

CHEMIE³-BRANCHENSTANDARD FÜR NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG – ZIELE, MAßNAHMEN, TOOLS FÜR SORGFALT IN LIEFERKETTEN –

MODUL I

I.1 GRUNDSATZERKLÄRUNG

I.2 GOVERNANCE

ÜBER DEN CHEMIE³- BRANCHENSTANDARD FÜR NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG

– ZIELE, MAßNAHMEN, TOOLS FÜR SORGFALT IN LIEFERKETTEN –

Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentrales Thema für die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Bereits in den 2013 verabschiedeten Chemie³-Leitlinien hat die Branche die Achtung der Menschenrechte und Anwendung hoher betrieblicher Umwelt- und Sozialstandards in ihren globalen Wertschöpfungsketten als wichtige Themen adressiert. Durch Regulierungen sowie Anfragen von Kunden, Geschäftspartnern und gesellschaftlichen Akteuren nehmen die Erwartungen an die unternehmerischen Sorgfaltspflichten immer weiter zu.

Menschenrechtliche Sorgfalt ist für alle Unternehmen von Relevanz, auch wenn gesetzliche Vorgaben bislang nur für Unternehmen ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl, bei der Einfuhr sogenannter Konfliktmineralien oder bezüglich ausgewählter menschenrechtlicher Risikodisposition gelten. Dabei sollte sich die Integration menschenrechtlicher Sorgfalt in Unternehmensprozesse an den Grundsätzen der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (Guiding Principles on Business and Human Rights; VN-Leitprinzipien/UNGPs) orientieren. Auch wenn diese nicht rechtlich verbindlich sind, haben sie sich seit ihrer Verabschiedung im Jahr 2011 zum international anerkannten Referenzrahmen für die menschenrechtliche Verantwortung von Staaten und Unternehmen etabliert. Gleichwohl brauchen Unternehmen individuelle Lösungen, die ihren jeweiligen Rahmenbedingungen im Hinblick auf ihre Größe, Geschäftstätigkeit bzw. Risikodisposition und ihrer Unternehmensstruktur gerecht werden.

Chemie³ entwickelt deshalb einen Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung, der auf dem langjährigen Engagement der Branche zu menschenrechtlicher Sorgfalt in Lieferketten aufbaut. Der Branchenstandard beschreibt einen Handlungsrahmen und Ziele für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, heruntergebrochen auf die spezifischen Anforderungen von Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie.

Der Branchenstandard bietet insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen praktische Tools und Hilfestellungen. Er wird in Modulen erarbeitet, die sich zu einem ganzheitlichen Ansatz unternehmerischer Sorgfalt zusammenfügen. Um die Unternehmen möglichst frühzeitig zu unterstützen, werden die Module schrittweise veröffentlicht. Diese orientieren sich an bestehenden

Vorgaben und Standards, enthalten aber auch Hinweise, welche zusätzlichen Möglichkeiten für Unternehmen bestehen, ihre Sorgfaltspflicht in den Lieferketten wahrzunehmen.

In der Erarbeitung und Anwendung des Branchenstandards kommt die Einzigartigkeit der Chemie³-Allianz und der starken Sozialpartnerschaft in der Branche zum Ausdruck. Die Inhalte des Branchenstandards werden von Chemie³ gemeinsam mit Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen aus der Branche erarbeitet und mit verschiedenen Stakeholdern wie Kunden, Vertragspartnern, Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen diskutiert.

Die Chemie³-Partner



MODUL I.1 GRUNDSATZERKLÄRUNG

MODUL I.1 – GRUNDSATZERKLÄRUNG

Der Chemie³-Branchenstandard verfolgt das Ziel, die Unternehmen der Branche zu unterstützen, die unternehmerischen Sorgfaltspflichten umzusetzen. Dadurch soll eine nachhaltige und verantwortungsvolle Wertschöpfung in der Branche weiter gefördert werden. Der Branchenstandard basiert im Wesentlichen auf den Kernelementen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach den **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN-Leitprinzipien)**. Diese sind nicht rechtlich verbindlich, haben sich seit ihrer Verabschiedung im Jahr 2011 aber zu einer international anerkannten Referenz für die menschenrechtliche Verantwortung von Staaten und Unternehmen etabliert. Sie bilden die Grundlage sowohl für den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte als auch für das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)**. Auch andere nationale Gesetze (bspw. das französische Sorgfaltspflichtengesetz) beruhen auf diesen Leitprinzipien.

