



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

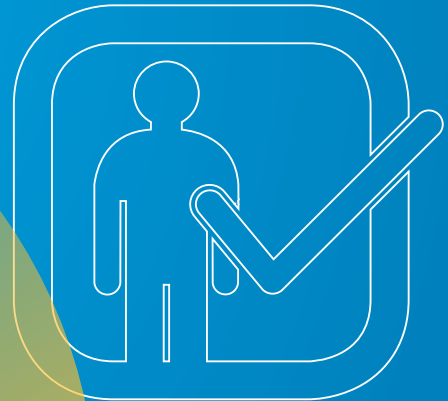
BRANCHENDIALOG
Automobilindustrie



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

**Handlungsanleitung
zum Kernelement**

Grundsatzklärung



Inhaltsverzeichnis

1. Einführung in die Handlungsanleitungen	3
2. Kernelement „Grundsatzzerklärung“ – Das Wichtigste auf einen Blick	6
3. Welche Anforderungen muss die Grundsatzzerklärung erfüllen?	8
4. Wie kann Ihr Unternehmen die Anforderungen schrittweise umsetzen?	11
4.1 Umsetzungsschritt 1: Vorbereiten, Bestand analysieren und als Ausgangspunkt nutzen	13
4.2 Umsetzungsschritt 2: Bekenntnis abgeben und Referenzinstrumente nennen	16
4.3 Umsetzungsschritt 3: Menschenrechtsthemen und Personengruppen benennen	19
4.4 Umsetzungsschritt 4: Verfahren und Verantwortlichkeiten benennen	22
4.5 Umsetzungsschritt 5: Schulungen darstellen	27
4.6 Umsetzungsschritt 6: Grundsatzzerklärung verabschieden und kommunizieren	28
4.7 Umsetzungsschritt 7: Prozess zur kontinuierlichen Weiterentwicklung etablieren	30
4.8 Umsetzungsschritt 8 (optional): Erweiterte Grundsatzzerklärung erstellen	31
5. So können Sie Fortschritte bei der Umsetzung der Anforderungen nachverfolgen	34
6. Wo finden Sie weitere Informationen?	35
6.1 Weiterführende Informationen	35
6.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen NAP und LkSG	35
6.3 Glossar	37
6.4 Quellenverzeichnis	43
Impressum	45

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:

- Grundsatzerklärung 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.¹ 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-

¹ 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 „Grundsatzerklärung“ 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 Grundsatzerklärung (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 „Grundsatz- erklärung“ – Das Wichtigste auf einen Blick

Die Grundsatzerklärung eines Unternehmens dient dazu, sich öffentlich zu seiner Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte zu bekennen und darzulegen, wie das Unternehmen dieser Verantwortung nachkommt.

Mithilfe der vorliegenden Handlungsanleitung setzen Sie Schritt für Schritt die vom NAP geforderten Sorgfaltsprozesse und Inhalte um. Am Ende steht eine Grundsatzerklärung, in der sich Ihr Unternehmen öffentlich zur Achtung der Menschenrechte bekennt. Darin werden die für Sie relevanten Menschenrechtsthemen und potenziellen Betroffenen benannt sowie die betrieblichen Sorgfaltsprozesse klar beschrieben.

Damit Sie die Grundsatzerklärung effektiv und zugleich effizient umsetzen können, enthält die Handlungsanleitung beispielhafte Textbausteine, die die NAP-Anforderungen in Form einer sogenannten Basiserklärung umsetzen. Die Textbausteine stellen Musterbeispiele für Ihre Grundsatzerklärung dar. Die Bausteine sollten Sie dabei nicht wörtlich übernehmen. Vielmehr müssen sie mit den eigenen betrieblichen Spezifika Ihres Unternehmens sowie den Erkenntnissen aus Ihrer unternehmenseigenen Risikoanalyse angepasst und, wo zutreffend, ergänzt werden. Auf diese Basiserklärung haben sich die Mitglieder des Branchendialogs Automobilindustrie gemeinsam verständigt; sie ist von Relevanz für alle Unternehmen der Branche. Darüber hinaus können Unternehmen, die bereits in speziellen Bereichen über die Anforderungen einer Basiserklärung hinausgehen oder sich besonders positionieren möchten, sowie Betriebe, bei denen spezielle Risiken oder zusätzlich relevante Inhalte vorliegen, die Basiserklärung der Automobilbranche freiwillig um spezifische Inhalte zu einer „erweiterten Erklärung“ ergänzen.

Die Handlungsanleitung sieht dazu folgende Umsetzungsschritte vor:

1. Das Unternehmen erfasst bestehende interne Prozesse sowie Inhalte von Richtlinien und legt den Grundstein für die Einbindung interner und externer Stakeholder sowie die Verankerung der Achtung der Menschenrechte in der Unternehmenskultur und in betrieblichen Prozessen. Die Einbindung von externen Fachexpert*innen, Lieferanten, (potenziell) Betroffenen und der Zivilgesellschaft oder Vertreter*innen dieser Gruppen kann bei der Erstellung der Grundsatzerklärung insbesondere für große Unternehmen und Unternehmen mit hohen Menschenrechtsrisiken außerordentlich wertvoll sein.
2. Das Unternehmen bekennt sich explizit zur Achtung der Menschenrechte unter Benennung anerkannter internationaler Menschenrechtsstandards.
3. Das Unternehmen stellt die relevanten menschenrechtlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit seiner Geschäftstätigkeit dar, benennt (potenziell) betroffene Personengruppen und formuliert diesbezüglich Erwartungen an seine Beschäftigten und Lieferanten.
4. Das Unternehmen zeigt auf, mit welchen betrieblichen Prozessen es den Sorgfaltspflichten nachkommt, und benennt dabei die internen Verantwortlichkeiten.
5. Dabei geht das Unternehmen als besonderer Bestandteil auf die Schulung der eigenen Mitarbeiter*innen zu Menschenrechtsthemen ein.
6. Die so entstandene Grundsatzerklärung wird von höchster Leitungsebene im Unternehmen verabschiedet und anschließend aktiv an interne sowie externe Stakeholder kommuniziert.

7. Durch regelmäßige (und bei bedeutenden Veränderungen, wie z. B. dem Erschließen neuer Geschäftsfelder, anlassbezogene) Überprüfungen wird die Grundsatzklärung vom Unternehmen weiterentwickelt.
8. Optional: Unternehmen ergänzen die bestehende Branchenerklärung freiwillig um spezifische Inhalte zu einer „erweiterten Erklärung“.

Praxisbeispiele aus dem Automobilssektor und 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 Grundsatzklärung 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 Grundsaterklärung erfüllen?

Der NAP dient der Umsetzung der VN-Leitprinzipien. Dazu bildet er die VN-Leitprinzipien nicht vollständig nach, sondern stellt die Anforderungen entsprechend umsetzungsorientiert dar und greift Punkte heraus, die von besonderer Bedeutung sind. In diesem Sinne greifen die in dieser Handlungsanleitung formulierten Anforderungen des NAP in der Umsetzung auf konsistente Vorgaben und Erläuterungen aus den VN-Leitprinzipien zurück. Mithilfe einer Grundsaterklärung bringen Unternehmen öffentlich zum Ausdruck, dass sie ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen. Hierzu stellt der NAP² folgende Anforderungen an Unternehmen:³

Bekennen Sie sich öffentlich zur Achtung der Menschenrechte und beschreiben Sie die Menschenrechtsthemen, die für Ihr Unternehmen relevant sind

- A.** Das Unternehmen bekennt sich öffentlich zur Achtung der Menschenrechte. Dazu benennt es die aus Sicht des Unternehmens und/oder der Branche besonders relevanten Menschenrechtsthemen. Dabei nimmt es Bezug auf ausgewählte internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente. Diese umfassen mindestens die VN-Menschenrechtscharta und die ILO-Kernarbeitsnormen.
- B.** Die Benennung besonders relevanter Menschenrechtsthemen erfolgt auf Grundlage der eigenen Risikoanalyse. Zum einen wird so internen und externen Stakeholdern ermöglicht, die Menschenrechtsthemen in den Kontext der Geschäftsaktivitäten entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette einzubetten, zum anderen gilt die Benennung als Bekenntnis des Unternehmens, die Menschenrechtsthemen durch angemessene Managementprozesse zu achten.

Beschreiben Sie, wie Sie menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse im Unternehmen umsetzen

- C.** Das Unternehmen stellt kurz und übersichtlich die relevanten Verfahren vor, um seine menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Es führt die Funktionen bzw. Positionen im Unternehmen auf, die für diese Verfahren verantwortlich sind.
- D.** Dabei macht das Unternehmen auch Angaben zu Schulungen von Mitarbeiter*innen, die in Geschäftsbereichen mit besonderer Bedeutung für die Einhaltung von Menschenrechten tätig sind. Für den Fall, dass Schulungen zur Achtung der Menschenrechte bisher noch nicht durchgeführt werden, kündigt das Unternehmen an, dies zukünftig zu tun.
- E.** Das Unternehmen bringt zudem seine Bereitschaft zum Ausdruck, Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln und an veränderte Bedingungen anzupassen.

So setzen Sie die Grundsaterklärung in Ihrem Unternehmen um

- F.** Die Unternehmensleitung verabschiedet die Grundsaterklärung und kommuniziert ihr Bekenntnis intern wie extern in Form einer öffentlich einsehbaren, unterzeichneten Version.
- G.** Zusätzlich wird die Grundsaterklärung intern (z. B. über das Intranet des Unternehmens) und extern (z. B. über öffentliche Medien wie die Internetseite des Unternehmens) kommuniziert, d. h. sie wird den relevanten Stakeholdern des Unternehmens proaktiv zugänglich gemacht und es wird zumindest über einschlägige Kommunikationskanäle darauf verwiesen.
- H.** Die Grundsaterklärung wird kontinuierlich weiterentwickelt.

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

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

Welche Anforderungen stellt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) an die Grundsatzerklärung?⁴

Im LkSG werden die Abgabe einer **Grundsatzklärung** (§ 6 Abs. 2 LkSG), die Festlegung einer betriebsinternen **Zuständigkeit** (§ 4 Abs. 3 LkSG) sowie Anforderungen zu **mittelbaren Zulieferern** (§ 9 Abs. 3 Nr. 4 LkSG) festgelegt.

Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 in Verbindung mit § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 LkSG muss die Leitung eines Unternehmens, welches in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt, eine **Grundsatzklärung** über die Menschenrechtsstrategie des Unternehmens abgeben.

Nach § 6 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 bis 3 LkSG muss die Grundsatzklärung mindestens die folgenden Elemente einer Menschenrechtsstrategie des Unternehmens enthalten:

1. die Beschreibung des **Verfahrens**, mit dem das Unternehmen bestimmten näher bezeichneten Pflichten aus dem LkSG nachkommt,
2. die für das Unternehmen auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen **Risiken** und
3. die auf Grundlage der Risikoanalyse erfolgte Festlegung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen **Erwartungen**, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet.

Ausweislich der Systematik in § 6 LkSG und der Rechtsauffassung im Gesetzesentwurf der Bundesregierung aus dem April 2021⁵ handelt es sich bei der Grundsatzklärung um eine sogenannte **Präventionsmaßnahme** im Sinne des LkSG. Mithilfe von Präventionsmaßnahmen sollen Unternehmen, basierend auf den Erkenntnissen der Risikoanalyse, den identifizierten Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern vorbeugen.

Im Übrigen ist die Erklärung nach § 6 Abs. 5 LkSG **einmal im Jahr** sowie **anlassbezogen**, etwa vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit oder vor strategischen Entscheidungen in der Geschäftstätigkeit, zu über-

prüfen und unverzüglich zu aktualisieren, sofern veränderte oder erweiterte Risiken festgestellt wurden.

Eine Anpassung der Grundsatzklärung hat auch nach § 9 Abs. 3 Nr. 4 LkSG im Hinblick auf **mittelbare Zulieferer** zu erfolgen, sofern dem Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei diesen Unternehmen möglich erscheinen lassen.

Im Hinblick auf unternehmensinterne Zuständigkeiten hat gemäß § 4 Abs. 3 LkSG das Unternehmen dafür zu sorgen, dass festgelegt ist, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zu überwachen. Hierzu gehört insbesondere die Benennung eines* einer sogenannten **Menschenrechtsbeauftragten**, der*die nach Empfehlung der Gesetzesbegründung der Bundesregierung unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt sein sollte. Das Unternehmen hat danach die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, um die angemessene Überwachung zu gewährleisten. Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig, d. h. zumindest jährlich, sowie anlassbezogen, etwa bei der Einführung neuer Geschäftsbereiche oder Produkte, über die Arbeit der zuständigen Person oder Personen zu informieren.

