Hochschule Aalen – Technik und Wirtschaft

Abschlussarbeit zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts

an der

Hochschule Aalen

Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Studiengang Internationale Betriebswirtschaft

Das geplante Lieferkettengesetz – ein Ausblick

vorgelegt von

Liese Jerke
Matrikelnummer: 69283

1. **Gutachter: Prof. Dr. jur. Jürgen Strauß**
2. **Gutachter: Prof. Dr. Christian Bayer**

Abgabedatum: 23.02.2021

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS ..... **IV**

ABBILDUNGSVERZEICHNIS ..... **V**

1 EINLEITUNG **1**

2 ZWECK VON UNTERNEHMEN **3**

3 TERMINOLOGISCHE GRUNDLAGEN **4**

3.1 WERTSCHÖPFUNGS- UND LIEFERKETTEN 4

3.2 MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPFLICHT 5

4 POLITISCHER HINTERGRUND **6**

4.1 ALLGEMEINE ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE 6

4.2 ILO KERNARBEITSNORMEN 7

4.3 UN-LEITPRINZIPIEN WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE 7

4.4 ABSCHLUSSERKLÄRUNG G7-GIPFEL 2015 10

4.5 NATIONALER AKTIONSPLAN 11

4.5.1 Erwartungen der Bundesregierung und Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht *13*

4.5.2 Handlungsfelder *17*

4.5.3 Monitoring *20*

4.6 KOALITIONSVERTRAG 2018 20

4.7 BEFÜRWORTER UND GEGENSTIMMEN 21

5 ZWISCHENFAZIT **24**

6 INHALT DES GESETZENTWURFS UND MAßNAHMEN **26**

6.1 INHALTE DES GEPLANTEN GESETZESENTWURFS 26

6.2 ANMERKUNGEN DER INITIATIVE LIEFERKETTENGESETZ ZUM ECKPUNKTEPAPIER 32

6.3 UMSETZUNGSINSTRUMENTE UND BEISPIELE 36

6.4 UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER BUNDESREGIERUNG 44

6.5 NOTWENDIGE RESSOURCEN ZUR MAßNAHMENUMSETZUNG 46

7 BEST PRACTICE WELEDA AG **47**

7.1 FORSCHUNGSFRAGE UND METHODIK 47

7.2 ENTWICKLUNG DES INTERVIEWLEITFADENS 48

7.3 PLANUNG, DURCHFÜHRUNG, TRANSKRIPTION 51

7.4 ERGEBNISSE 52

8 FAZIT **59**

9 LITERATURVERZEICHNIS 61

ANHANG 67

I. ILO KERNARBEITSNORMEN 67

II. INTERVIEWLEITFADEN 68

III. TRANSKRIPT DES INTERVIEWS MIT FRAU ANNETTE PIPERIDIS, WELEDA AG 72

Abkürzungsverzeichnis

AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMJV	Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CSR	Corporate Social Responsibility
DCGN	Deutsches Global Compact Netzwerk
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention, Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
Entwurf Eckpunkte SorgfPflG	Entwurf für Eckpunkte eines Bundesgesetzes über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz)
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights (IPbpR, UN-Zivilpakt)
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (IPwskR, UN-Sozialpakt)
ILO	International Labour Organization
IOM	International Organization for Migration
IPbpR	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR, UN-Zivilpakt)
IPwskR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte (ICESCR, UN-Sozialpakt)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MSI	Multi-Stakeholder-Initiative
NAP	Nationaler Aktionsplan
UEBT	Union for Ethical Biotrade
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UN-Leitprinzipien	UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht..... 13

Abbildung 2: Zentrale Schritte zur Entwicklung einer Menschenrechts-strategie 37

1 Einleitung

40 Millionen Menschen weltweit sind Opfer moderner Sklaverei, ca. 29 % davon männlich, 71 % weiblich.[1] 152 Millionen Kinder zwischen 5 und 17 Jahren sind Opfer von Kinderarbeit, knapp 71 % davon im Landwirtschaftssektor, ca. 17 % im Dienstleistungssektor und knapp 12 % in der Industrie.[2] Diese Zahlen ergaben sich 2016 aus Forschungsarbeiten der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) und der Walk Free Foundation in Partnerschaft mit der Internationalen Organisation für Migration (International Organization for Migration, IOM).

Ferner kam und kommt es zu Skandalen wie beispielsweise dem Rana-Plaza-Unglück am 24.04.2013, bei dem über 1000 Menschen in Bangladesch aufgrund des Einsturzes der Textilfabrik, in der sie arbeiteten, ums Leben kamen.[3]

Dass solche Ergebnisse und Skandale erschütternd sind, steht außer Frage. Inwiefern jedoch westliche Unternehmen hinsichtlich des Schutzes sowie der Achtung der Menschenrechte und damit der Beseitigung bestehender Missstände in die Verantwortung genommen werden können, wird zwischenzeitlich vermehrt diskutiert.

Obwohl der Schutz der Menschenrechte in erster Linie den Staaten obliegt,[4] werden demnach seit einger Zeit Stimmen lauter, wonach Unternehmen durch Schaffung eines gesetzlichen Rahmens verstärkt in die Pflicht genommen werden sollen, ihre Einflussmöglichkeiten dahingehend zu nutzen, die Achtung der Menschenrechte auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.[5]

Die Lieferketten der Unternehmen weisen jedoch zum Teil eine sehr hohe Komplexität auf. Unternehmen geben an, dass auch für sie selbst oft keine

---

[1] International Labour Organization (2017b), S. 5.

[2] International Labour Organization (2017a), S. 5.

[3] Leifker (2019).

[4] Hadwiger et al. (2018), S. 52.

[5] Initiative Lieferkettengesetz (2019a).

Transparenz gegeben sei im Hinblick auf die zahlreichen Sublieferanten des direkten Zulieferers, sodass klare Risikobeurteilungen sich häufig schwierig gestalten[6]. Ferner bestehe, auch bei großen Unternehmen, häufig nur ein begrenzter Einfluss auf das Handeln der Lieferanten. Auch stellt sich für die Unternehmen die Frage, ob es zu ihren Aufgaben gehören kann und muss, entsprechende gesellschaftliche Ziele zu verfolgen.

Die vorliegende Arbeit soll in diesem Zusammenhang zunächst einen Überblick über die vorangegangenen politischen und gesetzgeberischen Entwicklungen geben. Ferner soll in Bezug auf die folgende Forschungsfrage auf Möglichkeiten der Umsetzung für Unternehmen eingegangen werden:

> **Wie kann sichergestellt werden, dass keine Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Lieferketten deutscher Unternehmen stattfinden?**

So soll zunächst im folgenden Kapitel 2 auf die Frage nach dem Zweck von Unternehmen eingegangen werden, bevor in Kapitel 3 die dieser Arbeit zugrunde liegende Terminologien erörtert werden. Anschließend soll die politische Entwicklung in Kapitel 4 dargelegt werden und in Kapitel 5 ein Zwischenfazit folgen, bevor in Kapitel 6 sodann auf den konkreten Inhalt und die mögliche Ausgestaltung eines entsprechenden Gesetzes eingegangen wird. In diesem Zusammenhang sollen in Kapitel 6 ebenfalls konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen vorgestellt werden.

Abschließend geht Kapitel 7 auf den Umgang der Weleda AG, Gewinnerin des CSR-Preises der Bundesregierung 2017 in der Sonderpreiskategorie „Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement“, mit dieser Thematik ein.

[6] Schnellhammer (2016), S. 34f.

2 Zweck von Unternehmen

Der Wirtschaftsnobelpreisträger von 1976, Milton Friedman, hatte eine klare Antwort auf die Frage nach dem Zweck von Unternehmen: Profitmaximierung. In seinem häufig zitierten Beitrag für die New York Times im September 1970 ging er auf die Frage nach der sozialen Verantwortung der Unternehmen ein und stellte fest, dass das Konstrukt des Unternehmens als Rechtsperson zwar an die Einhaltung von Verträgen gebunden sein kann, Verantwortung hingegen könne nur von natürlichen Personen getragen werden.[7] Leitende Angestellte seien lediglich dem Interesse der Inhaber des Unternehmens, für das sie arbeiten, verpflichtet. Zur Durchsetzung sozialer Interessen können sie bereits deshalb nicht herangezogen werden, da sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen nicht ihre eigenen Ressourcen aufwenden, sondern letztendlich beispielsweise die Gewinne verwenden würden, die den Shareholdern zustünden, Teile der Gehälter, die den Mitarbeitern zustünden, oder aber das Geld des Kunden, da diesem durch die finanziellen Aufwendungen Preisersparnisse verwehrt würden.

Friedman vertrat die Ansicht, dass die Auferlegung einer sozialen Verantwortung den Unternehmen gegenüber eindeutig den Grundlagen einer freien Gesellschaft schade und stellte fest, dass es in einer solchen Gesellschaft „eine und nur eine soziale Verantwortung der Wirtschaft gibt – ihre Ressourcen zu nutzen und sich in Aktivitäten zu engagieren, die darauf abzielen, ihre Profite zu steigern, solange sie innerhalb der Spielregeln bleibt, das heißt, sich im offenen und freien Wettbewerb ohne Täuschung und Betrug engagiert.“[8]

Seit 1976 haben sich hinsichtlich dieser Auffassung jedoch viele kritische Stimmen geäußert und Diskussionen ereignet, sodass die aktuelle Literatur hinsichtlich der sozialen Verantwortung zwischenzeitlich überhaupt nicht mehr die Frage stellt, ob diese von Unternehmen zu tragen ist, sondern

[7] Friedman (2007).
[8] Friedman (2007).

vielmehr wie Unternehmen ihr gerecht werden können.[9] Die diesbezüglich in den letzten Dekaden stattgefundene Entwicklung hinsichtlich der sozialen Verantwortung von Unternehmen bezüglich des Menschenrechtsschutzes soll in Kapitel 4 dargelegt werden. Zunächst gibt Kapitel 3 jedoch einen Überblick über die dieser Arbeit zugrunde liegenden zentralen Begrifflichkeiten.

3 Terminologische Grundlagen

3.1 Wertschöpfungs- und Lieferketten

Eine der zentralen Begrifflichkeiten dieser Arbeit, die Lieferkette oder auch Supply Chain, bezeichnet die Kette der hintereinander geschalteten Lieferanten, die in abgestimmter Reihenfolge an der Erstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung bis hin zur Lieferung des Endproduktes an den Abnehmer arbeiten.[10] Hierbei wird zwischen der internen und externen Lieferkette unterschieden,[11] wobei die interne Lieferkette mehrere Abteilungen innerhalb eines Unternehmens umfasst, und so beispielsweise die Aktivitäten bezüglich eines Produkts oder einer Dienstleistung, angefangen beim Einkauf bis hin zum Vertrieb, beinhaltet. Die externe Lieferkette schließt auch die vorgeschalteten bzw. gegebenenfalls nachgelagerten Unternehmen bei der Erstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung mit ein, sodass im weitesten Sinn alle Aktivitäten, beispielsweise vom Abbau des Rohstoffs bis hin zum Verkauf des Produktes oder der Dienstleistung an den Endkonsumenten beinhaltet sind.[12]

Der häufig synonym verwendete Begriff der Wertschöpfungskette oder Value Chain nach Porter stellt insbesondere auf den sich durch die

[9] Lin-Hi/Blumberg (2020), S. 3.
[10] Kortus-Schultes/Ferfer (2005), S. 5.
[11] Nakano (2020), S. 3f.
[12] Kortus-Schultes/Ferfer (2005), S. 6.

Aktivitäten der einzelnen Akteure ergebenden Mehrwert des Produktes oder der Dienstleistung ab.[13] Es handelt sich hierbei also insbesondere um den sich aus den Arbeitsschritten der Lieferkette ergebenden Wertezuwachs.

Da in Zusammenhang mit dem geplanten Lieferkettengesetz häufig eine synonyme Verwendung der beiden Begrifflichkeiten der Lieferkette bzw. Wertschöpfungskette stattfindet, wird die synonyme Verwendung auch in der vorliegenden Arbeit beibehalten.

3.2 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Der Begriff der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht stellt ein Kernelement der nachfolgend unter Abschnitt 4.3 näher erläuterten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte dar und verlangt einen verantwortungsvollen Umgang von Unternehmen hinsichtlich etwaiger Risiken in Bezug auf Menschenrechte.[14]

Teilweise auch als unternehmerische Sorgfaltspflicht oder nur als Sorgfaltspflicht bezeichnet, ist er als „anhaltender, proaktiver und reaktiver Prozess, in dessen Rahmen die Unternehmen für die Erfüllung der Menschenrechte und die Verhinderung einer Verschärfung des Konflikts Sorge tragen“,[15] definiert.

Der Umfang der der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zugrunde liegenden Menschenrechte wird unter Kapitel 4, insbesondere Abschnitt 4.1 und Abschnitt 4.2, näher erläutert.

[13] Porter (1998/2004), S. 97f.
[14] Schnellhammer (2016), S. 14.
[15] Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014), S. 6.

4 Politischer Hintergrund

4.1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

> „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“[16]

So lautet der erste Artikel der am 10. Dezember 1948 von der UN-Generalversammlung verkündeten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR). Die Resolution war das Ergebnis zwei Jahre andauernder Bemühungen eines Ausschusses der UN-Menschenrechtskommission, der 1946 unter der Leitung von Eleanor Roosevelt zur Entwicklung eines internationalen Menschenrechtskodex ins Leben gerufen wurde.[17] Gräueltaten wie die während des Zweiten Weltkrieges stattgefundenen Menschenrechtsverletzungen sollten hierdurch zukünftig unterbunden werden. So führt die Präambel der Resolution beispielsweise aus, dass eine Nichtanerkennung bzw. Verachtung der Menschenrechte zur Barbarei geführt habe und im Gegensatz hierzu die Anerkennung derselben die Grundlage von Frieden in der Welt, Freiheit und Gerechtigkeit bilde.[18]

Die Vereinten Nationen stellen hinsichtlich der Notwendigkeit für die AEMR ebenfalls heraus, dass ein gemeinsames Verständnis in Bezug auf die Menschenrechte und Freiheiten auch die Entwicklung von freundschaftlichen Beziehungen zwischen den Staaten fördere.[19]

Zwar konnte es seinerzeit nicht erreicht werden, die AEMR als völkerrechtlich bindenden Vertrag zu schließen;[20] jedoch begründete die unverbindliche AEMR die Basis für die im zeitlichen Verlauf folgende verbindliche Unterzeichnung und Ratifizierung diverser Pakte und

---

[16] UN-Generalversammlung 10.12.1948, S. 2.
[17] Hamm (2003), S. 64.
[18] UN-Generalversammlung 10.12.1948, S. 1.
[19] UN-Generalversammlung 10.12.1948, S. 1.
[20] Hamm (2003), S. 65.

Übereinkommen, sodass der AEMR faktisch eine große Bedeutung zukommt. Sie stellt zusammen mit den beiden 1966 verabschiedeten und 1976 in Kraft getretenen verbindlichen Internationalen Pakten über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt, IPbpR)[21] bzw. über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte (UN-Sozialpakt, IPwskR)[22] den „Internationalen Menschenrechtskodex“ dar.

4.2 ILO Kernarbeitsnormen

Neben den Vereinten Nationen ist auch die International Labour Organization (ILO) bestrebt in ihren Bemühungen um eine verbesserte Konkretisierung sowie den Schutz der Menschen- bzw. insbesondere auch der Arbeitnehmerrechte.[23] So lassen sich vier Grundprinzipien aus der Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit entnehmen. Diese umfassen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.[24] Die weitere Ausgestaltung dieser vier Grundprinzipien erfolgte durch acht Übereinkommen, welche auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden und im Anhang dieser Arbeit aufgelistet sind.[25]

4.3 UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte

Trotz der Bemühungen der UN sowie der ILO kam und kommt es auch aktuell immer wieder zu Skandalen, wie beispielsweise dem Einsturz einer Textilfabrik in Bangladesch im Jahr 2013 oder der Ausbeutung von Arbeitsmigranten in Katar für die Fußball-WM 2022,[26] sodass sich die

[21] UN-Generalversammlung 16.12.1966a.
[22] UN-Generalversammlung 16.12.1966b.
[23] Hadwiger et al. (2018), S. 22.
[24] International Labour Organization (1998), S. 5.
[25] Anhang: I ILO Kernarbeitsnormen
[26] Hadwiger et al. (2018), S. 21.

Diskussionen um die Frage mehren, inwieweit international agierende Unternehmen einzubeziehen sind, wenn es um den Schutz der Menschenrechte geht.

Zwar liegt die primäre Pflicht zum Schutz der Menschenrechte bei den Staaten[27], jedoch werden den Unternehmen teilweise große Einflussmöglichkeiten zugeschrieben, wenn es um Themen wie Zwangs- oder Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit oder auch Gleichberechtigung von Arbeitnehmer/innen geht.

Wie der unter Kapitel 2 dieser Arbeit beschriebene Beitrag Friedmans zeigt, gab es entsprechende Diskussionen hinsichtlich der völkerrechtlichen Verantwortung von Unternehmen bereits in den 1970er-Jahren, damals im Zuge der „Neuen Internationalen Wirtschaftsordnung".[28] So gab es beispielsweise auch auf Ebene der Vereinten Nationen Bemühungen, im Rahmen der Vorlage der *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, verbesserte Bedingungen zu schaffen. Deren Durchsetzung scheiterte jedoch, da westliche Staaten sowie Wirtschaftsverbände sich entgegenstellten.[29]

Im Jahr 2005 unternahmen die Vereinten Nationen einen weiteren Versuch, bestehende Regelungslücken zu schließen und ernannten den Harvard-Professor für Politikwissenschaften John Ruggie zum UN-Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte.[30] In dieser Funktion oblag Ruggie die Berichtspflicht sowie die Entwicklung von Lösungsansätzen hinsichtlich negativer Auswirkungen, die aufgrund von Menschenrechtsverletzungen durch international agierende Unternehmen auftraten.[31] Hierdurch sollte eine Stärkung des weltweiten Menschenrechtsschutzes stattfinden. Ferner oblag Ruggie ebenfalls die

[27] Hamm (2003), S. 30.
[28] Koenen (2012), S. 27.
[29] Schubert (2019), S. 1f.
[30] Hadwiger et al. (2018), S. 22.
[31] Schubert (2019), S. 2.

Definition der Rolle der Wirtschaft in diesem Zusammenhang.[32] Das von Ruggie vorgelegte Rahmenwerk wurde 2011 einstimmig vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen begrüßt und hatte die Verabschiedung der als Soft Law zu qualifizierenden *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, zu Deutsch: *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte*, im Folgenden: UN-Leitprinzipien, zur Folge.[33]

Dieses Rahmenwerk fußt auf den drei Säulen Protect, Respect and Remedy, wobei die erste der drei Säulen (Protect) die staatliche Schutzpflicht anspricht und fordert, Menschenrechtsverstöße durch Dritte, so auch beispielsweise durch Unternehmen, zu verhindern.[34]

Die zweite Säule (Respect) richtet sich direkt an Unternehmen und stellt deren Verantwortung zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte heraus,[35] wobei Menschenreche in diesem Zusammenhang so definiert werden, dass hierunter mindestens die unter Abschnitt 4.1 genannten Rechte des „Internationalen Menschenrechtskodex“ (AEMR, UN-Zivilpakt und UN-Sozialpakt) und die unter Abschnitt 4.2 genannten Grundprinzipien sowie die in den acht Kernarbeitsnormen der ILO verankerten Rechte zu verstehen sind.[36] Eine Beeinträchtigung dieser Menschenrechte soll vermieden bzw. etwaigen nachteiligen Auswirkungen soll begegnet werden. Dabei ist festzuhalten, dass die Beteiligung eines Wirtschaftsunternehmens an entsprechenden Menschenrechtsverletzungen sowohl die eigene Tätigkeit, die Handlungen und ebenso Unterlassungen umfassen kann, als auch durch Geschäftsbeziehungen mit Dritten erfolgen kann, sodass die zweite Säule

[32] Hadwiger et al. (2018), S. 22.
[33] Vereinte Nationen (2011), S. 2.
[34] Hadwiger et al. (2018), S. 53.
[35] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2020), S. 15f.
[36] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2020), S. 16.

der UN-Leitprinzipien im Ergebnis die gesamte Wertschöpfungskette eines Unternehmens in deren unternehmerische Sorgfaltspflicht miteinschließt.[37]

Die dritte Säule der UN-Leitprinzipien (Remedy) wendet sich hinsichtlich des Grundprinzips zunächst wieder an die Staaten als Hauptadressaten, die Maßnahmen ergreifen sollen, um für Betroffene wirksame Wege zu Abhilfe zu schaffen.[38] Hierunter fallen sowohl staatliche gerichtliche als auch außergerichtliche Mechanismen, jedoch ebenso nichtstaatliche Beschwerdemechanismen, die beispielsweise von Unternehmen allein oder in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zur Verfügung gestellt werden können.[39]

Die EU-Kommission hat ihre Mitgliedsstaaten zur Entwicklung Nationaler Aktionspläne aufgefordert, mittels derer die UN-Leitprinzipien umgesetzt werden sollen.[40]

4.4 Abschlusserklärung G7-Gipfel 2015

Die G7 hat sich in ihrem Gipfeltreffen 2015 ausdrücklich zur Unterstützung der UN-Leitprinzipien bekannt[41] und die Privatwirtschaft in ihrer Abschlusserklärung zur Erfüllung der sich ergebenden Sorgfaltspflicht aufgefordert. Weiter wurde hierin angekündigt, auch andere Staaten, beispielsweise die innerhalb der G20, miteinzubeziehen, um eine verbesserte Anwendung von international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards in globalen Lieferketten zu erreichen. Ein Appell an die Unternehmen, die innerhalb der G7-Staaten tätig sind, erging ebenso. Dies dahingehend, dass diese Verfahren zur Wahrung der Sorgfaltspflicht innerhalb ihrer Lieferketten einführen sollten, beispielsweise im Rahmen freiwilliger Maßnahmen oder Leitlinien.[42] Verstärkte Unterstützung sollten

[37] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2020), S. 16.
[38] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2020), S. 31.
[39] Hadwiger et al. (2018), S. 60.
[40] Europäische Kommission (2011), S. 17.
[41] G7 (2015), S. 7f.
[42] G7 (2015), S. 7.

kleine und mittlere Unternehmen erhalten, um sowohl die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Sorgfaltspflicht als auch die Einführung von verantwortungsvollen Lieferkettenmanagementsystemen zu erreichen.[43]

Die Erstellung Nationaler Aktionspläne wurde in Zusammenhang mit der Umsetzung der UN-Leitprinzipien ebenfalls ausdrücklich durch die G7 begrüßt.[44]

4.5 Nationaler Aktionsplan

An die vorangegangenen Entwicklungen anknüpfend hat das Auswärtige Amt im Jahr 2014 unter Beteiligung der Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS), für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV), für Wirtschaft und Energie (BMWi), für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) federführend die Erstellung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP Wirtschaft und Menschenrechte) übernommen und dessen besondere Bedeutung einer verantwortungsvoll nachhaltig und erfolgreich gestalteten Weltwirtschaft für Deutschland aufgrund seiner starken internationalen Verflechtungen hervorgehoben.[45]

Der NAP Wirtschaft und Menschenrechte hebt hervor, dass es durch Unternehmenstätigkeit sowie Geschäftsbeziehungen sowohl zu positiven als auch negativen Auswirkungen auf Menschenrechte kommen kann.[46] Da die diesbezüglichen Einflussmöglichkeiten durch Einzelunternehmen jedoch eingeschränkt sein können, soll durch die im NAP Wirtschaft und Menschenrechte beschriebenen Kernelemente (nachfolgend Unterabschnitt 4.5.1) der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ein

[43] G7 (2015), S. 7.
[44] G7 (2015), S. 7.
[45] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 4.
[46] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 19.

gemeinsames Verständnis geschaffen werden, das eine konkrete branchenspezifische Ausgestaltung dieser Kernelemente zur Folge haben soll.