Nach den VN-Leitprinzipien ist das erste Kernelement der menschenrechtlichen Sorgfalt die Abgabe einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Auch das LkSG fordert für die Unternehmen im Anwendungsbereich die Abgabe einer Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie. Das Modul I.1. des Chemie³-Branchenstandards gibt Ihnen eine Anleitung und konkrete Textbausteine zur Erstellung einer Grundsatzerklärung an die Hand (Mustergrundsatzerklärung). Es erläutert die Ziele und den Nutzen für Ihr Unternehmen und erklärt die Anforderungen an eine Grundsatzerklärung, die sich aus den VN-Leitprinzipien sowie aus den Vorgaben des LkSG ergeben.

Das Dokument soll Unternehmen aller Größenordnungen dabei unterstützen, eine Grundsatzerklärung zu erstellen, die den bestehenden (gesetzlichen) Anforderungen entspricht. Zugleich soll aufgezeigt werden, wie die Grundsatzerklärung und deren Erstellung dazu dienen können, unternehmerische Sorgfaltsprozesse praxisorientiert zu fördern und sich auf zukünftige Entwicklungen (bspw. auf europäischer Ebene) vorzubereiten. Die praktischen Erläuterungen, die Muster-Grundsatzerklärung und die Praxisbeispiele am Ende dieses Dokuments sollen insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen dabei helfen, ihre menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse schrittweise aufzubauen. Die Grundsatzerklärung ist hierbei ein wichtiges Element.

1. ZIEL EINER GRUNDSATZERKLÄRUNG

Durch die Abgabe einer menschenrechtlichen Grundsatzerklärung senden Unternehmen ein klares Signal an interne und externe Interessengruppen, dass sie die Achtung der Menschenrechte in ihren

betrieblichen Strategien und Prozessen verankern. Eine Grundsatzerklärung dient als Beschreibung der unternehmerischen Sorgfaltsprozesse, um menschenrechtliche Risiken zu adressieren. Sie ist ein wichtiges Instrument, um menschenrechtliche Sorgfalt in allen Geschäftsbereichen zu verankern, und kann daher auch als Wegbereiter der menschenrechtlichen Sorgfalt in Unternehmen betrachtet werden. Die Grundsatzerklärung darf und sollte sich mit der fortschreitenden Implementierung von menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen im Unternehmen weiterentwickeln.

2. NUTZEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung ist ein wichtiges Element der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach den VN-Leitprinzipien (VN-Leitprinzip 15 lit. a, 16). Auch das LkSG fordert die Abgabe einer Grundsatzerklärung (§ 6 Abs. 2 LkSG). Zugleich erwarten verschiedene Interessengruppen zunehmend von Unternehmen aller Größenordnungen, sich zur Achtung der Menschenrechte zu bekennen. Dazu gehören beispielsweise Investor:innen und Kreditinstitute, Geschäftspartner:innen, Kund:innen sowie (zukünftige) Mitarbeiter:innen. Mit der Abgabe einer Grundsatzerklärung können sowohl große als auch kleine und mittelständische Unternehmen auf diese Anforderungen und Erwartungen reagieren.

Eine Grundsatzerklärung wirkt zudem dialogfördernd, schafft Vertrauen und erhöht die Bereitschaft externer Interessengruppen, konstruktiv mit Ihnen als Unternehmen zusammenzuarbeiten. Auch der Erstellungsprozess einer Grundsatzerklärung bringt positive Effekte für Ihr Unternehmen mit sich: Durch die Verankerung der Grundsatzerklärung in bestehende Unternehmensprozesse wird deren Kohärenz gestärkt. Es können zudem interne Lernprozesse angestoßen werden, die zu einem stärkeren Bewusstsein und verbesserten Managementprozessen und Maßnahmen in Bezug auf Menschenrechtsfragen führen. Dies gilt auch und vor allem für menschenrechtliche Risiken. Der Erstellungsprozess kann die Identifizierung und das Verständnis von Risiken in Ihrem Unternehmen erleichtern und so zur erfolgreichen Erfüllung der Sorgfaltspflichten beitragen.



