Handlungsanleitung hinaus sowie zusätzlich zu den externen Unterlagen, die in den vorigen Kapiteln benannt wurden, können Unternehmen die folgenden hilfreichen Materialien heranziehen, um sich vertiefend mit dem Thema auseinanderzusetzen.

### Leitfäden zu Kommunikation und Dialog

- **Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** vom UN Global Compact Netzwerk Deutschland und twenty-fifty: Leitfaden für effektives Stakeholder-Engagement im Rahmen menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten.
- **Corporate Human Rights Benchmark**: Ranking, Methodologie und Ergebnisse zur Bewertung der Etablierung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse in Unternehmen, basierend auf extern verfügbaren Informationen. Beinhaltet auch einen Schwerpunkt zur Automobilbranche.

### Leitfäden zur Berichterstattung

- Der **Berichtsrahmen für die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** des UN Guiding Principles Reporting Framework von Shift und Mazars ist ein umfassender Leitfaden für Unternehmen zur Berichterstattung über menschenrechtliche Sorgfaltspflichten.
- **Global Reporting Initiative (GRI)**: Umfassendes Standardrahmenwerk für Nachhaltigkeitsberichterstattung, das unter anderem auch die Berichterstattung bezüglich Managementansätzen für Menschenrechtsthemen abdeckt.
- **Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)**: Deutsches Rahmenwerk zur Nachhaltigkeitsberichterstattung mit separatem Abschnitt zur Berichterstattung bezüglich Managementansätzen für Menschenrechtsthemen.
- **The Communication on Progress in Brief** des UN Global Compact: Webseite mit Ressourcen zur Erstellung des UN-Global-Compact-Fortschrittsberichts, welcher unter anderem auch Menschenrechtsthemen abdeckt.



## Übersicht zu Rankings

- Das [Ranking der Nachhaltigkeitsberichte](#) des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und der Unternehmensvereinigung future e.V. ist die umfangreichste regelmäßige sowie anerkannte Studie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Großunternehmen und KMU in Deutschland. Das Ranking umfasst unter anderem Themen zur Achtung der Menschenrechte und der Lieferkette.

## Instrumente zur Selbsteinschätzung und Informationen zu menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen

- [Know the Chain](#) vom Business & Human Rights Resource Centre, Humanity United, Sustainalytics und Verité: Bewertung der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse in Unternehmen, basierend auf extern verfügbaren Informationen. Spezieller Fokus auf Zwangsarbeit und Ausbeutung.
- [CSR in Deutschland](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS): Informationsportal zu NAP und LkSG mit hilfreichen Hintergrundinformationen, einer Sammlung allgemeiner und branchenspezifischer Leitfäden, Beratungs- und Schulungsangeboten sowie Praxisbeispielen. Speziell zum LkSG bietet eine regelmäßig aktualisierte [Liste](#) Antworten zu den häufigsten Fragen.
- [Human Rights Capacity Diagnostic](#) des UN Global Compact Netzwerk Deutschland: Instrument für Unternehmen zur Selbsteinschätzung der Managementkapazitäten mit Blick auf menschenrechtliche Sorgfaltspflichten. Die Kurzversion ist besonders für KMU geeignet. Schärft das Bewusstsein dafür, wo das Unternehmen momentan steht, und regt Diskussionen zu nächsten Entwicklungsschritten an.
- [Infoportal Menschenrechtliche Sorgfalt](#) des UN Global Compact Netzwerk Deutschland: Informationsmaterial sowie Tools zur Konzeption und Verbesserung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse in Unternehmen. Spezielle Materialien für die Automobilbranche und für KMU sind verfügbar.
- [Business & Human Rights Resource Center](#) ist eine Plattform mit umfangreichem Informationsmaterial zu Menschenrechtsthemen in der Wirtschaft. Beinhaltet insbesondere Berichterstattung zu Verstößen gegen Menschenrechte sowie Stellungnahmen von Unternehmen und schafft so Transparenz und Verantwortlichkeit. Spezielle Materialien zur Automobilbranche sind vorhanden.