Gerade im Hinblick auf oft intransparente Lieferketten führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte aus, dass diese für einzelne Unternehmen häufig schwer zu prüfen sind und damit ein steigendes Risiko nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte sowie Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards einhergeht.[47] Da jedem Unternehmen im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit jedoch ein gewisses Maß an Einfluss zugeschrieben wird, wenn es beispielsweise um Kunden, Zulieferer oder die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter geht, fordert die Bundesregierung die deutschen Unternehmen dazu auf, ihrer diesbezüglichen Verantwortung nachzukommen.[48] Die gemeinsame Umsetzung dahingehender Maßnahmen könne die Situation in den Produktionsländern verbessern und damit einen Beitrag zum stabilen Wirtschaften leisten.[49]

So soll der NAP Wirtschaft und Menschenrechte zur Verbesserung der internationalen Situation hinsichtlich der Menschenrechte führen.

Konkret führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte die Erwartungen der Bundesregierung an die unternehmerische Sorgfalt in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte aus, indem auch die Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht eingehend beschrieben werden,[50] und geht detailliert auf die entsprechenden Handlungsfelder ein.[51] Der NAP Wirtschaft und Menschenrechte soll alle Akteure in der praktischen Umsetzung der UN-Leitprinzipien unterstützen und darlegen, welche Pflichten und Verantwortlichkeiten bei den Staaten bzw. der Wirtschaft

[47] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 19.

[48] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 19.

[49] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 19.

[50] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8f.

[51] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 11f.

liegen.[52] Gleichzeitig dürfe die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft aber nicht gefährdet werden.[53]

4.5.1 Erwartungen der Bundesregierung und Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht

Hinsichtlich der Frage, was genau unter der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu verstehen ist, führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte fünf Kernelemente aus.

- 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

Abbildung 1: Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht[54]

<u>Grundsatzerklärung</u>

Das erste der Kernelemente stellt die öffentliche Anerkennung der Unternehmen hinsichtlich ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte im Rahmen der Abgabe einer Grundsatzerklärung dar.[55] Eine solche Grundsatzerklärung soll von der Unternehmensleitung abgegeben und kommuniziert werden.[56] Inhaltlich soll auf für das Unternehmen besonders relevante Bereiche hinsichtlich des

[52] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 5.
[53] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 5.
[54] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8.
[55] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8.
[56] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8.

Menschenrechtsschutzes Bezug genommen werden und unter Angabe entsprechender Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens dargestellt werden, wie das Unternehmen seiner Verantwortung nachkommt.[57]

Risikoermittlung

Das zweite Kernelement, die Risikoermittlung, beinhaltet die Einrichtung eines Verfahrens, das zur Ermittlung potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte dienen soll, um eben diese Auswirkungen zu minimieren bzw. gänzlich zu verhindern.[58] Hierbei sollen insbesondere Auswirkungen für potenziell durch das unternehmerische Handeln Betroffene betrachtet werden, hierunter fallen beispielsweise Mitarbeiter des eigenen Unternehmens sowie die der Lieferkette, aber auch Kunden oder Anwohner.[59] Dieser kontinuierliche Prozess soll sowohl bereits bestehende Geschäftstätigkeiten und -felder als auch neue Geschäftsbereiche umfassen. Der NAP Wirtschaft und Menschenrechte unterscheidet hierbei zwischen

- direkt vom Unternehmen verursachten Auswirkungen,
- Auswirkungen, an denen das Unternehmen beispielsweise durch Vertragsbeziehungen mit Lieferanten beteiligt ist oder
- Auswirkungen, an denen das Unternehmen trotz fehlender Vertragsbeziehungen indirekt beteiligt ist, wie dies beispielsweise bei einer großen Anzahl von Zwischenhändlern der Fall sein kann.[60]

Hinsichtlich der Tiefe dieser Risikoprüfung führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte Faktoren wie die Größe des Unternehmens, die Branchenzugehörigkeit sowie die Art der Geschäftstätigkeit an, da mit

[57] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8.
[58] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8.
[59] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8.
[60] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 8.

diesen Faktoren ein direkter Einfluss auf die Risiken der menschenrechtlichen Auswirkungen einhergehe.[61]

Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

In der Folge sind aufgrund der Ergebnisse der Risikoermittlung Maßnahmen einzuleiten, mit welchen den potenziellen oder tatsächlichen Auswirkungen begegnet werden soll.[62] Der NAP Wirtschaft und Menschenrechte führt aus, dass diese Maßnahmen unter Umständen auch unter Zusammenschluss mit anderen Akteuren ausgeführt werden können, wenn der Einfluss des Unternehmens anderenfalls zu gering ist.[63] Der Rückzug des Unternehmens aus dem betroffenen Geschäftsfeld oder des Standortes sollte möglichst nicht erfolgen.[64]

Im Anschluss an die Umsetzung der Maßnahmen zur Abhilfe soll eine regelmäßige Überprüfung in Bezug auf die Wirksamkeit des Beitrags zur Risikominimierung stattfinden.[65]

Berichterstattung

Das vierte Kernelement stellt die Berichterstattung über die zuvor genannten Prozesse und Maßnahmen dar.[66] Hierzu führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte aus, dass unternehmensseitig entsprechende Informationen bereitzuhalten seien.[67] Eine regelmäßige Berichterstattung gegenüber der Öffentlichkeit sei insbesondere für solche Unternehmen angezeigt, die sich in ihrer Geschäftstätigkeit mit besonders hohen Risiken nachteiliger Auswirkungen konfrontiert sehen.[68]

[61] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.
[62] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.
[63] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.
[64] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.
[65] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.
[66] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.
[67] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.
[68] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9.

Beschwerdemechanismus

Das letzte Kernelement beschreibt die Einrichtung eines geeigneten Beschwerdemechanismus für potenziell Betroffene.[69] Dieses soll zur möglichst frühzeitigen Erkennung von negativen Auswirkungen dienen und soll auf die Zielgruppe abgestimmt strukturiert sein, sodass beispielsweise der Abbau von Sprachbarrieren oder die Bereitstellung der Möglichkeit einer Beschwerde in anonymisierter Form in Betracht zu ziehen seien.[70]

Anwendungsbereich: Welche Unternehmen sind betroffen?

Hinsichtlich der Frage, welche Unternehmen die entsprechenden Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht implementieren sollten, führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte unter Bezugnahme auf das 14. UN-Leitprinzip, nach welchem „die Verantwortung […] zur Achtung der Menschenrechte allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, dem Sektor, ihrem operativen Umfeld, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur [obliegt]“[71], ebenso aus, dass entsprechende Prozesse von „allen Unternehmen“ in „angemessener Weise“ einzuführen sind[72]. Hervorgehoben wird allerdings, dass dies insbesondere für diejenigen Unternehmen gilt, deren Geschäftstätigkeit in Ländern ausgeübt wird, in denen die Durchsetzung von rechtsstaatlichen Grundsätzen unzureichend oder überhaupt nicht erfolgt.[73]

So knüpft der NAP Wirtschaft und Menschenrechte die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht grundsätzlich weder an Größe eines Unternehmens, an die Branche oder das operative Umfeld von internationalen Liefer- oder Wertschöpfungsketten. Wie bereits unter dem zweiten Kernelement der

[69] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9f.

[70] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 9f.

[71] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2020), S. 17.

[72] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 10.

[73] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 7.

menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Risikoermittlung) ausgeführt, wird die erforderliche Tiefe der Prüfung an die Faktoren der Größe des Unternehmens, Branchenzugehörigkeit sowie Art der Geschäftstätigkeit geknüpft.

4.5.2 Handlungsfelder

Neben der für den Staat relevanten Schutzpflicht hinsichtlich der Menschenrechte geht der NAP Wirtschaft und Menschenrechte ebenfalls auf die für die Unternehmenspraxis relevanten Herausforderungen ein.[74]

In diesem Zusammenhang wird das Bekenntnis der G7-Staaten hinsichtlich der Verbesserungen von Nachhaltigkeitsstandards und Arbeitsbedingungen in weltweiten Lieferketten nochmals bekräftigt und auf die entsprechenden Ziele für die G7-Staaten eingegangen. Diese umfassen eben die Umsetzung der UN-Leitprinzipien durch Nationale Aktionspläne, eine Erhöhung der Transparenz in den Lieferketten sowie die Unterstützung der Einrichtungen zur Erkennung und Prävention von Risiken.[75] Ferner sollen bestehende Beschwerdemechanismen gestärkt, „Best Practices“ kommuniziert und insbesondere KMUs bei der Entwicklung eines verantwortungsvollen Lieferkettenmanagements unterstützt werden.[76]

Die Bundesregierung geht in diesem Zusammenhang auch auf die von ihr eingeleiteten Maßnahmen ein, wozu beispielsweise die Multi-Stakeholder-Initiative „Bündnis für nachhaltige Textilien“ gehört, die auf die Implementierung der UN-Leitprinzipien ausgerichtet ist und es sich seinerzeit zum Ziel gesetzt hat, bis 2018 75 % des deutschen Textil- und Bekleidungsmarktes in dem Bündnis zu vereinen.[77]

---

[74] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 19.

[75] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 20.

[76] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 20.

[77] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 21.

Des Weiteren wird beispielsweise Konflikt- und Risikogebieten bei der Umsetzung der UN-Leitprinzipien ein höherer Stellenwert eingeräumt, da in solchen Gebieten oft keinerlei staatliche Strukturen existieren, durch welche die Einhaltung der Menschenrechte geprüft und durchgesetzt werden kann.[78] Insbesondere in solchen Gebieten tätige Unternehmen sollen eine Förderung erhalten, wenn sie durch ihre Geschäftsaktivitäten zur Stabilisierung beitragen können.[79] In diesem Rahmen hat die Bundesregierung im NAP Wirtschaft und Menschenrechte die Verhinderung der Finanzierung bewaffneter Konflikte durch Erlöse aus der Veräußerung von Zinn, Tantal, Wolfram, Erzen und Gold angekündigt.[80] Der Beschluss eines nicht zustimmungsbedürftigen Gesetzesentwurfs hinsichtlich der Durchführung der „Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten“ durch den Deutschen Bundestag erfolgte am 05.03.2020; das Durchführungsgesetz trat am 07.05.2020 in Kraft.[81]

Unterstützungsangebote

Hinsichtlich der Anforderungen an die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht verweist die Bundesregierung im NAP Wirtschaft und Menschenrechte auch auf bereits bestehende sowie geplante Unterstützungsangebote, die dazu beitragen sollten, vor allem auch KMUs bei der Umsetzung zu unterstützen[82]. Beispielsweise nennt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte das Nationale CSR-Forum, die Finanzierung des

[78] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 21.

[79] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 22.

[80] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 22.

[81] Püschel/Wiedmann (2020).

[82] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 22.

Deutschen Global Compact Netzwerks, die Förderung der Informationsplattform Business and Human Rights Ressource Center sowie Schulungs- und Dialogangebote.[83] Ferner soll der CSR-Preis der Bundesregierung Unternehmen für Leistungen im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsbemühungen und -erfolge auszeichnen und somit Best-Practice-Beispiele publik machen.[84] In diesem Zusammenhang wurde auch die Verleihung eines entsprechenden Sonderpreises mit Hinblick auf ein verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement angedacht.[85]

Abhilfe und Wiedergutmachung

Hinsichtlich des Zugangs zur Abhilfe für Betroffene führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte in Bezug auf die Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche aus, dass bei Vorliegen eines hinreichenden Inlandsbezugs in Zusammenhang mit bestimmten im Ausland begangenen Rechtsverletzungen die Anrufung deutscher Gerichte möglich ist.[86] Auch die Möglichkeit der Beantragung von Prozesskostenhilfe wird erläutert und klargestellt, dass diese auch von Personen beantragt werden kann, welche nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.[87] Im Rahmen der Prozesskostenhilfe können sowohl Gerichts- als auch Anwaltskosten bei vorliegender Bedürftigkeit des Antragstellers sowie erfolgsversprechender Aussichten der Klage ganz oder teilweise übernommen werden.[88]

Weiterhin führt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte allerdings auch aus, dass die vorhandenen Möglichkeiten des Zugangs zu Recht und Gerichten für Betroffene nur dann genutzt werden können, wenn diese auch

[83] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 23f.

[84] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 24.

[85] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 24.

[86] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 24.

[87] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 25.

[88] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 25.

hinreichend informiert sind.[89] Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung die Erstellung einer Broschüre in Aussicht gestellt, die mehrsprachig erscheinen soll und etwaig Betroffenen helfen soll, sich einen Überblick über ihre zivilprozessualen Möglichkeiten in Deutschland zu verschaffen.[90] Neben der Einführung einer Hinterbliebenenentschädigung soll ebenfalls die Sanktionierung von strafrechtlich relevantem Verhalten der Unternehmen erweitert werden.[91]

4.5.3 Monitoring

Letztendlich kündigt der NAP Wirtschaft und Menschenrechte ein Monitoring hinsichtlich der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, die die unter dem Unterabschnitt 4.5.1 dieser Arbeit beschriebenen Kernelemente umfasst, an.[92] Demnach sollte eine Prüfung dahingehend erfolgen, ob es bis 2020 mindestens 50 % der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten möglich war, die Elemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in ihre Unternehmensprozesse zu integrieren.[93] Entsprechende Überprüfungen mittels Fragebögen in den Jahren 2019 und 2020 ergaben jedoch, dass dieser Umsetzungsgrad von 50 % nicht erreicht werden konnte.[94]

4.6 Koalitionsvertrag 2018

Auch der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 12.03.2018 führte in diesem Zusammenhang aus: „Falls die wirksame und umfassende

---

[89] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 25.

[90] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 25.

[91] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 25.

[92] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 28.

[93] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 28.

[94] Auswärtiges Amt Referat Wirtschaft und Menschenrechte (2020), S. 5f.

Überprüfung des NAP 2020 zu dem Ergebnis kommt, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht ausreicht, werden wir national gesetzlich tätig und uns für eine EU-weite Regelung einsetzen“[95], sodass die Verabschiedung eines entsprechenden Gesetzes der Bundesregierung unausweichlich scheint.

Insbesondere Bundesentwicklungsminister Gerd Müller (CSU) und Bundessozialminister Hubertus Heil (SPD) treiben diese Entwicklung voran, woraus der zwischenzeitlich vorliegende *Entwurf für Eckpunkte eines Bundesgesetzes über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz)*, im Folgenden: Entwurf Eckpunkte SorgfPflG oder Eckpunktepapier, resultierte.[96] Die entsprechende Verabschiedung des Gesetzes ist für 2021 geplant.

4.7 Befürworter und Gegenstimmen

Hinsichtlich der Frage der Notwendigkeit zur Verabschiedung eines entsprechenden Gesetzes stellt die Initiative Lieferkettengesetz beispielsweise heraus, dass Deutschland seiner völkerrechtlichen Schutzpflicht im Hinblick auf die Menschenrechte eben nur hierdurch nachkommen könne.[97]

Von Seiten des Arbeitgeberpräsidenten Ingo Kramer wurde allerdings bereits das Vorgehen der Befragungen im Rahmen des Monitorings durch die Bundesregierung dahingehend bemängelt, dass ein Fragebogen lediglich dann als erfüllt galt, wenn jede der enthaltenen Fragen richtig beantwortet wurde.[98] Ferner sei es unzumutbar, dem deutschen Mittelstand

[95] CDU, CSU, SPD (2018), S. 156.

[96] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020).

[97] Initiative Lieferkettengesetz (2020b), S. 16.

[98] Handelsblatt (2020).

Verantwortung aufzuerlegen, die über eine Prüfung des ersten Gliedes der Lieferkette hinausgeht, da Unternehmen einen entsprechenden Einfluss auf ihre Lieferketten überhaupt nicht hätten.[99]

Jedoch sprechen neben dem durchgeführten Monitoring auch Studien zum Verhalten von Führungskräften nicht gerade dafür, dass eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen hinsichtlich ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu ausreichendem Erfolg führt. So gaben in einer Studie von Ernst & Young aus dem Jahr 2017 knapp ein Viertel der Manager und Managerinnen in Deutschland an, zu unethischem Verhalten bereit zu sein, sofern dies der eigenen Karriere diene.[100] Diese Tendenz spiegelt sich auch in der Führungskräftebefragung von 2019 wider. Demnach neigen ca. 25 % der Führungskräfte unter gebotenen Umständen zur Zurückstellung eigener moralischer Ansichten sowie zu ethisch fragwürdigem Verhalten.[101]

So könnte ein gemeinsames, einheitliches und verbindliches Regelwerk sinnvoll sein, um eine Angleichung von Wettbewerbsbedingungen („Level Playing Field“) zu schaffen, da Unternehmen, die sich bereits jetzt bemühen, Nachhaltigkeitsstrategien in ihre Prozesse zu implementieren, sich aufgrund des hierdurch entstehenden Aufwandes sowie der Kosten und geringerer Profite im Nachteil sehen.[102]

Nicht zuletzt aufgrund dessen haben sich zahlreiche in Deutschland ansässige Unternehmen bereits für die Verabschiedung einer gesetzlichen Regelung ausgesprochen.[103] Ebenso könnte durch die Verabschiedung gesetzlicher Normen Rechtssicherheit für Unternehmen geschaffen werden.[104]

---

[99] Handelsblatt (2020).
[100] Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (2017), S. 28.
[101] Wertekommission/Tum School of Management der Technischen Universität München (2019), S. 30.
[102] Initiative Lieferkettengesetz (2020b), S. 15.
[103] Initiative Lieferkettengesetz (2019b).
[104] Initiative Lieferkettengesetz (2020b), S. 14.

Kritische Stimmen äußern allerdings hinsichtlich der Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen, dass gerade diese nicht durch nationale gesetzliche Regelungen zu erreichen sind, da hierdurch Unternehmen außerhalb Deutschlands gerade einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den in Deutschland ansässigen Unternehmen erlangen würden, sofern die Bundesregierung belastendere regulatorische Ansätze festlegt als beispielsweise die Nachbarstaaten innerhalb der EU.[105]

Ob die Triopräsidentschaft des Rates der Europäischen Union Deutschlands zusammen mit Portugal und Slowenien bis Ende 2021 hinsichtlich des auf der Agenda des Trioprogramms stehenden Punktes der Förderung der Menschenrechte[106] zu einer entsprechenden Regelung auf EU-Ebene führen könnte, bleibt abzuwarten.

Weitere Bedenken bestehen hinsichtlich der Frage, ob die regulatorische Festlegung von Sorgfaltspflichten nicht den Rückzug deutscher Unternehmen von ausländischen Märkten zur Folge habe. So spricht sich beispielsweise der Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft e.V. gegen ein Wertschöpfungskettengesetz aus, da die hierdurch entstehende „Bürokratie“ und eine „überzogene Haftung“[107] die Bemühungen zunichtemachen würden, die dem Ziel dienten, deutsche Firmen zu animieren, sich stärker auf den afrikanischen Markt zu konzentrieren.

Es wird teilweise die Ansicht vertreten, dass die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes einen Rückgang des internationalen Handels zur Folge hätte, da Unternehmen sich aufgrund der strengeren Auflagen aus Niedriglohnländern zurückziehen und die Produktion beispielsweise wieder in ihre Heimatstaaten verlagern könnten.[108] Des Weiteren stelle die aktuelle Corona-Pandemie ebenfalls eine derartige Herausforderung dar, dass

[105] Paschke (2016), S. 129.
[106] Rat der Europäischen Union (2020), S. 21.
[107] Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft e.V. (2019).
[108] Dannenbring (2020), S. 70; Bonschab/Kappel (2020).

deutschen Unternehmen nicht zeitgleich weitere Belastungen durch die Verabschiedung eines Lieferkettengesetzes aufgebürdet werden sollten.[109]

Letztlich bleibt es abzuwarten, wie sich der Fortgang bezüglich der Verabschiedung des Gesetzesentwurfs gestalten wird. Jedoch darf nicht verkannt werden, dass hinsichtlich der Frage der Verabschiedung sicherlich auch der inhaltlichen Ausgestaltung eine tragende Rolle zuteilwerden wird. Bevor auf diese in Kapitel 6 eingegangen wird, soll anschließend zunächst ein Zwischenfazit folgen.

5 Zwischenfazit

Die vorangegangenen Kapitel 2 bis 4 haben einen Überblick darüber gegeben, wie sich sowohl die Entwicklung der Menschenrechtsdiskussion als auch die Entwicklung der sozialen Verantwortung der Unternehmen dargestellt hat.

Die von Friedman angesprochenen Spielregeln haben sich im Laufe der Zeit bereits sehr verändert, sodass die Erwartungshaltung der Öffentlichkeit hinsichtlich der Übernahme sozialer Verantwortung durch Unternehmen sicherlich stark zugenommen hat.

So erhöht sich auch unter der Maxime der Profitmaximierung der Druck auf Unternehmen, ihrer sozialen Verantwortung und auch ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen; dies allein schon, um aus negativen Schlagzeilen resultierende Rufschädigungen zu verhindern.

Ferner wurde darauf eingegangen, dass durch ein gemeinsames Verständnis in Bezug auf die Menschenrechte und Freiheiten sowie die Entwicklung von freundschaftlichen Beziehungen zwischen den Nationen eine Stärkung des internationalen Handels erfolgen kann.

---

[109] Siems (2020).

Hinsichtlich der Diskussion um die Frage, inwiefern hierfür die Verabschiedung gesetzlicher Regelungen notwendig ist, bleibt festzuhalten, dass Argumente beider Seiten nachvollzogen werden können. Dass deutsche Wirtschaftsverbände die freiwillige Selbstverpflichtung in diesem Zusammenhang vorziehen, verwundert selbstredend nicht. Ob eine solche allerdings zu ausreichendem Erfolg führen kann, darf nicht zuletzt aufgrund der Ergebnisse des durch die Bundesregierung durchgeführten Monitorings mehr als bezweifelt werden. Letzten Endes scheint hierdurch eine gesetzliche Regelung inzwischen unvermeidlich, sodass Unternehmen ihre Freiheiten hinsichtlich der Ausgestaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch die Ergebnisse des Monitorings verwirkt haben.