3. ANFORDERUNGEN AN EINE GRUNDSATZERKLÄRUNG

Die Abgabe einer Grundsatzerklärung ist das erste Kernelement der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach den VN-Leitprinzipien. Das VN-Leitprinzip 16 beschreibt deren Anforderungen an die Grundsatzerklärung. Die VN-Leitprinzipien richten sich an alle Unternehmen und beschreiben deren Verantwortung zur Achtung von Menschenrechten in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Die Abgabe einer Grundsatzzerklärung ist auch Bestandteil des LkSG. Es tritt am 01.01.2023 in Kraft und fordert von Unternehmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten (ab 01.01.2024: mit mindestens 1.000 Beschäftigten) die Abgabe einer Grundsatzzerklärung, sobald sie im Rahmen einer Risikoanalyse ein Risiko feststellen (§ 6 Abs. 1 LkSG). Das Gesetz formuliert Anforderungen sowohl an Formalien als auch an Inhalte der Grundsatzzerklärung. Durch Geschäftsbeziehungen können die Vorgaben des LkSG mittelfristig auch an kleine und mittelgroße Firmen weitergegeben werden. Bei der Umsetzung von unternehmerischen Sorgfaltsprozessen kann es daher auch für kleinere Unternehmen sinnvoll sein, sich an den Vorgaben des LkSG zu orientieren.

Im Folgenden finden Sie die Anforderungen an eine Grundsatzzerklärung, die sich aus den VN-Leitprinzipien sowie aus den Vorgaben des LkSG ergeben, inklusive Erläuterungen und Mustertextbausteinen.

a. Prozessual / Formal

Anforderungen an eine Grundsatzzerklärung	VN-Leitprinzipien 	LkSG 
1. Abgabe einer Grundsatzzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	X	X
2. Abgabe der Grundsatzzerklärung durch die Unternehmensleitung	X	X
3. Verankerung der in der Grundsatzzerklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie in den relevanten Geschäftsabläufen	X	X
4. Jährliche und anlassbezogene Überprüfung und Aktualisierung der Grundsatzzerklärung		X
5. Einbeziehung von einschlägigem internem und/oder externem Fachwissen	X	
6. Veröffentlichung und aktive Kommunikation der Grundsatzzerklärung	X	X

1. Abgabe einer Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Erläuterung: Die Abgabe einer Grundsatzerklärung ist ein wichtiger Teil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach den VN-Leitprinzipien (VN-Leitprinzip 15). Unternehmen, die unter das LkSG fallen, sind dazu verpflichtet, eine menschenrechtliche Grundsatzerklärung abzugeben, wenn im Zuge der Risikoermittlung ein Risiko festgestellt wurde (§ 6 Abs. 2 LkSG). Die Anforderungen an die Grundsatzerklärung sind in diesem Fall weiter gefasst, als im VN-Leitprinzip 16 beschrieben. Ob die Grundsatzerklärung alleinstehend oder als Teil anderer Dokumente veröffentlicht werden sollte, wird vom LkSG und den VN-Leitprinzipien nicht vorgegeben. Die Entscheidung darüber kann und sollte jedes Unternehmen selbst treffen. Die Integration der Grundsatzerklärung in bereits existierende Dokumente kann vor allem dann sinnvoll sein, wenn diese im Unternehmen bereits gelebt werden und ein hohes Level an Akzeptanz genießen (z.B. Verhaltenskodizes). Zu beachten ist hier, dass diese dennoch öffentlich verfügbar sein und aktiv kommuniziert werden sollten (siehe Anforderung 6).

Sich im Rahmen einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte zu bekennen, wird von einer wachsenden Anzahl von Interessengruppen (z.B. Geschäftskund:innen und Geldgeber:innen) vorausgesetzt. Auch kleine und mittelständische Unternehmen, die nicht in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, profitieren daher von der Veröffentlichung einer Grundsatzerklärung. Diese kann im Laufe der Zeit weiterentwickelt und ergänzt werden und darf zum Zeitpunkt der Veröffentlichung den Stand des Unternehmens bei der Umsetzung der Sorgfaltsprozesse widerspiegeln, auch wenn diese noch am Anfang stehen.

2. Abgabe der Grundsatzerklärung durch die Unternehmensleitung

Erläuterung: Die Unterzeichnung der Grundsatzerklärung durch die Geschäftsführung demonstriert nach innen und außen, dass die Achtung der Menschenrechte in Ihrem Unternehmen einen hohen Stellenwert hat, und ist gleichzeitig eine grundlegende Anforderung des LkSG (§ 6 Abs. 2 LkSG) und in den VN-Leitprinzipien vorgesehen (VN-Leitprinzip 16 lit. a). Intern unterstützt die Abgabe der Grundsatzerklärung durch die Unternehmensleitung dabei, die menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse in der Breite im Unternehmen zu implementieren.