## Analyse von Industrieinitiativen und Nachhaltigkeitsberichten aus NRO-Perspektive

- [Performance-Check Automobilindustrie: Verantwortungsvoller Rohstoffbezug? Eine Analyse von Industrieinitiativen und Nachhaltigkeitsberichten](#)

## 6.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen NAP und LkSG

Der NAP und das LkSG gehen beide auf die im Jahr 2011 verabschiedeten VN-Leitprinzipien als Referenzrahmen zurück. Die in den Handlungsanleitungen beschriebenen Schritte zur Umsetzung der NAP-Anforderungen helfen daher auch dabei, die im LkSG geforderten Sorgfaltsprozesse zu erfüllen. Während die zugrundeliegenden Anforderungen des NAP und LkSG jedoch vergleichbar sind, sind die Rechte und Pflichten inhaltlich nicht deckungsgleich.

Zu den maßgeblichen Unterschieden beider Regelwerke zählt, dass der NAP mit seinem freiwilligen Ansatz eine grundsätzliche Erwartung der Bundesregierung an Unternehmen zum Ausdruck bringt, unternehmerische Verantwortung entlang ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten in angemessener Weise umzusetzen. Demgegenüber ist das LkSG verbindlich für alle Unternehmen, die in seinen Anwendungsbereich fallen, und verpflichtet diese zur Umsetzung von klar definierten Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich sowie gegenüber unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern.

Die Handlungsanleitung soll Unternehmen dabei helfen, allgemein anerkannte und angemessene Sorgfaltspflichten zu verstehen und umzusetzen. Die Handlungsanleitung adressiert dazu vollständig die Anforderungen des NAP-Kernelements „Berichterstattung“. Ergänzende Hinweise zu den Anforderungen des LkSG in dieser Handlungsanleitung zeigen dabei auch Sorgfaltspflichten aus dem Gesetz auf. Dadurch werden diejenigen Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, dabei unterstützt, parallel die gesetzlichen Vorschriften umzusetzen. Punktuell gehen die Handlungsanleitungen über die genannten politischen Rahmenwerke und regulatorischen Anforderungen hinaus.

Um zu bewerten, ob ein Unternehmen die Anforderungen des LkSG erfüllt, wird der spezifische Einzelfall durch das BAFA geprüft. Dabei muss auch in Hinblick auf das konkrete Geschäftsmodell des betreffenden Unternehmens berücksichtigt werden, ob die getroffenen Maßnahmen angemessen sind. Das BAFA wird Informationen, Hilfestellungen und Empfehlungen zur Einhaltung des Gesetzes veröffentlichen.

In Kapitel 3 sind neben den Vorgaben des NAP auch die Anforderungen des LkSG aufgeführt. Die folgende Übersicht stellt dar, welche der Umsetzungsschritte der Handlungsanleitung unterstützend für die Umsetzung der LkSG-Anforderungen genutzt werden können.

Umsetzungsschritt	Seite	Zugehörige NAP-Anforderung <sup>5</sup>	Verbindung zu Anforderungen im LkSG
1) Grundlagen festlegen	12	A, C, E	§ 10 (Dokumentations- und Berichtspflicht) Abs. 1 und 2 § 12 (Einreichung des Berichts)
2) Inhalte festlegen	16	A, B, C, D, E	§ 10 (Dokumentations- und Berichtspflicht)
3) Zielgruppen festlegen	21	B	§ 10 (Dokumentations- und Berichtspflicht) Abs. 2 Satz 2 Nr. 2
4) Prozesse zur Kommunikation und Berichterstattung festlegen	21	C, D	§ 10 (Dokumentations- und Berichtspflicht) Abs. 1 und 4 § 12 (Einreichung des Berichts)
5) Informationen adressatengerecht aufbereiten	24	B, D, E	§ 10 (Dokumentations- und Berichtspflicht) Abs. 2 bis 4
6) Informationen freigeben und kommunizieren	25	D, E	§ 10 (Dokumentations- und Berichtspflicht) § 12 (Einreichung des Berichts)

<sup>5</sup> Die NAP-Anforderungen sind alphabetisch kategorisiert, wie in Kapitel 3 dieser Handlungsanleitung dargestellt.