Wie werden ausgewählte Begriffe im LkSG und in der Gesetzesbegründung beschrieben?

- 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 „**substanziierter Kenntnis**“ gemäß § 9 Abs. 3 LkSG darauf an, ob dem Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die eine

⁴ 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.

⁵ Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (bmas.de)

Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen. Ist dies der Fall, so muss das Unternehmen anlassbezogen aktiv werden.

- 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.

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.

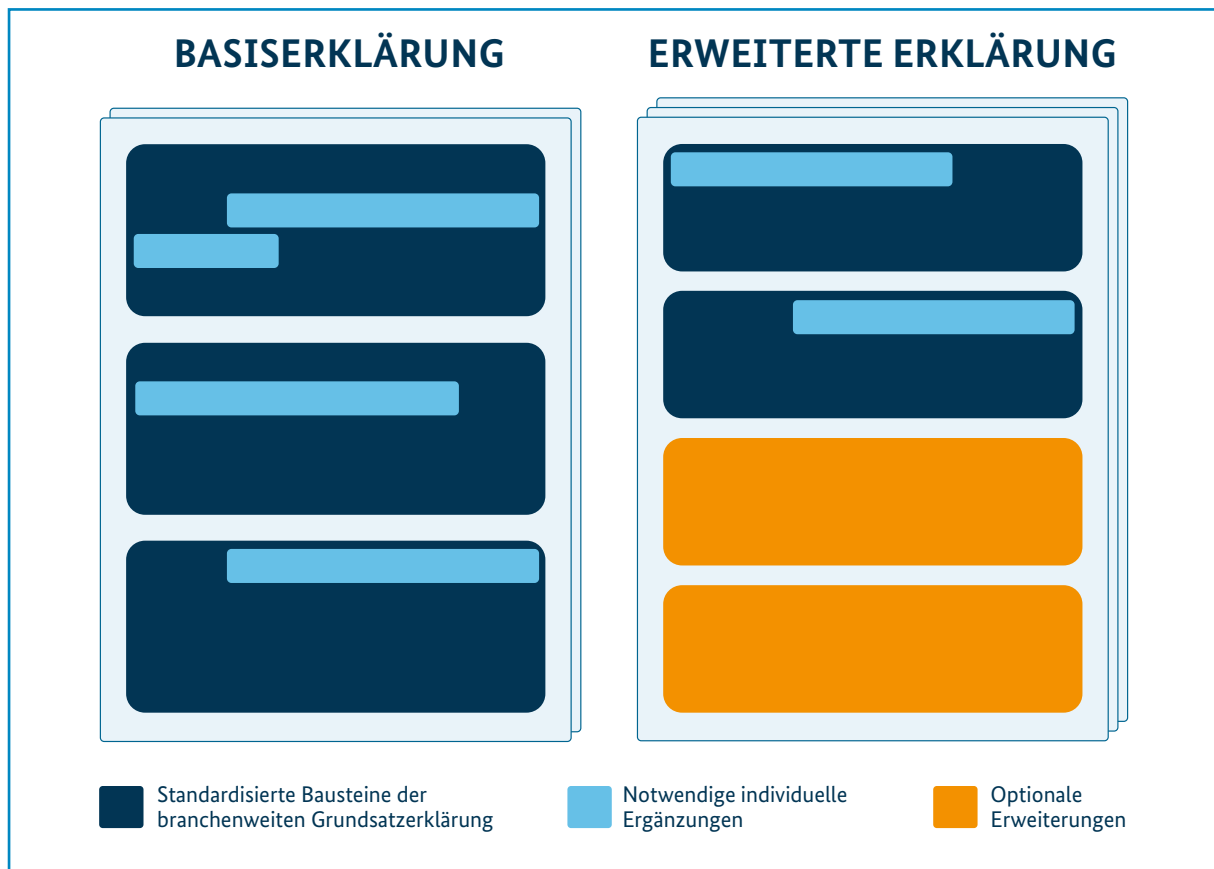
Im LkSG beziehen sich umweltbezogene Pflichten explizit auf das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlicher Lärmemissionen und übermäßigen Wasserverbrauchs sowie das Verbot der Herstellung, Verwendung und Behandlung von Quecksilber, 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?

Damit die Grundsatzerklärung die Anforderungen des NAP erfüllt, müssen Sie die in Kapitel 3 erläuterten prozessualen und inhaltlichen Elemente umsetzen. Im Folgenden werden die einzelnen Schritte beschrieben, die dafür notwendig sind.

Zusätzlich haben sich die Mitglieder des Branchendialogs auf Textbausteine als beispielhaftes Muster für eine Grundsatzerklärung der deutschen Automobilindustrie geeinigt. Dies bedeutet nicht, dass

diese Bausteine wörtlich kopiert werden sollten. Sie bilden lediglich die Basis und müssen durch jedes Unternehmen entsprechend seiner Spezifika angepasst und gegebenenfalls erweitert werden. Grundlage bildeten neben den VN-Leitprinzipien und dem Rahmenwerk des Corporate Human Rights Benchmark⁶ auch die Fachexpertise und die Erfahrungen der Mitglieder. Teilweise gehen diese Bausteine damit über die Anforderungen des NAP und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hinaus.



Grafik 1: Möglichkeiten einer Grundsatzklärung für Unternehmen

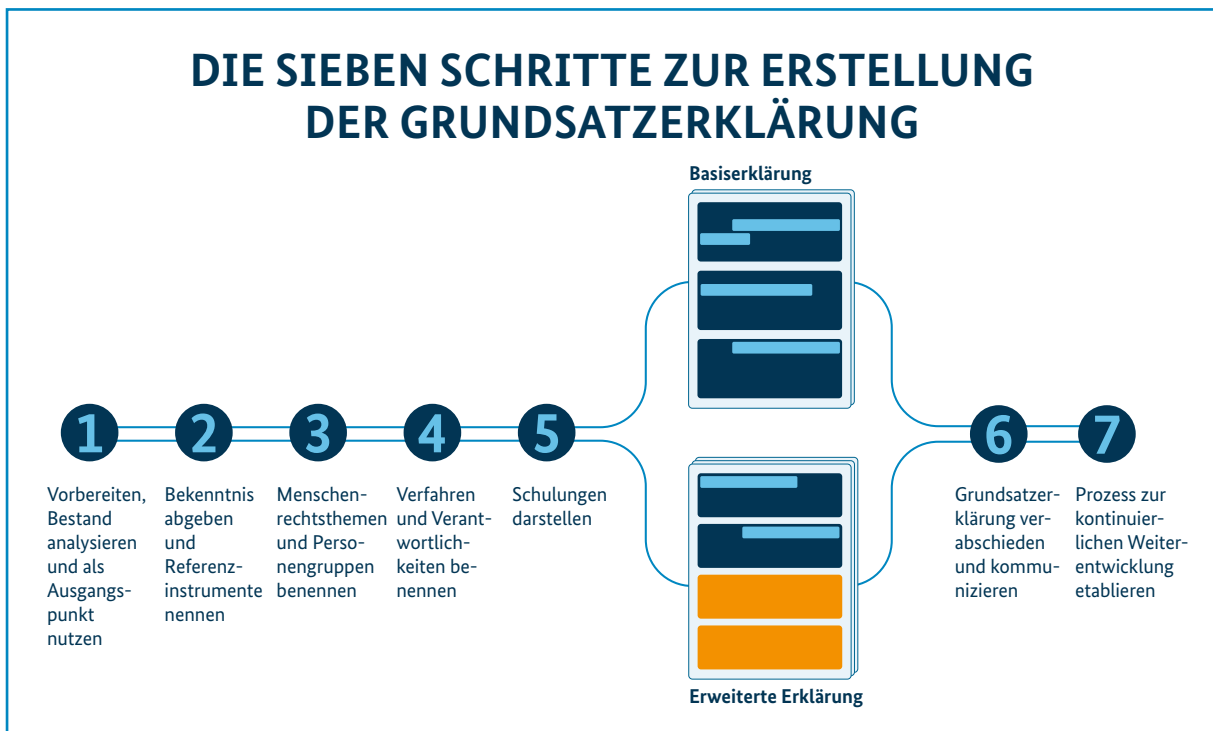
⁶Das [Corporate Human Rights Benchmark](#) der World Benchmarking Alliance bewertet entlang eines strukturierten Kriterienkatalogs Unternehmen mit Blick auf die Achtung von Menschenrechten.

Basiserklärung

Die Textbausteine finden sich jeweils in kursiver Schrift und grau hinterlegt zum Abschluss eines jeden Umsetzungsschrittes. Nutzen Sie die Formulierungen gerne, um ein Grundgerüst für Ihre betriebliche Grundsatzerklärung zu schaffen. Sie bilden die sogenannte Basiserklärung. Beachten Sie dabei, dass Sie die Textbausteine zwingend um unternehmensspezifische Elemente ergänzen müssen, da aufgrund unterschiedlicher Geschäftsmodelle sowie Liefer- und Wertschöpfungsketten verschiedene nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen und potenziell Betroffene von Bedeutung sind. Bei den im Textbaustein aufgeführten Menschenrechtsthemen und (potenziell) betroffenen Personengruppen handelt es sich um Beispiele, die gemeinsam von den Mitgliedern des Branchendialogs identifiziert worden sind. Bitte prüfen Sie individuell, ob die jeweiligen Beispiele auf Ihr Unternehmen anwendbar und vollständig sind. Die Lücken, die Sie selbstständig schließen sollten, sind innerhalb der Textbausteine kenntlich gemacht.

Erweiterte Grundsatzerklärung

Die Textbausteine einer erweiterten Grundsatzklärung gehen über die Anforderungen des NAP hinaus und greifen teilweise branchenspezifische Themen auf, bspw. die Verwendung von in der Lieferkette beschafften Konfliktmineralien. Damit ist die erweiterte Grundsatzklärung ambitionierter als die Basiserklärung und trägt den unterschiedlichen Geschäftsaktivitäten sowie der Tatsache, dass Unternehmen innerhalb der Branche in unterschiedlichem Maße menschenrechtlichen Risiken ausgesetzt sind, Rechnung. Sie können wahlweise Elemente der erweiterten Erklärung in Ihrer individuellen betrieblichen Grundsatzklärung ergänzen. Erläuterungen und Textbausteine zur erweiterten Grundsatzklärung sind gesammelt in Umsetzungsschritt 8 dargestellt.



Grafik 2: Die sieben Schritte zur Erstellung der Grundsatzklärung

4.1 Umsetzungsschritt 1: Vorbereiten, Bestand analysieren und als Aus- gangspunkt nutzen

Damit Sie die Grundsatzklärung auf effiziente Art entwickeln können, sollten Sie zunächst eine gründliche Bestandsaufnahme vornehmen. Greifen Sie dabei – ergänzend zu den Inhalten in dieser Handlungsanleitung – gerne auf gezielte Quellen zurück, die Sie unter Kapitel 6.1 finden. Die meisten Unternehmen haben außerdem bereits einzelne Elemente, die für die Grundsatzklärung nötig sind, in bestehenden Vorgaben und Verfahren – z. B. zu Compliance, Arbeitssicherheit, Umweltmanagement und Lieferantenmanagement – integriert.

Wie erfassen Sie den Status quo?

Tragen Sie zunächst folgende von Ihrem Unternehmen bereits verabschiedete Regeln und Normen zusammen und untersuchen Sie diese auf ihren Menschenrechtsbezug (Auswahl):

- Richtlinien, Verhaltenskodizes, Vertragsbestandteile, Grundsatzklärungen, Regelwerke und Stellungnahmen.

Ebenso können Sie bestehende innerbetriebliche Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte identifizieren und im weiteren Prozess berücksichtigen (Auswahl):

- Prozesse, (Beschwerde)Verfahren, Vorgehensweisen, Methoden, Vorgaben, Berichtswege, -inhalte sowie -formate, Ziele, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Schulungsinhalte.

Tipp: Binden Sie relevante Unternehmensbereiche frühzeitig ein!