Auch die bereits erfolgte Verabschiedung zur Durchführung der „Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten“ zeigt, dass der Gesetzgeber hinsichtlich der Sorgfaltspflichten von Unternehmen in ihren Lieferketten nicht untätig bleibt.

Um den von Friedman benutzten Begriff der Spielregeln nochmals aufzugreifen, könnten eben diese eine Anpassung durch die Verabschiedung eines Gesetzes hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht erfahren.

Dies führt Unternehmen unweigerlich zu der Frage, wie sie die Herausforderung der Entwicklung und Implementierung einer Menschenrechtsstrategie, die den Anforderungen des NAP Wirtschaft und Menschenrechte genügt, meistern können. Hierauf soll im folgenden Kapitel 6 näher eingegangen werden.

6 Inhalt des Gesetzentwurfs und Maßnahmen

6.1 Inhalte des geplanten Gesetzesentwurfs

Die Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung haben am 10.03.2020 den *Entwurf für Eckpunkte eines Bundesgesetzes über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz)* (im Folgenden: Entwurf Eckpunkte SorgfPflG oder Eckpunktepapier) herausgegeben. Dieser basiert auf dem unter Abschnitt 4.5 dieser Arbeit näher erläuterten NAP Wirtschaft und Menschenrechte und sieht zunächst vor, dass das geplante Gesetz in Deutschland ansässige Unternehmen ab einer Größe von mehr als 500 Arbeitnehmer/innen umfassen soll.[110] Unter „Ansässigkeit“ wird ein starker Inlandsbezug verstanden sowie dass Steuerungsentscheidungen, die das Unternehmen betreffen, in Deutschland getroffen werden.[111] Eine bloße Geschäftstätigkeit in Deutschland wird explizit ausgenommen.[112]

Ferner erfolgt ein Hinweis darauf, dass das Gesetz lediglich eine Bemühungs-, keine Erfolgspflicht begründen soll.[113] Des Weiteren hält das Eckpunktepapier fest, dass der Grundsatz *Befähigung vor Rückzug* gelten soll, sodass an erster Stelle die gemeinsame Suche mit Lieferanten nach Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich des Menschenrechts- und Umweltschutzes stehen soll.[114] Dahingehende Unterstützungsangebote für Unternehmen sollen von der Bundesregierung bereitgestellt werden.[115]

---

[110] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 1.

[111] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 1.

[112] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 1.

[113] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 1.

[114] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 1.

[115] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 1.

Sorgfaltspflicht

Die Sorgfaltspflicht wird sodann unter Erläuterung der beinhalteten Parameter (Risikoermittlung, Risikoanalyse, Ergreifung von Maßnahmen, Überprüfung der Wirksamkeit, Einrichtung von Beschwerdemechanismen sowie Berichtspflicht) näher beschrieben.[116]

So soll im Wege der Risikoermittlung unter Einbeziehung der relevanten Risikofelder der „Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Verstoß gegen Vereinigungsfreiheit, Verstoß gegen Arbeitsschutz, problematische Anstellungs- und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Lohn, Urlaub, etc.), Verstoß gegen Landrechte; Schädigung der Gesundheit, des Obdachs oder der zur Subsistenz benötigten Wirtschaftsgüter etwa durch Gewässer-, Boden- oder Luftverunreinigungen“[117] eine Beurteilung durch die Unternehmen selbst stattfinden, ob deren Geschäftsbeziehungen oder Aktivitäten einen potenziellen oder tatsächlichen negativen Einfluss auf die international anerkannten Menschenrechte haben. Unter diesen international anerkannten Menschenrechten sind, wie bereits unter Abschnitt 4.3 ausgeführt, ebenfalls die bereits unter Abschnitt 4.1 genannten Rechte des „Internationalen Menschenrechtskodex“ (AEMR, UN-Zivilpakt und UN-Sozialpakt) sowie die unter Abschnitt 4.2 dargelegten Grundprinzipien und die in den acht Kernarbeitsnormen der ILO verankerten Rechte zu verstehen.

Hinsichtlich der vorgenannten Risiken sollen Unternehmen Verfahren implementieren, die die nachteiligen Auswirkungen, eben gerade auch unter Einbeziehung der Wertschöpfungskette, bewerten und eine Priorisierung hinsichtlich der Wesentlichkeit vornehmen.[118] Ferner soll die

[116] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[117] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[118] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

eigene Tätigkeit dahingehend überprüft werden, ob diese nachteilige Auswirkungen auf die Risiken hat.[119]

Im Weiteren haben Unternehmen selbstständig geeignete Maßnahmen zu ergreifen, durch welche die etwaigen negativen Auswirkungen gemindert oder behoben werden können bzw. ihnen gar vorgebeugt werden kann.[120]

Ob eine Maßnahme sich als geeignet und wirksam erweist, soll das Unternehmen im darauffolgenden Schritt überprüfen.[121]

Ferner sollen Unternehmen entweder selbst Beschwerdemechanismen einrichten oder sich aber an externen Verfahren zur frühen Erkennung von Menschenrechtsverletzungen beteiligen.[122]

Als letzten Parameter der Sorgfaltspflicht nennt der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG die transparente und öffentliche Berichtspflicht.[123] Diese jährlichen Berichte sollen die Bemühungen der Unternehmen unter Bezugnahme auf jedes der genannten Kernelemente darlegen und für die Öffentlichkeit über das Internet abrufbar sein.[124]

Angemessenheitsprinzip

Der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG führt mit Hinblick auf das geforderte Risikomanagement weiter aus, dass dieses angemessen, also verhältnismäßig und zumutbar auszugestalten ist.[125] So soll die Art der Geschäftstätigkeit sowie deren individueller Kontext berücksichtigt

[119] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[120] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[121] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[122] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[123] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[124] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 2.

[125] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

werden.[126] Dies kann beispielsweise die Art des Produktes bzw. der Dienstleistung, die Situation des Produktionsortes sowie die Branche und Größe des Unternehmens betreffen.[127] Weitere Kriterien der Angemessenheit sind die Schwere des tatsächlichen oder potenziellen Schadens, die Wahrscheinlichkeit des Eintretens der Risiken sowie die Einwirkungsmöglichkeit des Unternehmens.[128]

Innerbetriebliche sowie behördliche Durchsetzung

Gemäß dem Entwurf Eckpunkte SorgfPflG liegt die Zuständigkeit für die operationale Umsetzung der Sorgfaltspflichten innerhalb der Unternehmen bei der Geschäftsführung, wobei Details, so beispielsweise durch die Ernennung eines Menschenrechts-Beauftragten, innerbetrieblich geregelt werden können.[129]

Die Durchsetzung durch Behörden soll laut dem Entwurf Eckpunkte SorgfPflG einerseits im Rahmen eines elektronischen Berichtsverfahrens stattfinden.[130] Demgemäß sind Berichte an die zuständige Behörde zu übersenden, werden dort geprüft und im Falle von Beanstandungen wird dem Unternehmen die Möglichkeit zur Nachbesserung gegeben.[131] Im Falle erfolgloser Nachbesserung ist ein „angemessenes“ Bußgeld die Folge.[132]

Andererseits soll durch eine in Bezug auf die Kontrolle der Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten erfahrene Bundesbehörde Einzelfallüberprüfungen schwerer Verstöße aufgrund von Hinweisen durch

[126] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[127] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[128] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[129] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[130] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[131] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[132] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

Dritte sowie nach einem risikobasierten Ansatz erfolgen.[133] In diesem Zusammenhang führt der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG aus, dass eine Kohärenz der Durchsetzungsinstrumente mit bestehenden Standards, beispielsweise solchen der Überwachung des Konfliktmineralienhandels, gegeben sein soll.[134] Bei Verstößen droht der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG auch in diesem Fall ein „angemessenes“ Bußgeld an.[135] Die Angabe einer Größenordnung in Euro, die das „angemessene“ Bußgeld näher erläutert, erfolgt im Eckpunktepapier nicht.

Zivilrechtliche Haftung

Der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG möchte eine Stärkung der Rechte Betroffener dahingehend unterstützen, dass Verstöße gegen die Sorgfaltspflicht zu Schadensersatzansprüchen, einklagbar vor deutschen Gerichten, führen können.[136] In diesem Zusammenhang sollen Unternehmen für solche Verstöße haftbar gemacht werden können, die vorhersehbar waren und vermieden hätten werden können.[137] Da das Gesetz jedoch eine Bemühungs- und keine Erfolgspflicht begründen soll, haften Unternehmen dann nicht, wenn „das Angemessene im Rahmen der tatsächlichen und rechtlichen Möglichkeiten getan wurde und es dennoch zu einer Schädigung gekommen ist.“[138] Zu berücksichtigende Kriterien hinsichtlich der Angemessenheit stellen in diesem Zusammenhang die Nähe zum Zulieferer sowie die Möglichkeiten der Einflussnahme auf dessen Verhalten dar.[139]

---

[133] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[134] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[135] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[136] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[137] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[138] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[139] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

Ferner findet eine Beschränkung der Haftung auf wesentliche Rechtsgüter statt.[140] Hierunter fallen gemäß dem Entwurf Eckpunkte SorgfPflG Leben, Körper, Gesundheit, Freiheit, Eigentum und das allgemeine Persönlichkeitsrecht.[141] Es wird in diesem Zusammenhang auch klargestellt, dass eine Verletzung dieser Rechtsgüter ebenfalls aus verursachten Umweltschäden resultieren kann.[142]

Explizit führt der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG weiterhin aus, dass die Ausgestaltung des Gesetzes dergestalt erfolgen soll, dass die Voraussetzungen einer Eingriffsnorm nach EU-Recht erfüllt sind, sodass deutsches Recht als Recht desjenigen Handlungsortes, an dem das Lieferkettenmanagement erfolgt, anwendbar ist und das sonst regelmäßig anwendbare Recht des Produktionslandes und damit dem Ort des Schadenseintritts verdrängt.[143] Hierdurch würde die Einholung von sowohl finanziell als auch zeitlich aufwendiger Rechtsgutachten zur Ermittlung des ausländischen Rechts obsolet.[144] Gleichzeitig laufende Gerichtsverfahren in verschiedenen EU-Staaten hinsichtlich etwaiger Schadensersatzansprüche schließt der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG aus.[145]

Beschränkung der zivilrechtlichen Haftung (Safe Harbour)

Der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG sieht weiterhin die Möglichkeit der Beschränkung der zivilrechtlichen Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit vor, wenn Unternehmen einem staatlich anerkannten

[140] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[141] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[142] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 3.

[143] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[144] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

[145] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 4.

(Branchen-)Standard beitreten und diesen in ihre Prozesse integrieren.[146] Hierbei muss der Standard jedes der Kernelemente der Sorgfaltspflicht beinhalten, die vollständige Lieferkette umfassen sowie innerhalb eines Multistakeholder-Prozesses entwickelt worden sein.[147] Die Einhaltung des Standards soll extern geprüft werden.[148]

Abschließend führt der Entwurf Eckpunkte SorgfPflG aus, dass Unternehmen nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Erfüllung der an sie gestellten Anforderungen eine Übergangsfrist von drei Jahren gewährt werden soll.[149]

Auf die Frage, wie die mit der vorgenannten Sorgfaltspflicht in Verbindung stehenden Anforderungen erfüllt werden können, soll in Abschnitt 6.3 eingegangen werden. Vorher erfolgt jedoch zunächst im folgenden Abschnitt 6.2 eine Darstellung der Anmerkungen der Initiative Lieferkettengesetz zu einzelnen Punkten des Entwurf Eckpunkte SorgfPflG.

6.2 Anmerkungen der Initiative Lieferkettengesetz zum Eckpunktepapier

Die Initiative Lieferkettengesetz ist ein Zusammenschluss verschiedener Organisationen, die sich zum Ziel gesetzt haben, für die Achtung der Menschenrechte durch Unternehmen und die Vermeidung von Umweltzerstörungen einzutreten.[150] Zu der Initiative gehören

[146] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 5.

[147] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 5.

[148] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 5.

[149] Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2020), S. 5.

[150] Initiative Lieferkettengesetz.

beispielsweise Organisationen wie Brot für die Welt, Misereor, ver.di, Germanwatch, u.a.[151]

Nach Bekanntwerden des Eckpunktepapiers zum geplanten Lieferkettengesetz hat die Initiative dieses grundsätzlich befürwortet.[152] Gleichzeitig ist sie jedoch auch auf erweiterungsbedürftige Punkte des Eckpunktepapiers eingegangen. So wird beispielsweise angeregt, den Anwendungsbereich von Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern auf den der im HGB als „groß“ definierten und damit ab 250 Mitarbeitern in Verbindung mit dem Kriterium des Umsatzes zu erweitern.[153] Ferner sollten ebenfalls kleinere Unternehmen berücksichtigt werden, deren Geschäftstätigkeit besondere Risiken birgt, wie beispielsweise Tätigkeiten in Risikogebieten oder die Produktion gefährlicher Güter wie Überwachungstechnologien.[154]

Hinsichtlich der im Eckpunktepapier genannten Risikofelder befürchtet die Initiative Lieferkettengesetz, dass durch die Auflistung andere menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, die nicht unter diese Auflistung fallen, sowie gegebenenfalls neu auftretende Problemfelder unberücksichtigt bleiben könnten.[155]

Ebenso geht die Initiative auf die Durchsetzung der zivilrechtlichen Haftung ein und empfiehlt Beweislasterleichterungen oder -umkehr für Betroffene[156]. Sie führt hierzu aus, dass ein Nachweis der Verletzung von Sorgfaltspflichten für Betroffene kaum möglich sei, da es sich hierbei um unternehmensinterne Vorgänge handele, die die Betroffenen bei fehlenden Offenlegungsansprüchen nicht einsehen können.[157] Die Initiative bezeichnet die zivilrechtliche Haftung als „aussichtslos“ für Betroffene, sofern hinsichtlich der Beweislast keine Umkehr oder zumindest

[151] Initiative Lieferkettengesetz.
[152] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 2.
[153] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 3.
[154] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 4.
[155] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 5.
[156] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 6f.
[157] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 6f.

Erleichterungen angedacht würden.[158] Beispielsweise schlägt sie vor, zu regeln, dass Dokumentation sowie Berichterstattung ebenfalls im Interesse Betroffener stattfinden, sodass sich hieraus für Betroffene im Falle einer rechtlichen Auseinandersetzung ein Auskunftsanspruch gemäß § 810 BGB in Bezug auf die erforderlichen Dokumente ergebe.[159]

Hinsichtlich des sogenannten Safe Harbour, der die Beschränkung der Haftung der Unternehmen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt, sofern das entsprechende Unternehmen einem staatlich anerkannten (Branchen-)Standard beigetreten ist, führt die Initiative weiter aus, dass dies dem Ansatz der UN-Leitprinzipen widerspreche.[160] So könne zwar der Beitritt zu einem (Branchen-)Standard ein Indiz dahingehend darstellen, dass das Unternehmen nicht fahrlässig gehandelt habe, jedoch müsse es Gerichten überlassen werden, hier einzelfallbezogen auch zu anderen Entscheidungen kommen zu können.[161] Die Haftungsfreistellung könne allenfalls erfolgen, wie die Initiative in diesem Zusammenhang weiter ausführt, wenn hinsichtlich der staatlich anerkannten (Branchen-)Standards eine rechtssichere Definition sowie die Erweiterung der Kriterien für eben diese Standards erfolge.[162] So sollten beispielsweise Kriterien für Preis- und Einkaufspolitiken in den Standards festgelegt werden, die im Gegensatz zur Einhaltung der Menschenrechte stehende Praktiken ausschließen.[163] Ferner sollten Sanktionen bis hin zum Ausschluss von Unternehmen aus dem (Branchen-)Standard möglich sein, sofern diese die Vorgaben wiederholt nicht einhalten und es versäumen, entsprechende Missstände bereinigen.[164] Auch bedürfe es zeitlich befristeter Zielfestlegungen des Standards auf Unternehmensebene.[165]

---

[158] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 7.
[159] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 7.
[160] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 8.
[161] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 8.
[162] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 9.
[163] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 10.
[164] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 10.
[165] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 10.

Weiterhin geht die Initiative ebenfalls auf die im Entwurf Eckpunkte SorgfPflG angedachte Übergangsfrist von drei Jahren ein und empfiehlt, diese auf zwei Jahre zu verkürzen, da die UN-Leitprinzipen bereits seit 2011 bekannt sind und die Erwartung der Bundesregierung durch den NAP Wirtschaft und Menschenrechte ebenfalls seit 2016 besteht.[166] Zudem seien international tätige Unternehmen bereits mit Sorgfaltspflichten-Gesetzen anderer Länder vertraut.[167]

Wie sich hieraus erkennen lässt, geben die Inhalte des geplanten Gesetzesentwurfs durchaus Anlass zu vielerlei Diskussionen. Insbesondere wird es daher, auch in Bezug auf die strittige Haftungsfrage, abzuwarten bleiben, wie sich der Fortgang hinsichtlich des Inhalts des Gesetzesentwurfs gestalten wird. Für Unternehmen zeichnet sich jedoch ab, dass die Implementierung entsprechender Prozesse und Verfahren zur Achtung der Menschenrechte immer wichtiger wird. Auch kleine und mittlere Unternehmen, die beispielsweise als Zulieferer größerer Unternehmen tätig sind, werden sich im Zuge der diesbezüglich neu etablierten Prozesse ihrer Kunden mit dem Thema der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auseinandersetzen müssen. Ebenfalls ist auch aufgrund des höheren Drucks durch die Öffentlichkeit und die Verbraucher davon auszugehen, dass ein Nichttätigwerden in diesem Zusammenhang zu Imageproblemen führen wird, die es abzuwenden gilt, sodass im folgenden Abschnitt auf ausgewählte Leitfäden eingegangen wird, welche wertvolle Hilfestellungen hinsichtlich des praktischen Vorgehens zur Implementierung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Unternehmen leisten können.

[166] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 11.
[167] Initiative Lieferkettengesetz (2020a), S. 11.

6.3 Umsetzungsinstrumente und Beispiele

Wie sich aus den beiden Unterabschnitten 6.1 und 6.2 zeigt, sind Einzelheiten des geplanten Gesetzesentwurfs bislang teilweise noch unklar. Nachdem jedoch davon auszugehen ist, dass das geplante Gesetz die Kernelemente des unter Unterabschnitt 4.5.1 dieser Arbeit dargelegten NAP Wirtschaft und Menschenrechte beinhalten und gleichzeitig auf den UN-Leitprinzipen beruhen wird, soll sich der folgende Unterabschnitt mit ausgewählten Leitfäden und Handlungsrichtlinien befassen, die praktische Hilfestellung bei der Umsetzung der sich aus dem Entwurf Eckpunkte SorgfPflG ergebenden Parameter (Risiken ermitteln, Risiken analysieren, Maßnahmen ergreifen, Wirksamkeit überprüfen, Beschwerde-mechanismen, Berichtspflichten) hinsichtlich der Sorgfaltspflicht leisten können und sich ebenso auf die UN-Leitprinzipen beziehen.

<u>Leitfaden: Menschenrechtsstrategien entwickeln</u>

Der Global Compact der Vereinten Nationen hat bereits in 2012 einen Leitfaden herausgegeben, der die Unternehmen hinsichtlich ihrer ersten Bemühungen und damit bei der Entwicklung einer entsprechenden Menschenrechtsstrategie unterstützen soll. Diese soll als Grundlage zur Verankerung der Achtung der Menschenrechte in allen Bereichen des Unternehmens dienen.[168] In diesem Zusammenhang stellt der Leitfaden die ersten zentralen Schritte[169] zur Entwicklung einer Strategie vor und hebt gleichzeitig hervor, dass die einzelnen Schritte dieses dynamischen Prozesses jedoch keineswegs eine detaillierte Abfolge darstellen, sondern sich durchaus überschneiden bzw. in einer anderen als der dargestellten Reihenfolge ablaufen können. Jedoch sei es dennoch wichtig, bei der Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie auf jeden der einzelnen Schritte einzugehen.[170]

---

[168] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2012), S. 3.
[169] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2012), S. 12.
[170] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2012), S. 11.