## 6.3 Glossar

### Abhilfemaßnahmen

Darunter sind sowohl die Prozesse zu verstehen, die zu einer Beendigung tatsächlicher oder unmittelbar bevorstehender nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen führen, als auch jene, die diese Verletzungen wiedergutmachen sollen. Maßnahmen zur Abhilfe und Wiedergutmachung können unterschiedlicher Art sein: Es kann sich beispielsweise um das Abstellen der Verletzung, eine Entschuldigung, eine Wiederherstellung von Rechten, eine Rehabilitierung, eine finanzielle oder nichtfinanzielle Entschädigung, Folgemaßnahmen (z. B. strafrechtliche Sanktionen gegenüber Einzelpersonen oder verwaltungsrechtliche Maßnahmen wie beispielsweise eine Geldbuße gegenüber dem Unternehmen), einen einstweiligen Rechtsbehelf oder eine Garantie der Nichtwiederholung handeln.

### Anforderungen an das Kernelement „Berichterstattung“ im Wortlaut des NAP

Unternehmen sollten Informationen bereithalten und ggf. extern kommunizieren, um darzulegen, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte kennen und diesen in geeigneter Weise begegnen. Diese Informationen sollten in ihrer Form adressatengerecht sein. Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit ein besonders hohes Risiko nachteiliger Auswirkungen birgt, sollten regelmäßig gegenüber der Öffentlichkeit darüber berichten. Für eine solche Berichterstattung können sowohl bestehende Berichtsformate des Unternehmens als auch ein eigenständiges menschenrechtsbezogenes Format genutzt werden. Dabei sollen die Berichtspflichten nicht zu unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand für die KMU in den Lieferketten oder die berichtspflichtigen Gesellschaften führen.

### Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde am 10. Dezember 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Sie ist als Resolution der Generalversammlung rechtlich nicht bindend, wird aber als Teil des Völkergewohnheitsrechts verstanden. In der Erklärung werden die grundlegenden

Rechte aller Menschen aufgeführt, die allen Menschen unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht oder anderen Merkmalen zustehen. Sie ist Teil der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, zu der außerdem der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt) und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt) sowie ihre jeweiligen Fakultativprotokolle zählen.

### Begriffsbestimmungen gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

- Die Pflichten nach dem LkSG bestehen teilweise einmal im Jahr sowie zusätzlich „**anlassbezogen**“. Im letzteren Fall kommt es nach § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 5, § 7 Abs. 4 und § 8 Abs. 5 LkSG darauf an, ob das Unternehmen in dem entsprechenden Bereich mit einer wesentlich veränderten oder erweiterten Risikolage rechnen muss. Demgegenüber kommt es im Rahmen der Sorgfaltspflichten des Unternehmens aufgrund „**substantiiertes Kenntnis**“ gemäß § 9 Abs. 3 LkSG darauf an, ob dem Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen. Ist dies der Fall, so muss das Unternehmen anlassbezogen aktiv werden.
- Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 LkSG sind Unternehmen verpflichtet, in ihren Lieferketten die in diesem Abschnitt festgelegten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten „**in angemessener Weise**“ zu beachten, mit dem Ziel, menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Ob ein Handeln angemessen ist, um den Sorgfaltspflichten zu genügen, bestimmt sich gemäß § 3 Abs. 2 LkSG nach:
  - Art und Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens,
  - dem Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher eines menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risikos oder der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht,
  - der typischerweise zu erwartenden Schwere der Verletzung, der Umkehrbarkeit der Verletzung und der Wahrscheinlichkeit der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht sowie

- der Art des Verursachungsbeitrages des Unternehmens zu dem menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiko oder zu der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht.