Für die Bestandsaufnahme ist es wichtig, erfahrene Mitarbeiter*innen aus relevanten Unternehmensbereichen zusammenzubringen. In der Sitzung sollte einleitend ein grundlegendes Verständnis für Menschenrechtsthemen sowie menschenrechtliche Sorgfaltspflichten vermittelt und im gemeinsamen Austausch die genannten Elemente auf ihren menschenrechtlichen Gehalt hin untersucht werden. Dabei lohnt es sich, eine Übersicht aller potenziellen menschen-

rechtlichen Risiken in Ihrem Unternehmen darzulegen, um sicherzustellen, dass in keinem Unternehmensbereich Risiken übersehen werden. Die Auswahl der teilnehmenden Mitarbeiter*innen hängt stark von der Struktur und den Geschäftsaktivitäten Ihres Unternehmens ab. In der Regel finden sich relevante Akteure und fundiertes internes Fachwissen innerhalb von Abteilungen wie Recht und Compliance, Einkauf, Vertrieb, Nachhaltigkeit, Personal, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie bei Gremien der Mitbestimmung wie z. B. Arbeitnehmer*innenvertretungen. Sollte im Unternehmen keine ausreichende menschenrechtliche Expertise vorhanden sein, ist externe Expertise einzubeziehen, angefangen bei zuverlässigen Online-Informationen oder Fachliteratur bis hin zu Gesprächen mit anerkannten Sachverständigen, zum Beispiel von zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Helpdesk



Das Unternehmen kann bereits in diesem frühen Stadium der Umsetzung auf externe Expertise zurückgreifen. Hierzu empfiehlt sich unter anderem der [Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte](#) der Agentur für Wirtschaft und Entwicklung, der neben Leitfäden und digitalen Werkzeugen auch die Möglichkeit bietet, direkt mit Expert*innen in Kontakt zu treten.

Vergleichen Sie im Anschluss die Ergebnisse der Bestandsanalyse mit den in Kapitel 3 beschriebenen Anforderungen des NAP. So können Sie erkennen, welche Inhalte, die Sie für die Grundsatzklärung benötigen, bereits im Unternehmen vorliegen. Diese Inhalte können in die Grundsatzklärung einfließen oder für die Ergänzung bestehender Leitlinien genutzt werden. Querverweise aus der Grundsatzklärung in andere bereits öffentlich verfügbare Leitlinien, Erklärungen, Verhaltens- und Ethik-Kodizes, Einkaufsrichtlinien etc. sind möglich. Beachten Sie aber, dass die Grundsatzklärung oder die für die Erklärung genutzten Leitlinien zwingend alle Anforderungen des NAP erfüllen müssen. Konkret geht es darum, die gesamte Wertschöpfungskette abzudecken, von der Rohstoffgewinnung über die Fertigung von Vorprodukten bis hin zur Montage, Nutzung und Entsorgung des Endproduktes, d. h. von Fahrzeugen und ihren Einzelteilen.

Eigenständige Lösung oder Integration in bestehende Leitlinien – beides ist möglich!

Es gibt zwei Wege für Unternehmen, eine Grundsatzerklärung zu erstellen, die im Einklang mit den vom NAP geforderten Inhalten stehen.

- **Eigenständige Lösung:** Die Erstellung der Grundsatzerklärung von Grund auf als separate Unterlage, ggf. mit Verweisen in andere Dokumente.
- **Integration:** Die Erstellung der Grundsatzerklärung durch Integration aller notwendigen Inhalte in bestehende Leitlinien.

Es wird empfohlen, eine eigenständige Grundsatzerklärung aufzusetzen. Das bietet den Vorteil, dass sie für externe Stakeholder wie Investor*innen oder potenziell betroffene Personen einfacher aufzufinden und zu verstehen ist. In einer solchen eigenständigen Erklärung können Sie auf weitere Rahmenwerke und unternehmenseigene Quellen zum Thema verweisen.

Für kleine und mittlere Unternehmen, denen vergleichsweise geringe Ressourcen zur Verfügung stehen und die gleichzeitig in der Regel über eine einfacher zu erfassende und zusammenhängende Landschaft an Leitlinien verfügen, ist eine Integration der Grundsatzerklärung in bestehende Unterlagen dennoch oft ein hilfreicher Ansatz. Beachten Sie in diesem Fall zwei Dinge: Einerseits müssen die Inhalte der Grundsatzerklärung als solche erkennbar sein. Andererseits muss die Grundsatzerklärung – wie schon erwähnt – sämtliche inhaltlichen und prozessualen Anforderungen des NAP erfüllen.

Existierende Leitlinien weisen häufig nur einen Bezug zu ausgewählten Stufen der Wertschöpfungskette auf. So bezieht sich ein Lieferantenkodex beispielsweise vor allem auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette und zumeist nur auf die direkten Geschäftspartner. Ein Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen zielt auf die Geschäftsaktivitäten innerhalb des Unternehmens ab. Mitglieder lokaler Gemeinschaften und Anwohner*innen in der Nähe von Standorten, Mitarbeiter*innen in der Rohstoffgewinnung sowie Kleinbäuer*innen sind darin selten erfasst. Achten Sie also darauf, dass die potenziell von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen betroffenen Menschen und Gruppen in Ihrer Grundsatzerklärung berücksichtigt sind, wenn Sie bestehende Leitlinien nutzen.

Die Umsetzung der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Für die Operationalisierung der Grundsatzerklärung haben deren Inhalte Eingang in betriebliche Politiken und Verfahren zu finden, die notwendig sind, um sie innerhalb des gesamten Unternehmens zu verankern. Legen Sie daher aufbauend auf den Ergebnissen der Bestandsaufnahme fest, in welche neuen und bestehenden Dokumente (z. B. Richtlinien, Verhaltens- und Ethikkodizes, Vertrags- und Vergabeunterlagen) die notwendigen Inhalte für die Grundsatzerklärung eingebettet werden sollen.

Definieren Sie daher frühzeitig und in engem Austausch mit relevanten Stellen innerhalb des Unternehmens, wie der Führungsebene, der Rechtsabteilung, dem Einkauf, der Personalabteilung und den Gremien der Mitbestimmung, sowie, wo sinnvoll, mit externen Gruppen (z. B. mit wesentlichen Geschäftspartnern, Branchenvertreter*innen, zivilgesellschaftlichen Organisationen) den rechtlichen Stellenwert der Grundsatzerklärung für das eigene Unternehmen (auch im Hinblick auf ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats).

Die Grundsatzerklärung muss durch die Unternehmensleitung abgegeben werden.

Wie verankern Sie die Grundsatzerklärung in Ihrer Unternehmenskultur?

Die Grundsatzerklärung muss durch die Unternehmensleitung abgegeben werden. Um dem Stellenwert der Grundsatzerklärung Geltung zu verleihen und sie fest in Unternehmensprozessen und -kultur zu verankern, wird erwartet, dass sie mit den obersten internen Richtlinien des Unternehmens (z. B. Richtlinien zu Compliance oder Arbeitsschutz) gleichgesetzt wird.

Stellen Sie sicher, dass die hohe Bedeutung der Grundsatzerklärung im Unternehmen wahrgenommen und auch so kommuniziert wird. Legen Sie fest, welche internen Akteure zu welchem Zeitpunkt in die weitere Entwicklung und Implementierung der Grundsatzerklärung eingebunden werden sollen. Allem voran sollte die oberste Führungsebene zustimmen und konsequent in den Prozess eingebunden werden, denn die Unternehmensleitung muss die Erklärung verabschieden.

Zudem ist eine offene und wirkungsvolle Kommunikation der Unternehmensführung zu ihrer menschenrechtlichen Verantwortung über die innerbetrieblichen Kommunikationskanäle von großer Bedeutung für die Akzeptanz durch die Mitarbeiter*innen. Es empfiehlt sich, Art, Umfang und Frequenz der Einbindung zu einem frühen Zeitpunkt festzulegen. Darüber hinaus sollten Sie bereits zu Beginn des Prozesses diejenigen Unternehmensfunktionen und -bereiche einbinden, die an bestehenden menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen und Vorgaben beteiligt sind oder direkten Einfluss auf sie haben (vgl. auch oben „Erfassung des Status quo“).

Sorgen Sie für eine breite Einbindung interner Akteure



Die Kommunikation des klaren Bekenntnisses der obersten Führungsebene sowie eine breite Einbindung interner Akteure spielt eine entscheidende Rolle dabei, Widerständen gegen die Entwicklung und Implementierung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse vorzubeugen und eine umfassende Zustimmung unter den Mitarbeiter*innen zu erreichen.

Binden Sie externe Organisationen und Personen frühzeitig ein!

Auch die frühzeitige und gezielte Einbindung externer Organisationen und Personen in den Prozess kann maßgeblich zum Erfolg des Unterfangens beitragen. Einerseits können externe Gruppen sachkundige und fundierte Fachexpertise einbringen, entscheidende Impulse setzen und „blinde Flecken“ aufzeigen. Andererseits kann ihre Einbindung zu breiterer gesellschaftlicher Akzeptanz beitragen.

Entscheiden Sie daher, inwiefern Sie externe Gruppen wie Fachexpert*innen, Lieferanten, potenziell von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen Betroffene (siehe auch Umsetzungsschritt 3) sowie die Zivilgesellschaft einbinden wollen und gewinnen Sie Vertreter*innen dieser Gruppen als Unterstützung. Insbesondere für große Unternehmen und solche mit besonders hohen Menschenrechtsrisiken kann es außerordentlich wertvoll sein, über solche Vertreter*innen die Perspektiven von (potenziell) Betroffenen einzu-

holen, etwa mit Blick darauf, wie der Entwurf der Grundsatzerklärung von diesen bedeutenden Stakeholdern wahrgenommen wird. Die Einbindung externer Gruppen ist auch für weitere Sorgfaltsprozesse von großer Bedeutung und wird in den entsprechenden Handlungsanleitungen vertiefend behandelt. Eine längerfristige Einbindung ist hierbei zu empfehlen. Achten Sie dabei stets darauf, dass Anspruchsgruppen durch ihre Einbindung keine Benachteiligung erfahren (vgl. Handlungsanleitungen zu den Kernelementen „Risikoanalyse“ und „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“).

Haben Sie interne und externe Akteure erfolgreich eingebunden, empfiehlt es sich, die entstandenen Prozesse und Strukturen aufrechtzuerhalten – beispielsweise durch die Etablierung einer abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe. Diese können Sie im weiteren Verlauf der Umsetzung der Grundsatzerklärung sowie der zusätzlichen Kernelemente unternehmerischer Sorgfaltspflichten des NAP auch mit Blick auf die Anforderungen des LkSG oder der Sustainable Corporate Governance Initiative der EU nutzen. Der Aufbau solcher langfristigen Strukturen hilft bei der Umsetzung und kontinuierlichen Verbesserung aller vom NAP geforderten Sorgfaltsprozesse.

Leitfaden für die Erstellung einer Grundsatzerklärung



[A Guide for Businesses – How to Develop a Human Rights Policy](#) ist ein ausführlicher, praxisnaher Leitfaden des UN Global Compact für Unternehmen, um eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten zu erstellen. Der Leitfaden geht auch auf die speziellen Herausforderungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ein. Um bedarfsgerecht vorzugehen, können Unternehmen mit den Leitfragen auf Seite 2 starten und von dort aus einzelne, vertiefende Kapitel heranziehen.

4.2 Umsetzungsschritt 2: Bekanntnis abgeben und Referenzinstrumente nennen

In der Grundsatzerklärung verpflichtet sich Ihr Unternehmen dazu, die Menschenrechte zu achten. Dafür beziehen Sie sich auf internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente. Dazu gehören völkerrechtliche Verträge, Übereinkommen, Vorschriften, Grundsätze, Richtlinien, Standards und Bestimmungen zur Förderung menschenrechtlich verantwortungsvoller Unternehmensführung. Diese Dokumente bilden einen wichtigen Bezugs- und Orientierungspunkt für ein einheitliches Verständnis und die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte.

Ein Bekanntnis mindestens zur Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, die die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und den Zivil- und Sozialpakt umfasst, sowie zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁷ ist verpflichtend.

Neben diesen Anforderungen kann sich Ihr Unternehmen in der Grundsatzerklärung zu weiteren internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumenten und zusätzlich zu branchenrelevanten Standards bekennen. Dies umfasst vor allem die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (deren Umsetzung der NAP verfolgt). Branchenrelevante Standards bauen auf den bedeutendsten internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumenten auf und dienen dazu, Menschenrechtsthemen und Ansprüche zu konkretisieren. Beispielsweise hat die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten 2011 in ihre „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ integriert. Die Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik von 1979, überarbeitet 2017, („MNE-Erklärung“) der ILO kann ebenfalls als ergänzendes Referenzinstrument genutzt werden. Darüber hinaus sind auch Initiativen wie der UN Global Compact sowie potenziell zusätzliche Rahmenwerke, die aufgrund Ihrer individuellen Risikoanalyse für Ihr Unternehmen relevant sind (bspw. die OECD Due Diligence Guidance für 3TGS oder weitere ILO-Normen wie ILO 169), von hoher Bedeutsamkeit.