Abbildung 2: Zentrale Schritte zur Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie[171]

Im Leitfaden werden zu jedem Schritt detailliertere Ausführungen gemacht; beispielsweise werden hinsichtlich der Kommunikation der Strategie auch Zulieferer, Subunternehmer und weitere wesentliche Akteure genannt, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen. Außerdem enthält der Leitfaden Beispiele für Strategieerklärungen, wie sie bereits von anderen Unternehmen abgegeben wurden.[172] Ferner wird ebenso ein wichtiger Literaturhinweis in Bezug auf den Umfang der zu beachtenden Menschenrechte gegeben und entsprechend auf das Instrument „Human Rights Translated: A Business Reference Guide“ verwiesen.[173] Diese Publikation liegt zwischenzeitlich in ihrer zweiten Version vor. Sie richtet sich insbesondere an Führungskräfte und Mitarbeiter von Unternehmen und soll einen grundlegenden Überblick hinsichtlich der zu achtenden Menschenrechte geben sowie ihre Relevanz für Unternehmen vermitteln.[174]

<u>Broschüre: Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln</u>

Nachdem eine einheitliche Regelung hinsichtlich des Vorgehens bei der Risikoermittlung bislang nicht existiert, besteht in der Praxis eine Vielzahl

[171] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2012), S. 12.
[172] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2012), 17ff.
[173] Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2012), S. 13.
[174] Monash University (2017), xvii.

diverser diesbezüglicher Herangehensweisen. So beschreibt die Broschüre des Deutschen Global Compact Netzwerk „Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln“ eine Auswahl entsprechender Ansätze, wie sie in der Unternehmenspraxis bereits gewählt und durchgeführt wurden. Zunächst geht die Broschüre auf die grundlegenden Anforderungen der UN-Leitprinzipien, insbesondere hinsichtlich der menschenrechtlichen Risikoabschätzung (Leitprinzip 18), ein. Hierzu wird beispielsweise nochmals erläutert, dass alle international anerkannten Menschenrechte miteinzubeziehen sind[175] und darauf hingewiesen, dass aufgrund der mit Menschenrechtsthemen verbundenen Dynamik eine Prüfung entsprechender Risiken und Auswirkungen regelmäßig stattzufinden hat.[176] Es wird weiter ausgeführt, dass eine Integration der Risikoermittlung in bereits bestehende Risikomanagementsysteme erfolgen kann.[177] Dies setze jedoch voraus, dass hierbei nicht lediglich die Betrachtung der Risiken für das Unternehmen stattfinde, sondern der Perspektivenwechsel in Bezug auf die Risiken für Betroffene gelingt.[178]

Insbesondere in Bezug auf komplexe Wertschöpfungsketten wird weiterhin hervorgehoben, dass in diesem Zusammenhang ermittelt werden sollte, wo die größten Risiken für nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen liegen, um diese Bereiche hinsichtlich einzuleitender Maßnahmen zu priorisieren.[179]

So beschrieb eines der Fallbeispiele die Herangehensweise eines Unternehmens der Nahrungsmittelbranche, welches sich zum Ziel gesetzt hatte, die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf Arbeits- und Kinderrechte entlang einer Rohstofflieferkette zu ermitteln.[180] Zur Durchführung des Projekts wandte das Unternehmen sich an eine Multi-Stakeholder-Initiative (MSI), um so einerseits Fachwissen einzubringen

[175] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 11.
[176] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 12.
[177] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 12.
[178] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 12.
[179] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 12.
[180] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 38.

sowie andererseits die Unabhängigkeit der Untersuchung zu gewährleisten.[181] Das Unternehmen unterstützte die MSI durch Herstellung der Kontakte zu Händlern, Kooperativen und Farmen, hatte jedoch selbst keinen Einfluss auf das methodische Vorgehen.[182] Im Rahmen der Prüfung sollten die Stufen und Akteure der Lieferkette abgebildet, relevante Stakeholder sowie Betroffene identifiziert und Lücken innerhalb der Managementsysteme, insbesondere mit Hinblick auf das Risiko der Kinderarbeit, aufgedeckt werden.[183] Die Untersuchung umfasste die organisierte Lieferkette sowie den informellen Teil der Lieferkette.[184] Insgesamt konnten knapp 80 % des Beschaffungsvolumens innerhalb des untersuchten Landes abgedeckt werden.[185] Die Untersuchung umfasste neben der Grundlagenrecherche auch Interviews vor Ort mit Zulieferern, angekündigte Besuche und Interviews bei Kooperativen, Sortierzentren sowie Gemeinden im Anbaugebiet und ebenso unangekündigte Interviews im Feld mit Betroffenen in den Dörfern und Gemeinden.[186] Von den 500 durchgeführten Interviews, die ohne Beteiligung des Unternehmens stattfanden, wurden mehr als 100 mit Kindern geführt.[187]

Die aufbereiteten Ergebnisse der Untersuchung nebst Empfehlungen an das Unternehmen wurden mit der strategischen Einheit desselben diskutiert, sodass unternehmensseitig Aktionspläne entwickelt werden konnten.[188] Diese wiederum wurden zur Vereinbarung gemeinsamer Vorgehensweisen mit den wichtigsten Rohstoffhändlern erörtert, wobei die gefundenen Risiken sowie zum Teil tatsächlich negativen Auswirkungen die Bereiche Kinder- und Zwangsarbeit, Entlohnung, Gesundheit und Sicherheit sowie Nichtdiskriminierung betrafen.[189] Insbesondere ging aus

[181] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 39.
[182] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 39.
[183] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 39.
[184] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 39.
[185] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 39.
[186] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 40.
[187] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 40.
[188] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 40.
[189] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 40.

der Untersuchung weiter hervor, dass die identifizierten Probleme gemeinsamer Lösungsansätze bedürfen, da ein Großteil der Lieferkette gemeinsam mit anderen Unternehmen genutzt wurde.[190]

Die Ergebnisse wurden ebenfalls den involvierten Kooperativen bekannt gegeben und Lernerfahrungen in die Schulung der Farmer integriert.[191]

Ferner konnte für den Bereich der Kinderarbeit entlang der Lieferkette ein Monitoring-System entwickelt und integriert werden, welches Verantwortlichkeiten sowie Methoden zur Datensammlung festlegt. Außerdem wurde es als hilfreich angesehen, ein Verständnis für die Gründe der Kinderarbeit auf Gemeinde- und Haushaltsebene zu entwickeln, sodass für bestehende Probleme auf dieser Ebene nach Lösungen gesucht werden kann.[192] Beispielsweise wurde hier die Kooperation mit der Regierung in Zusammenhang mit der Investition in Bildung bei Mangel an Schulen angeführt.[193] Weitere Maßnahmen des Unternehmens zur Übernahme von Verantwortung für die eigene Lieferkette sowie für die Arbeitsbedingungen betrafen die Überarbeitung des Lieferantenkodex, die Entwicklung eines illustrierten Kodex für Farmer sowie die Weiterentwicklung der örtlichen Schulungsprogramme hinsichtlich der Arbeitsstandards und Kinderarbeit sowie einen verbesserten Zugang bezüglich Beschwerdemöglichkeiten.[194]

Dieses Beispiel der Broschüre zeigt auf, dass es für Unternehmen durchaus sinnvoll sein kann, bei der Implementierung einer Menschenrechtsstrategie und der damit einhergehenden Risikoermittlung und -analyse auf das Know-How und die Erfahrungen von Multi-Stakeholder-Initiativen zurückzugreifen.

Es wird darauf eingegangen, dass insbesondere bei fehlendem internen Fachwissen oder bereits bestehenden Spannungen mit Stakeholdern die Risikoermittlung durch einen externen und unabhängigen Partner ein

[190] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 40.
[191] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 40.
[192] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 41.
[193] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 41.
[194] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 41.

gangbarer Weg sein kann.[195] Stehe für das Unternehmen hingegen die Prüfung hinsichtlich der Übereinstimmung eigener Prozesse mit der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Vordergrund, so könnte der Ansatz zur Risikoermittlung auf Checklisten oder Audits basieren.[196]

In jedem Fall wird aber die Wichtigkeit der ergebnisoffenen Betrachtung des Austausches mit potenziell Betroffenen hervorgehoben, da dies für die Risikoermittlung der potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen auf die Menschenrechte als essenziell angesehen wird.[197]

Die Broschüre geht des Weiteren auf die Gemeinsamkeiten der Erfolgsfaktoren und Herausforderungen ein, die unabhängig vom gewählten Ansatz der Risikoermittlung in jedem der Fallbeispiele auftraten.[198] So wird ausgeführt, dass die Einbindung des Vorstands sowie des oberen Managements und der Aufbau von Akzeptanz für die Durchführung des Prozesses essenziell sind.[199] Ferner wird hervorgehoben, dass die Integration des Prozesses der Risikoermittlung an bereits bestehende unternehmenseigene Prozesse sowie Kooperationen mit anderen Unternehmen derselben Branche sehr vorteilhaft sein können.[200] Eine gemeinsame Herausforderung stellt dagegen die transparente Kommunikation hinsichtlich der zu ermittelnden Auswirkungen dar.[201]

Insgesamt ist der Broschüre ein Tenor dahingehend zu entnehmen, dass sowohl die Kommunikation als auch der Prozess zu Beginn keiner Perfektion bedürfen, sondern es wichtig sei, erste Schritte in die Wege zu leiten und einen Startpunkt für den Prozess zu wählen und dass die

[195] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 42.
[196] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 42.
[197] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 42.
[198] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 43.
[199] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 43.
[200] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 43.
[201] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 43.

proaktive Herangehensweise dem ansonsten ohnehin steigenden Druck durch NGOs, Öffentlichkeit oder Investoren vorzuziehen sei.[202]

Leitfaden „Doing Business with Respect for Human Rights“

In Bezug auf den sich anschließenden Schritt der Analyse und Bewertung der ermittelten Risiken stellt der Leitfaden „Doing Business with Respect for Human Rights“ des Global Compact Network Netherlands die Wichtigkeit der Priorisierung der Risiken für den weiteren Ablauf heraus.[203] Aufgrund der Vielzahl der potenziell nachteiligen Auswirkungen sowie der gleichzeitig eingeschränkten Zugriffsmöglichkeit auf Ressourcen ist es für viele Unternehmen unumgänglich, eine Priorisierung der Risiken durchzuführen. Mit der Einleitung entsprechender Maßnahmen sind diejenigen Risiken vorzuziehen, welche herausragende Geschäftsrisiken, wie beispielsweise Reputationsrisiken oder das Risiko drohender Unterbrechungen des operativen Geschäfts darstellen.[204] Die Schwere sowie die Wahrscheinlichkeit des Eintritts des Risikos spielen hierbei entscheidende Rollen.[205] Diesbezüglich gibt der Leitfaden anschauliche Beispiele mittels Erstellung von Tabellen, hebt jedoch auch die Wichtigkeit des Inputs von Stakeholdern hervor, um sinnvolle und möglichst richtige Ergebnisse der Einschätzungen hinsichtlich der Priorisierungen zu erhalten.[206]

Ferner stellt der Leitfaden heraus, dass es bei der Ergreifung von Maßnahmen unter anderem insbesondere auf die Einflussmöglichkeiten der Unternehmen auf Lieferanten ankomme[207] und geht auch auf die damit verbundenen Herausforderungen sowie Lösungsansätze ein.[208] Um hier möglichst vorteilhaft zu agieren, führt der Leitfaden beispielsweise die Möglichkeit der Teilnahme an branchenspezifischen Initiativen und

[202] DGCN/Deutsches Institut für Menschenrechte (2015), S. 8.
[203] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 51.
[204] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 51.
[205] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 51.
[206] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 53.
[207] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 69.
[208] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 69f.

Zusammenschlüssen an, da die entsprechenden Unternehmensverbünde gemeinsam einen höheren Druck auf Lieferanten ausüben können, um diese zur Implementierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten zu bewegen.[209] Beispielsweise werden hier die Bettercoal Initiative genannt, die zu Verbesserungen der Standards hinsichtlich der Menschenrechte im Bergbau führen soll, sowie Multistakeholder-Zusammenschlüsse wie der Roundtable on Sustainable Palm Oil, der ebenso die Standards in der Palmölindustrie anheben und zu einer höheren Menge zertifizierten Palmöls führen möchte.[210]

In Bezug auf die Überprüfung der Wirksamkeit eingeleiteter Maßnahmen nennt der Leitfaden hinsichtlich der ersten Schritte bereits im Unternehmen bestehende Instrumente wie beispielsweise Beschwerdemechanismen, Mitarbeiterumfragen und interne Audits.[211] Hinsichtlich der Überwachung der Lieferkette haben Unternehmen vermehrt Verhaltenskodizes mit ihren Lieferanten vereinbart, zum Teil gefolgt von Selbstevaluierungen der Lieferanten, zum Teil gefolgt von Audits durch die Unternehmen selbst oder durch von ihnen extern beauftragte Unternehmen.[212] Der Leitfaden führt hierzu jedoch weiter aus, dass dieses Vorgehen in nicht wenigen Fällen keinerlei Veränderung mit sich gebracht habe. So sei es zu Verbesserungen nur dann gekommen, wenn beim Lieferanten ein Verständnis entwickelt worden sei, wonach die Wichtigkeit der Achtung der Menschenrechte mit ihrer Geschäftstätigkeit in Verbindung stünde, beispielsweise weil hierdurch langfristig angelegte Geschäftsbeziehungen erreicht werden konnten.[213]

Auch enthält der Leitfaden Empfehlungen hinsichtlich des Beschwerdemanagements. So wird beispielsweise angeregt, zunächst die bereits bestehenden Beschwerdemechanismen zu erfassen.[214] Hierunter können sowohl formelle als auch informelle Mechanismen fallen, die

[209] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 71.
[210] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 71.
[211] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 78.
[212] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 80.
[213] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 81.
[214] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 106.

Themen wie sexuelle Belästigungen im Unternehmen, Konflikte zwischen Mitarbeitern oder Beschwerden Externer betreffen.[215] Im Weiteren empfiehlt der Leitfaden, diese bestehenden Mechanismen auf ihre Lücken hin zu analysieren und gibt entsprechende Anleitungen, durch welche Key Questions und einzuführenden Kriterien ein effektives Beschwerdemanagement eingerichtet und erweitert werden kann.[216] Kleinen und mittleren Unternehmen empfiehlt der Leitfaden in diesem Zusammenhang insbesondere den offenen Dialog mit Betroffenen.[217] Für Externe kann durch die Einrichtung einer E-Mail-Adresse oder Telefonnummer ein Kommunikationskanal für etwaige Beschwerden geschaffen werden.[218]

Neben bestehenden Leitfäden und Umsetzungshilfen hat die Bundesregierung ebenfalls Unterstützungsangebote hinsichtlich der Implementierung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zugesichert. Auf diese soll im folgenden Abschnitt eingegangen werden.

6.4 Unterstützungsangebote der Bundesregierung

Wie bereits unter Unterabschnitt 4.5.2 dieser Arbeit aufgeführt, hat die Bundesregierung im NAP Wirtschaft und Menschenrechte auf bestehende Unterstützungsangebote für Unternehmen verwiesen beziehungsweise ebenso weitere angekündigt.

Eines dieser Unterstützungsangebote stellt der Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte dar.[219] Auf der Website https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte stehen verschiedene Angebote

[215] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 106.
[216] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 106f.
[217] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 111.
[218] Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands (2016), S. 111.
[219] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 23.

bereit, wie zum Beispiel die Möglichkeit der Nutzung eines kostenfreien sowie vertraulichen Beratungsservices.

Ferner werden diverse und zum Teil kostenfreie Veranstaltungen angeboten, aufgrund der aktuellen Situation im Wege von Online- beziehungsweise Web-Seminaren, welche unter anderem die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht der Unternehmen und die Anforderungen der bereits unter Unterabschnitt 4.5.2 dieser Arbeit erwähnten EU-Konfliktmineralien-Verordnung thematisieren.

Des Weiteren wird auf der Website der KMU Kompass zur Verfügung gestellt. Hierbei handelt es sich um eine kostenfreie Orientierungshilfe, speziell für kleine und mittlere Unternehmen, die Praxishilfen hinsichtlich der Entwicklung eines umwelt- und sozialverträglichen Managementsystems liefert und den Einstieg in das nachhaltige Lieferkettenmanagement erleichtern soll. So basiert das Informations-Portal auf den Kernelementen des NAP Wirtschaft und Menschenrechte und bietet zu jedem der durchzuführenden Schritte weitergehende Informationen. Beispielsweise wird in Bezug auf die Strategieentwicklung auf das Online-Tool *CSR Risiko-Check* verwiesen, welches bei den ersten Schritten der Risikoermittlung sehr hilfreich sein kann, da es eine Filterung nach Produkt, Rohstoff oder Dienstleistung sowie Ursprungsland zulässt und entsprechend auf die Eingaben abgestimmte Empfehlungen gibt. Hinsichtlich der systematischen Prüfung der Umsetzung bezieht sich der KMU Kompass ebenfalls auf den unter dem vorangegangenen Abschnitt 6.3 vorgestellten Leitfaden „Doing Business with Respect for Human Rights“ und vermittelt Auszüge dessen sowie weitergehende Maßnahmen in deutscher Sprache. So geht der Kompass die Kernelemente des NAP Wirtschaft und Menschenrechte Punkt für Punkt durch und liefert zahlreiche Empfehlungen sowie Praxishilfen und verweist für weiteren Informationsbedarf nochmals auf die Möglichkeit des individuellen und kostenfreien Beratungsservice.

Die Bundesregierung hat im NAP Wirtschaft und Menschenrechte ebenso den Ausbau des bereits bestehenden Trainings- und Beratungsangebots des Deutschen Global Compact Netzwerks zugesichert.[220] So besteht über die Website https://www.globalcompact.de/ ebenfalls die Möglichkeit zur Teilnahme an diversen kostenfreien Webinaren, die verschiedene Compliance-Themen sowie in gesonderten Veranstaltungen explizit auch die unternehmensseitig zu beachtende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht behandeln.

6.5 Notwendige Ressourcen zur Maßnahmenumsetzung

Wie sich aus dem vorangegangenen Unterabschnitt 6.4 zeigt, bestehen zwar kostenfreie Unterstützungsangebote hinsichtlich der Informationsbeschaffung, jedoch stellen die mit der Informationsgewinnung sowie Implementierung von Menschenrechtsstrategien aufzuwendenden zeitlichen und personellen Ressourcen für Unternehmen einen großen Kostenfaktor dar. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben lediglich begrenzten Spielraum hinsichtlich Investitionen, die sich erst langfristig auszahlen.[221] Zudem spielt bei kleinen und mittleren Unternehmen ebenfalls die häufig anzutreffende personelle Unterbesetzung eine große Rolle hinsichtlich der zeitlichen Ressourcen bei der Implementierung neuer strategischer Ziele wie der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.[222] So stellt dies nicht selten eine Zusatzaufgabe des Eigentümers dar, der selbst aufgrund diverser weiterer wahrzunehmender Managementaufgaben häufig nicht über die erforderliche zu investierende Zeit oder Expertise verfügt.[223]

Damit ergibt sich durch die Notwendigkeit der Implementierung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowohl in kleinen und mittleren

[220] Auswärtiges Amt im Namen des Interministeriellen Ausschusses Wirtschaft und Menschenrechte (2016), S. 24.

[221] Schnellhammer (2016), S. 28.

[222] Schnellhammer (2016), S. 30.

[223] Schnellhammer (2016), S. 31.

Unternehmen als auch in großen Unternehmen ein erhöhter Personal- und Schulungsbedarf, der je nach Umfang der erforderlichen Maßnahmen erheblich variieren kann. Auch die Kostenpositionen sind zu berücksichtigen, die durch Audits und Kontrollmaßnahmen sowie damit einhergehend notwendiger Reisen, Zertifizierungen und Berichterstattungen entstehen.[224]

7 Best Practice Weleda AG

7.1 Forschungsfrage und Methodik

Zur Vertiefung der theoretisch zusammengetragenen Handlungsempfehlungen für Unternehmen hinsichtlich der dieser Arbeit zugrundeliegenden Forschungsfrage, wie sichergestellt werden kann, dass keine Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Lieferketten von Unternehmen stattfinden, wurde weiterhin auf die Erhebungsmethode des Experteninterviews nach Bogner, Littig & Menz zurückgegriffen. Hiernach werden Experten wie folgt definiert:

> „Experten lassen sich als Personen verstehen, die sich – ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problemkreis bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft oder handlungsleitend für Andere zu strukturieren.“[225]

In Bezug auf die vorliegende Arbeit stellt Frau Annette Piperidis, Managerin Sustainable Sourcing bei der Weleda AG, eine solche Expertin dar. Die Weleda AG, die zu den Unternehmen gehört, welche sich öffentlich für ein Lieferkettengesetz aussprechen,[226] hat die Bundesregierung mit ihrem Engagement hinsichtlich ihrer Bemühungen zur Sicherstellung von

[224] Schnellhammer (2016), S. 29.
[225] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 13.
[226] Weleda AG unterstützt nachhaltige Agrarlieferketten 2020.

ökologischen und sozialen Standards in ihren Lieferketten überzeugt und erhielt im Jahr 2017 den bereits unter Unterabschnitt 4.5.2 dieser Arbeit genannten CSR-Preis in der Sonderpreiskategorie „Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement“.[227] Das Unternehmen produziert Naturkosmetik sowie anthroposophische Arzneimittel.

Das zu erhebende Expertenwissen bezieht sich vorrangig auf das Prozess- und Deutungswissen. Der Einordnung des Experteninterviews hinsichtlich der vorliegenden Arbeit als systematisierendem Experteninterview folgend zielt dieses auf die möglichst weitgehende Erhebung des Fachwissens der Expertin ab. Die Expertin wird als „Ratgeber“ verstanden, sodass eine Abfrage des Wissens in relativ direkter Weise erfolgen kann.[228] Hingegen bedarf es hermeneutischer Techniken zur Erkennung verdeckten Wissens nicht.

7.2 Entwicklung des Interviewleitfadens

Gemäß Bogner et al. handelt es sich bei Experteninterviews im Rahmen der qualitativen Sozialforschung stets um teilstrukturierte Interviews, sodass zur Vorbereitung und Durchführung dieser Interviews Leitfäden zu entwickeln sind.[229] Diese dienen einerseits der Strukturierung des Themenfeldes der Untersuchung vor der Erhebung sowie andererseits ebenfalls zur Orientierung in der eigentlichen Erhebungssituation. Der Entwicklung des Interviewleitfadens ist daher genügend Zeit einzuräumen und darauf zu achten, dass die Interviewfragen so formuliert werden, dass sie sich einerseits auf das Themenfeld der zu untersuchenden Forschungsfrage beziehen sowie andererseits die diesbezügliche Gesprächsbereitschaft des zu interviewenden Experten anregen.[230] Dabei soll der Interviewleitfaden nicht als Redeskript dienen, von dem abgelesen wird, sondern vielmehr als Gedächtnisstütze und Hilfsmittel zur Kontrolle für

[227] CSR-Preis der Bundesregierung 2017.
[228] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 24.
[229] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 27.
[230] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 33f.

den Interviewenden, alle wichtigen Punkte anzusprechen.[231] Dabei ist in der konkreten Erhebungssituation ebenfalls hinsichtlich der Reihenfolge der Fragen Flexibilität gefordert. Es sollte darauf geachtet werden, dem natürlichen Verlauf des Gesprächs nicht dadurch entgegenzuwirken, die festgelegte Reihenfolge der Interviewfragen einhalten zu wollen.[232] Gleiches gilt für die Formulierung der Fragen, diese sollten der Interaktionssituation angepasst und variiert werden.[233]

Weiterhin wurde der Hauptteil des Interviewleitfadens in drei Spalten gegliedert, um eine möglichst klare Strukturierung des Gesprächs zu ermöglichen. Hierbei beinhaltete die erste Spalte *Leitfrage / Stimulus / Erzählaufforderung* die Themenblöcke sowie die vorformulierten Interviewfragen. Die zweite Spalte *Checkliste / Memospalte* diente zur Anfertigung von Notizen während des Gesprächs. Die dritte Spalte *(Nach-) Fragen mit obligatorischer Formulierung* enthielt Formulierungen zur Gesprächssteuerung sowie -aufrechterhaltung und ebenfalls einen entsprechenden Verweis auf diesbezügliche nonverbale Techniken.

Ferner sollte der Interviewleitfaden in Themenblöcke untergliedert werden, welchen wiederum Hauptfragen zugeordnet werden.[234] Hieran angepasst wurde der Hauptteil des entwickelten Interviewleitfadens in die folgenden Themenblöcke untergliedert:

- Biografie
- Prozesse / Maßnahmen
- Wettbewerb / Kosten
- Beschwerdemanagement / Zivilrechtliche Haftung
- Zusätzliche Aspekte

Innerhalb der einzelnen Themenblöcke wurden sodann die einzelnen vorformulierten Pflicht- und ergänzenden Fragen, sich zum Teil an narrative

[231] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 28.
[232] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 29.
[233] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 28.
[234] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 28.

Einstiege anschließend, aufgeführt. Hinsichtlich des Themenblocks *Biografie* waren dies:

- Können Sie mir etwas über Ihren beruflichen Werdegang im Unternehmen erzählen?
- Was haben Sie davor gemacht? Waren Sie davor auch schon mit Themen zur nachhaltigen Beschaffung / Sustainable Supply Chain betraut?