Dabei gilt gemäß der Gesetzesbegründung der Bundesregierung zusammenfassend für alle geregelten Sorgfaltspflichten: Je stärker die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens ist, je wahrscheinlicher und schwerer die zu erwartende Verletzung der geschützten Rechtsposition und je größer der Verursachungsbeitrag eines Unternehmens ist, desto größere Anstrengungen können einem Unternehmen zur Vermeidung oder Beendigung einer Verletzung zugemutet werden. Je anfälliger eine Geschäftstätigkeit nach Produkt und Produktionsstätte für menschenrechtliche Risiken ist, desto wichtiger ist die Überwachung der Lieferkette.

- Der „**eigene Geschäftsbereich**“ im Sinne des LkSG erfasst nach § 6 Abs. 2 LkSG jede Tätigkeit der Gesellschaft als Rechtsträger des Unternehmens zur Erreichung des Unternehmensziels. Erfasst ist damit jede Tätigkeit zur Herstellung und Verwertung von Produkten und zur Erbringung von Dienstleistungen, unabhängig davon, ob sie an einem Standort im In- oder Ausland vorgenommen wird. In verbundenen Unternehmen zählt zum eigenen Geschäftsbereich der Obergesellschaft eine konzernangehörige Gesellschaft, wenn die Obergesellschaft auf die konzernangehörige Gesellschaft einen bestimmenden Einfluss ausübt.
- Als „**unmittelbarer Zulieferer**“ im Sinne des Gesetzes gilt gemäß § 2 Abs. 7 LkSG jeder Lieferant und Dienstleister, der Vertragspartner des Unternehmens ist und dessen Leistungen für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind.
- „**Mittelbarer Zulieferer**“ ist nach § 2 Abs. 8 LkSG jedes Unternehmen, das zwar nicht unter die Definition des unmittelbaren Zulieferers fällt, dessen Zulieferungen aber dennoch notwendig für die Tätigkeit des Unternehmens sind. Unter diesen Begriff fallen alle Zulieferer, mit denen das Unternehmen infolge seiner Vertragsbeziehungen, seiner Geschäftstätigkeit, seiner Produkte oder seiner Dienstleistungen trotz fehlender direkter Vertragsbeziehungen verbunden ist.

## Beschwerdemechanismen

Im Kontext der Handlungsanleitungen bezeichnet der Begriff Beschwerdemechanismus jedes routinemäßige unternehmenseigene oder unternehmensübergreifende Verfahren, mit dem Menschenrechtsverletzungen durch das Unternehmen vorgebracht werden können und Abhilfe gesucht werden kann.

## ILO-Kernarbeitsnormen

Die ILO-Kernarbeitsnormen bezeichnen acht Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die das Grundgerüst für weltweite Arbeits- und Sozialstandards bilden. Sie haben den Status internationaler Rechtsinstrumente und sind somit für alle Staaten bindend, die sie ratifiziert haben. Diese Übereinkommen sind: Konvention 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948), Konvention 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949), Konvention 29 – Zwangs- und Pflichtarbeit (1930), Konvention 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit (1957), Konvention 100 – Gleichheit des Entgelts (1951), Konvention 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) (1958), Konvention 138 – Mindestalter (1973) und Konvention 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).

## Internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente

Internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente sind völkerrechtliche Verträge, Übereinkommen, Vorschriften, Grundsätze, Richtlinien, Standards und Bestimmungen, um menschenrechtlich verantwortungsvolle Unternehmensführung zu fördern. Sie bilden einen wichtigen Bezugs- und Orientierungspunkt für ein einheitliches Verständnis und die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte, indem sie konkrete Schutzgüter im Bereich der Menschenrechte benennen.