⁷Die auch als „Grundprinzipien“ der ILO bezeichneten Kernarbeitsnormen sind in den Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182 der ILO ausgestaltet.

Die folgenden Textbausteine stellen Musterbausteine dar, auf die Sie in Ihrer Grundsatzerklärung zurückgreifen können. Teilweise gehen diese Bausteine über die Anforderungen des NAP und des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes hinaus. Bitte prüfen Sie individuell, ob die jeweiligen Beispiele auf Ihr Unternehmen anwendbar und vollständig sind.

Textbaustein: Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte

Wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte bewusst. Daher verpflichten wir uns, Menschenrechte in unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten und Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu Abhilfe zu ermöglichen. Dabei richten wir unser unternehmerisches Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen aus und setzen somit die Anforderungen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte um.

Darüber hinaus beruhen unser Verständnis und unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse auf den folgenden internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumenten, zu denen wir uns bekennen:

Die Internationale Menschenrechtscharta, d. h. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Zivilpakt und der Sozialpakt, in denen bürgerliche, politische und soziale Rechte definiert sind, die allen Menschen um ihrer Würde willen zustehen.

Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit ihren vier Grundprinzipien zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, sich zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.



Internationale Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt im LkSG

Im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden internationale Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte (vgl. LkSG Anlage Nummer 1 bis 11) sowie zum Schutz der Umwelt (Nummer 12 bis 14) aufgelistet. Der Katalog ist mit Bezug auf das Gesetz abschließend.

1. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29)
2. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 2019 II S. 437, 438)
3. Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (BGBl. 1956 II S. 2072, 2071), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 87)
4. Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (BGBl. 1955 II S. 1122, 1123), geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 98)
5. Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II S. 23, 24) (ILO-Übereinkommen Nr. 100)
6. Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105)
7. Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111)
8. Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) (ILO-Übereinkommen Nr. 138)
9. Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291) (ILO-Übereinkommen Nr. 182)
10. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534)
11. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570)
12. Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen)
13. Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061)
14. Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II S. 306, 307)

4.3 Umsetzungsschritt 3: Menschenrechtsthemen und Personengruppen benennen

Nennen Sie in der Grundsatzserklärung die aus Sicht Ihres Unternehmens besonders relevanten Menschenrechtsthemen sowie die potenziell von Menschenrechtsverletzungen betroffenen Personengruppen. Im Rahmen des Branchendialogs haben sich die wesentlichen Akteure der deutschen Automobilbranche auf ein gemeinsames Risikoverständnis verständigt (vgl. Handlungsanleitung zum Kernelement „Risikoanalyse“). Hierzu zählen auch etwa Risiken aus dem Bezug von Konfliktmineralien. Dieses gemeinsame Risikoverständnis kann als Ausgangspunkt für die Auswahl relevanter Menschenrechtsthemen sowie Personengruppen dienen. Ergänzen Sie diese Auswahl aber stets um die Ergebnisse einer unternehmensspezifischen Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen.

Bei dieser Risikoanalyse identifizieren und bewerten Sie potenziell nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte, die durch die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens oder in seinen Liefer- und Wertschöpfungsketten verursacht werden oder durch die Missachtung von Sorgfaltspflichten entstehen. Unter menschenrechtlichen Risiken oder potenziell nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen werden alle Themen verstanden, die einen Menschen an der Ausübung seiner Menschenrechte hindern oder darin beeinträchtigen. Ihre unternehmensspezifische Risikoanalyse kann ergeben, dass sich das gemeinsame Risikoverständnis im Rahmen des Branchendialogs für Ihr Unternehmen als nicht wesentlich herausstellt. Sollte dies der Fall sein, müssen Sie diese Menschenrechtsthemen und Personengruppen nicht in die Grundsatzserklärung aufnehmen. Die Handlungsanleitung zum Kernelement „Risikoanalyse“ erläutert das gemeinsame Risikoverständnis aus dem Branchendialog und die Umsetzungsschritte der Risikoanalyse ausführlich.

Stellen Sie die in der Grundsatzserklärung benannten relevanten Menschenrechtsthemen so dar, dass interne und externe Stakeholder die Menschenrechtsrisiken in den Kontext der Geschäftsaktivitäten entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette einordnen können.

Was Ihre Beschäftigten und Lieferanten beachten müssen

Sie sind aufgefordert, in der Grundsatzserklärung Ihre Erwartungshaltung gegenüber Beschäftigten und Lieferanten zur Achtung von Menschenrechten zu verankern. Beschäftigte sind dazu anzuhalten, die Sorgfaltspflichten, zu denen sich das Unternehmen bekennt, zu befolgen und umzusetzen. Fordern Sie von Ihren Lieferanten ein, dass sie die Menschenrechte achten und zu diesem Zweck eigene Sorgfaltsprozesse einrichten, sowie wiederum von ihren eigenen Lieferanten dasselbe erwarten. Ähnlich wie in der Praxis mit Verhaltenskodizes (z. B. für Lieferanten) umgegangen wird, können solche Erwartungen in Vertragsklauseln oder im Rahmen von Schulungen festgehalten und kommuniziert werden.



Einblick in die unternehmerische Praxis: Menschenrechtskodex der BMW Group

Die BMW Group veröffentlichte im Oktober 2018 ihre Grundsatzserklärung zur Achtung von Menschenrechten. Damit ergänzt sie die bestehende „Gemeinsame Erklärung über Menschenrechte und Arbeitsbedingungen“, die 2005 erstmals veröffentlicht und 2010 bestätigt wurde. Der Menschenrechtskodex orientiert sich dabei an wesentlichen internationalen Standards wie beispielsweise den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Der Kodex wurde gemeinsam von Vorstand und Gesamtbetriebsrat der BMW AG verabschiedet und gilt weltweit an allen Standorten und für alle Geschäftstätigkeiten. Für seine Erstellung wurde ein internationales Risk Assessment durchgeführt, welches alle Geschäftsaktivitäten und relevanten Stakeholder einbezogen hat und dessen Ergebnisse mit Vertretern einer NRO diskutiert wurden. Dadurch konnte auch die Perspektive besonders vulnerabler Gruppen punktuell einbezogen werden. Für die Umsetzung des Menschenrechtskodex integriert die BMW Group das Thema in ihr Compliance-Managementsystem.

Weitere Informationen unter:
wirtschaftsmenschenrechte.de



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.

Die folgenden Textbausteine stellen Musterbausteine dar, auf die Sie in Ihrer Grundsaterklärung zurückgreifen können. Teilweise gehen diese Bausteine über die Anforderungen des NAP und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hinaus. Bitte prüfen Sie individuell, ob die jeweiligen Beispiele auf Ihr Unternehmen anwendbar und vollständig sind.

Textbaustein: Relevante Menschenrechtsthemen und potenziell betroffene Personengruppen

Wir erkennen an, dass unsere Geschäftsaktivitäten und unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten potenziell nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen können.

Wir bekennen uns zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte und legen den Fokus unserer menschenrechtlichen Sorgfaltprozesse insbesondere auf folgende Menschenrechtsthemen, die wir durch eine Risikoanalyse als wesentlich für unser Unternehmen identifiziert haben. In diesen Themenfeldern sehen wir die größten Risiken nachteiliger Auswirkungen auf Menschen, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten stehen: [Hinweis zur Erstellung der Grundsaterklärung: An dieser Stelle fügt das Unternehmen die Ergebnisse der eigenen Risikoanalyse ein, indem die für das Unternehmen identifizierten Risiken genannt werden. Diese könnten unter anderem folgende Risiken sein:]

- Zwangs- und Kinderarbeit
- Einschränkung der Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit (hierzu zählt auch die systematische Bekämpfung, Unterdrückung und Sabotage von Arbeitnehmervertretungen)
- Diskriminierung in jeglicher Form (z. B. nach Geschlecht, Alter, ethnischer und sozialer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, körperlicher oder geistiger Behinderung, sexueller Orientierung)
- Gefährdung von Datenschutz und Privatsphäre

- Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- prekäre Anstellungs- und Arbeitsbedingungen (wie z. B. im Fall von unregelmäßiger Leiharbeit oder dem Missbrauch von Kurzzeitverträgen)
- Korruption und Bestechung
- Gefährdung des Verbraucherschutzes und mangelnde Produktverantwortung
- Einschränkung der Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker
- Schädigung der Gesundheit, des Obdachs oder der zur Subsistenz benötigten Wirtschaftsgüter, etwa durch Gewässer-, Boden- oder Luftverunreinigungen oder Entwaldung
- Einschränkung von Landrechten
- Einschränkung von Zugang zu Bildung

[Ergänzung um zusätzliche betriebsspezifische Menschenrechtsthemen, auch im Zusammenhang mit umweltbezogenen Risiken, die von Ihrem Unternehmen auf Basis der individuellen Risikoanalyse identifiziert wurden, siehe auch Umsetzungsschritt 8.]

In unseren Bemühungen um die Achtung der Menschenrechte stehen für uns folgende Personengruppen im Fokus, da deren Menschenrechte durch Geschäftsaktivitäten entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten potenziell gefährdet sind: [Hinweis zur Erstellung der Grundsaterklärung: An dieser Stelle fügt Ihr Unternehmen die Ergebnisse der Risikoanalyse (vgl. Handlungsanleitung zum Kernelement „Risikoanalyse“) ein, indem die für Ihr Unternehmen relevanten Personengruppen genannt werden. Diese könnten folgende sein:]

- eigene Mitarbeiter*innen an nationalen und internationalen Standorten inklusive Auszubildender
- Mitarbeiter*innen von Geschäftspartnern und Joint-Venture-Partnern
- Personengruppen in unserer direkten und indirekten Lieferkette: Mitarbeiter*innen in der Rohstoffherstellung und Rohstoffweiterverarbeitung sowie der Herstellung von Zwischenprodukten, Kleinbäuer*innen, Angestellte von Dienstleistern und direkten Lieferanten

- Personengruppen in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette: Mitarbeiter*innen von Kunden, Endkund*innen, Menschen im Umfeld der Produkte und Dienstleistungen (z. B. bei Sponsoring)
- Personengruppen unabhängig von ihrer Verortung in der Wertschöpfungskette: Personen in informellen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen, Gewerkschaftsvertreter*innen sowie Gewerkschafter*innen vor Ort (direkt oder bei Lieferanten, Dienstleistern sowie Geschäftspartnern, Joint-Venture-Beschäftigte)
- Personengruppen mit mittelbarer Verbindung zur Wertschöpfungskette: Mitglieder lokaler Gemeinschaften sowie Anwohner*innen in der Nähe von Standorten, Familienangehörige, Mitarbeiter*innen in Behörden

Innerhalb dieser Personengruppen haben wir Personen identifiziert, die einem höheren Risiko nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen unterliegen. Diese potenziell Betroffenen nehmen innerhalb unserer Sorgfaltsprozesse eine gesonderte Stellung ein. Hierbei handelt es sich um Personengruppen, die besondere Bedürfnisse haben, die gesellschaftlich ausgegrenzt werden oder denen es schwerfällt, ihren Anliegen Gehör zu verschaffen. Zu den besonders gefährdeten Personengruppen zählen wir: [Hinweis zur Erstellung der Grundsatzerklärung: An dieser Stelle fügt das Unternehmen die Ergebnisse der Risikoanalyse ein, indem die besonders gefährdeten Personengruppen des Unternehmens genannt werden. Diese könnten folgende sein:]

- Frauen
- Kinder
- lokale Gemeinschaften (insb. indigene Völker)
- ältere Menschen
- arme Menschen
- kranke Menschen
- Menschen mit Behinderung
- Gruppen in schwach/nicht reguliertem Umfeld
- ethnische/religiöse Minderheiten
- lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, intersexuelle und queere Menschen

- Interessenvertreter*innen bestimmter Gruppen (insb. Menschenrechtsverteidiger*innen, Gewerkschaftsvertreter*innen)
- Hinweisgeber*innen
- prekär oder informell Beschäftigte
- Wanderarbeiter*innen

[Ergänzung um zusätzliche vom Unternehmen auf Basis der individuellen Risikoanalyse identifizierte Personengruppen, siehe auch Umsetzungsschritt 8.]

4.4 Umsetzungsschritt 4: Verfahren und Verantwortlichkeiten benennen

Beschreiben Sie in der Grundsatzerklärung die Verfahren, mit denen Ihr Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt, und nennen Sie die Stellen im Unternehmen, die für die Ausübung der Verfahren verantwortlich sind.