Der Themenblock *Prozesse / Maßnahmen* enthielt folgenden narrativen Einstieg sowie die sich anschließenden Fragen:

- Die Weleda AG ist seit 2011 Mitglied der Union for Ethical BioTrade und seit 2018 für ihre ethische Beschaffung zertifiziert. Fünf der sieben Prinzipien des UEBT Standards folgen einem „Respect for People"-Ansatz.
- Warum ist dieser für die Weleda AG wichtig?
- Wo sehen Sie in globalen Lieferketten Risiken für Menschenrechte?
- Wie begegnen Sie diesen Risiken?
  Welche Maßnahmen wurden bei der Weleda AG bislang konkret ergriffen, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden?
  Wie laufen die entsprechenden Prozesse ab?
- Wie findet eine Überprüfung dahingehend statt, ob die ergriffenen Maßnahmen sich als wirksam erweisen?

Der sich anschließende Themenblock *Wettbewerb / Kosten* enthielt folgende Fragen:

- Wirbt die Weleda AG mit ihrem diesbezüglichen Engagement? Glauben Sie, dass dies vorteilhaft ist?
- Können Sie etwas dazu sagen, welche Ressourcen (personell, finanziell) zur Umsetzung der Maßnahmen notwendig waren?
  Hat die Weleda AG diese Ressourcen aus eigenen Mitteln aufgebracht?

Ferner wurden die folgenden Fragen zum Themenblock *Beschwerdemanagement / Zivilrechtliche Haftung* gestellt:

- Gibt es bei der Weleda AG ein Beschwerdemanagement zur Identifizierung von etwaigen Menschenrechtsverletzungen?
- Finden Sie es richtig bzw. sinnvoll, potenziellen Opfern von Menschenrechtsverletzungen Möglichkeiten der Wiedergutmachung einzuräumen?

Abschließend enthielt der Themenblock *Zusätzliche Aspekte* Fragen dahingehend, ob es aus Sicht der Expertin noch weitere, bislang nicht angesprochene offene Punkte oder Anregungen gebe.

Ferner enthielt der entwickelte Interviewleitfaden einen einleitenden Teil, der beispielsweise zur Begrüßung und Vorstellung der vorliegenden Bachelorarbeit dienen sollte, sowie einen abschließenden Teil, welcher lediglich einen formellen Charakter hat und dazu dienen sollte, der Interviewpartnerin nochmals Dank für ihre Auskunfts- und Teilnahmebereitschaft auszusprechen. Der dieser Arbeit zugrundeliegende Interviewleitfaden ist im Anhang unter II aufgeführt.

7.3 Planung, Durchführung, Transkription

Hinsichtlich der Planung des Interviews empfehlen Bogner et al., den entwickelten Leitfaden bzw. die darin enthaltenen Interviewfragen nicht im Vorfeld an die Experten zu übersenden, sofern dies nicht ausdrücklich gewünscht ist.[235] Im vorliegenden Fall war die Übersendung der Interviewfragen von der Expertin jedoch gewünscht, sodass diesem Wunsch allein schon aus Gründen der Vertrauensbildung[236] entsprochen wurde. Ferner wurde der Expertin vorab per E-Mail eine Einwilligungserklärung hinsichtlich der Erhebung und Verarbeitung personen- und unternehmensbezogener Interviewdaten übersandt.

Aufgrund der globalen Corona-Pandemie fand das Interview selbst sodann am 05.01.2021 online mittels der Software für Videokonferenzen *Zoom Cloudmeetings* statt, nachdem diverse Softwareprogramme getestet

[235] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 30f.
[236] Bogner/Littig/Menz (2014), S. 30.

wurden und *Zoom Cloudmeetings* sich hinsichtlich Handhabung und Qualität der Aufnahmen als am effizientesten erwiesen hatte. Zu Beginn des Interviews erfolgte nochmals eine kurze Vorstellung der Personen sowie des Inhalts der vorliegenden Arbeit. Ferner wurde mündlich nochmals nachgefragt, ob der Aufzeichnung seitens der Expertin zugestimmt wird. Dies wurde bejaht und die Aufnahme gestartet. Das Interview selbst dauerte ca. 53 Minuten und verlief ohne Störungen. Abschließend sprach die Autorin dieser Arbeit nochmals ihren Dank für die Teilnahme- und Auskunftsbereitschaft aus und verabschiedete sich.

Die im Anschluss an das Interview durchgeführte Transkription desselben orientierte sich an Kuckartz et al.[237] und erfolgte wörtlich, allerdings unter Anpassung vorhandener Dialekte an das Hochdeutsche sowie einer leichten Glättung der Sprache. Äußerungen der befragten Person wurden durch ein B, die der interviewenden Person durch ein I gekennzeichnet. Lautäußerungen, die den Redefluss des Gegenübers nicht unterbrachen, wurden nicht transkribiert. Einwürfe der anderen Person wurden in Klammern gesetzt, genauso wie Lautäußerungen wie beispielsweise lachen. Wortabbrüche wurden durch einen Schrägstrich gekennzeichnet, Satzabbrüche durch einen Bindestrich. Das Transkript des durchgeführten Interviews ist im Anhang dieser Arbeit unter III aufgeführt.

7.4 Ergebnisse

Die sich aus dem Experteninterview ergebenden Erkenntnisse werden nachfolgend dargestellt.

<u>Biografie</u>

Innerhalb des Interviews wurde zunächst kurz auf die Biografie der Expertin eingegangen. Diesbezüglich gab Frau Piperidis an, dass ihr privates Interesse hinsichtlich Nachhaltigkeitsthemen bereits seit dem

[237] Kuckartz et al. (2008), S. 27f.

Teenageralter bestand (Z. 39-40). Ihre Karriere bei der Weleda AG begann 2012 zunächst als Assistentin des Geschäftsführers der Weleda Naturals GmbH, im Anschluss war sie als Assistentin der Einkaufsleitung tätig und hiernach als Einkäuferin für Hilfsmittel (Z. 10-11; Z. 18; Z. 19). Hierzu führte Frau Piperidis aus, dass sie sich in diesem Zusammenhang bereits hinsichtlich der Palmthematik sehr stark engagiert hat (Z. 27-28) und anschließend in Zusammenhang mit der UEBT-Zertifizierung die Position Manager für nachhaltige Beschaffung antrat (Z. 31).

Prozesse / Maßnahmen

In diesem Zusammenhang ist auszuführen, dass es sich bei dem UEBT-Standard um einen Standard handelt, der die beiden Ansätze „Respect for People“ sowie „Respect for Biodiversity“ durch sieben Prinzipien (Erhaltung der Biodiversität, Nachhaltige Nutzung der Biodiversität, fairer und gerechter Vorteilsausgleich, Systeme für ethische Beschaffung, Gesetzeskonformität, Achtung der Arbeitnehmerrechte und Klarheit über Landbesitz) verfolgt.[238]

Eingehend auf die Frage, weshalb der „Respect for People“-Ansatz für die Weleda AG wichtig sei, erklärte Frau Piperidis, dass es bereits vor der UEBT-Mitgliedschaft im Rahmen des Lieferantenfreigabeprozesses Social Trade Guidelines gab, die dem Unternehmen allerdings nicht weitreichend genug waren (Z. 87-92), sodass man sich diesbezüglich Gedanken gemacht habe, inwiefern eine Verbesserung stattfinden könne (Z. 93-94). UEBT stelle für das Unternehmen eine perfekte Lösung dar, da der Standard die Kombination der Achtung von Biodiversität und Menschen vereine (Z. 95-96) und das Unternehmen den Ansatz verfolge, dass Nachhaltigkeit nur erreicht werden kann, wenn sowohl Mensch als auch Natur geschützt werden (Z. 103-105).

[238] Union for Ethical Biotrade (2020).

Hinsichtlich der UEBT-Mitgliedschaft und Zertifizierung differenzierte Frau Piperidis wie folgt: Die Mitgliedschaft umfasse neben der Entrichtung der Beiträge die Umsetzung sowie eine schrittweise Ausweitung des UEBT-Standards (Z. 49-51). Die Weleda AG habe diesbezüglich über die Mindestanforderungen hinaus alle Rohstoffe und Lieferketten unter den Standard gestellt (Z. 52-54). Die erfolgte Zertifizierung hingegen habe strengere Auflagen und umfasse die Unternehmensprozesse dahingehend, wie der Standard in den Lieferketten umgesetzt und nachverfolgt werde (Z. 54-56), sodass die Zertifizierung weder einzelne Produkte noch Lieferketten, sondern das Managementsystem (Ethical Sourcing System) betreffe (Z. 76-77).

In Bezug auf die Frage, wo etwaige menschenrechtliche Risiken in den Lieferketten liegen könnten, nannte Frau Piperidis beispielsweise Kinderarbeit, Sklaverei, Diskriminierung und fehlende Arbeitsverträge (Z. 151-152) und führte hinsichtlich der Frage, wie diesen begegnet werden kann, wie folgt aus: Zunächst übermittle die Weleda AG innerhalb des Prozesses der Lieferantenfreigabe Fragebögen an die Lieferanten, welche für die Weleda AG definierte Fragen zu Mindestanforderungen sowie Ausschlusskriterien hinsichtlich der Beauftragung des Lieferanten enthalten (Z. 141-143; Z. 155-156). Sofern die Anforderungen erfüllt sind, finde anschließend eine Risikobewertung dieser Lieferkette statt, die das Einkaufsvolumen, Herkunftsland sowie eine Bewertung derjenigen Fragen des Fragebogens umfasse, bei welchen der Lieferant keine volle Punktzahl erhalten habe (Z. 145-148). Ergebe die Bewertung ein hohes Risiko, so schließe sich ein Audit bei dem Lieferanten vor Ort an (Z. 149-150). In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass auch bestehende Lieferanten den Fragebogen alle fünf Jahre erneut auszufüllen haben (Z. 163).

Frau Piperidis führte weiter aus, dass die Weleda AG diesbezüglich wenig Probleme habe, da das Unternehmen sowie die Lieferanten ähnliche Ziele verfolgten (Z. 166-167; Z. 361-363) und das Unternehmen mit den Lieferanten in ständigem Kontakt stehe (Z. 164). Ferner ging sie darauf ein,

dass sowohl die Erstbewertung als auch die Audits unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips in Zusammenarbeit mit UEBT erfolgen (Z. 180-185).

Hinsichtlich der durchzuführenden Audits führte Frau Piperidis das Vorgehen am Beispiel des Rohstoffes Lavendel aus (Z. 241) und gab an, dass diesbezüglich zwölf Lieferketten bestehen, von welchen jede auditiert sein müsse (Z. 242). Die Audits seien sehr umfangreich und dauerten in der Regel zwei bis drei Tage (Z. 245). Zu Beginn würde hier die Prüfung des Anbaus in Bezug auf Biodiversität sowie die dort tätigen Mitarbeitern stattfinden (Z. 247-248). In diesem Rahmen würden Interviews mit den im Anbau tätigen Mitarbeiter geführt (Z. 248), wobei der Lieferant selbst bei der Prüfung nicht zugegen sein dürfe (Z. 249).

Im nächsten Schritt schließe sich dann die Prüfung der Produktion bzw. Herstellung beim Lieferanten an (Z. 250-251). In diesem Rahmen würden unter anderem Dokumente wie Arbeitsverträge sowie Lagerhaltung und Rückverfolgbarkeit der Rohstoffe geprüft (Z. 251-252). Ebenfalls würden auch die Mitarbeiter der Herstellung in unabhängigen Interviews befragt (Z. 252). Die Ergebnisse fänden sich im Auditbericht unterteilt in Major und Minor Findings wieder (Z. 254) und würden mit Hilfe eines Punktebewertungssystems beurteilt (Z. 255). Es folge ein Abschlussgespräch mit dem Lieferanten (Z. 258) sowie ebenfalls Empfehlungen hinsichtlich etwaig einzuleitender Maßnahmen (Z. 256).

Bezüglich des Auditberichts habe ebenfalls eine Bestätigung durch UEBT zu erfolgen (Z. 260), bevor er an den Lieferanten gesandt werde (Z. 260-261). Nach Erhalt desselben habe der Lieferant Gelegenheit, dem Unternehmen seinen Maßnahmenplan innerhalb von drei Monaten vorzulegen (Z. 261). Auch der Maßnahmenplan werde durch UEBT geprüft (Z. 263-265). Nach entsprechender Bestätigung beginne der Lieferant mit der Umsetzung der Maßnahmen, die in der Regel innerhalb eines Jahres abgeschlossen sein sollten (Z. 262-263). Je nach Maßnahme könne eine kürzere oder längere Frist zur Umsetzung vereinbart werden, nach deren Ablauf eine Bestätigung des Lieferanten unter Vorlage von Nachweisen zu erfolgen habe, wonach die Umsetzung der Maßnahmen abgeschlossen sei

(Z. 266-267). Bei kritischen Findings hätte ein erneutes Audit nach Ablauf eines Jahres stattzufinden (Z. 269-270, bei weniger kritischen Findings bestehe hingegen die Option, das Audit erst nach Ablauf von drei Jahren zu wiederholen (Z. 271).

Sofern die Bestätigung der Umsetzung der Maßnahmen erfolgt und ebenfalls nochmals durch UEBT freigegeben worden sei, gelte die Lieferkette als auditiert (Z. 271-273).

Kosten / Wettbewerb

In Bezug auf die mit dem Aufwand verbundenen Kosten führte Frau Piperidis aus, dass hierzu selbstverständlich keine pauschale Aussage getroffen werden könne (Z. 386). Sofern Menschenrechtsfragen beispielsweise in bestehende Freigabeprozesse aufgenommen würden, sieht Frau Piperidis hierin den geringeren Aufwand (Z. 387-388). Die Frage, wie mit den ermittelten Daten umgegangen wird, die Risikobewertungen und Prüfungen beinhalten den größeren Teil des Aufwandes (Z. 389-391). In diesem Zusammenhang ging Frau Piperidis ebenso darauf ein, dass die persönliche Prüfung aller Lieferketten jedes Budget sprengen würde (Z. 390-392), weshalb die sich anschließende Risikobewertung eine tragende Rolle spiele (Z. 392-393). Hierzu führte sie nochmals aus, dass den Kriterien des Einkaufsvolumens aufgrund der Einflussmöglichkeit sowie der Herkunftsländer aufgrund des zum Teil kritischen Umgangs mit Menschenrechten besondere Beachtung geschenkt werden solle (Z. 393; Z. 396).

Hinsichtlich der Frage, wie die Weleda AG ihr diesbezügliches Engagement kommuniziert und ob diese Kommunikation Vorteile mit sich bringt, führte Frau Piperidis aus, dass die Kommunikation nach außen sehr wichtig sei (Z. 475). Dies allerdings nicht nur aus Eigeninteresse des Unternehmens dahingehend, Kunden zu binden sowie mehr Produkte zu verkaufen (Z. 475-476), sondern um ein Umdenken in der Gesellschaft und auch bei anderen Unternehmen zu bewirken (Z. 477). Es sei einfach elementar,

Verantwortung übernehmen zu müssen, sofern „wir morgen noch existieren wollen“ (Z. 479-480).

Beschwerdemanagement

Hinsichtlich der Frage, ob ein Beschwerdemanagement bei der Weleda AG existiert und falls ja, wie dieses funktioniert, teilte Frau Piperidis mit, dass öffentliche Service-E-Mail-Adressen bestehen, an die jeder, seien es Lieferanten, Kunden oder sonstige Personen, schreiben und ihre Anliegen mitteilen könnten (Z. 497-499). Diese E-Mails würden je nach Inhalt intern dann an die entsprechenden Stellen weitergeleitet (Z. 507), sodass beispielsweise Beschwerden von unzufriedenen Anbauern auch bei Frau Piperidis landen würden (Z. 499-503).

Zivilrechtliche Haftung

In Bezug auf die Haftungsfrage gab Frau Piperidis an, dass sie es schwierig findet, dies zu beurteilen (Z. 547), führte allerdings aus, dass sie es in jedem Fall sehr wichtig finde, dass Unternehmen die Verantwortung für ihre Lieferketten übernehmen (Z. 524). Sie gab in diesem Zusammenhang an, dass Unternehmen jedenfalls beim Auftreten von Menschenrechtsverletzungen verpflichtet sein müssten, Maßnahmen in der Lieferkette auf eigene Kosten umzusetzen sowie dafür Sorge zu tragen, dass solche Verletzungen zukünftig unterbunden würden (Z. 526-529).

Abschließend führte Frau Piperidis aus, dass es maßgeblich auf die inhaltliche Ausgestaltung in Bezug auf an die Unternehmen gerichteten Anforderungen eines geplanten Lieferkettengesetzes ankomme (Z. 561-562) und ging in diesem Zusammenhang darauf ein, dass auch hinsichtlich des indirekten Einkaufs, beispielsweise Maschinen und EDV-Ausstattung umfassend, weiterhin große Herausforderungen bestünden, den Ursprung der entsprechenden Rohstoffe zu ermitteln (Z. 567-570). Die Möglichkeit

der Rückverfolgung der Rohstoffe sei allerdings „A und O für das ganze Lieferkettengesetz“ (Z. 372-374).

Schlussfolgerungen

Das mit Frau Piperidis durchgeführte Interview zeigt, dass die Implementierung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zwar einerseits mit nicht zu unterschätzendem Aufwand verbunden ist, andererseits wird aber auch ausgeführt, dass es für Unternehmen durchaus möglich ist, Verantwortung für die Lieferketten zu übernehmen.

Frau Piperidis gab an, dass die Weleda AG durch ihre Bemühungen einen tieferen Einblick in ihre Lieferketten gewinnen (Z. 111) und ein System entwickeln konnte, das die Messbarkeit der Lieferketten erlaube (Z. 114), sodass von einem punktuellen Engagement hinsichtlich willkürlich entstandener Problematiken in den Lieferketten (Z. 114-115) in eine systematische und flächendeckende Prüfung übergegangen und damit ein gemeinsames Level hinsichtlich entsprechender Anforderungen erreicht werden konnte (Z. 116-117).

Insbesondere ging Frau Piperidis in Einklang mit den unter Abschnitt 6.3 dieser Arbeit in Zusammenhang mit dem Leitfaden „Doing Business with Respect for Human Rights“ gemachten Ausführungen auch darauf ein, dass die Möglichkeiten der Einflussnahme des Unternehmens auf den Lieferanten zu prüfen seien (Z. 123) und dabei besonders das Einkaufsvolumen eine große Rolle spiele (Z. 123; Z. 393-394). In diesem Zusammenhang sei allerdings auch die Zusammenarbeit mit ähnlich gesinnten Lieferanten von Vorteil, sodass Frau Piperidis die Weleda AG diesbezüglich in einer sehr glücklichen Position sehe (Z. 166-168; Z. 362-363) und menschenrechtliche Risiken demnach größtenteils ausgeschlossen werden könnten (Z. 168-169).

8 Fazit

In Bezug auf die einleitende Fragestellung der vorliegenden Arbeit, wie sichergestellt werden kann, dass innerhalb der Lieferketten deutscher Unternehmen keine Menschenrechtsverletzungen stattfinden, ist abschließend auszuführen, dass ein definitiver Ausschluss derselben wohl kaum möglich sein wird, gleichwohl aber zahlreiche Ansätze existieren, durch die sich die existierenden Risiken auf ein Minimum reduzieren lassen.

So konnte die vorliegende Arbeit eine Auswahl der vielen unterschiedlichen Ansätze aufzeigen, die zu solch einer Risikominimierung führen können. Je nach Unternehmen und Branche sowie den damit einhergehenden Unternehmenszielen können unterschiedliche Maßnahmen in Betracht kommen. Es wurden jedoch auch zentrale Aspekte dargelegt, deren Beachtung maßgeblich zum Erfolg der zu implementierenden Maßnahmen beitragen können. So wurde beispielsweise darauf eingegangen, dass dem Umgang der Unternehmensleitung und Führungskräfte mit der Thematik eine entscheidende Rolle zuteilwird.

Ebenso konnte sowohl im Hinblick auf die vorgestellten Leitfäden als auch das Experteninterview ein Konsens dahingehend festgestellt werden, dass die systematische und detaillierte Bewertung festgestellter Risiken von großer Bedeutung ist, da dies einen Fokus auf die als am gravierendsten eingestuften Risiken hinsichtlich einzuleitender Maßnahmen erlaubt. Aufgrund der zum Teil mit hohen Kosten verbundenen Prüfungen der Lieferketten kommt einem möglichst effizienten Vorgehen in diesem Zusammenhang eine entscheidende Bedeutung zu.

Es wurde weiter herausgestellt, dass Zusammenschlüsse wie Branchen- oder Multi-Stakeholder-Initiativen durchaus nützlich und sinnvoll sein können, um einerseits die eigenen Einflussmöglichkeiten auf Lieferanten und Sublieferanten zu erhöhen. Gleichzeitig schaffen diese andererseits ein gemeinsames Level Playing Field innerhalb des Zusammenschlusses, sodass ungleiche Wettbewerbsbedingungen verringert werden können. Ferner entstehen Vorteile durch Informationsaustausch und kommunizierte

Best-Practice-Beispiele, an welchen diejenigen Unternehmen sich orientieren können, die hinsichtlich der Thematik bislang noch nicht umfassend tätig geworden sind.

Auch die Wichtigkeit der Etablierung langfristiger Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten in Zusammenhang mit der Einflussnahme auf dieselben wurde dargelegt und durch das Experteninterview insofern bestätigt als dass die Nähe zu bestenfalls gleichgesinnten Lieferanten sowie langfristig ausgerichtete Geschäftsbeziehungen vorteilig seien.

Insgesamt bleibt in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass das Ziel der globalen Achtung der Menschenrechte am erfolgreichsten dort verfolgt werden kann, wo gleichgesinnte Unternehmen dieses Ziel gemeinsam anstreben.

Obwohl ein konkreter Gesetzesentwurf der Bundesregierung bislang nicht vorliegt, empfiehlt sich für Unternehmen dennoch eine umfassende Einarbeitung in die Thematik. Sowohl der NAP Wirtschaft und Menschenrechte als auch der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 12.03.2018 als auch die bereits erfolgte Verabschiedung zur Durchführung der „Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten“ sprechen durchaus dafür, dass es zu weiteren Entwicklungen hinsichtlich der Sorgfaltspflichten von Unternehmen in ihren Lieferketten kommen wird, wobei die entsprechenden Forderungen sicherlich auch von Öffentlichkeit, NGOs und Initiativen weiter aufrechterhalten werden.

9 Literaturverzeichnis

Abschlussbericht des NAP Monitorings (2018-2020) (2020)
Abschlussbericht des NAP Monitorings (2018-2020). Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen

Abschlusserklärung G7-Gipfel (2015)
Abschlusserklärung G7-Gipfel. Think Ahead. Act Together.

Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft e.V. (2019)
AV-Stellungnahme zur Debatte um nachhaltige Lieferketten: Klares Nein zum Wertschöpfungskettengesetz. Unter Mitarbeit von Claudia Voß

Argumentationsleitfaden für Aktive der Initiative Lieferkettengesetz (2019a)
Argumentationsleitfaden für Aktive der Initiative Lieferkettengesetz, Berlin/Bonn

BDA-Chef Kramer zum Lieferkettengesetz: "Selten einen Gesetzentwurf gesehen, der so weltfremd ist" (2020)
BDA-Chef Kramer zum Lieferkettengesetz: "Selten einen Gesetzentwurf gesehen, der so weltfremd ist", https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/interview-bda-chef-kramer-zum-lieferkettengesetz-selten-einen-gesetzentwurf-gesehen-der-so-weltfremd-ist/26210532.html, 02.01.2021

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014)
Experteninterviews. Eine Einführung in Theorie und Praxis einer Forschungsmethode, Aufl. 2014, Wiesbaden

Bonschab, Thomas/Kappel, Robert (2020)
Falsche Signale!, in: Wirtschaftsdienst, 100. Jg., Nr. 8, S. 564

CSR-Preis der Bundesregierung (2017), https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Videos/DE/CSR-Preis/csr-preis-2017.html, 08.01.2021

Dannenbring, Jan (2020)
CSR, Menschenrechte und Handwerk - zwischen Tradition und internationalen Anforderungen, in: Sascha Genders (Hrsg.), CSR und Institutionen, Berlin, Germany; S. 57–71

Doing Business with Respect for Human Rights (2016)
Doing Business with Respect for Human Rights. A Guidance Tool for Companies

Eckpunkte für ein Lieferkettengesetz (2020a)
Eckpunkte für ein Lieferkettengesetz. Zivilgesellschaftliche Auswertung

Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. (2018)
Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode vom 12. März 2018, Berlin

EMEIA Fraud Survey - Ergebnisse für Deutschland (2017)
EMEIA Fraud Survey - Ergebnisse für Deutschland

Entwurf für Eckpunkte eines Bundesgesetzes über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz) (2020)
Entwurf für Eckpunkte eines Bundesgesetzes über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz), Berlin

Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998)
Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung, Genf

Ethical Biotrade Standard (2020)
Ethical Biotrade Standard

Europäische Kommission (2011)
Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR). Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen

Friedman, Milton (2007)
The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits, in: Walther Ch

Zimmerli, Markus Holzinger und Klaus Richter (Hrsg.), Corporate Ethics and Corporate Governance, Berlin, Heidelberg; S. 173–178

Führungskräftebefragung 2019 (2019)
Führungskräftebefragung 2019

Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (2020)
Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen "Schutz, Achtung und Abhilfe", 3. Aufl., Berlin

Global Estimates of Child Labour (2017a)
Global Estimates of Child Labour. Results and Trends, 2012-2016, Genf

Global Estimates of Modern Slavery (2017b)
Global Estimates of Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage, Genf

Hadwiger, Felix/Hamm, Brigitte/Vitols, Katrin/Wilke, Peter (2018)
Menschenrechte im Unternehmen durchsetzen: Internationale Arbeitnehmerrechte: Die UN-Leitprinzipien als Hebel für Betriebsräte und Gewerkschaften

Hamm, Brigitte I. (2003)
Menschenrechte. Ein Grundlagenbuch, Opladen

Human Rights Translated 2.0 (2017)
Human Rights Translated 2.0. A Business Reference Guide

Initiative Lieferkettengesetz (o.J.)
Initiative Lieferkettengesetz, https://lieferkettengesetz.de/, 25.01.2021

Initiative Lieferkettengesetz (2019b)
Tag der Menschenrechte: 42 Unternehmen fordern Lieferkettengesetz – wachsende Unterstützung auch aus Kirchen und Parteien. Unter Mitarbeit von Johannes Heeg, Sprecher "Initiative Lieferkettengesetz", Berlin/Bonn

Koenen, Thomas (2012)
Wirtschaft und Menschenrechte. Staatliche Schutzpflichten auf der Basis regionaler und internationaler Menschenrechtsverträge, Online-Ausgabe, Berlin

Kortus-Schultes, Doris/Ferfer, Ute (2005)
Supply Chains und Supply Chain Management: Definitionen und Ansatzpunkte, in: Doris Kortus-Schultes und Ute Ferfer (Hrsg.), Logistik und Marketing in der Supply Chain, Wiesbaden; S. 5–8

Kuckartz, Udo./Dresing, Thorsten./Rädiker, Stefan./Stefer, Claus. (2008)
Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, 2., aktualisierte Auflage, Wiesbaden

Leifker, Maren (2019)
Sechs Jahre nach Rana Plaza, https://www.brot-fuer-die-welt.de/blog/2019-sechs-jahre-nach-rana-plaza/, 25.01.2021

Lin-Hi, Nick/Blumberg, Igor (2020)
Wertschaffende CSR-Strategien: Theoretische Fundierung und praktische Implikationen, in: Sascha Genders (Hrsg.), CSR und Institutionen, Berlin, Germany; S. 3–15

Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln (2015)
Menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen ermitteln. Perspektiven aus der Unternehmenspraxis

Menschenrechtsstrategien entwickeln (2012)
Menschenrechtsstrategien entwickeln. Ein Leitfaden für Unternehmen

Nakano, Mikihisa (2020)
What Is a Supply Chain?, in: Mikihisa Nakano (Hrsg.), Supply Chain Management, Singapore; S. 3–18

Nationaler Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016 - 2020 (2016)
Nationaler Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016 - 2020, Berlin

OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht (2014)
OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht. Zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten

Paschke, Marian (2016)
Extraterritoriale Sorgfaltspflichten von Außenwirtschaftsunternehmen zur Achtung von Menschenrechten ante portas?, in: Recht der Transportwirtschaft (RdTW), 2016. Jg., Nr. 4, S. 121–160

Porter, Michael E. (1998/2004)
Competitive advantage. Creating and sustaining superior performance, New York

Püschel, Carolin/Wiedmann, Michael (2020)
Compliance entlang der Lieferkette: Aktuelle (Gesetz-)Entwicklungen und Arbeitshilfen für die Praxis, in: Newsdienst Compliance, 2020. Jg., Nr. 6

Rat der Europäischen Union (2020)
Die Strategische Agenda voranbringen. Achtzehnmonatsprogramm des Rates (1. Juli 2020 - 31. Dezember 2021), Brüssel

Rechtsgutachten zur Ausgestaltung eines Lieferkettengesetzes (2020b)
Rechtsgutachten zur Ausgestaltung eines Lieferkettengesetzes

Schnellhammer, Christine (2016)
Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Herausforderungen, Bedarfe und Umsetzungshilfen, Duisburg

Schubert, Simone (2019)
Die Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte durch Nationale Aktionspläne, [Place of publication not identified]

Siems, Dorothea (2020) Jetzt stoppt die Corona-Krise auch das Lieferkettengesetz. In: Welt, 12.03.2020, https://www.welt.de/wirtschaft/article206500449/Lieferkettengesetz-Kanzleramt-stoppt-Entwurf-wegen-Coronavirus.html, 19.11.2020

UN-Generalversammlung (10.12.1948) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. A/RES/217 A (III), https://www.un.org/Depts/german/menschenrechte/aemr.pdf, 14.10.2020

UN-Generalversammlung (16.12.1966a) Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt). IPbpR, https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/020606_text_zivilpakt_d.pdf, 20.10.2020

UN-Generalversammlung (16.12.1966b) Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte (UN-Sozialpakt). IPwskR, https://www.sozialpakt.info/text/, 20.10.2020

Vereinte Nationen (2011)
17/4. Human rights and transnational corporations and other business enterprises. Resolution adopted by the Human Rights Council. Seventeenth

session, Agenda item 3, Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development

Weleda AG unterstützt nachhaltige Agrarlieferketten (2020), in: IHK-Magazin: Wirtschaft in Ostwürttemberg, Nr. 10, S. 16

Anhang

I. ILO Kernarbeitsnormen

- Übereinkommen 87:
  Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
- Übereinkommen 98:
  Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)
- Übereinkommen 29:
  Zwangsarbeit (1930) und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen zu Zwangsarbeit
- Übereinkommen 105:
  Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
- Übereinkommen 100:
  Gleichheit des Entgelts (1951)
- Übereinkommen 111:
  Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
- Übereinkommen 138:
  Mindestalter (1973)
- Übereinkommen 182:
  Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

II. Interviewleitfaden

Einleitung:

- Guten Tag Frau Piperidis, vielen Dank für Ihre Teilnahmebereitschaft!
- Eigene Vorstellung → Wer bin ich? Worum geht es in meiner Bachelorarbeit?
- Absprache des Vorgehens → ca. 45-60 min Interview
- Unterschrift für die Einwilligungserklärung zur Nutzung der Interviewdaten einholen!

Hauptteil:

Leitfrage / Stimulus / Erzählaufforderung	Checkliste / Memospalte	(Nach-)Fragen mit obligatorischer Formulierung
Biografie Sie sind bei der Weleda AG als Managerin Sustainable Sourcing tätig. 1. Können Sie mir etwas über Ihren beruflichen Werdegang im Unternehmen erzählen? 2. Was haben Sie davor gemacht? Waren Sie davor auch schon mit Themen zur nachhaltigen Beschaffung / Sustainable Supply Chain betraut?		- nonverbal - Erzählen Sie doch mal… - Wie ging es dann weiter? - Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen? - Können Sie mir das etwas genauer beschreiben? - Sie haben vorhin gesagt, dass…

<u>Prozesse / Maßnahmen</u> Die Weleda AG ist seit 2011 Mitglied der Union for Ethical BioTrade und seit 2018 für ihre ethische Beschaffung zertifiziert. Fünf der sieben Prinzipien des UEBT Standards folgen einem „Respect for People"-Ansatz. 3. Warum ist dieser für die Weleda AG wichtig? 4. Wo sehen Sie in globalen Lieferketten Risiken für Menschenrechte? 5. Wie begegnen Sie diesen Risiken? Welche Maßnahmen wurden bei der Weleda AG bislang konkret ergriffen, um Menschenrechts-verletzungen zu vermeiden? Wie laufen die entsprechenden Prozesse ab? 6. Wie findet eine Überprüfung dahingehend statt, ob die ergriffenen Maßnahmen sich als wirksam erweisen?		- nonverbal - Erzählen Sie doch mal… - Wie ging es dann weiter? - Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen? - Können Sie mir das etwas genauer beschreiben? - Sie haben vorhin gesagt, dass…

<u>Wettbewerb / Kosten</u> 7. Wirbt die Weleda AG mit ihrem diesbezüglichen Engagement? Glauben Sie, dass dies vorteilhaft ist? 8. Können Sie etwas dazu sagen, welche Ressourcen (personell, finanziell) zur Umsetzung der Maßnahmen notwendig waren? Hat die Weleda AG diese Ressourcen aus eigenen Mitteln aufgebracht? <u>Beschwerdemanagement / Zivilrechtliche Haftung</u> 9. Gibt es bei der Weleda AG ein Beschwerdemanagement zur Identifizierung von etwaigen Menschenrechtsverletzungen? 10. Finden Sie es richtig bzw. sinnvoll, potenziellen Opfern von Menschenrechtsverletzungen Möglichkeiten der Wiedergutmachung einzuräumen?		- nonverbal - Erzählen Sie doch mal… - Wie ging es dann weiter? - Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen? - Können Sie mir das etwas genauer beschreiben? - Sie haben vorhin gesagt, dass…

<u>Zusätzliche Aspekte</u> Wir sind jetzt am Ende des Interviews angekommen. 11. Haben Sie Punkte, die Sie noch gerne ansprechen würden? Haben wir aus Ihrer Sicht etwas vergessen? Haben Sie noch Anregungen?		- nonverbal - Erzählen Sie doch mal… - Wie ging es dann weiter? - Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen? - Können Sie mir das etwas genauer beschreiben? - Sie haben vorhin gesagt, dass…

Abschluss:

- Vielen Dank für Ihre Auskunfts- und Teilnahmebereitschaft!

III. Transkript des Interviews mit Frau Annette Piperidis, Weleda AG

I: Genau, also die Fragen, ich weiß nicht, wenn Sie es auch nebenher schon mit offen haben, ich hatte (AP: Hab ich.) Der erste Punkt, der für mich interessant wäre, wäre Ihre persönliche Biografie natürlich so ein bisschen, um es auch einzuordnen. Ich habe ja gesehen, ich hoffe, das stimmt so auch noch, wie ich das recherchiert habe, dass Sie als Managerin Sustainable Sourcing tätig sind?

B: Genau.

I: Okay. Und da wäre es für mich jetzt einfach interessant, zu wissen, ob Sie ein bisschen was über Ihren beruflichen Werdegang innerhalb von der Weleda AG erzählen können, wie das sich so-

B: Sehr gerne, ja. Also ich habe 2012 bei der Weleda angefangen und zwar als Assistentin des Geschäftsführers der Weleda Naturals GmbH. Das war damals verschiedene Bereiche ausgesourct in die Naturals GmbH. Das war Einkauf, Tinkturenherstellung, Qualitätsmanagement, Gartenerlebniszentrum, ähnliches. Und da wurde eben eine Assistentin der Geschäftsleitung gesucht. Ich kam aus einem ganz anderen Bereich, wollte aber schon sehr, sehr lange zur Weleda. Nach ein paar Jahren hat man das wieder, ingesourct sag ich jetzt mal und somit also war ich dann bei der Weleda AG und gleichzeitig habe ich dann auch gewechselt in den Einkauf, weil die Position gab es ja dann somit nicht mehr. Habe dann paar Jahre Assistentin des/ der Einkaufsleitung eben gemacht und, nach ein paar weiteren Jahren kam dann eben, dass ein Einkäufer für die sogenannten Hilfsstoffe gesucht wurde. Hilfsstoffe, das sind diese Emulgatoren, Tenside, Zucker, ähnliches, was also alles gebraucht wird, um ein Produkt fest zu machen, also eine Creme herzustellen oder so. Sie haben sonst Öl oder Wasser und das muss ja irgendwie verbunden werden.

I: Ah ja, okay. Und das sind dann die Hilfsstoffe, dies/ die das dann verbinden?

B: Ja, das sind die sogenannten Hilfsstoffe, genau. Und bei diesen Hilfsstoffen ist ein ganz elementares Thema das Palmöl. Denn fast alle dieser Hilfsstoffe basieren auf Palmteilen. Also Palmderivate genannt, das sind molekulare Ketten aus Palmöl oder Palmkernöl. Und somit bin ich über die Palmthematik gestolpert und habe gesagt: Das geht ja gar nicht. Also da müssen wir ganz unbedingt etwas tun. Und habe mich da sehr stark engagiert und zur gleichen Zeit hatten wir aber intern auch Umstrukturierungen und damit, durch mein Engagement und da habe ich auch sehr viel erreicht und habe die Weleda auch schön nach vorne bringen können, wurde dann eben diese Stelle geschaffen, Manager für nachhaltige Beschaffung. Wir wurden zu der Zeit eben auch Mitglied bei der UEBT und damit hat sich das auch ergeben, dass dann sich jemand dieses Themas annehmen muss, was ich natürlich sehr gern gemacht habe. Und so hat sich die Stelle, diese Funktion eben ergeben. Genau.

I: Klasse. Bestimmt auch sehr interessant dann wahrscheinlich. Aber das heißt, das ist dann die zweite Frage eigentlich ja schon- Das heißt, davor hatten Sie mit dem Thema eigentlich nichts zu tun? Das kam dann innerhalb der Tätigkeit bei der Weleda AG eben wie Sie es jetzt gesagt haben?

B: Sagen wir mal so, das Thema war für mich bis dahin von priv/ nur von privatem Interesse. Also das habe ich schon seit Teenageralter irgendwie am Herzen, dass es dieser Erde furchtbar schlecht geht und wir nichts tun, um es, um es besser zu machen.

I: Ja, das ist schon- Muss ein Wendepunkt irgendwie mal kommen, sonst (Dringend.) ist es schwierig. (Dringend, ja.) Das ist schon ganz- Okay, aber das ist sehr interessant. Haben Sie, weil Sie jetzt gerade gesagt haben UEBT- Ich hatte gelesen- Ich weiß jetzt auch nicht, ob- Ich hoffe, dass das so stimmt, wie ich es recherchiert habe, dass die Weleda AG seit 2011 Mitglied ist? (Genau.) Und seit 2018 dann für die nachhaltige Beschaffung zertifiziert wurde, oder? Dass die- (Genau.) Okay.

B: Also vielleicht zur Erklärung. Eine Mitgliedschaft bei UEBT, das ist natürlich eine freiwillige Sache, man zahlt seinen jährlichen Mitgliedsbeitrag und hat gewisse Auflagen. Es gibt den Standard der UEBT, den muss man eben umsetzen und verpflichtet sich eben auch, Jahr für Jahr das auszuweiten. (Mhm.) Weleda war da mal wieder sehr ambitioniert und hat gesagt: Wir fangen nicht mit fünf Rohstoffen an, sondern mit allen, die wir haben. Und wir haben von null auf hundert eben alle Rohstoffe, die wir haben, alle Lieferketten, unter den Standard der UEBT gestellt. Diese Zertifizierung ist, im Prinzip hat noch strengere Auflagen als eine Mitgliedschaft und es werden eben auch diese ganzen Prozesse innerhalb der Weleda auditiert, wie wir diesem Standard in den Lieferketten umsetzen, nachverfolgen, und so weiter. Das ist die Zertifizierung. Das muss man nicht. Das ist eine freiwillige Sache, aber wir haben gesagt: Doch, wir wollen das noch einen Schritt strenger haben und eben auch diese erhöhten Auflagen noch dazu, um die Glaubwürdigkeit zu stärken, um UEBT auch bekannter zu machen und deswegen, also das waren die Gründe, warum wir uns für die Zertifizierung entschieden haben.

I: Ja, genau. Das ist ja auch ein Punkt. Weil jetzt ja UEBT, also man kennt andere Sigel dann doch eher vielleicht, denke ich. Wenn ich jetzt einfach so in meinem Freundeskreis herumgefragt habe oder so, dann war UEBT- hm- Also hat man nochmal- Wusste man nichts mit anzufangen. Dann in Verbindung mit Weleda, klar, wenn aus dem Raum hier kommt, dann ist das schon auch nochmal ein bisschen etwas anderes, aber es ist dann- Das heißt, es hat- Die Arbeit mit Weleda hat das Sigel eigentlich durchaus also auch vorangebracht? (Ja.) Es ist jetzt nicht nur so, dass-

B: Also wir haben das auch mitentwickelt. Wir haben das mit der Firma Natura aus Brasilien zusammen, weil die hatten eben auch den Wunsch. Diese ganzen Anstrengungen, die man ja als Mitglied bei UEBT hat, möchte man ja als Unternehmen auch nach außen kommunizieren. Und das dann eben nochmal durch einen Auditor bestätigt zu bekommen, ist, ja- Da muss irgendwie ein Stempel auf das Produkt: Die machen das wirklich als Unternehmen. Und deshalb haben wir- sind wir beide, beide Unternehmen auf UEBT zugegangen und haben gesagt: Wir würden eigentlich gern ein Produkt labeln. Was können wir tun? Und so wurde eben dieses Label entwickelt und eben auch diese Zertifizierungsschematik für so eine- Also es ist ja keine Produktzertifizierung. Also weder unsere Produkte sind zertifiziert noch unsere Lieferketten sind zertifiziert. Wirklich das Managementsystem, wie wir alle diese Anforderungen umsetzen.

I: Genau das betrifft dann die Zertifizierung? (Genau.) Also das- Um das System der- Also wie das, wie die Beschaffung bei Ihnen im Haus funktioniert, das betrifft- (Genau.) Okay. Gut, dann habe ich das richtig verstanden. Das ist auch schon mal gut. Und ich hatte da gelesen, dass es- Also zum einen gibt es diesen Strang mit Respect for Biodiversity und auf der anderen Seite dann den Respect-for-People-Ansatz. Und, eben weil es, also das geplante Gesetz oder der Gesetzesentwurf ja doch in diese Menschenrechts/ in diesen Strang eher geht, wäre es für mich da auch sehr interessant, zu wissen, ist- Also dieser Ansatz, warum der für die Weleda AG so wichtig ist oder, oder was da- Können Sie da etwas dazu sagen, was das-

B: Ja. Also wir hatten, bevor wir UEBT-Mitglied wurden, haben wir schon sehr lange einen sogenannten Lieferantenfreigabeprozess etabliert gehabt. Das heißt, wir haben unsere Lieferanten (räuspern) eben abgefragt nach allen qualitativen Parametern, was den Rohstoff anbelangt, was die Verarbeitung betrifft. Wir haben schon immer möglichst Bio, idealerweise biodynamisch- Also all diese Dinge waren wichtig. Und wir hatten in, in diesem Zuge eben auch sogenannte Social Trade Guidelines. (Mhm.) Die waren uns aber eben nicht genug, nicht weitreichend genug und das war auch der Grund, dass wir gesagt haben, wir möchten eigentlich einen Schritt weiter gehen. Haben wir uns damals umgeschaut, was wollen wir machen? Ein Fairtrade-Label an Bord holen? Wollen wir ein Produkt-Label haben oder was überhaupt? Und wir haben UEBT entdeckt und haben gesagt, das ist perfekt. Denn diese Kombination, auf Biodiversität und Menschen in einem Zug zu achten, das ist genau unser Ansatz. Denn das eine kann nicht ohne das andere funktionieren. Und damit war das ideal und auch diese Tiefe, die die Menschenrechte in dem Standard haben, hat uns, hat uns sehr gefallen. Und eben auf Biodiversität zu schauen, war damals sehr, sehr neu. Hat kein anderer Standard. Und da haben wir gesagt, das ist ideal. Das ergänzt also- Unsere bisherigen Anstrengungen ergänzt es nicht nur, sondern weitet es genau in die Bereiche aus, die wir noch nicht abgedeckt haben.

I: Und die dann der Weleda AG wahrscheinlich durchaus wichtig waren?

B: Absolut wichtig sind und wenn man, wenn man von Nachhaltigkeit spricht, spricht man ja eigentlich von langfristig und langfristig funktioniert es wirklich nur, wenn man den Menschen genauso schützt wie die Natur.

I: Können Sie da, oder wenn, wenn Sie jetzt das genannt haben, ein Beispiel vielleicht dazu nennen, was oder was konkret vielleicht dadurch stärker wurde oder, oder was man mehr dann nochmal in den Blick genommen hat? Dass es da irgendwie, ich weiß nicht genau, die also-

B: Also was für uns tatsächlich durch all das stärker wurde oder beziehungsweise was wir eigentlich von all diesen Anstrengungen haben, ist- Zum einen haben wir jetzt noch einen viel, viel tieferen Einblick in die Lieferketten und in die Details. Und es ist ja auch immer ein bisschen sowohl eine kulturelle Frage als auch eine politische Frage, je nachdem in welchem Land man jetzt unterwegs ist. Und das heißt, wir haben jetzt die Möglichkeit, unsere Lieferketten messbarer zu machen. Oder auf ein gleiches Niveau zu bringen. Also vorher haben wir uns eben immer engagiert, dort, wo wir gesehen haben, da ist irgendwie Not am Mann. Aber dann tatsächlich jetzt auch, ja, mit einem Raster über die Lieferketten zu gehen und zu sagen, wir können schauen, dass wir das alles zumindest balancieren auf eine/ auf ein gewisses Level.