## Konflikt- und Hochrisikogebiete

Konflikt- und Hochrisikogebiete (engl. Conflict-affected and high-risk areas, CAHR-As) bezeichnen Gebiete, die sich in einem bewaffneten Konflikt oder in einer

fragilen Post-Konfliktsituation befinden. Darin einbezogen sind auch Gebiete mit schwacher oder nicht vorhandener Regierungsführung und Sicherheit sowie mit weit verbreiteten und systematischen Verletzungen von internationalem Recht und Menschenrechten.

## Korruption

Die kriminologische Forschung definiert Korruption als „Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines Anderen, auf dessen Veranlassung oder in Eigeninitiative, zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten, mit Eintritt oder in Erwartung des Eintritts eines Schadens oder Nachteils für die Allgemeinheit (Täter in amtlicher oder politischer Funktion) oder für ein Unternehmen (betreffend Täter als Funktionsträger in der Wirtschaft)“.

## Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN-Leitprinzipien)

Die VN-Leitprinzipien sind ein Rahmenwerk aus 31 Prinzipien, das Anforderungen an Politik und Wirtschaft formuliert und damit erstmals einen allgemein anerkannten Referenzrahmen für menschenrechtliche Pflichten von Staaten und für die Verantwortung von Unternehmen in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten bildet. Die VN-Leitprinzipien bauen auf den folgenden drei Säulen auf: Staatliche Pflicht zum Schutz der Menschenrechte, unternehmerische Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und Zugang zu Abhilfe für Betroffene von Menschenrechtsverstößen. Der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen hat die VN-Leitprinzipien im Jahr 2011 verabschiedet.

## Lokale Gemeinschaften

Im Kontext menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht bezeichnen lokale Gemeinschaften diejenigen Gemeinschaften, die in unmittelbarer räumlicher Nähe zu Standorten von Wirtschaftsunternehmen liegen oder aber unmittelbar durch deren Geschäftstätigkeit betroffen sind oder sein können. Die Betroffenheit kann positiv (z. B. durch Schaffung von Arbeitsplätzen) oder negativ (z. B. durch Verschmutzung von Grundwasser) erfolgen. Lokale Gemeinschaften sind nicht zwangsläufig homogen; es gibt meist Schnittstellen mit indigenen Gemeinschaften oder vulnerablen Personen.

## Menschenrechte

Menschenrechte sind grundlegende Rechte, die allen Menschen zu eigen sind, unabhängig von jeglicher Diskriminierung z. B. aufgrund von Staatsangehörigkeit, Wohnort, Geschlecht, nationaler oder ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Muttersprache und sonstigen Eigenschaften. Sie werden unter grundlegenden internationalen Standards zusammengefasst. Ziel ist es, die Würde und Gleichheit aller Menschen weltweit zu gewährleisten. Zu den Menschenrechten zählen die Rechte, die in der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (International Bill of Human Rights) aufgeführt werden, ebenso wie die Grundrechte, die in den Kernarbeitsnormen der ILO festgelegt sind.

## Menschenrechtliche Auswirkungen (nachteilige, schwerwiegende)

Nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen liegen vor, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt dazu beiträgt, dass ein Mensch an der Ausübung seiner Menschenrechte gehindert oder darin beeinträchtigt wird. Der Fokus dieses Konzepts liegt auf dem Risiko für die Menschen, nicht für das Unternehmen. Gleichzeitig wird anerkannt, dass dort, wo die Risiken für die Menschenrechte am größten sind, eine starke Konvergenz mit dem Risiko für das Unternehmen besteht. Als folgenschwer werden diejenigen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen definiert, die das Kriterium der Schwere entsprechend Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit erfüllen. Diese Kriterien können unabhängig von der Möglichkeit gegeben sein, ob das Unternehmen Einfluss nehmen kann. Da folgenschwere Menschenrechtsthemen spezifisch für die Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen eines Unternehmens sind, unterscheiden sie sich zwischen Unternehmen.