Mit den Verfahren sind alle Prozesse gemeint, die dazu dienen, nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen Ihrer eigenen Geschäftstätigkeit und entlang Ihrer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln, zu bewerten, zu priorisieren, zu verhüten, zu mindern und darüber Bericht zu erstatten. Beachten Sie dabei nicht nur die tatsächlichen Auswirkungen, sondern auch die potenziellen Risiken. Beschreiben Sie dementsprechend in der Grundsatzerklärung die Umsetzung folgender Sorgfaltsprozesse kurz und übersichtlich:

- Verfahren, um menschenrechtliche Risiken für potenziell Betroffene des unternehmerischen Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette regelmäßig zu ermitteln und zu analysieren (vgl. Handlungsanleitung zum Kernelement „Risikoanalyse“)
- Verfahren, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen, die tatsächlich oder potenziell durch die Geschäftstätigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette verursacht werden, zu verhüten und abzumildern (vgl. Handlungsanleitung zum Kernelement „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“)

- Verfahren, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verhütung oder zur Milderung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen zu überprüfen (vgl. Handlungsanleitung zum Kernelement „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“)
- Verfahren im Zusammenhang mit eingerichteten Beschwerdemechanismen (vgl. Handlungsanleitung zum Kernelement „Beschwerdemechanismus“)
- Verfahren zur externen Berichterstattung bezüglich tatsächlich und potenziell nachteiligen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte sowie der darauf bezogenen Sorgfaltsprozesse (vgl. Handlungsanleitung zum Kernelement „Berichterstattung“).

Damit menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse in Ihrem Unternehmen umgesetzt werden können, müssen Sie die Unternehmensleitung einbinden und Verantwortlichkeiten klar zuweisen. Machen Sie in der Grundsatzserklärung in diesem Zusammenhang daher folgende Angaben zu Verantwortlichkeiten:

- Angaben darüber, welches Mitglied/welche Mitglieder der obersten Führungsebene die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse verantwortet/n
- Angaben darüber, welche Prozesse für die Einbindung der obersten Führungsebene, Kontrollorgane und Mitbestimmungsgremien festgelegt sind
- Angaben darüber, welcher Abteilung/welchen Abteilungen und/oder welchem Gremium/welchen Gremien die operative Zuständigkeit für die Umsetzung zugewiesen wurde/n.

Wie können Sie das Thema Menschenrechte strukturell verankern?



Basierend auf bewährten Verfahren aus der Unternehmenspraxis hat Shift für den UN Global Compact mit [Organizing the Human Rights Function within a Company](#) verschiedene erfolgreiche Ansätze zur Governance der Menschenrechtsthematik im Unternehmen zusammengestellt. Diese Übersicht hilft v. a. größeren Unternehmen dabei, möglichst früh effektive Strukturen aufzubauen und die nötige Einbindung der internen Akteure erfolgreich zu gestalten.

Die folgenden Textbausteine stellen Musterbausteine dar, auf die Sie in Ihrer Grundsatzserklärung zurückgreifen können. Teilweise gehen diese Bausteine über die Anforderungen des NAP und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hinaus. Bitte prüfen Sie individuell, ob die jeweiligen Beispiele auf Ihr Unternehmen anwendbar und vollständig sind.

Textbaustein: Unser Ansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten

Für uns ist die Achtung der Menschenrechte ein kontinuierlicher Prozess. Die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in Abhängigkeit der sich ändernden Kontextbedingungen, Art der Geschäftsaktivität und Größe und Struktur des Unternehmens wird stetig überprüft und fortwährend weiterentwickelt.

Für die Achtung der Menschenrechte haben wir daher menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse als integrale Bestandteile in unserer Organisation und in den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern verankert.

Textbaustein zur Risikoanalyse

Wir erachten es als Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht, potenziell und tatsächlich nachteilige menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf Menschen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu kennen. Daher ermitteln und bewerten wir mithilfe eines etablierten Managementprozesses die relevanten Menschenrechtsthemen und potenziell Betroffenen unserer Geschäftstätigkeit sowie unsere direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen. Dazu zählt die Analyse sowohl menschenrechtlicher Risiken als auch von Auswirkungen durch die Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen.

Unser unternehmensweites Risiko- und Lieferantenmanagement haben wir zu diesem Zweck systematisch um Menschenrechtsthemen ergänzt. In unserem Managementprozess berücksichtigen wir auch menschenrechtliche Kritik von Dritten und gemeldete Vorfälle.

Die Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen wird jährlich und anlassbezogen bei wesentlichen Änderungen des Unternehmensprofils oder der Geschäftsaktivitäten aktualisiert. Dazu beziehen wir in- und externes menschenrechtliches Expert*innenwissen, Geschäftspartner sowie ausgewählte Stakeholder, darunter auch Vertreter*innen tatsächlich oder potenziell betroffener Gruppen, ein.

[Ergänzungsmöglichkeit, besonders gefährdete Gruppen sowie die menschenrechtlichen Risiken, denen sie ausgesetzt sind, zu identifizieren und vertiefend zu analysieren. Siehe auch Umsetzungsschritt 8.]

Die Ergebnisse der Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen fließen in unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl, das Geschäftspartnermanagement, die Produktverantwortung und -entwicklung sowie Fusionen und Übernahmen ein. Die Risikoanalyse bildet dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Maßnahmen. Die Geschäftsleitung diskutiert regelmäßig über menschenrechtliche Zielkonflikte und einschlägige Erkenntnisse aus unseren menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen. Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.

Textbaustein zu Maßnahmen

Um unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, setzen wir auf das Zusammenspiel unterschiedlicher Maßnahmen. Ziel ist es, die (potenziell) betroffenen Personen zu schützen und nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen auf sie zu verhüten oder zumindest zu minimieren. Dafür haben wir standardisierte Prozesse etabliert. Wir beziehen aktiv und systematisch Rechteinhaber*innen (wie Mitarbeiter*innen und Arbeitnehmer*innen von Lieferanten oder lokale Gemeinschaften) sowie Menschenrechtsexpert*innen mit ein, tauschen uns regelmäßig mit anderen Unternehmen, u. a. im Rahmen von Brancheninitiativen, aus und kooperieren mit Stakeholdern, um die Realisierung von Menschenrechten zu fördern. Die von Rechteinhaber*innen bzw. deren legitimen Vertreter*innen, lokalen Stakeholdern, Expert*innen und der Zivilgesellschaft geäußerten Bedenken werden berücksichtigt.

Außerhalb unseres Unternehmens verpflichten wir mindestens alle unsere direkten Geschäftspartner vertraglich, die im jeweiligen Land geltenden Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten, die Menschenrechte zu achten und gegenüber ihren eigenen Geschäftspartnern menschenrechtsbezogene Risiken angemessen zu adressieren.

Textbaustein zur Wirksamkeitskontrolle

Wir überprüfen mindestens jährlich sowie anlassbezogen, wie wirkungsvoll unsere Maßnahmen sind, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und abzumildern. Zudem prüfen wir, ob unsere Vorgaben eingehalten werden. Innerhalb unseres Unternehmens führen wir darüber hinaus risikobasierte Audits durch, gehen allen Hinweisen über potenzielle Menschenrechtsverletzungen nach, führen Mitarbeiter*innenbefragungen durch und überprüfen die Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mithilfe von Verständnisfragen während der Schulung oder von Abschlusstests. In unserer Wertschöpfungskette prüfen wir die Effektivität von Maßnahmen, indem wir die Ergebnisse unserer kontinuierlichen Analyse menschenrechtlicher Risiken und Auswirkungen beobachten. Zudem führen wir bei unseren direkten Lieferanten risikobasierte Audits, z. B. in Form von Unterlagenprüfungen, Online-Assessments und Vor-Ort-Überprüfungen, durch. Wo immer möglich, wird der Einbezug von potenziell Betroffenen oder zumindest deren Vertreter*innen sowie mit Blick auf die genannten Audits die Konsultation von Rechteinhaber*innen sichergestellt.

Textbaustein zum Beschwerdemechanismus

Wir lehnen jede Form von Menschenrechtsverletzungen ab. Ein angemessenes und wirksames Beschwerdemanagement ist daher ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse, um möglichen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen durch unser Unternehmen und unsere Geschäftsaktivitäten effektiv vorzubeugen und wirksam Abhilfe zu schaffen. Wir haben ein betriebliches Beschwerdemanagementsystem eingerichtet, das innerhalb und außerhalb des Unternehmens zugänglich ist, und beteiligen uns an branchenweiten Verfahren.

Dies umfasst eine Beteiligung an dem unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus

(UBM) in Mexiko. Dieser Mechanismus wurde im Rahmen des Branchendialogs der deutschen Automobilindustrie erarbeitet. Er soll helfen, Schutz- und Rechenschaftslücken zu schließen und durch ein gemeinsames Vorgehen den Zugang zu Abhilfe für Betroffene zu verbessern sowie mögliche Schäden präventiv zu vermeiden. Der UBM ist darauf ausgerichtet, Beschwerden zu (potenziell) nachteiligen Auswirkungen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette der beteiligten Unternehmen in Mexiko zu bearbeiten. Unter Einbezug von Rechteinhaber*innen vor Ort wird der UBM kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Wir betreiben ein Hinweisgebersystem, das internen und externen Interessengruppen sowie allen potenziell Betroffenen weltweit einen vertraulichen Kommunikationskanal bietet, um mögliche Verstöße gegen Menschenrechte und internationale Abkommen zu melden. Zugangsmöglichkeiten zum Hinweisgebersystem werden proaktiv und in angemessener Sprache an diese Gruppen kommuniziert, um Unterschieden in den Zielgruppen gerecht zu werden. Meldungen können auch anonym erfolgen. Wir informieren die zu erreichenden Zielgruppen aktiv über die verfügbaren Beschwerdemechanismen mithilfe von Maßnahmen, die an die Zielgruppe sowie den lokalen Kontext angepasst sind und binden sie bereits in der Gestaltung der Mechanismen aktiv ein.

Alle gemeldeten Hinweise und begründeten Verdachtsmomente über mögliche Menschenrechtsverletzungen werden im Rahmen eines für alle Beteiligten transparenten, ausgewogenen und berechenbaren Prozesses bearbeitet. Die Vertraulichkeit und Anonymität von Hinweisgeber*innen wird eingehalten. Wir gewährleisten, soweit möglich und in unserer Einflussosphäre liegend, dass Hinweisgeber*innen im Zusammenhang mit den von ihnen eingereichten Beschwerden vor Benachteiligung und Bestrafung geschützt werden. Unser systematischer Umgang mit Beschwerden und den daraus gewonnenen Erkenntnissen ermöglicht es uns dabei, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

Wir überprüfen dazu auch die Wirksamkeit der bestehenden Beschwerdemechanismen entlang der Effektivitätskriterien der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen einmal im Jahr und anlassbezogen bei wesentlichen Veränderungen der Risikolage oder konkreten Hinweisen für Einschränkungen im Beschwerdemanagement.

Textbaustein zur Abhilfe (als Teil von Maßnahmen)

Für den Fall, dass wir als Unternehmen direkt die Verletzung von Menschenrechten verursacht haben, wirken wir schnell darauf hin, die verursachenden Geschäftsaktivitäten zu unterbinden oder menschenrechtskonform zu gestalten und wirken auf die Wiedergutmachung hin. Bei Verhalten unserer Mitarbeiter*innen, das mit den Menschenrechten nicht vereinbar ist, werden entsprechende Sanktionen eingeleitet.

Für den Fall, dass wir durch unsere Geschäftsaktivitäten zu potenziellen oder tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen beitragen oder mit diesen indirekt in Verbindung stehen, bemühen wir uns, zu einer angemessenen Beseitigung und zeitnahen Wiedergutmachung durch die verantwortlichen Stellen beizutragen. Liegt uns ein begründeter Verdacht oder konkreter Hinweis über mögliche Menschenrechtsverletzungen in unserem Unternehmen oder entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette vor, gehen wir diesem sorgfältig und konsequent nach. Wir verpflichten unsere Geschäftspartner, uns bei der Aufklärung des Sachverhaltes zu unterstützen und in einem angemessenen Zeitrahmen vollumfänglich zu kooperieren. In Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung behalten wir uns im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern angemessene Reaktionsmöglichkeiten von der Aufforderung zur unverzüglichen Beseitigung der Verletzung über rechtliche Schritte bis hin zur Kündigung der Geschäftsbeziehung vor. Unabhängig davon wirken wir auf die Wiedergutmachung der Verletzung hin.