3. Verankerung der in der Grundsatzerklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie in relevanten Geschäftsabläufen

Erläuterung: Die Menschenrechtsstrategie beinhaltet alle Elemente, die dem Unternehmen dabei helfen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu adressieren. Die in der Grundsatzerklärung kommunizierte Menschenrechtsstrategie sollte im Rahmen der Sorgfaltsprozesse in den relevanten operativen Richtlinien und Prozessen (z.B. Einstellungsverfahren, Einkaufspraktiken, Lieferantenmanagement, Schulungen etc.) verankert werden (VN-Leitprinzip 16 lit. e), § 6 Abs. 3 LkSG). Das LkSG fordert zudem die explizite Verankerung auch gegenüber unmittelbaren Zulieferern (§ 6

Abs. 4 Nr. 2 LkSG). Unternehmen müssen sich die vertragliche Zusicherung ihrer unmittelbaren Zulieferer einholen, dass diese die menschenrechtsbezogenen Erwartungen an sie einhalten und angemessen adressieren.

Der Chemie³-Branchenstandard wird Unternehmen bei der Verankerung der Menschenrechtsstrategie schrittweise unterstützen und Hilfestellungen bieten.

Die klare Definition von Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens ist eine wichtige Grundlage, um die menschenrechtliche Sorgfalt in der Breite des Unternehmens zu verankern, und hilft Ihnen dabei, das Thema zielgerichtet zu steuern und relevante Funktionen miteinzubeziehen. Das Modul I.2 „Governance“ des Chemie³-Branchenstandards unterstützt Sie beim Aufbau einer wirksamen Governance-Struktur.

4. Jährliche und anlassbezogene Überprüfung und Aktualisierung der Grundsatzerklärung

Erläuterung: Unternehmen, die unter das LkSG fallen, müssen darauf achten, die Grundsatzerklärung jährlich sowie anlassbezogen zu aktualisieren, um sicherzustellen, dass die Grundsatzerklärung den aktuellen Stand und die Risikolage in ihrem eigenen Geschäftsbereich sowie in der Lieferkette widerspiegelt (§§ 6 Abs. 5 LkSG, 9 Abs. 3 LkSG). Ein Anlass zur Anpassung der Grundsatzerklärung kann sich beispielsweise aus einer Änderung des Produkt- oder Dienstleistungsportfolios oder durch neue Ergebnisse aus regelmäßig durchgeführten Risikoanalysen nach § 5 LkSG ergeben. Auch für Unternehmen, die nicht unter das LkSG fallen, ist es sinnvoll, die Grundsatzerklärung bei Bedarf zu aktualisieren, sollte sich der Unternehmenskontext oder die Risikolage geändert haben.

5. Einbeziehung von einschlägigem internem und/oder externem Fachwissen

Erläuterung: Gemäß VN-Leitprinzip 16 lit. b sollten Sie internes und/oder externes Fachwissen, bspw. zu branchenspezifischen Risiken einbeziehen, wenn Sie Ihre Grundsatzerklärung verfassen. Dies kann Ihnen auch dabei helfen, die Grundsatzerklärung kontinuierlich und fundiert weiterzuentwickeln und mit der Zeit schrittweise zu konkretisieren. Je nach Komplexität des Unternehmenskontextes besteht ein unterschiedlich hoher Bedarf an Fachwissen. Dieses kann bspw. aus vertrauenswürdigen Onlineresourcen oder dem Austausch mit internen und externen Wissensträgern stammen. Relevante interne Ansprechpartner:innen können beispielsweise die Personal- oder die Einkaufsabteilung sein. Auch der Betriebsrat kann ein wichtiger Wissensträger sein. Um die Grundsatzerklärung so gut wie möglich auf Ihr Unternehmen anzupassen und die potenziellen Risiken und damit verknüpften internen Prozesse nach und nach besser zu verstehen, ist es sinnvoll, schrittweise mit relevanten Funktionen in den Austausch zu gehen.