Das ist jetzt die Möglichkeit für Weleda, was ich für sehr, sehr wichtig halte. Natürlich gibt es immer wieder Hürden. Also wie gesagt, politisch kann das ein Problem sein. Also manche Anforderungen aus dem Standard sind in manchen Ländern einfach nicht umsetzbar, weil die Politik das, ja, ganz anders sieht in diesem Land. Da ist es dann immer eine Frage, wie engagiert ist denn unser Lieferant? Möchte der sich auch hervorheben? Versteht der unser Anliegen? Welchen Einfluss haben wir? Also das ist ja auch immer eine Frage des Einkaufsvolumens. Das sind all die Elemente, die dann immer wieder zu Hürden führen, aber prinzipiell, ja, wir verfolgen das und, ja.

I: Das heißt aber, dass man schon sagen kann, dass das sich ein Stück weit einfach dergestalt, wie Sie es jetzt gesagt haben, geändert hat, dass vorher vielleicht dann die Dinge, die einem ins Auge gestochen sind, also das, was sich einfach ergeben hat, betrachtet wurde und man jetzt eher einen Standard, ein Schema hat, das dann flächendeckend, also (Genau.) quasi dann scho- Okay. (Genau.) Das ist ja dann schon auch ein großer Fortschritt, wenn man sagen kann, man hat nicht nur punktuell was- (Genau.) Und für jetzt- Gerade in Bezug auf Risiken für die Menschenrechte: Würden Sie- Also gibt es da bestimmte Bereiche, wo Sie sagen, das sind die Punkte, wo Sie die Risiken sehen in der Lieferkette jetzt zum Beispiel oder in Ihrem-

B: Wie meinen Sie Risiken? Können Sie mir das noch ein bisschen erläutern?

I: Genau. Also es gibt ja diesen Ansatz, dass die potenziellen Risiken, die für die Menschenrechte bestehen, dann quasi analysiert werden und ermittelt werden sollen, dass man eben da dagegen geht. Und meine Frage wäre jetzt, ob Sie zum Beispiel in der Lieferkette oder generell in globalen Lieferketten, jetzt nicht nur auf die Weleda vielleicht bezogen, ob Sie da herausstechende Punkte sehen, wo Sie sagen, okay, da müsste man auf jeden Fall (Ja.) was tun oder-

B: Ja. Also das ist Teil des Prozesses der Lieferantenfreigabe. Da bekommen unsere potenziellen Lieferanten eben diesen UEBT-Standard als Fragebogen. Und da gibt es Ausschlusskriterien. Da gibt es Minimum-Anforderungen. Und wenn diese nicht erfüllt sind, wird dieser potenzielle Lieferant niemals freigegeben werden. Wenn wir dann auch diese Erstbewertung haben und jetzt angenommen, das passt soweit – es ist ja nur ein Formular – dann fangen wir natürlich oder der nächste Schritt ist: Wir machen eine Risikobewertung dieser Lieferkette. Und da spielt eine Rolle tatsächlich das Einkaufsvolumen, das geplante, das Herkunftsland und bei welchen Fragen aus diesem Fragebogen hat denn der Lieferant keine volle Punktzahl bekommen und wie kritisch sehen wir das? Und wenn das in Summe ein hohes Risiko ergibt, dann findet als allererstes ein Audit vor Ort statt. (Mhm.) Um das zu überprüfen. (Ah, okay.) Und Ausschlusskriterien sind natürlich Kinderarbeit, Sklaverei, Diskriminierung, keine Arbeitsverträge, ähnliche Dinge.

I: Und das sind dann quasi auch die Punkte, die als erstes in dem Fragebogen abgefragt werden oder wie-

B: Nein, die sind also einfach der Reihe nach- Im Fragebogen gibt es immer wieder so Fragen, die dann das abbilden, aber für uns sind sie eben definiert. (Ah, okay.) Also, wenn diese Frage, und das kann die Frage 15 sein, wenn diese Frage mit Kinderarbeit ja beantwortet ist, dann ist-

I: Dann ist das quasi ein No-Go-Kriterium oder eben (Genau.) ein Risiko, das sich dann daraus ableiten lässt. (Genau.) Okay. Und passiert das dann- Also für Neulieferanten kann ich mir gut vorstellen, der bekommt wahrscheinlich als erstes dann den Fragebogen vermute ich? Und dann sieht man- Und wie ist das mit bestehenden Lieferanten? Werden die regelmäßig dann wieder befragt oder?

B: Genau. Also der Fragebogen muss alle fünf Jahre neu eingeholt werden. Genau. Und parallel dazu- Also wir haben ja zu unseren Lieferanten ständigen Kontakt. Also unsere Einkäufer gehen dorthin und wir bekommen ja auch mit, was passiert. Wir treffen uns auf Messen und ähnlichem. Also- Und ich sag mal so, Weleda ist da schon in einer sehr, sehr glücklichen Position, weil die meisten Lieferanten doch ähnlich ticken wie wir und gleichermaßen- oder ähnliche Ziele verfolgen. Und insofern können wir also solche menschlichen Risiken ausschließen. Also größtenteils ausschließen. Natürlich gibt es in manchen Ländern Schwierigkeiten, das wirklich eins zu eins umzusetzen. Wenn ich Ihnen ein Beispiel geben darf: Ich war letzt/ vorletztes Jahr in Spanien, wo wir unser Mandelöl her haben. Das ist eine Kooperative von Kleinbauern, Mandel-Kleinbauern. Und, ja, also die Menschen dort, die leben noch nicht einmal von- Nein, Olive ist es. Entschuldigung. Nicht Mandel. Olive. Die leben noch nicht einmal von ihren Oliven, sondern das ist Nebenverdienst. Also die haben einen Hauptberuf und die haben halt irgendwo ein Stück Land, wo Olivenbäume stehen. Und die ernten sie halt ab und bringen sie der Kooperative. Wenn ich jetzt von Lebenshaltungskosten ausgehe oder einen Lohn, diese Living Wage, das macht da überhaupt keinen Sinn, das ist nicht praktikabel. Und dass die am Wochenende, na klar, wenn sie auf ihr privates Grundstück gehen, nehmen die ihre Kinder mit. Das ist aber keine Kinderarbeit. Also in solchen Fällen wird das dann unheimlich schwierig, das umzusetzen, aber da sind wir dann immer in sehr engem Austausch mit UEBT. (Ah ja, okay.) Wie sollen wir das bewerten? Wie sollen wir das handhaben? Wie seht ihr das? Also das ist sowieso immer im Vier-Augen-Prinzip. Also auch diese, diese Erstbewertung, die Risikoanalyse. Wenn wir auditieren, gibt es einen ganz klaren Prozess. Ich schreibe dann zum Beispiel meinen Auditbericht, schicke den an UEBT, die lesen den durch. Wenn sie Fragen haben, gehe ich nochmal in die Details rein und so ist es immer im Vier-Augen-Prinzip.

I: Ah ja. Okay. Das ist ja dann schon auch nochmal eine doppelte Absicherung. (Ja. Ja, ja.) Wie würde man das denn in gerade dem Beispiel, wie Sie das jetzt genannt haben, gebe es da- Oder können Sie das ausführen, wie man das dann handhaben würde, weil da ist es ja schon schwierig auf der einen Seite- Und klar, wie Sie sagen, wenn die Kinder dann mitkommen zum Oliven pflücken, das ist in denen ihrer Freizeit, da kann man ja dann nicht von Kinderarbeit sprechen. Aber in dem System oder in dem Schema, wie geht man denn in dem Moment dann damit um? Also mache ich dann-

B: In dem Moment sagt man, dass es im Falle dieser Kooperative diese Frage nicht anwendbar ist. Was natürlich jetzt die Bezahlung der Menschen betrifft, für die Oliven, die sie bringen, da fordern wir dann- Also normalerweise geht es ja wirklich darum, wenn das der Hauptverdienst ist, dann muss man ja wirklich schauen: Sind die Kosten gedeckt? Sind Lebenshaltungskosten gedeckt? Und so weiter. Aber in diesem Fall haben wir auch gesagt: Okay, was ist denn der gängige Marktpreis für ein Kilo Oliven, das abgeliefert wird? Was zahlt die Kooperative? Stellt

die Arbeitsgerät, Arbeitsmaterial zur Verfügung? Wir haben Bio-Olivenöl und die Kooperative stellt sukzessive um auf biodynamisch. Also auch da haben diese Menschen mehr Aufwand. Wird der entlohnt? Bekommen sie dann auch einen höheren Preis für biodynamisch? All diese Punkte werden dann eben im Audit definiert und müssen auch verankert werden in den Statuten der Kooperative.

I: Ah okay. Und das heißt in anderen Ländern, da würde man sich eben an den Lebenshaltungskosten orientieren und würde dann sagen: Was ist ein fairer Lohn? (Genau.) Was muss jemand verdienen, damit er von dem dann leben kann und so weiter?

B: Genau. Also zum einen sind es die Lebenshaltungskosten, zum anderen sind es wirklich auch solche Dinge: Sind denn die Kosten des Arbeiters gedeckt? Weil wenn er jetzt selber sein Arbeitsgerät oder seine Arbeitsschutzkleidung oder ähnliches bezahlen muss, dann muss das durch das, was er bekommt, eben auch gedeckt sein, nicht nur Lebenshaltungskosten. Dann wird eben so geschaut: Was ist denn der Mindestlohn für die Tätigkeit im Land? Und natürlich möchten wir über dem Mindestlohn sein, weil mit Mindestlohn kommt man ja nicht weit. Wir wollen ja auch eine kommunale Entwicklung erreichen. Das ist ja auch im Standard verankert. Und die kann nur stattfinden, wenn ein Einkommen bei den Menschen da ist.

I: Okay. Gerade zu dem UEBT-Standard. Hat der dann quasi zu jedem dieser Punkte, an die ich jetzt denken kann, Mindestlohn oder- also konkrete Vorgaben? Beziehungsweise, ich weiß jetzt nicht, ob man das irgendwo öffentlich zugänglich auch finden kann?

B: Ja. Ist öffentlich- (Tatsächlich?) Ja. Ja. Können Sie auf die Website gehen: ethicalbiotrade und dann gibt es unter Resources ist das, glaube ich, nennt es sich Standard und da ist der aktuelle Standard einsehbar. Ich glaube, momentan noch nicht auf Deutsch, das kommt aber noch. Wir sind gerade an der Übersetzung dran. Aber auf Englisch ist er in jedem Fall drin. Und da stehen ganz klar die Anforderungen drin und auch Beispiele gleichzeitig, wie das umgesetzt werden kann.

I: Ah ja. Okay. Das ist ja dann natürlich auch eigentlich eine super Leitlinie, zum Beispiel wenn ich jetzt als Unternehmen einfach schauen möchte: Kann ich irgendetwas davon umsetzen und wenn ja, wie? Das heißt, um sich einfach auch mit dem Thema zu beschäftigen und sich einzulesen? (Genau.) Okay. Das klingt auf jeden Fall sehr super. Ich frage mich gerade nur, warum ich das nicht gefunden hab schon. Das ist nicht gut. (lachen)

B: Ja, das ist mit all den vielen Websites und wer hat wo was versteckt, ist das immer nicht ganz so einfach.

I: Ja, das ist ein bisschen schwierig, aber schade. Dafür umso besser, dass ich es jetzt weiß und mich dann damit auseinandersetzen kann. Vielen Dank. (Gerne.) Und das heißt in dem Zusammenhang, weil da wären wir eigentlich auch schon bei der nächsten Frage, wie die Überprüfung stattfindet, ob dann eine Maßnahme sich als wirksam erwiesen hat oder nicht. Wie funktioniert das dann? Oder kommt es dann auch zusammen mit UEBT, dass Sie quasi dann von dort geprüft werden im Rahmen der Audits oder?

B: Also zum einen im Rahmen der Audits. Zum anderen, wir führen wie gesagt- Also eine der Auflagen für unsere Zertifizierung ist die, dass alle Rohstoffe, die wir entweder vorne auf

unseren Produkten benennen oder auch in bildhafter Form darauf haben, als alle Rohstoffe, über die wir in irgendeiner Form kommunizieren, in einem Magazin oder wie auch immer, die müssen auditiert sein. Und wenn ich sage: Rohstoff, sprechen wir mal von der Lavendel-Dusche. Wir haben zwölf Lieferketten für Lavendel. Das heißt, alle zwölf müssen auditiert sein. Und das eben für all diese Rohstoffe, über die wir kommunizieren und die vorne auf unseren Verpackungen sind. Und das heißt, diese Audits, die finden dann wirklich vor Ort statt. Und das sind auch sehr umfangreiche Audits. Die dauern in aller Regel zwei bis drei Tage. Denn wir schauen nicht nur die Produktion und ähnliches an, sondern es geht wirklich vom Feld los. Also vom Anbau. Und da geht es um die Biodiversität um den Anbau herum. Es geht um die Menschen, die im Anbau arbeiten. Es werden unabhängige Interviews auch mit ihnen geführt. Also da darf auch der Lieferant nicht dabei sein. (Ah okay.) Da gibt es natürlich einen sehr, sehr langen Fragenkatalog für das Audit von UEBT. Und wie gesagt, dann geht es zum Lieferanten. Da werden Dokumente angeschaut, Arbeitsverträge, die Herstellung, die Lagerhaltung, die Rückverfolgbarkeit. Dann eben auch wieder die unabhängigen Interviews mit Mitarbeitern in der Herstellung. Und ganz am Ende des Tages schreibe ich meinen Auditbericht und da gibt es dann eben diese sogenannten Findings, major und minor. Und da gibt es so ein Punktebewertungssystem. Drei Punkte ist alles erfüllt. Null Punkte ist komplett vergeigt. (Okay.) Und da werden dann eben auch Empfehlungen ausgesprochen, was der Lieferant machen muss, um diese Anforderungen zu erfüllen. Und dann hat er- Ja, es gibt natürlich beim Audit ein Abschlussgespräch, wo dem Lieferanten dann erzählt wird, was alles gefunden wurde. (Mhm.) Wenn er einverstanden ist, okay, dann war es das. Und wenn nicht, wird nochmal diskutiert. Und wenn ich den Auditbericht geschrieben habe, UEBT hat ihn bestätigt, schicke ich ihn an den Lieferanten und der hat dann drei Monate Zeit, um uns einen Maßnahmenplan zu schicken. Und auch dieser Maßnahmenplan- Die Maßnahmen müssen spätestens innerhalb eines Jahres umgesetzt werden. Auch den schicke ich dann wieder an UEBT. Die müssen sich das anschauen, ob diese Maßnahmen, die der Lieferant ergreift, die Anforderungen tatsächlich erfüllen. Wenn UEBT bestätigt, bestätige ich dem Lieferanten und er fängt an, die Maßnahmen umzusetzen. Und nach einem Jahr oder nach dem Zeitraum, den der Lieferant genannt hat, frage ich dann eben an: Hast du dies und jenes umgesetzt und wo ist der Beweis? Wenn das, ähm, sag ich mal, viele kritische Punkte waren- Also die Fragen sind unterteilt in kritisch und weniger kritisch. (Mhm.) Wenn es sehr viele kritische Fragen waren, dann wiederhole ich das Audit nach einem Jahr. Und wenn es weniger kritisch oder auch wenige Findings waren, dann haben wir die Option, auch erst in bis zu drei Jahren das Audit zu wiederholen. Aber in jedem Fall muss die Umsetzung der Maßnahmen bestätigt sein. UEBT schaut noch einmal darüber, gibt auch frei und erst dann sagen wir: Ja, diese Lieferkette ist auditiert.

I: Und das passt dann wieder. Ist es für den Lieferanten dann auch erkennbar, welche Punkte, ähm, oder welche Fragen oder was die kritischen Punkte sind und wo, ähm, oder ist das dann quasi-

B: Das sieht er eigentlich erst, wenn er den Auditbericht bekommt. (Ah ja, okay.) Da sieht er es, ja. Genau.

I: Okay, das hat ja auch sein Für und Wider. Das ist ja dann schon auch- Ja.

B: Ja. Genau.

I: Wenn ich jetzt mal einfach, nur so, interessehalber- Wenn Sie jetzt zum Bespiel vor Ort sind und ein Mitarbeiter sagt Ihnen oder spricht mit Ihnen und berichtet Ihnen über Umstände, die vielleicht nicht ganz passen, das dann mit dem Arbeitgeber zusammen- Also ich denke, da wird es ja dann bestimmt auch Mitarbeiter geben, die dann sehr vorsichtig sind oder andererseits vielleicht doch auch mal jemanden, der vielleicht sauer ist und- Wie geht man damit um? Ist m/ Braucht man da dann auch ein diplomatisches Geschick bis zu einem Punkt: Was spreche ich mit dem Arbeitgeber jetzt an oder wo, ähm- Weil im Endeffekt, das, was Ihnen zu Ohren kommt, müssen Sie ja lösen, dann irgendwie.

B: Ich muss es lösen. Genau. Also, hm, ja, man braucht ein Stück weit ein diplomatisches Geschick. Es ist auch sehr viel kulturelles Gespür erforderlich. Also ich gebe Ihnen gleich ein Beispiel. Dann ist es aber in so einem Fall beispielsweise so, dass wenn jetzt der Mitarbeiter sich beschweren würde und, ja, Gehalt kommt nie und ähnliches, dann gebe ich das nicht eins zu eins weiter. Sondern dann, wenn ich mit dem Lieferanten eben in seiner Herstellung bin, in der Produktion und diesen Document Review mache, dann sage ich: Okay, wie ist denn euer- Wann zahlt ihr denn Gehälter? Ist es monatlich? Erfolgt das durch euch oder durch einen Verwalter? Zeigt mir mal Payrolls, dass die auch regelmäßig stattfinden. Solche Dinge kontrolliere ich dann an der Stelle.

I: Ah ja, okay. Also dann müssen Sie schon auch manchmal geschickt wissen, wie man eben den Mitarbeiter raushält und- Macht ja dann in dem Fall auch Sinn.

B: Ist auch ganz wichtig und deshalb sind es ja auch anonyme Interviews. Wir wollen ja nicht, dass jetzt irgendjemand in Schwierigkeiten kommt. Aber es ist einfach wichtig, dass die Menschen frei sprechen. Und da habe ich Ihnen zwei Beispiele. Also in Mexiko beim Sesam habe ich das Audit 2015 gemacht und da war es, ja alle die Anbauer dort- Das sind Privatpersonen, die von der Firma eben beauftragt werden, Sesam auf ihrem Land anzubauen und zu ernten für das Unternehmen. Und eigentlich nur für Weleda, weil wir haben nur das Bio von diesem Unternehmen, den Bio-Anbau. Und egal mit wem ich gesprochen habe, alle so: Ja, alles gut. Alles prima. Nichts. Keine Äußerungen. Und ich war dann 2017 nochmal dort zu einem Folgeaudit beziehungsweise, um zu schauen, ob die Maßnahmen, die ich damals definiert hatte, umgesetzt waren, und habe dann jemanden vom Unternehmen dabei gehabt. Und habe wieder gesagt: Okay, gibt es irgendetwas, was eurer Meinung nach nicht richtig läuft? Und auf einmal- Wir saßen dann in so einer Art Gemeindehalle, also es waren vier Pfosten mit einem Dach. Und da saßen wir mit 20 Bauern aus dem Dorf plus dem Unternehmen und mir. Und auf einmal haben die Leute losgelegt. Und dann habe ich gesagt: Ja, warum habt ihr das eigentlich vor zwei Jahren nicht geäußert? Ja, wir wussten ja gar nicht, wer Sie sind und ohne unseren Arbeitgeber sagen wir hier überhaupt nichts. Also es ist nicht immer gut, also diese anonymen Interviews. In manchen Kulturen ist es eher so dieses Ehrliche, sag ich mal. Ich will nichts hintenrum machen. (Interessant.) Das war eine sehr wertvolle Erfahrung. Und in Moldawien beim Lavendel, da war es auch sehr skurril. Ich war auf dem Feld und da gibt es verschiedene Arbeitskräfte. Also manche, die schneiden nur die Lavendelbüsche. Die nächsten sammeln,

was geschnitten ist. Die dritten bringen es in die Produktion und so weiter. Und ich wollte mit den Menschen sprechen. Und egal, wo ich hinkam, das war- Die sind davongesprungen. Die sind- Oh Gott, bloß nicht! Und ich habe auch gesagt: Hm, wie mache ich denn dann meine Interviews? Und der Lieferant, der war unten an der Produktion, der hat das halt eben mitbekommen und schon gelacht. Er kam dann irgendwann zu mir und hat gemeint: Annette, du musst dir überlegen, wir sind hier in einem Land, da ist es traditionell nicht gut, seine Meinung zu sagen. Das tut hier niemand. (Ah okay.) Also das steckt einfach in den Menschen drin aus der UDSSR raus. Es ist das Kollektiv, aber nicht das Individuum. Und deshalb wirst du dich hier schwertun. Dann habe ich gesagt: Gut, ich zwinge natürlich niemanden zu einem Interview. Es wäre halt schön gewesen, zu wissen, wie die Menschen sich fühlen. Und hatte eigentlich schon aufgegeben und stand mit ihm an einem, ja irgendwo am Feldrand. Und die Leute hatten gerade Pause und auf einmal kommt so ein junger Kerl total zielstrebig auf uns zu und brüllt meinen Lieferanten an. Irgendetwas, was ich natürlich nicht verstanden habe. Die Sprache konnte ich ja nicht. Und rennt dann wieder weg zu den anderen Arbeitern. Und ich schaue den Lieferanten an und sage: Was war das jetzt? Dann sagt er: Ja, der Kerl kam gerade her und hat gesagt: Die Bezahlung ist scheiße! (lachen, Okay.) Okay. Interessant. Gleich nochmal herrufen. Und dann habe ich ihn nochmal herrufen lassen und habe den Lieferanten dann übersetzen lassen und habe gesagt: Ich würde gerne wissen, was denn an der Bezahlung scheiße ist. Ob es die Summe ist, ob es die Regelmäßigkeit der Bezahlung ist oder was ist denn daran scheiße? Es ist sehr wichtig, das zu hören. Und dann hat er gesagt: Ja, es liegt also daran, in diesem Jahr, als ich da war, ging die Ernte zwölf Tage und von den zwölf Tagen hat es fünf Tage geregnet und in der Zeit kann man nicht ernten. Und insofern ist die Einkommensdauer von zwölf Tagen eben auf acht Tage reduziert, oder auf sieben. Und somit hatte er viel weniger Einkommen als das, womit er geplant hat. Und dann habe ich gesagt: Okay, das kann ich verstehen. Das heißt aber nicht, dass das Einkommen generell scheiße ist, sondern wir haben hier ein klimatisches Problem. Dann sagt der Lieferant: Ja, das haben wir und durch den Klimawandel ist es auch immer öfter, dass es in der Erntezeit regnet. Deshalb hat er bereits dieses Jahr eine Versicherung gefunden, die genau das abdeckt. Dass wenn Erntehelfer eben in der Erntezeit nicht ernten können, dass sie dann trotzdem ihr Einkommen bekommen. (Okay.) Das ist dann durch die Versicherung abgedeckt. Nicht über ihn, also das Unternehmen hat da keinen Schaden, aber die Menschen haben ihr Einkommen. Und das haben wir dem jungen Kerl dann erzählt. Und er war dann total, total platt, dass jemand sein Anliegen so ernst genommen hat und ist dann zurück zu den anderen Arbeitern, hat das denen erzählt und erklärt. Und auf einmal kamen die in Scharen und jeder hatte irgendetwas zu melden, was denn tatsächlich verbesserungsbedürftig sei. Und ich fand das so schön. Also auch zu sehen, dass man auch so, so kulturelle Hemmschwellen überwinden kann. Also es bedarf natürlich einer gewissen Anstrengung und es war superschön. Und wir haben dann auch ein paar Sachen gefunden, wo wir gesagt haben: Ja, da können wir das Leben der Menschen besser machen. Und hat alles hervorragend funktioniert.