## Menschenrechtliche Risiken und Risikoanalyse

Unter menschenrechtlichen Risiken sind die potenziell nachteiligen Auswirkungen eines Wirtschaftsunternehmens auf die Menschenrechte zu verstehen. Menschenrechtliche Risiken sind stets als Risiken für die Betroffenen zu verstehen und nicht in erster Linie als Risiken für das Unternehmen. Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollte ein Wirtschaftsunternehmen eine Risikoanalyse durchführen.

Diese umfasst eine Ermittlung und Bewertung aller tatsächlich oder potenziell nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen das Wirtschaftsunternehmen entweder durch seine eigene Tätigkeit oder durch seine Geschäftsbeziehungen beteiligt ist.

## **Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und Sorgaltsprozesse**

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bezeichnen die Pflichten, die ein Unternehmen hat, um seiner Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte in seinen globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten nachzukommen. Konkrete Pflichten sind insbesondere in den VN-Leitprinzipien definiert. Menschenrechtliche Sorgaltsprozesse stellen einen kontinuierlichen Risikomanagementprozess dar, den Unternehmen benötigen, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu identifizieren, zu verhindern, zu mindern und wiedergutzumachen, sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie mit diesen umgehen. Die wesentlichen Schritte zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sind durch die fünf Kernelemente des NAP abgebildet.

## **Menschenrechtspakte der Vereinten Nationen**

Die VN-Menschenrechtspakte sind völkerrechtlich verbindliche Menschenrechtsabkommen, die in jenen Staaten gelten, die das Menschenrechtsabkommen unterzeichnet und ratifiziert haben. Zu den Menschenrechtspakten der Vereinten Nationen zählen die folgenden: Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt, International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR), Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR), Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD), Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, CEDAW), Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (Committee Against Torture, CAT), Übereinkommen über die Rechte des Kindes (Convention on the Rights of the Child, CRC), Internationale Konvention zum Schutz

der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICMW), Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD), Internationales Übereinkommen zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance, CPED).

## **Minderungsmaßnahmen**

Minderungsmaßnahmen sind alle Maßnahmen, die getroffen werden können, um das Ausmaß tatsächlich nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen oder die Wahrscheinlichkeit des Eintretens potenziell nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen zu reduzieren.

## **Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)**

Der NAP stellt die Umsetzung der VN-Leitprinzipien durch die deutsche Bundesregierung dar. Der NAP wurde im Jahr 2016 vom Bundeskabinett verabschiedet. Im Aktionsplan verankert die Bundesregierung erstmals die Verantwortung von deutschen Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte in einem festen Rahmen. Sie formuliert darin ihre Erwartung, dass Unternehmen ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht ausüben und Menschenrechte entlang ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten achten. Der NAP umfasst fünf Kernelemente: Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte, Verfahren zur Ermittlung tatsächlich und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte, Maßnahmen zur Abwendung potenziell nachteiliger Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen, Berichterstattung sowie Beschwerdemechanismus.

## **Nichtregierungsorganisationen (NRO)**

Nichtregierungsorganisationen sind nichtstaatliche Organisationen, Institutionen, Vereine, Stiftungen und andere private Einrichtungen, die nicht gewinnorientiert sind, sondern einen im weitesten Sinne gemeinwohlorientierten Zweck haben. Sie können lokal, regional, national oder international tätig sein; zu NRO zählen daher sowohl lokale zivilgesellschaftliche Organisationen als auch nationale und internationale

NRO. Auch kirchliche Hilfswerke, in der Solidaritätsbewegung verankerte Organisationen und den politischen Parteien nahestehende Stiftungen zählen dazu. NRO können eine Vielzahl von Interessen verfolgen. Im Sinne der VN-Leitprinzipien zählen Unternehmen oder unternehmerische Verbände nicht als NRO.

## **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind Empfehlungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (engl. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)) für Staaten und Unternehmen, die nachhaltiges unternehmerisches Handeln in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten fördern. Sie beinhalten Empfehlungen in den Bereichen Transparenz, Arbeitsbedingungen, Umwelt, Korruption, Verbraucher\*innen-Schutz, Berichterstattung, Technologietransfer, Wettbewerb und Steuern.