Zur Information: Im Zuge des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten¹ wird das Betriebsverfassungsgesetz zum 1. Januar 2023 angepasst. Dann hat der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zu unterrichten (§ 106 Absatz 3 Nr. 5b BetrVG neu). Ihr Unternehmen kann davon profitieren, mit dem Betriebsrat in den Austausch zu gehen, um zu klären, ob und wie dieser in den menschenrechtlichen Sorgfaltsprozess miteinbezogen werden kann. So können die dort ggf. vorhandene Expertise und Vernetzung des Betriebsrates für das Unternehmen gewinnbringend genutzt werden.

6. Veröffentlichung und aktive Kommunikation der Grundsatzerklärung



Erläuterung: Die Grundsatzerklärung zu veröffentlichen und zu kommunizieren ist laut VN-Leitprinzip 16 lit. d ein wichtiges Element zur Verankerung der unternehmerischen Verantwortung und hat vor allem zwei Ziele: Zum einen können Personengruppen erreicht werden, von denen erwartet wird, die in der Grundsatzerklärung kommunizierten Erwartungen zu erfüllen. Zum anderen können Personengruppen erreicht werden, die ein direktes Interesse an deren Umsetzung haben: beispielsweise Mitarbeiter:innen des eigenen Unternehmens, Zulieferer und Kund:innen, potenziell betroffene Interessengruppen (z.B. lokale Gemeinden), Investor:innen, Verbraucher:innen und zivilgesellschaftliche Akteure.

Um die gesetzlichen Anforderungen an die jährliche Berichterstattung zu erfüllen, müssen Unternehmen, die unter das LkSG fallen, auch die Elemente der Grundsatzerklärung öffentlich verfügbar machen (§10 Abs. 2 Nr. 2).

Unternehmen, die noch keine Grundsatzerklärung haben, können die Erläuterungen und Beispiel-Textbausteine unter **Kapitel b** nutzen, um eine erste grundlegende Erklärung zur Achtung der Menschenrechte abzugeben. Die Weiterentwicklung und Verankerung der Grundsatzerklärung in relevanten Geschäftspraktiken sind Teil der menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse, die schrittweise im Unternehmen umgesetzt werden. Die verschiedenen Tools des Chemie³-Branchenstandards werden Sie dabei unterstützen.

¹ Quelle: Bundesanzeiger.

b. Inhaltlich

Anforderungen an eine Grundsatzerklärung	VN-Leitprinzipien 	LkSG 
1. Einleitung	-	-
2. Beschreibung der Erwartungen an Beschäftigte, Zulieferer und weitere Geschäftspartner	X	X
3. Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen unternehmerischen Sorgfaltspflichten nachkommt		X
4. Beschreibung der prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken für das Unternehmen, die auf Grundlage der Risikoanalyse identifiziert wurden		X

Der Inhalt der Grundsatzerklärung sollte die oben genannten Anforderungen im Kern beschreiben. Dennoch kann es sinnvoll sein, tiefergehende Details in anderen (öffentlich verfügbaren) Dokumenten darzulegen und in der Grundsatzerklärung auf diese zu verweisen. Hierbei kann es sich bspw. um Verhaltenskodizes, Unternehmensrichtlinien oder die jährliche Berichterstattung handeln.

1. Einleitung

Erläuterung: Um den Zweck der Grundsatzerklärung zu verdeutlichen und die Haltung Ihres Unternehmens herauszustellen, kann es sinnvoll sein, diese mit einem Statement einzuleiten, das die Werte des Unternehmens in einem Satz zusammenfasst. Es kann sich hierbei beispielsweise um eine übergreifende Werteerklärung oder ein Zitat Ihrer Geschäftsleitung zum Thema Menschenrechte handeln.

Mustertextbaustein: *[Hier bietet es sich an, in wenigen Sätzen die Vision/Mission des Unternehmens und übergeordnete Unternehmenswerte darzulegen.]*

2. Beschreibung der Erwartungen an Beschäftigte, Zulieferer und weitere Geschäftspartner

Erläuterung: Ein wichtiges Element der Grundsatzerklärung ist laut VN-Leitprinzipien (VN-Leitprinzip 16 lit. e) und LkSG (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 LkSG) die Beschreibung der menschenrechts- und umweltbezogenen² Erwartungen an Beschäftigte, Zulieferer und weitere Geschäftspartner:innen. Durch die Nennung von Normen und Standards, zu denen sich Ihr Unternehmen bekennt und auf denen Ihre Sorgfaltsprozesse beruhen, können Sie die grundlegenden Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer sowie weitere Geschäftspartner:innen formulieren. Darüber hinaus können Sie in diesem Zuge klar definieren, an wen die formulierten Erwartungen gerichtet sind. Dies erleichtert die Umsetzung der Sorgfaltspflichten im Unternehmen und im Rahmen von Geschäftsbeziehungen. Eine detailliertere Beschreibung der Erwartungen (an spezifische Stakeholder-Gruppen) können durch den Verweis auf weitere unternehmensinterne Richtlinien kommuniziert werden.