I: Dann super, dass es doch sich noch- Und vor allen Dingen, dass es beim Lieferanten dann wohl auch schon gleich die Maßnahme dann dazu gab. Also, dass er sich auch schon-

B: Ja. Er hat sich darüber bereits im Vorfeld Gedanken gemacht. Und das hatte ich auch vorhin gemeint. Weleda ist in der glücklichen Position, dass wir eben ähnlich gesinnte Lieferanten haben.

I: Genau, das wäre meine Frage gewesen. Das ist da, wo sich der Kreis so ein bisschen schließt, wenn das einfach- Wenn man in die gleiche Richtung möchte. Dann muss Weleda nicht oben stehen und Stress machen jetzt mal blö- (Ja.) Aber das ist dann schon auch ein bisschen entspannter. Okay, das klingt sehr interessant. Das ist schon echt schön. Aber es ist ja schon sehr aufwendig wahrscheinlich oder? Also wenn Sie mir das jetzt erzählen, wie viele Schritte da dahinter stecken, wie viele Reisen auch, wo man überall hin muss und diese ganzen- Also Sie hatten ja gesagt, Sie hatten das im Rahmen des Qualitätsmanagements dann auch schon, dass Sie bestimmte Strukturen und Prozesse einfach hatten.

B: Mhm. Diese Lieferantenfreigabe und damit auch wirklich die Rückverfolgung. Also zu wissen, wo ist denn der Ursprung der Ware. Das ist mal so das A und O für das ganze Lieferkettengesetz, ja.

I: Würden Sie sagen, dass das wahrscheinlich der größte Part ist, wenn man zum Beispiel kein bestehendes Qualitätsmanagement hätte, was ja eigentlich schon jedes Unternehmen wahrscheinlich haben sollte, aber das (Ja.) der größte Punkt ist, wenn man jetzt über Kosten oder Aufwand sprechen möchte, das erstmal- Oder kann ich- Also kann ich sagen, dass wenn ich jetzt zum Beispiel ein Qualitätsmanagement habe, dann gewisse Punkte zu adden in dem Sinne, indem ich jetzt sage: Okay, ich muss einfach dann noch gewisse Menschenrechtsthemen beachten und vielleicht auch, je nachdem in welche Richtung ich gehe, dann eben Biodiversität und so- Dass das dann den kleineren Part darstellt? Oder zu den Kosten oder Aufwänden generell, können Sie da- Weil ich stelle es mir schon sehr schwierig vor, da wirklich Aussagen treffen zu können: Diese Maßnahme hat uns jetzt so und so viele Euro gekostet oder so. Das ist ja-

B: Ja. Das können wir so pauschal nicht sagen. Also ich denke mal, eher proz/ eher vom Prozess her. Also ob man da jetzt Menschenrechtsfragen mit aufnimmt in so eine erste Lieferantenabfrage oder in so einen Freigabeprozess, das ist der kleinere Teil des Aufwandes. Der größere Teil ist tatsächlich: Was mache ich nachher damit? Ich habe die Informationen auf Papier. Und wie überprüfe ich das? Wie bewerte ich die Risiken? Ich kann natürlich nicht alle Lieferketten überprüfen, persönlich. Oder durch einen externen Auditor. Das sprengt jedes Budget. Aber nachher muss tatsächlich- Also meine Empfehlung ist, unbedingt eine Risikobewertung zu machen, eine Einstufung. Und da spielt das Einkaufsvolumen deswegen so eine große Rolle, weil je höher, desto mehr Einfluss, ist ganz einfach. Und man möchte ja einen positiven Einfluss auf Mensch und Natur nehmen. Das ist ja der Ansatz. Und insofern- Das spielt eine Rolle. Und da sollte man- Und eben auch diese Herkunftsländer. Ich meine, es gibt die üblichen verdächtigen Länder, wo man sagt: Da ist es mit den Menschenrechten jetzt nicht so dolle bestellt, da sollte ich echt mal hin und mir das anschauen, ob es der Lieferant auch tatsächlich so macht, wie er es auf Papier bestätigt.

I: Und das heißt, dass man dann schon aber gut nach- Also wenn ich das jetzt einfach mir vorstelle und das einführen möchte, dass ich quasi schon anfangen würde mit vielleicht den Lieferanten, wo ich jetzt weiß, das sind meine Hauptzulieferer oder da beziehe ich einfach das meiste. Eben weil Sie sagen, auf der einen Seite wegen dem Einfluss und auf- Ja, also einfach, dass man da vermutlich mehr Möglichkeiten hat.

B: Ja. Genau. Also was wir mittlerweile auch gemacht haben mit UEBT, das gab es jetzt noch nicht so lange oder das gab es vorher noch nicht, aber darauf haben wir bestanden aufgrund der Vielzahl unserer Lieferketten und der Aufwand, der durch die Audits entsteht- Wir haben gesagt: Sehr viele unserer Lieferanten haben entweder eine Fair-for-Life-Zertifizierung oder irgendeine andere, entweder Fairtrade-Zertifizierung oder auch sehr viele der Bio-Labels haben mittlerweile Menschenrechte mit drin oder als zusätzlichen Baustein mit abgebildet. Und wir haben jetzt UEBT einen Abgleich machen lassen, inwiefern andere Standards die Elemente aus dem UEBT-Standard voll abdecken oder zum Teil oder gar nicht. Und das heißt, durch diesen Abgleich und wenn ein Lieferant eben Fair for Life hat, dann können wir sagen: Okay, aus unserem Audit oder aus den Anforderungen UEBT bleiben nur noch 20 von 60 Fragen übrig und die können wir vielleicht am Telefon sogar lösen oder über Dokumente bestätigen lassen. Und das reduziert natürlich den Aufwand immens. Und ich denke, das wäre sowieso etwas, was dieser Welt sehr guttun würde, wenn all diese unterschiedlichen Organisationen vielleicht doch mal sich zusammenschließen und ein bisschen kooperativer agieren könnten. Das würde allen helfen. Vom Verbraucher angefangen mit dem Labelwald über die Lieferanten, die- Also ich kenne Lieferanten, die haben zehn Zertifizierungen und das heißt, sie müssen mit jedem jedes Jahr durchgehen. Weil USA schaut auf andere Zertifizierungen als Japan und EU hat nochmal etwas eigenes. Und dann kommt noch ein Gesetz dazu und, und das wird einfach irre. Und ich denke, für die ganze Welt wäre es deutlich einfacher, wenn man das mal- Wirklich sagen könnte: Das ist zumindest eine Basis als Minimum, als ein Querschnitt, was alle gleich haben und dann könnte man die Add-Ons noch nehmen.

I: Halten Sie es da für sinnvoll- Also wenn jetzt zum Beispiel- Gerade wenn man von gesetzlichen Regelungen spricht, dass da so ein Minimum geschaffen werden könnte? Weil da hätte man ja unter Umständen wieder das Problem, dass es EU- selbst wenn jetzt nicht nur eine deutsche Regelung kommt, sondern eine EU-Regelung- Dass die dann eventuell wieder anders zu den USA ist und so weiter.

B: Das Problem hätte man. Also so lange wir da nicht globalisiert sind, weder politisch noch unternehmerisch noch gesellschaftlich, werden wir immer an den Punkt kommen, dass die Anforderungen unterschiedlich sind. Und ich denke, ja, die UN kämpft ja schon lange damit eben durch UNCTAD und Bio Trade Initiative, dass das in Länder kommt. Aber wir wissen, dass das endlos lange dauert von der UN bis in Ländergesetze und dann eben auch noch gleich umgesetzt- Das ist Wunschdenken von mir persönlich.

I: Da gab es ja aber bei- Also, wenn ich das jetzt noch richtig im Kopf habe, ich glaube die UEBT ist aber da auch mit dran, dass ein Tool entwickelt wird, dass man- Also ich meine, wenn ich das noch richtig im Kopf habe, das dann quasi auf der einen Seite abbildet, was die Legal

Requirements sozusagen sind, je nach Land oder je nach Position. Sodass ich dann eigentlich schneller auf einen Blick sehen könnte: Okay, was genau sind meine Anforderungen? Oder bin ich da gerade-

B: Das ist bei Access and Benefit Sharing.

I: Ah okay. Und das heißt, das wäre dann, was die Unternehmen untereinander also an Austausch gewährleisten oder?

B: Nein, das ist auch nur für Mitglieder. Das Access and Benefit Sharing, das sind ja auch- Das kam eben über die UN in die einzelnen Länder, wurde dort in Gesetze übersetzt, aber jedes Land hat sein eigenes Ding gemacht. Es gab keine klaren Definitionen, kein klares Verständnis. Und dieses, ja, diese Zahlungspflicht der Unternehmen, diese Ausgleichszahlungen für die Nutzung von Rohstoffen, das ist in jedem Land anders geregelt für jeden einzelnen Rohstoff. Und das ist unheimlich schwierig. Das fängt auch schon bei Musterbeschaffung an. Ich habe jetzt ein/ drei potenzielle Lieferanten für Sandelholz. Der eine Sri Lanka, der nächste Indien, der nächste Neukaledonien. Jetzt müsste ich bei jedem Gesetz prüfen, in dem Land, ob es für den Bezug eines Musters von Sandelholz- Welche Formulare oder welche Genehmigungsverfahren muss ich denn durchlaufen? Und dafür hat UEBT, eben aber nur für die Mitglieder, dieses Tool geschaffen, um da einzugeben: Mein Ursprungsland, mein Rohstoff. Und dann sehe ich gleich: Was muss ich tun?

I: Ah ja, okay. Dass dann aber schon auch eine Erleichterung als Mitglied darstellt- (Gigantisch.) Ja. Also das ist ja d/ (Das ist super.) Das heißt, dass es für manche Unternehmen aber schon auch einfach Sinn machen könnte, bevor ich versuche als Unternehmen das alles selbst herauszufinden, dass ich mich vielleicht doch einfach eben so einem, also da anschließe und vielleicht sage: Okay, (Ja.) das wäre eine Mitgliedschaft und dann habe ich vielleicht jemanden, der mir hilft, der mir zur Seite steht und (Genau.) das besser erklärt bekomme in dem Sinne. (Ja.) Das heißt aber, die- Einfach nur noch eine kurze Frage zu den Ressourcen: Alles, was die Weleda macht in dem Zusammenhang ist aber schon so, dass das aus eigenen Mitteln oder quasi aus Unternehmensmitteln aufgewendet wird? Also (Genau.) es gibt keine, momentan zumindest, noch keine Förderungen in dem Sinne oder, dass man- (Nein.) Weil ich das- (Nein.) Okay.

B: Das machen wir aus unserem unternehmerischen Verständnis aus eigenen Mitteln, ja.

I: Okay. Das hatte ich mir so fast gedacht. Und in dem Zusammenhang wirbt die Weleda ja zum Teil eventuell auch damit oder? Also mit dem, dass eben zertifiziert ist und dass man dem Verbraucher auch zeigt, (Genau.) was man tut (Ja.) und wie man mit der Situation umgeht. Würden Sie sagen, dass das vorteilhaft für die Weleda AG ist, dass man das auch nach außen trägt und dass man das auch-

B: Es ist total wichtig für uns, das nach außen zu tragen. Also nicht nur aus jetzt eigenem Interesse, um mehr Kunden zu binden oder mehr Produkte zu verkaufen, sondern tatsächlich um, ja, dieses Umdenken in der Gesellschaft zu bewirken. Und auch bei Unternehmen. Also dass es wirklich anders geht. Geiz ist nicht geil. Und schnell und billig ist nicht gut. Und wir müssen einfach als Unternehmen und als Menschen Verantwortung übernehmen, wenn wir morgen

noch existieren wollen. Das ist so elementar. Es gibt gar kein anderes Thema eigentlich. Und das ist in unserer Philosophie verankert und deshalb ist es eine Aufgabe der Weleda, das auch nach außen zu tragen, wie wir es machen. Ganz klar, das ist nur eine von sicherlich vielen Möglichkeiten. Es ist unser Weg. Aber da gibt es sicherlich noch sehr, sehr viele andere gute Wege auch. Und wir möchten eigentlich inspirieren. (Und auch Bewusstsein schaffen dann wahrscheinlich?) Ja.

I: Was ja auch absolut wichtig ist, wenn man sich heute da so ein bisschen umschaut. Ich hätte da noch eine Frage zu den Prozessen, wie die dann- Beziehungsweise eher in die andere Richtung. Sie haben jetzt vorhin gesagt, dass Sie Interviews führen mit den Mitarbeitern zum Beispiel jetzt beim Lieferanten und mit denen sprechen, also Sie sind da ja schon sehr nah dann auch dran an den Menschen. (Ja.) Wenn jetzt aber beispielsweise irgendwo, wo Sie jetzt gerade kein Audit machen, und ein Mitarbeiter möchte irgendwie herantreten an jetzt den Endkunden so zu sagen. Gibt es dann Möglichkeiten, also zum Beispiel so etwas wie ein Beschwerdemanagement oder so, wo ich jetzt sagen könnte: Ich schaue auf der Homepage oder ich schaue bei Weleda oder beim internen Portal gibt es das ja manchmal auch, und sage, was ich gerade habe oder was mein Problem im Moment ist? Gibt es da Anlaufstellen für nicht nur die eigenen Mitarbeiter, sondern vielleicht auch weitergehende?

B: Ja. Also für extern ist auf jeden Fall auf unserer Webseite so ein, ja, so eine service@weleda-E-Mail-Adresse, an die wirklich jeder schreiben kann. Also egal, wer das ist. Und die gibt es weltweit, auf jeder- Es gibt ja Weleda UK, Weleda USA und so weiter. Also egal, wo jetzt der Anbauer sitzt und sagt: Die prahlen immer so damit und ich weiß, ich arbeite für das Unternehmen und ich weiß auch, dass mein Lohn überhaupt nicht Mindestlohn ist. Wenn der jetzt sagt, er will sich bei uns beschweren, dann kann er über das Portal an uns schreiben und das landet dann auch bei mir.

I: Okay und das heißt, ist das dann- Das ist aber das allgemeine Service-Portal, also da könnte jetzt auch ein Verbraucher oder ein Kunde oder so sich auch hinwenden und das wird dann intern weiterverteilt?

B: Intern wird es eben dann an die richtigen Stellen weitergeleitet, genau.

I: Ah ja. Okay. Sodass man selbst auch nicht suchen muss, sondern-

B: Ja. Seine Infos bekommt oder seine Anfragen bekommt. Und sehr oft werden uns auch Rohstoffe über dieses Portal dann angeboten oder Zusammenarbeit angefragt. Also da kommt alles kreuz und quer rein und die Mitarbeiter/innen im Kundenservice, die steuern dann und leiten an die entsprechenden Abteilungen weiter.

I: Ah ja. Okay. Super. Und ich denke- Meine eigentlich letzte Frage, denke ich, das ist eher eine Einschätzungsfrage: Was Sie davon halten, weil das jetzt also gerade auch in Bezug auf das geplante Gesetz ja sehr strittig ist, die Haftungsfrage oder nicht- Wie Sie dazu stehen oder ob Sie es für richtig halten, dass man potenziellen Opfern, wenn dann doch eine Menschenrechtsverletzung eben stattgefunden hätte, dass sie Möglichkeiten der Wiedergutmachung bekommen, gerade auch hier bei uns in Deutschland und nicht den Weg

über andere- Gerade wie Sie auch sagen, es gibt Länder, in denen das einfach nicht so funktioniert mit der politischen Situation, dass man da vorankommen könnte.

B: Also das ist eine schwierige Frage, sage ich ganz ehrlich. Eine Wiedergutmachung hier in Deutschland für irgendwelche Menschenrechtsverletzungen in Indien. (Schulterzucken) Da haben die Menschen in Indien echt nichts davon. Da hat der deutsche Staat jetzt daran verdient. Also- Haftung finde ich in jedem Fall total wichtig. Weil tatsächlich sollte jeder die Verantwortung tragen und es gibt eben leider Gottes noch viele, die es nicht freiwillig tun. Ich fände es besser, wenn eben beim Auftreten so einer Menschenrechtsverletzung, wenn das bekannt wird, das Unternehmen verpflichtet ist, vor Ort in seiner Lieferkette Maßnahmen auf eigene Kosten umzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass das künftig richtig läuft. Also das muss einfach- Dazu muss sich jedes Unternehmen verpflichten und das fände ich die bessere Lösung als jetzt eine Strafe an die deutsche Behörde zu zahlen.

I: Und jetzt die Möglichkeit dann, dass der Mitarbeiter, der- Oder es muss ja jetzt nicht unbedingt ein Mitarbeiter sein, aber dass derjenige, der sagt: Ich habe da etwas erlitten. Dass der dann quasi einen Schadensersatz oder so etwas von einem deutschen Unternehmen- Weil es sind ja verschiedene Punkte, ob ich jetzt sage: Ich muss meine Maßnahmen oder meine Lieferkette im Blick haben oder da ist jetzt tatsächlich was vorgefallen und ich muss es irgendwie wieder reparieren.

B: Das meine ich. Also nehmen wir jetzt mal an, ein Unternehmen kauft, was weiß ich, aus Indien Stoffe ein, um hier Textilien herzustellen. Und es stellt sich heraus, dass in Indien- Ja gut, wo ist Schaden entstanden. Schaden entsteht, wenn man entweder nicht das vereinbarte Gehalt bekommt oder noch drastischer, wenn tatsächlich Kinder beschäftigt wurden. Also bei einem Gehalt sage ich, da kann das Unternehmen ganz klar den Mitarbeitern rückwirkend dieses Gehalt nachzahlen und muss dafür Sorge tragen, das jährlich überwachen und auch an die deutschen Behörden berichten, dass das jetzt eben abgestellt ist und die Menschen ihr Geld bekommen. Bei Kinderarbeit, ja, das ist ein Schaden, der natürlich sehr, sehr schwer zu bewerten ist. Da wäre es natürlich gut, das Unternehmen bekommt eine Strafzahlung und diese Strafzahlung- Ja, den Kindern hilft es jetzt (schmunzeln) sicherlich. In Indien hilft jeder Cent, aber ja- Das ist eine schwere Frage. Ich glaube, das kann ich echt nicht einschätzen. Also in jedem Fall ein Bestrafungssystem für die, die es nicht freiwillig sorgfältig tun, finde ich wichtig.

I: Und dass dann quasi auch vom deutschen Staat mitüberwacht wird? (Ja.) Oder dass man da einfach eine Kontrollinstanz vielleicht auch schafft.

B: Genau. Also soweit ich weiß, ist ja auch eine Berichtspflicht geplant für das neue Lieferkettengesetz. Und das heißt im Rahmen dieser Berichtspflicht erwarte ich eigentlich auch von den Behörden, dass die auch Berichte mal prüfen und Stichproben machen oder ähnliches. Das bleibt abzuwarten. Und was ich- Eingangs fiel mir auch noch ein, was ich noch ergänzen wollte: Soweit ich das jetzt weiß, ist ja auch in Planung, dass dieses Lieferkettengesetz auch eben Biodiversitätsschutz beinhalten wird. Also das soll ja tatsächlich nun von bisher der unternehmerischen Sorgfaltspflicht Menschenrechte eben ausgeweitet werden bis auf Biodiversität. Und das habe ich auch den Ministerien und vor kurzem auch der EU in einem

Vortrag noch einmal gesagt, finde ich supergut. Finde ich total wichtig, das zu kombinieren. Wie eingangs gesagt, das eine geht nicht ohne das andere. Ist aber natürlich unheimlich schwierig, das zu überprüfen und das zu messen. Und da denke ich- Also es ist wirklich wichtig, wie das Gesetz aufgesetzt wird, wie die Anforderungen sind. Es muss klar definiert sein. Es darf keine Lücken geben zu Interpretationen links und rechts. Also das sind elementare Punkte. Und was vielleicht auch noch ganz wichtig ist, und das habe ich eben auch den Behörden noch einmal verdeutlicht, wir haben jetzt heute die Stunde über Rohstoffe gesprochen, wo so eine Rückverfolgbarkeit gut möglich ist. Jetzt stellen Sie sich aber vor, Weleda hat über 3000 Lieferanten für den sogenannten indirekten Einkauf. Indirekt ist alles, was nicht in das Produkt einfließt. Von der Computer-Tastatur bis zur Herstellanlage im Betrieb. Wie will ich bei der Herstellanlage auf den Ursprung der Rohstoffe zurückkommen? Das heißt, alles was man in dem Fall tun kann, ist ein sogenannter Code of Conduct. Aber aus meiner Sicht nicht mehr als ein Wisch Papier, das dann meinen Lieferanten auffordert: Bitte, bitte alles zu tun. Und er setzt den gleichen Wisch auf und gibt ihn zurück in der Lieferkette. Aber erreicht und überprüft hat man damit gar nichts. Und das ist eben immer noch eine Krux, aber, ja. Man muss sich dessen einfach bewusst sein.

I: Das bleibt ja dann auch interessant, wie sich das dann weiter gestaltet. Es sind ja auch Punkte- Gerade auch in der Lieferkette, wenn ich dann mit meinen großen und wichtigen Lieferanten anfange, heißt es ja dann nicht, dass es die anderen nicht gibt. Und dass da trotzdem immer noch eventuell Risiken bestehen könnten. (Genau.) Ist schon ein schwieriges Thema manchmal. Ich denke mir, gerade diese Maßnahmen und Prozesse, die man dann alle einleitet und die Rückverfolgbarkeit sind bestimmt nicht ganz einfach, aber wahrscheinlich lohnt es sich am Ende dann schon, wenn man sich damit auseinandergesetzt hat, hoffe ich. Also meinerseits wäre ich mit meinen Fragen jetzt durch. Ich weiß nicht, wenn Sie noch Punkte haben, die Sie gern ansprechen würden oder haben wir auch nichts vergessen Ihrer M-

B: Ich denke, wir haben es echt ganz rund jetzt abgebildet, ja.

I: Dann möchte ich mich an der Stelle auf jeden Fall nochmal bedanken.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte Hilfsmittel verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen verwendet habe.

Schwäbisch Gmünd,

_____

Liese Jerke