## **Präventionsmaßnahmen**

Der Begriff Präventionsmaßnahmen bezeichnet vorbeugende Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, dass nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen nicht auftreten.

## **Stakeholder**

Stakeholder sind Personen oder Organisationen, die die Aktivitäten und Entscheidungen eines Unternehmens tatsächlich oder potenziell beeinflussen oder von diesen tatsächlich oder potenziell beeinflusst werden.

## **Rechteinhaber\*innen**

Inhaber\*innen von Menschenrechten sind alle Menschen unabhängig von persönlichen Eigenschaften. Innerhalb der Handlungsanleitungen fokussiert sich bei der Verwendung des Begriffs Rechteinhaber\*innen der Blick in der Regel auf potenziell von Menschenrechtsverletzungen betroffene Personengruppen, die auch als potenziell Betroffene bezeichnet werden.

## **Völkerrecht**

Das Völkerrecht ist eine überstaatliche Rechtsordnung, die sich Staaten als Subjekte des Völkerrechts selbst gegeben haben. Wichtige Quellen des Völkerrechts sind die Charta der Vereinten Nationen sowie bi- und multilaterale völkerrechtliche Verträge, das Völkergewohnheitsrecht und richterliche Entscheidungen. Unternehmen sind dagegen keine Völkerrechtssubjekte und auch nicht unmittelbar an völkerrechtliche Abkommen gebunden. Unabhängig davon stehen sie nach den VN-Leitprinzipien in der Pflicht, die in den völkerrechtlichen Abkommen aufgeführten Menschenrechte innerhalb ihres Unternehmenskontextes zu achten.

## **Vulnerable Personengruppen**

Vulnerabilität im Sinne der VN-Leitprinzipien ist ein Maß dafür, wie anfällig eine Personengruppe für nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen einer Geschäftstätigkeit ist und wie sie diese bewältigen kann. Nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen entstehen demnach für vulnerable Personengruppen nicht nur aufgrund einer Geschäftstätigkeit an sich; vielmehr werden diese Auswirkungen durch bestehende kulturelle, soziale, ökologische, politische oder ökonomische Benachteiligungen einer vulnerablen Personengruppe erhöht.

## **Wertschöpfungskette**

Die Wertschöpfungskette eines Unternehmens umfasst alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Herstellung, dem Vertrieb, der Nutzung und der Entsorgung der Produkte sowie der Erbringung der Dienstleistungen des Unternehmens. Zur Wertschöpfungskette gehören demnach neben der eigenen Geschäftstätigkeit Unternehmen, zu denen das Unternehmen eine direkte Geschäftsbeziehung unterhält, Unternehmen in der vorgelagerten direkten und indirekten Lieferkette (bis hin zur Rohstoffbeschaffung) sowie Kund\*innen und Geschäftspartner nachgelagerter Entsorgungsleistungen. Ebenfalls Teil der Wertschöpfung sind unterstützende Funktionen wie Investitions- und Finanzierungstätigkeiten.

Die Wertschöpfungskette der Automobilbranche ist durch dynamische Liefernetzwerke mit wechselseitigen Beziehungen von Lieferanten und Kund\*innen gekennzeichnet. Das bedeutet, dass sich insbesondere mittelbare Lieferanten häufig ändern können und zusätzlich oft nicht beim beziehenden Unternehmen bekannt sind. Außerdem können einzelne Unternehmen der Wertschöpfungskette gleichzeitig als Lieferanten und Kund\*innen für unterschiedliche Produkte gegenüber einander auftreten.

### **Wiedergutmachung**

s. Abhilfemaßnahmen.

### **Zivilgesellschaftliche Organisationen**

s. Nichtregierungsorganisationen (NRO).