Ihre Grundsatzerklärung sollte mindestens auf die folgenden Normen und Standards und/oder die darin enthaltenen Menschenrechte Bezug nehmen:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und ILO-Kernarbeitsnormen

Erläuterung: Die VN-Leitprinzipien (VN-Leitprinzip 12) sowie das LkSG (§ 2 Abs. 1 LkSG) beruhen auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte³ und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die die acht ILO-Kernarbeitsnormen⁴ umfasst. Sie bilden die Basis der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht der Unternehmen. Die ILO-Kernarbeitsnormen umfassen die vier Bereiche Vereinigungsfreiheit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Abschaffung der Kinderarbeit und Beseitigung der Zwangsarbeit. Auch wenn einige Menschenrechte in Ihrem spezifischen Unternehmenskontext

² Nach dem LkSG können auch Zustände, bei denen aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen bestimmte Verbote (Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässer- oder Luftverunreinigung, schädliche Lärmemission oder übermäßiger Wasserverbrauch) droht, ein menschenrechtliches Risiko sein (§ 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG). Darüber hinaus definiert das Gesetz umweltbezogene Risiken als solche, die sich aus dem möglichen Verstoß gegen eine der drei angeführten Umwelt-Übereinkommen ergeben (Minamata-Übereinkommen, Stockholmer Übereinkommen, Basler Übereinkommen) (§ 2 Abs. 3 LkSG).

³ In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte formulieren die Vereinten Nationen bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte als Ideal, das alle Völker und Nationen gemeinsam erreichen sollen. Auch wenn die Erklärung nicht rechtsverbindlich ist, bildet sie die Grundlage vieler Übereinkommen und Gesetze und ist politisch das wichtigste Rahmenwerk in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte.

⁴ Die ILO-Kernarbeitsnormen setzen universelle Mindeststandards für menschenwürdige Arbeit. Sie umfassen die vier Bereiche Vereinigungsfreiheit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Abschaffung der Kinderarbeit und Beseitigung der Zwangsarbeit. Sie wurden in acht Übereinkommen festgehalten und besitzen als Menschenrechte für alle ILO-Mitgliedstaaten universelle Gültigkeit, unabhängig davon, ob die Übereinkommen ratifiziert wurden oder nicht. Auch Unternehmen sollen sich unabhängig vom Ratifizierungsstatus bemühen, die ILO-Kernarbeitsnormen überall dort einzuhalten, wo sie tätig sind. **Im Annex finden Sie einen Überblick über die acht Übereinkommen sowie deren Ratifizierungsstatus.**

relevanter sein können als andere, sollte auch Ihre Grundsatzerklärung explizit auf diese wichtigsten Menschenrechtsnormen und/oder die darin enthaltenen Menschenrechte verweisen.

Das LkSG verweist darüber hinaus auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes, die Zahlung angemessener Löhne, das Verbot der Umweltverschmutzung, der Zwangsräumung und des Einsatzes von Sicherheitskräften, wenn mit deren Einsatz die Gefahr der Missachtung oder Einschränkung von Menschenrechten einhergeht (§ 2 Abs. 2 LkSG).

Mustertextbaustein: *„Wir betrachten den Schutz der Menschenrechte als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir stützen unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu achten. Dies umfasst insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot aller Formen der Sklaverei und Diskriminierung sowie die Stärkung der Koalitionsfreiheit.“ [Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen: „Wir bekennen uns zudem zu der Einhaltung des Arbeitsschutzes, der Zahlung angemessener Löhne sowie dem Verbot der Umweltverschmutzung, der Zwangsräumung und des Einsatzes von Sicherheitskräften, wenn mit deren Einsatz die Gefahr der Missachtung oder Einschränkung von Menschenrechten einhergeht.“]*

- Verweis auf die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Erläuterung: Darüber hinaus ist es wichtig, dass Sie sich in Ihrer Grundsatzerklärung auf die VN-Leitprinzipien beziehen. Diese bilden den international anerkannten Standard für die unternehmerische Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und sind die Grundlage für bestehende (gesetzliche) Anforderungen.