Textbaustein zur Berichterstattung

In unserem [Ergänzung des hier zutreffenden Turnus, z. B. jährlich] erscheinenden [Ergänzung des hier zutreffenden Berichtsmediums, z. B. Nachhaltigkeitsbericht gemäß CSRD] informieren wir die Öffentlichkeit über unsere menschenrechtlichen Selbstverpflichtungen sowie Sorgfaltsprozesse und deren Wirksamkeit.

Dazu berichten wir über wesentliche von uns identifizierte menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen durch Geschäftsaktivitäten entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten und beschreiben unsere umgesetzten Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Um zu zeigen, wie wirksam unsere Verfahren zur Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltpflichten sind, veröffentlichen wir zudem die zur Messung der Wirksamkeit genutzten Kennzahlen.

Textbaustein zu Verantwortlichkeiten

Verantwortlichkeiten für die menschenrechtlichen Sorgfaltpflichten in unserem Unternehmen

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltpflichten haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert. Auf oberster Führungsebene ist [Ergänzung der unternehmensspezifischen Stelle, z. B. unser Vorstand, unsere Geschäftsführung] für die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette verantwortlich. Eine regelmäßige und anlassbezogene interne Berichterstattung an diese Stelle über menschenrechtsrelevante Ergebnisse unserer kontinuierlichen Risikoanalyse, Hinweise aus unseren Beschwerdemechanismen und Informationen zur Wirksamkeit unserer Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen sowie Beschwerdeverfahren bewirkt, dass stets informierte Entscheidungen getroffen werden können.

*Für die operative Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse ist/sind [Ergänzung der unternehmensspezifischen Bereiche, Abteilungen und/oder Gremien, z. B. Leiter*in Einkauf in Bezug auf Geschäftspartner, Leiter*in Personal in Bezug auf die Mitarbeiter*innen, Leiter*in Vertrieb in Bezug auf Kund*innen] zuständig.*

4.5 Umsetzungsschritt 5: Schulungen darstellen

Um Menschenrechte effektiv zu achten, bedarf es eines ausgeprägten Bewusstseins in der Belegschaft. Außerdem benötigen die Beschäftigten Fachkenntnisse für zentrale Sorgfaltsprozesse im Unternehmen. Regelmäßige Schulungen und Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung können dazu dienen, Mitarbeiter*innen für Menschenrechtsthemen zu sensibilisieren sowie ein grundlegendes bzw. vertiefendes Verständnis für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten zu vermitteln. Diese Kenntnisse sind notwendig, um sich Ihrer individuellen menschenrechtlichen Risiken und der daraus resultierenden Konsequenzen bewusst zu sein sowie Sorgfaltsprozesse operativ umsetzen und in der Zusammenarbeit mit internen sowie externen Stakeholdern beachten zu können.

Mitarbeiter*innen, die in Unternehmensbereichen und Tätigkeitsfeldern mit besonderer Bedeutung für die Einhaltung von Menschenrechten aktiv sind, müssen daher regelmäßig Fort- und Weiterbildungen durchlaufen. Typischerweise sind die Abteilungen Personal, Einkauf, Compliance und Vertrieb besonders relevante Unternehmensbereiche. Achten Sie darauf, diese Schulungen sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen systematisch auf die Ziele und Prinzipien gesellschaftlicher Unternehmensverantwortung auszurichten.

Aus diesem Grund müssen Sie in der Grundsatzklärung das Bekenntnis zu regelmäßigen Schulungen abgeben, welche Fach- und Umsetzungskennnisse zur Achtung der Menschenrechte an Mitarbeiter*innen vermitteln. Dabei sollten Sie die Art der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie deren Zielgruppe

beschreiben und konkretisieren: Handelt es sich beispielsweise um allgemeine Aufklärungskampagnen, um Onlineschulungen als Einführung in das Thema oder um zielgruppenspezifische Trainings zu ausgewählten Themen wie moderner Sklaverei in der Lieferkette?

Für den Fall, dass Sie in Ihrem Unternehmen bislang keine Schulungen mit Bezug auf die Achtung der Menschenrechte durchführen, wird erwartet, dass Sie dies in der Grundsatzklärung darlegen und sich dazu bekennen, zukünftig entsprechende Schulungen umzusetzen. Häufig können Unternehmen, insbesondere KMU, beim Erstellen eines Schulungsportfolios vom Wissensaustausch und der Kollaboration etwa mit Großunternehmen profitieren.

Effektive Trainings



Der Leitfaden [Designing Effective Human Rights Training Aligned with the Corporate Responsibility to Respect in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#) des UN Global Compact hilft bei der Entwicklung und Umsetzung effektiver Trainings zum Thema Menschenrechte. Neben Handlungsanweisungen zum Vorgehen werden auch beispielhaft Inhalte und ein Trainingsplan vorgestellt.

Die folgenden Textbausteine stellen Musterbausteine dar, auf die Sie in Ihrer Grundsatzklärung zurückgreifen können. Teilweise gehen diese Bausteine über die Anforderungen des NAP und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hinaus. Bitte prüfen Sie individuell, ob die jeweiligen Beispiele auf Ihr Unternehmen anwendbar und vollständig sind.

Textbaustein zu Schulungen

*Um alle unsere Mitarbeiter*innen zur Achtung der Menschenrechte zu sensibilisieren und in den relevanten Geschäftsbereichen die nötigen Fachkenntnisse für die effektive Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse zu vermitteln, führen wir innerhalb unseres Unternehmens regelmäßige, verpflichtende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Schulungen durch.*

*[Für den Fall, dass Schulungen mit Bezug auf die Achtung der Menschenrechte bisher noch nicht durchgeführt werden: Wir erachten es als wichtigen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten, unsere Mitarbeiter*innen zur Achtung der Menschenrechte zu sensibilisieren und die nötigen Fachkenntnisse für die effektive Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse zu vermitteln. Daher bekennen wir uns dazu, zukünftig regelmäßige Schulungen zu diesem Zweck durchzuführen.]*

4.6 Umsetzungsschritt 6: Grundsatzerklärung verabschieden und kommunizieren

Die Grundsatzerklärung muss von der obersten Führungsebene des Unternehmens verabschiedet und anschließend intern sowie extern kommuniziert werden. Achten Sie bei der Veröffentlichung darauf, dass die Grundsatzerklärung für die Dauer der Gültigkeit ununterbrochen über die gewählten Kommunikationskanäle verfügbar ist.

So verabschieden Sie die Grundsatzerklärung

Nach Abschluss aller Konsultationen mit relevanten externen Gruppen (z. B. Fachexpert*innen, Geschäftspartnern, potenziell Betroffenen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen) und internen Funktionen, die im Erstellungsprozess mitgewirkt haben oder Teil der internen Freigabeprozesse sind, müssen Sie die Grundsatzerklärung fertigstellen und der obersten Führungsebene des Unternehmens zur Verabschiedung vorlegen. Per Unterschrift bekräftigt die oberste Führungsebene das Bekenntnis des Unternehmens, die Menschenrechte zu achten und der Verantwortung für die Umsetzung angemessener menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse nachzukommen.

Aufgabe für die Unternehmensführung: Stellenwert klären!

Die angemessene Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten gelingt nur mithilfe eines breiten Mitwirkens und der Unterstützung aller beim Unternehmen direkt Beschäftigten. Der Unternehmensführung kommt dabei die Aufgabe zu, Stellenwert und, unter Einbindung juristischer Expertise, Rechtsnatur der verbindlichen Grundsatzerklärung im Einklang mit der eigenen Unternehmenskultur, bestehenden Regelungen und der individuellen Risikoexposition festzulegen. Je nachdem, welchen Stellenwert Ihr Unternehmen der Erklärung beimisst, kann sie beispielsweise auch als Bestandteil von Verträgen und Ausschreibungen aufgenommen werden. Berücksichtigen Sie im Rahmen der Maßnahmen, um die Erklärung bekanntzumachen, daher auch die eingerichteten Rechenschaftssysteme sowie -hierarchien und die potenziellen Sanktionsmaßnahmen. Um dem Stellenwert der Grundsatzerklärung Geltung zu verleihen und ihre Verankerung in Unternehmensprozessen und -kultur voranzutreiben, sollte sie mit den obersten internen Richtlinien des Unternehmens, wie z. B. jener bzgl. Compliance oder Arbeitsschutz, gleichgesetzt werden.

Was müssen Sie bei der Kommunikation beachten?

Mithilfe **proaktiver** Kommunikationsmaßnahmen stellt das Unternehmen sicher, dass die Grundsatzerklärung allen relevanten Personen und Gruppen zugänglich ist. Dazu zählen:

- Personen, die die Erklärung umsetzen müssen (z. B. Mitarbeiter*innen, Lieferanten, Mitarbeiter*innen in beauftragten Unternehmen)
- Personen, die ein unmittelbares Interesse an der Umsetzung haben (z. B. Mitarbeiter*innen in Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, staatlichen Stellen)
- potenziell betroffene Rechteinhaber*innen (z. B. lokale Gemeinschaften, besonders vulnerable Gruppen, Kund*innen).

Die Grundsatzerklärung wird dabei mindestens gegenüber Beschäftigten, falls vorhanden der Arbeitnehmer*innenvertretung, den unmittelbaren Zulieferern und der Öffentlichkeit kommuniziert und ist dauerhaft öffentlich zugänglich. Für die verschiedenen Zielgruppen werden jeweils angemessene Kommunikationsformate verwendet.

Die **interne Kommunikation** zielt darauf ab, allen Mitarbeiter*innen und anderen für das Unternehmen direkt tätigen Personen fortlaufend und glaubwürdig die Grundsatzerklärung zu vermitteln. Dabei gilt es einerseits, das verbindliche Bekenntnis der obersten Führungsebene deutlich zu machen (von oben). Andererseits sollten Sie für die Bedeutung der Erklärung sensibilisieren, um eine breite Zustimmung zu erreichen (von unten).

Verwenden Sie für die interne Kommunikation mindestens die folgenden Formate:

- unternehmenseigenes Intranet
- elektronische Rundschreiben
- Thematisierung im Rahmen von Schulungsmaßnahmen

Zusätzlich kann Ihr Unternehmen auf weitere Formate mit steigendem Verbindlichkeitsgrad und steigender proaktiver Absicht zurückgreifen:

- als Teil von Besprechungen und internen Dialogen
- interne Vorträge der obersten Führungsebene
- interne Publikationen
- in Form einer schriftlichen Unterweisung
- als Bestandteil von Arbeitsverträgen

Für die **externe Kommunikation** müssen Sie die Grundsatzerklärung der breiten Öffentlichkeit zugänglich machen. Dazu zählen externe Stellen, mit denen das Unternehmen vertragliche Beziehungen unterhält (z. B. direkte Lieferanten, Geschäftspartner), Gruppen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten stehen (z. B. indirekte Lieferanten, Kund*innen, Anwohner*innen, staatliche Sicherheitskräfte, Investor*innen, Gewerkschaften) und Gruppen, die potenziell von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit betroffen sind. Damit Sie die Grundsatzerklärung adressatengerecht an jene externen Stakeholder kommunizieren, die nicht direkt mit dem Unternehmen verbunden sind, ist es sinnvoll, mit externen Akteuren zusammenzuarbeiten (z. B. Nichtregierungsorganisa-

tionen, lokale Gemeinschaften, Vertreter*innen potenziell Betroffener, Brancheninitiativen und Endverbraucher*innen). Zu diesem Zweck können Sie auch einfordern, dass Ihre direkten Geschäftspartner kooperieren, bzw. vertraglich festschreiben, dass sie zur Unterstützung verpflichtet sind. Konkret können Sie die Erwartungshaltung zum Ausdruck bringen, dass die in der Grundsatzerklärung festgelegten Bekenntnisse und Sorgfaltsprozesse von Geschäftspartnern gegenüber deren Geschäftspartnern weitergegeben und geltend gemacht werden.

Hierzu ist die Grundsatzerklärung mindestens auf der Webseite des Unternehmens zu veröffentlichen. Folgende weitere allgemeine Kommunikationsformate bieten sich für die externe Kommunikation an:

- externe Publikationen (z. B. im Rahmen der Nachhaltigkeits- oder Geschäftsberichterstattung)
- externe Vorträge
- Auftritt in sozialen Medien

Für die externe Kommunikation an **direkte Geschäftspartner** bieten sich folgende Kommunikationsformate an. Der Verbindlichkeitsgrad ist dabei ansteigend:

- informeller Austausch mit Geschäftspartnern
- elektronische, von der obersten Führungsebene unterzeichnete Rundschreiben an Geschäftspartner
- im Rahmen von Schulungsmaßnahmen für Geschäftspartner
- in Form einer schriftlichen Unterweisung von Geschäftspartnern
- als Bestandteil von Verträgen und Ausschreibungen

Veröffentlichen Sie die Grundsatzerklärung in verschiedenen Sprachen



Um die Grundsatzerklärung für externe Stakeholder zugänglich zu machen, sollten Sie in Erwägung ziehen, das Dokument in mehreren unterschiedlichen Sprachen zu veröffentlichen. Auf diesem Wege werden insbesondere Zugangsbarrieren für (potenziell) betroffene Personengruppen gesenkt.