## 6.4 Quellenverzeichnis

Auswärtiges Amt: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,  
<https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/nap-im-original.pdf? blob=publicationFile>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Die Achtung von Menschenrechten entlang globaler Wertschöpfungsketten. Risiken und Chancen für Branchen der deutschen Wirtschaft,  
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-543-achtung-von-menschenrechten-entlang-globaler-wertschoepfungsketten.pdf? blob=publicationFile&v=1>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: FAQ: Häufige Fragen und Antworten zum NAP,  
<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/Fragen-und-Antworten-zum-NAP/faq.html>

Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten,  
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-sorgfaltspflichten-gesetz.pdf? blob=publicationFile&v=1>

Bundeszentrale für politische Bildung: NGOs – Nicht-Regierungsorganisationen,  
<https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/globalisierung/52808/ngos>

Business & Human Rights Resource Center: Business & human rights snapshot: Automotive sector,  
[https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRRC\\_AutomotiveSector\\_OCT2018.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/BHRRC_AutomotiveSector_OCT2018.pdf)

Corporate Human Rights Benchmark Ltd.: Corporate Human Rights Benchmark Methodology 2020. For the Automotive Manufacturing Industry,  
<https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2020MethodologyAutomotive-Manufacturing.pdf>

Deutsches Institut für Menschenrechte: Vorläufige Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten vom 28. Februar 2021,  
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/sorgfaltspflichtengesetz-dimr.pdf? blob=publicationFile&v=2>

Ernst & Young et al.: NAP-Monitoring – Begriffserläuterungen zum Fragebogen für die repräsentative Erhebung 2020 (Glossar),  
[https://wirtschaft-entwicklung.de/fileadmin/user\\_upload/5\\_Wirtschaft\\_und\\_Menschenrechte/Downloads/200319\\_Glossar\\_Fragebogen\\_Final\\_DEU.pdf](https://wirtschaft-entwicklung.de/fileadmin/user_upload/5_Wirtschaft_und_Menschenrechte/Downloads/200319_Glossar_Fragebogen_Final_DEU.pdf)

Europarat: Europäisches Übereinkommen über die Anerkennung der Rechtspersönlichkeit internationaler nichtstaatlicher Organisationen,  
<https://rm.coe.int/168007a698>

European Center for Constitutional and Human Rights: Glossareintrag „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“,  
<https://www.ecchr.eu/glossar/allgemeine-erklaerung-der-menschenrechte/>

Human Rights Reporting, Assurance Framework Initiative (RAFI), unterstützt von Shift und Mazars: UN Guiding Principles Reporting Framework. Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte mit Umsetzungshinweisen,

[https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF\\_Deutsch\\_Dez2017.pdf](https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_Deutsch_Dez2017.pdf)

Internationale Arbeitsorganisation: ILO Kernarbeitsnormen,

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

Internationale Arbeitsorganisation: Normenkontrolle,

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/normenkontrolle/lang--de/index.htm>

UN Global Compact Netzwerk Deutschland: Human Rights Capacity Diagnostic,

<https://mr-sorgfalt.de/en/hrcd/>

UN Global Compact Netzwerk Deutschland: 5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens,

[https://www.globalcompact.de/migrated\\_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/5\\_schritte\\_zum\\_management\\_der\\_menschenrechtlichen\\_auswirkungen\\_ihres\\_unternehmens.pdf](https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/5_schritte_zum_management_der_menschenrechtlichen_auswirkungen_ihres_unternehmens.pdf)

Vereinte Nationen: Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,

<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>

Vereinte Nationen: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide,

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

# Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,

Referat VI b 3 „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“, 11017 Berlin

Stand: Juni 2022

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten

Best.-Nr.: A 433-6

Telefon: 030 18 272 272 1

Schriftlich:

Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09

18132 Rostock

E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de),

Internet: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de),

Gebärdentelefon: [www.gebaerdentelefon.de/bmas](http://www.gebaerdentelefon.de/bmas)

Redaktion: Mirjam Kolmar, Dr. Jana Heinze

Gestaltung: Scholz & Friends Reputation

Satz/Layout: metagate GmbH

Fotos: iStock by Getty Images

Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.