Mustertextbaustein: *„Darüber hinaus orientieren wir uns an den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.“*

Je nachdem, wie weit Sie in der Implementierung von menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen fortgeschritten sind, können Sie darüber hinaus in Ihrer Grundsatzerklärung auf die folgenden Normen und Standards Bezug nehmen:

- Verweis auf umweltbezogene Übereinkommen

Das Lieferkettengesetz verweist zusätzlich auf drei umweltbezogene Übereinkommen (§ 2 Abs. 1 LkSG). Unternehmen, die dem Gesetz unterliegen, müssen diese in ihren Sorgfaltsprozessen (z.B. in

der Risikoanalyse) mitberücksichtigen. Um dies zu signalisieren, können Sie auch in der Grundsatzerklärung Bezug auf diese Übereinkommen nehmen:

- Minamata-Übereinkommen über Quecksilber⁵
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen)⁶
- Basler Übereinkommen über die Ausfuhr gefährlicher Abfälle⁷

Mustertextbaustein: „Wir bekennen uns zu dem Minamata-, dem POPs- und dem Basler Übereinkommen.“

- Verweis auf weitere relevante Normen und Standards

Erläuterung: Kommunizieren Sie hier beispielsweise, in welchen freiwilligen Initiativen Ihr Unternehmen bereits Mitglied ist (z.B. United Nations Global Compact, Responsible Care Global Charter) oder an welchen weiteren Normen und Standards Sie sich bereits orientieren und welche bereits Teil von bestehenden internen Richtlinien und Prozessen sind.

⁵ Das Minamata-Übereinkommen ist ein völkerrechtliches Übereinkommen, das den Abbau, die Verarbeitung und die Entsorgung von Quecksilber regelt, um schädliche Quecksilberemissionen zu reduzieren. Es wird seit dem 1. Januar 2018 durch die Verordnung 2017/852 der EU umgesetzt. Das LkSG bezieht sich explizit auf das Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen und der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen dieses Übereinkommens.

⁶ Das Stockholmer Übereinkommen ist ein völkerrechtliches Übereinkommen mit dem Ziel, die Freisetzung von persistenten organischen Chemikalien zu verringern oder zu verbieten. In der EU wurde das Stockholmer Übereinkommen durch die Verordnung (EG) 2019/1021 umgesetzt. Das LkSG bezieht sich explizit auf das Verbot der Produktion und Verwendung von entsprechenden Chemikalien und der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen.

⁷ Das Basler Übereinkommen ist ein völkerrechtliches Übereinkommen, das den Export gefährlicher Abfälle regelt. In der EU wurde das Basler Übereinkommen durch die Verordnung (EG) 1013/2006 umgesetzt. Das LkSG bezieht sich explizit auf das Verbot der Ausfuhr gefährlicher und anderer Abfälle nach Art. 1 des Übereinkommens.

Mustertextbaustein: *[Nennen Sie hier weitere Mitgliedschaften und Normen/Standards.]*

Beispiele für weitere Normen und Standards:

- Children's Rights and Business Principles
- Women's Empowerment Principles
- ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention C169
- Responsible Care Global Charter
- United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)
- Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines
- Declaration of Helsinki
- etc.

- Verweis auf unternehmensinterne Richtlinien

Erläuterung: Die meisten Unternehmen fangen bezüglich der Kommunikation ihrer menschenrechtlichen Verpflichtungen nicht bei null an. Häufig werden gewisse Grundsätze bereits mittels anderer, auf den ersten Blick nicht explizit mit Menschenrechten in Verbindung stehender Richtlinien und Kodizes im Unternehmen festgeschrieben. Beispiele hierfür können Verhaltenskodizes (für das eigene Unternehmen oder Geschäftspartner), Richtlinien zum Gesundheitsschutz, Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung etc. sein. Diese zu identifizieren, stärkt vor allem das eigene Verständnis dafür, wo Ihr Unternehmen Berührungspunkte mit Menschenrechten hat. Darüber hinaus können Sie so bereits kommunizieren, inwieweit die Grundsatzerklärung in Ihren eigenen Geschäftsprozessen verankert ist.