Folgende Kommunikationsformate bieten sich für die externe Kommunikation an indirekte externe Stakeholder an, insbesondere an die potenziell betroffenen Personengruppen, die im Rahmen der menschenrechtlichen Risikoanalyse identifiziert wurden:

- lokale Dialogveranstaltungen
- Schulung von Vertreter*innen aus Nichtregierungsorganisationen als Multiplikatoren in lokalen Gemeinschaften
- Kommunikationskampagnen an Endverbraucher*innen
- Informationsbroschüren und Flugblätter unter Nennung von Anlaufstellen vor Ort

Stakeholdereinbindung sicherstellen



Der Leitfaden [Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht](#) vom UN Global Compact Netzwerk Deutschland und twentyfifty unterstützt Unternehmen darin, gutes und effektives Engagement von Unternehmen mit Rechteinhaber*innen zu etablieren. Der Leitfaden eignet sich für alle fünf NAP-Kernelemente und besticht durch seine Praxisnähe und Anwendbarkeit für Unternehmen aller Größen.

4.7 Umsetzungsschritt 7: Prozess zur kontinuierlichen Weiterentwicklung etablieren

Um die Achtung der Menschenrechte fortlaufend zu gewährleisten, müssen Sie die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten stetig überprüfen und in Abhängigkeit der sich ändernden Rahmenbedingungen, der Art der Geschäftsaktivitäten sowie der Größe und Struktur Ihres Unternehmens kontinuierlich weiterentwickeln. Es ist vorgesehen, diese Prüfung in der Regel mindestens jährlich, aber auch ad hoc durchzuführen. Das ist zum Beispiel bei bedeutenden Veränderungen der Geschäftsaktivität und des -umfelds

der Fall sowie bei bedeutenden Erkenntnissen aus bestehenden Kontrollprozessen wie etwa der Wirksamkeitskontrolle und dem Beschwerdemanagement.

Zur regelmäßigen Aktualisierung der Grundsatzklärung, insbesondere hinsichtlich der benannten Menschenrechtsthemen, der angeführten Referenzinstrumente, der potenziell Betroffenen und besonders vulnerablen Personengruppen sowie der entsprechend implementierten Sorgfaltsprozesse, benötigen Sie ein standardisiertes Vorgehen. Führen Sie die menschenrechtliche Risikoanalyse regelmäßig und anlassbezogen durch und nutzen Sie die Ergebnisse der Analyse sowie strukturelle Erkenntnisse aus Beschwerdemechanismen zur Aktualisierung der Grundsatzklärung.

Führen Sie die menschenrechtliche Risikoanalyse regelmäßig durch und nutzen Sie die Ergebnisse sowie Erkenntnisse aus Beschwerdemechanismen zur Aktualisierung der Grundsatzklärung.

Überprüfen Sie darüber hinaus regelmäßig, ob die Kommunikation zur Grundsatzklärung wirksam ist. Wichtige Instrumente sind hierbei die aktive Einbindung von Rechteinhaber*innen und/oder das Mitwirken unabhängiger externer Prüfer*innen. Im Zuge derartiger Überprüfungen wird untersucht, ob Rechteinhaber*innen Kenntnis von der Grundsatzklärung haben und diese für die jeweilige Zielgruppe verständlich formuliert ist. Für unternehmensinterne Zielgruppen kann eine solche Überprüfung beispielsweise durch Aufnahme in das Compliance-Managementsystem des Unternehmens erreicht werden, falls vorhanden etwa als Teil der jährlichen Compliance-Bestätigung der Mitarbeiter*innen. (Siehe dazu auch Handlungsanleitung zum Kernelement „Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle“).

Die folgenden Textbausteine stellen Musterbausteine dar, auf die Sie in Ihrer Grundsatzklärung zurückgreifen können. Teilweise gehen diese Bausteine über die Anforderungen des NAP und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hinaus. Bitte prüfen Sie individuell, ob die jeweiligen Beispiele auf Ihr Unternehmen anwendbar und vollständig sind.

Textbaustein: Bekenntnis zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse

Die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unseren betrieblichen Prozessen ist für uns ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten der deutschen Automobilindustrie. Wir nehmen diese Herausforderung an und treten dafür ein, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Effektiven Sorgfaltsprozessen messen wir eine hohe Bedeutung zu. Daher bekennen wir uns dazu, den Dialog mit Menschen, die potenziell von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten sowie entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette betroffen sind, aufzunehmen (fortzuführen). Diese Dialogformate haben den Zweck, menschenrechtliche Risiken zu identifizieren sowie die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Prävention, Minderung und Abhilfe nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen zu bewerten.

4.8 Umsetzungsschritt 8 (optional): Erweiterte Grundsatzklärung erstellen

Für Unternehmen, die freiwillig bereits in speziellen Bereichen über die Anforderungen einer Basiserklärung hinausgehen oder sich besonders positionieren möchten, oder bei denen spezielle Risiken und/oder weitere relevante Inhalte vorliegen, besteht die Möglichkeit, eine erweiterte Grundsatzklärung zu verfassen. Diese geht über die Basiserklärung und damit über die Anforderungen des NAP hinaus. Hierdurch haben Sie die Möglichkeit, unternehmensspezifische Besonderheiten hervorzuheben und Ihr Unternehmen als Vorreiter in ausgewählten Bereichen zu positionieren. Sie können so umfangreicher von den Vorteilen guter Sorgfaltsprozesse profitieren.

Im folgenden Abschnitt werden diese möglichen Inhalte zur Ergänzung der Basiserklärung aufgezeigt. Diese können, falls zutreffend, teilweise und sukzessive zu Ihrer Basiserklärung ergänzt werden. Vorformulierte Textbausteine sind kursiv dargestellt.

Bekenntnis und Referenzinstrumente

- Nennen Sie branchenrelevante Standards für Menschenrechte.
- Bekennen Sie sich zu ausgewählten Konventionen der Vereinten Nationen, wie der Internationalen Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, der Internationalen Konvention über die Rechte des Kindes oder der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer*innen und ihrer Familienangehörigen.
- Bekennen Sie sich zu ausgewählten Konventionen der ILO über die acht Kernarbeitsnormen hinaus, wie etwa zu Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (ILO 155), zur Festsetzung von Mindestlöhnen (ILO 131) oder zu Arbeits- und Ruhezeiten (ILO 1 und ILO 14).
- Weiten Sie die Grundsatzklärung auf die spezielle Rohstoffgewinnung aus, beispielsweise:

- *Wir bekennen uns im Speziellen dazu, dass Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten bzw. alle Hochrisikomineralien, die in unseren Produkten eingesetzt werden, menschenrechtsverantwortlich im Einklang mit der OECD Due Diligence Guidance für die sogenannten 3TG-Rohstoffe (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold) beschafft werden.*
- *Wir treten im Speziellen dafür ein, kritische Rohstoffe menschenrechtsverantwortlich zu beschaffen. Dazu zählen wir insbesondere [Ergänzung der unternehmensspezifisch relevanten Rohstoffe wie z. B. Aluminium, Kobalt, Kautschuk].*
- Bekennen Sie sich zur besonderen Achtung der Menschenrechte von Menschenrechtsverteidiger*innen: *Die Bedrohung, Einschüchterung und Angriffe physischer und rechtlicher Natur auf Menschenrechtsverteidiger*innen werden von uns weder toleriert, noch tragen wir als Unternehmen dazu bei.*

Risiken und Chancen in den Materiallieferketten analysieren



Für die Auswahl kritischer Rohstoffe können Sie die Studie [Material Change](#) heranziehen, in der die Initiativen Drive Sustainability, The Responsible Minerals Initiative und The Dragonfly Initiative Risikoanalysen zu 37 bedeutenden in der Automobilindustrie verwendeten Rohstoffen vorgenommen haben.

Verfahren und Verantwortlichkeiten

Unterpunkt Risikoanalyse

- Ergänzen Sie die Basiserklärung in Bezug auf vulnerable Gruppen: *Wir bemühen uns zunehmend, besonders gefährdete Gruppen (wie Kinder, ethnische und religiöse Minderheiten, Menschenrechtsverteidiger*innen, Frauen oder indigene Völker) sowie die menschenrechtlichen Risiken, denen sie ausgesetzt sind, zu identifizieren und vertiefend zu analysieren.*
- Ergänzen Sie die Basiserklärung in Bezug auf Konflikt- und Hochrisikogebiete: *Bei direkten oder indirekten Geschäftsaktivitäten in Konflikt- und Hochrisikogebieten (z. B. durch den Bezug von Rohstoffen) führen wir gründliche Untersuchungen durch, um das Risiko für einen Beitrag zu oder eine Verbindung mit Menschenrechtsverletzungen einzuschätzen.*

Unterpunkt Maßnahmen

- Ergänzen Sie die Basiserklärung um weitere von Ihrem Unternehmen implementierte Maßnahmen, z. B. Schulung relevanter Führungskräfte und Einkäufer*innen zur menschenrechtlichen Grundsatzklärung und den Monitoringprozessen für Lieferanten, Veranstaltung von Trainings für direkte Lieferanten, Integration menschenrechtlicher Anforderungen in Verträgen mit Geschäftspartnern, Entwicklung und Umsetzung von Korrekturmaßnahmen bei Lieferanten, Umsetzung von lokalen Sozialprojekten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, Engagement in Brancheninitiativen oder Kooperationen, beispielsweise:
 - *Um Abhilfe in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette zu schaffen, verpflichten wir uns dazu, mit Lieferanten und/oder Initiativen zusammenzuarbeiten und mit den von uns angebotenen Abhilfeprozessen weiteren Formen der Abhilfe nicht im Wege zu stehen oder diese auszuschließen.*
 - *Aufgrund der besonderen Bedeutung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in den Lieferketten klären wir unsere direkten Lieferanten [ggf. Ergänzung weiterer Geschäftspartner] über die Bedeutung der Achtung der Menschenrechte auf. Im Rahmen von Dialogveranstaltungen und Informationskampagnen informieren wir sie über unsere Anforderungen an menschenrechtliche Sorgfaltprozesse bei unseren Geschäftspartnern.*

Unterpunkt Wirksamkeitskontrolle

- Ergänzen Sie Ihre Grundsatzklärung um die Benennung von Kennzahlen, die für die Wirksamkeitsmessung verwendet werden, z. B. Unfallindikatoren, Diversitätsindikatoren, Anzahl und Art der bei Audits festgestellten Verstöße, Ergebnisse von Schulungen oder tatsächliche menschenrechtliche Vorfälle.

Unterpunkt Beschwerdemechanismen

- Ergänzen Sie Ihre Erklärung um Kanäle, über die Beschwerden eingereicht werden können, z. B. E-Mail, Telefon, Post oder eine internetbasierte Kommunikationsplattform, sowie um Sprachen, in denen diese Kanäle zur Verfügung stehen.
- Ergänzen Sie weitere betriebliche Verfahren, z. B. Ombudspersonen, Kund*innenbeschwerdeverfahren, Interviews mit einer lokalen Gemeinschaft im Rahmen von Audits, Anwohner*innenforen oder Arbeitnehmer*innenausschüsse.

- Geben Sie in Ihrer Erklärung an, wenn Ihr Verfahren formalisiert und standardisiert ist: *Wir haben unsere Abhilfe- und Wiedergutmachungsmaßnahmen formalisiert und standardisiert.*

Unterpunkt Berichterstattung

- Ergänzen Sie weitere zielgruppenspezifische Kommunikationsformate.
- Ergänzen Sie weitere Ziele Ihrer Berichterstattung, beispielsweise:
 - *Mit der Berichterstattung verfolgen wir das Ziel, sowohl Transparenz über die Wahrnehmung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu schaffen, als auch Herausforderungen, Lernerfahrungen und gute Praktiken im Umgang mit menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen zu teilen.*
 - *Unsere Kommunikation über unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse dient dazu, Rechteinhaber*innen und externen Stakeholdern die Möglichkeit zu geben, die Sorgfaltsprozesse unseres Unternehmens zu verstehen. Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung wollen wir ihnen die Möglichkeit geben, bewerten sowie einschätzen zu können, ob die Maßnahmen angemessen und wirksam sind.*
 - *In unserer menschenrechtlichen Berichterstattung veröffentlichen wir zusammengefasste Ergebnisse aus unseren Sorgfaltsprozessen, um den öffentlichen Dialog zu nachhaltiger Entwicklung zu bereichern.*

Unterpunkt Verantwortlichkeiten

- Beschreiben Sie den Einfluss menschenrechtlicher Prioritäten auf interne Entscheidungsprozesse, beispielsweise: *Die Umsetzung der menschenrechtlichen Grundsatzklärung wird in Leistungszielen für Führungskräfte berücksichtigt.*

Schulungen

- Verweisen Sie auf weiterführende Medien wie die Unternehmenswebsite oder den Nachhaltigkeitsbericht, wo die Art der Schulungen sowie Aus- und Weiterbildungen und deren Zielgruppe ausführlicher beschrieben werden.
- Konkretisieren Sie die Angaben zur Art der Schulungen, beispielsweise die folgenden:

- *Im Rahmen des [Ergänzung des hier zutreffenden Turnus, z. B. jährlichen] Trainings zum Thema [Ergänzung des hier zutreffendes Trainings, z. B. Achtung der Menschenrechte, Compliance, Verhaltenskodex] werden alle Mitarbeiter*innen über Grundlagen zur unternehmerischen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte und die unternehmerischen Sorgfaltsprozesse geschult.*
- *Zusätzlich absolvieren Mitarbeiter*innen des Einkaufs [ggf. Ergänzung durch weitere besonders relevante Geschäftsbereiche] jährlich ein verpflichtendes Training, das die Bedeutung und nötigen Verfahren von Sorgfaltpflichten in ihrem Fachbereich sowie in den täglichen Geschäftsprozessen vermittelt.*
- *Besonders bedeutend ist es, menschenrechtliche Sorgfaltpflichten in den Lieferketten umzusetzen. Daher bieten wir für unsere direkten Geschäftspartner Schulungen über die Achtung der Menschenrechte und unsere Anforderungen an menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse an.*
- Konkretisieren Sie die Angaben zu den Inhalten der Schulungen, beispielsweise allgemeine Aufklärungskampagne, Onlineschulung als Einführung in das Thema Achtung der Menschenrechte oder zielgruppenspezifisches Training zu ausgewählten Themen wie moderner Sklaverei in der Lieferkette oder Korruption und Bestechung.

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 „Grundsatzerklärung“ vollständig erfüllt haben:

Umsetzung der Schritte zur Erfüllung des Kernelements „Grundsatzerklärung“		Referenz auf Umsetzungsschritt in der HA
<input type="checkbox"/>	Die Grundsatzerklärung wurde als selbstständige Erklärung oder integriert in eine/mehrere bestehende Leitlinie/n erstellt.	1
<input type="checkbox"/>	Es wurde mit der Grundsatzerklärung öffentlich bekanntgegeben, alle Menschenrechte in der Wertschöpfungskette zu achten.	2, 3
<input type="checkbox"/>	In der Grundsatzerklärung wird die im Rahmen des Branchendialogs verabschiedete Auswahl an internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumenten genannt.	2
<input type="checkbox"/>	In der Grundsatzerklärung werden die für das Unternehmen besonders relevanten Menschenrechtsthemen auf Basis der Ergebnisse der Risikoanalyse genannt.	3
<input type="checkbox"/>	In der Grundsatzerklärung werden die für das Unternehmen relevanten potenziell von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen Betroffenen genannt.	3
<input type="checkbox"/>	Für die Erstellung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Grundsatzerklärung wird fundiertes internes und/oder einschlägiges externes Fachwissen genutzt.	1, 7
<input type="checkbox"/>	In der Grundsatzerklärung werden die Verfahren zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im Unternehmen inkl. der Ermittlung von Risiken und der Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen sowie von Beschwerdemechanismen beschrieben.	4
<input type="checkbox"/>	In der Grundsatzerklärung werden die Verantwortlichkeiten für die Verfahren benannt.	4
<input type="checkbox"/>	Die Grundsatzerklärung wurde durch die Unternehmensleitung verabschiedet.	6
<input type="checkbox"/>	Die Grundsatzerklärung wurde intern an die Beschäftigten im Unternehmen kommuniziert.	6
<input type="checkbox"/>	Die Grundsatzerklärung ist öffentlich verfügbar.	6
<input type="checkbox"/>	Die Grundsatzerklärung wurde an die Öffentlichkeit, an externe Stellen, mit denen das Unternehmen vertragliche Beziehungen unterhält, an weitere in unmittelbarem Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten stehende Gruppen (wie indirekte Lieferanten, weitere Geschäftspartner, Kund*innen, Anwohner*innen, staatliche Sicherheitskräfte, Investor*innen und Gewerkschaften) und bei Geschäftstätigkeiten mit erheblichen Risiken für die Menschenrechte an die potenziell betroffenen Gruppen proaktiv kommuniziert.	6
<input type="checkbox"/>	Die Erwartungshaltung zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten wurde proaktiv an Mitarbeiter*innen, Lieferanten und weitere Geschäftspartner, die mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, kommuniziert.	5, 6
<input type="checkbox"/>	In der Grundsatzerklärung werden Angaben zu Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen gemacht, die in Geschäftsbereichen tätig sind, die für die Achtung der Menschenrechte relevant sind.	5
<input type="checkbox"/>	Es wurden Prozesse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Grundsatzerklärung etabliert.	7, 8

6. Wo finden Sie weitere Informationen?

6.1 Weiterführende Informationen

Die Handlungsanleitung deckt als eigenständiges Dokument alle relevanten Umsetzungsschritte ab, um die Anforderungen des NAP an das Kernelement „Grundsatzserklärung“ vollständig zu erfüllen. Über die Inhalte der Handlungsanleitung hinaus sowie zusätzlich zu den bislang genannten externen Unterlagen können Sie folgende hilfreiche Materialien heranziehen, um sich vertiefend mit dem Thema auseinanderzusetzen:

- [A Guide for Businesses – How to Develop a Human Rights Policy](#) des UN Global Compact: Handlungsanleitung zum Aufsetzen und Implementieren einer Grundsatzserklärung. Die ausführliche Unterlage geht praxisnah vor und geht auf spezielle Herausforderungen für KMU ein.
- [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.
- [Business & Human Rights Resource Centre](#): 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.
- [Designing Effective Human Rights Training Aligned with the Corporate Responsibility to Respect in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#) des UN Global Compact: Leitfaden zum Aufsetzen effektiver Schulungen zum Thema Menschenrechte.
- [Human Rights Capacity Diagnostics](#) des UN Global Compact Netzwerk Deutschland: Informationsmaterial sowie Tools zur Konzeption und Verbesserung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse in Unternehmen. Spezielle Materialien für die Automobilbranche und KMU sind verfügbar.
- [Stakeholderbeteiligung bei der Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltpflicht](#) vom UN Global Compact Netzwerk Deutschland und twenty-fifty: Leitfaden für effektives Stakeholderengagement im Rahmen menschenrechtlicher Sorgfaltpflichten.
- [Der Globale Menschenrechtsindex des IGB 2021](#) des Internationalen Gewerkschaftsbunds bewertet 149 Länder anhand ihrer jeweiligen Einhaltung der Arbeitnehmerrechte. Der Globale Rechtsindex des IGB umfasst 2021 zum ersten Mal eine interaktive Webseite, www.globalrightsindex.org, auf der Fälle von Rechtsverletzungen und Ratings nach Land und Region betrachtet werden.
- [Gutachten](#) im Auftrag von Transparency International Deutschland e.V. Einführung korruptionspräventionsbezogener Pflichten im Rahmen eines Sorgfaltpflichtengesetzes für transnationale Wertschöpfungsketten, von Herrn Prof. Dr. Carstens Mommsen, Freie Universität Berlin.

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 „Grundsatzerklärung“. 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 ⁶	Verbindung zu Anforderungen im LkSG
1) Vorbereiten, Bestand analysieren und als Ausgangspunkt nutzen	13	Keine explizite Anforderung, sondern bewährte Praxis	Keine analoge gesetzliche Anforderung
2) Bekenntnis abgeben und Referenzinstrumente nennen	16	A	§ 6 (Präventionsmaßnahmen) Abs. 2 S. 1 und 2
3) Menschenrechtsthemen und Personengruppen benennen	19	B	§ 6 (Präventionsmaßnahmen) Abs. 2 S. 3 Nr. 2
4) Verfahren und Verantwortlichkeiten benennen	22	C, E	§ 4 (Risikomanagement) Abs. 3 § 6 (Präventionsmaßnahmen) Abs. 2 S. 3 Nr. 1 und 3
5) Schulungen darstellen	27	D	Keine analoge gesetzliche Anforderung
6) Grundsatzerklärung verabschieden und kommunizieren	28	F, G	§ 6 (Präventionsmaßnahmen) Abs. 2 S. 1 und 2
7) Prozess zur kontinuierlichen Weiterentwicklung etablieren	30	H	§ 6 (Präventionsmaßnahmen) Abs. 5 S. 3 § 9 (Mittelbare Zulieferer) Abs. 3 Nr. 4
8) Erweiterte Grundsatzerklärung erstellen (optional)	31	Keine explizite Anforderung, sondern Erweiterung aus dem Branchendialog	Keine analoge gesetzliche Anforderung

⁶Die 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 „Grundsaterklärung“ im Wortlaut des NAP

Mithilfe einer Grundsaterklärung sollten Unternehmen öffentlich zum Ausdruck bringen, dass sie ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen. Diese Erklärung sollte von der Unternehmensleitung verabschiedet und intern wie extern kommuniziert werden. Sie sollte zum einen dazu genutzt werden, für das Unternehmen und/oder die Branche besonders relevante Menschenrechtsthemen unter Bezugnahme auf internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente zu behandeln und zum anderen das Verfahren beschreiben, mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt. Dazu gehört insbesondere die Festlegung klarer Verantwortlichkeiten im Unternehmen. Dies sollte durch notwendige Schulungen der Mitarbeiter*innen, die in den entsprechenden Geschäftsbereichen tätig sind, untermauert werden. Die Erklärung sollte kontinuierlich weiterentwickelt werden.

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 Sorgfaltsprozesse

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 Sorgfaltsprozesse 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&v=3>

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/Ueber-den-NAP/FAQ/faq.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: VN-Leitprinzipien,

<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/NAP/Ueber-den-NAP/VN-Leitprinzipien/vn-leitprinzipien.html>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Aussenwirtschaft/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.pdf? blob=publicationFile&v=8>

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

Climate Service Center Germany: Vulnerabilität,

https://www.climate-service-center.de/products_and_publications/publications/detail/063303/index.php.de

Corporate Human Rights Benchmark Ltd.: Corporate Human Rights Benchmark Methodology 2019.

For the Agricultural Products, Apparel and Extractives Industries,

<https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/04/CHRB2019MethodologyAGAPEX.pdf>

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit: A Framework for Climate Change Vulnerability Assessments,

https://www.adaptationcommunity.net/download/va/vulnerability-guides-manuals-reports/Framework_for_Climate_Change_Vulnerability_Assessments_-_GIZ_2014.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

Europäische Union: Indicative, non exhaustive list of conflict-affected and high-risk areas under Regulation (EU) 2017/821: Glossary,

<https://www.cahaslist.net/glossary>

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/>

European Center for Constitutional and Human Rights: Glossareintrag „OECD Guidelines for Multinational Enterprises“,

<https://www.ecchr.eu/en/glossary/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises/>

Humanrights.ch: OECD-Leitsätze für transnationale Unternehmen,

<https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/wirtschaft/dossier-transnationale-unternehmen-und-menschenrechte/internationale-regulierungen/mr-normen-tnc-oecd>

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

Intergovernmental Panel on Climate Change: Determinants of Risk: Exposure and Vulnerability,

https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/03/SREX-Chap2_FINAL-1.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>

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn: Einführung in das Öffentliche Recht: Völkerrecht,

https://www.jura.uni-bonn.de/fileadmin/Fachbereich_Rechtswissenschaft/Einrichtungen/Lehrstuehle/Di_Fabio/Staatslehre_2018/6_Voelkerrecht.pdf

Umweltbundesamt: Risiken und Verwundbarkeit,

<https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/klimafolgen-anpassung/folgen-des-klimawandels/risiken-verwundbarkeit#konzept-der-vulnerabilitat>

UN Global Compact Netzwerk Deutschland: Human Rights Capacity Diagnostic,

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

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 433-2

Telefon: 030 18 272 272 1

Schriftlich:

Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09

18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de,

Internet: www.bmas.de

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de,

Gebärdentelefon: 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.