Mustertextbaustein: *„Die vorliegende Erklärung verdeutlicht unser grundsätzliches Engagement für die Achtung der Menschenrechte, das sich bereits in anderen Unternehmensrichtlinien widerspiegelt. Dazu gehören [...]“*

Darüber hinaus sollte die Grundsatzerklärung klar definieren, an wen die formulierten Erwartungen gerichtet sind.

Erläuterung: Um die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen Ihres Unternehmens zu formulieren, ist es wichtig, klar zu definieren, für wen diese gelten.

Mustertextbaustein: *„Die hier festgehaltenen Prinzipien gelten für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten und alle Mitarbeiter:innen von [Unternehmensname]. [Bei Konzernstrukturen bitte hier kurz definieren, für*

wen die Grundsatzerklärung gilt.] Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie sich zur Einhaltung der hier festgehaltenen Prinzipien verpflichten und angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte implementieren. Dazu gehört auch, dass sie bei Aufforderung Informationen darüber bereitstellen, wie die genannten Prinzipien eingehalten werden.“

Die Grundsatzerklärung sollte darüber Auskunft geben, wie mit möglichen Konflikten zwischen internationalen Menschenrechtsgrundsätzen und den geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen umgegangen wird.

Erläuterung: Die Struktur globaler Lieferketten kann zur Folge haben, dass Unternehmen in Ländern tätig sind oder einkaufen, deren Gesetze im Gegensatz zu internationalen Menschenrechtsgrundsätzen stehen. Für Unternehmen aller Größenordnungen ist es empfehlenswert, diese Fälle durch die Grundsatzerklärung abzudecken.

Mustertextbaustein: *„Wir halten uns stets an geltendes nationales Recht. In Fällen, in denen internationale Menschenrechte von lokalen Gesetzen eingeschränkt werden, sind wir bestrebt, die Prinzipien hinter den internationalen Standards zu fördern, ohne dabei mit örtlichen Gesetzen in Konflikt zu geraten. Sofern lokale Gesetze über die internationalen Standards hinausgehen, werden wir diese befolgen.“*

3. Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen unternehmerischen Sorgfaltspflichten nachkommt

Erläuterung: Ein weiteres Element der Grundsatzerklärung nach LkSG ist eine Zusammenfassung der Sorgfaltsprozesse in Ihrem Unternehmen. Das beinhaltet eine kurze Beschreibung des Risikomanagements und der Risikoanalyse, der Präventions- und Abhilfemaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens (§ 6 Abs. 2 Nr. 1 LkSG). Zusätzlich bietet es sich an, die Verteilung der Verantwortlichkeiten im Unternehmen (Governance-Struktur) an dieser Stelle kurz zu beschreiben. Die Grundsatzerklärung dient dazu, Sorgfaltsprozesse und -verfahren im Kern zu beschreiben. Für tiefergehende Details kann auch hier auf weitere, öffentlich zugängliche Dokumente verwiesen werden. Der folgende Abschnitt 3a beinhaltet Erläuterungen und Beispieltextbausteine zur Umsetzung dieser Anforderung.

Auch für Unternehmen, die nicht unter das LkSG fallen, kann es sinnvoll sein, in der Grundsatzerklärung einen kurzen Überblick über vorhandene Sorgfaltsprozesse zu geben, um ihr Engagement gegenüber verschiedenen Interessengruppen zu betonen (siehe Abschnitt 3a). Unternehmen, insbesondere kleine und mittelgroße Firmen, die am Anfang der Einführung von Sorgfaltsprozessen stehen, können hier den folgenden kurzen Textbaustein verwenden. Sie können diesen Teil der Grundsatzerklärung weiter anpassen, wenn Sie in den Sorgfaltsprozessen weiter fortgeschritten sind.

Mustertextbaustein: *„Um unserer Selbstverpflichtung, Menschenrechte zu achten, gerecht zu werden, arbeiten wir daran, geeignete Sorgfaltsprozesse zu implementieren, um Risiken oder Auswirkungen zu*

identifizieren und zu verringern. Unsere Grundsatzerklärung werden wir mit der Zeit entsprechend anpassen.“

3 a) Die folgenden drei Punkte helfen Unternehmen, die unter das LkSG fallen, bei der Umsetzung der Anforderung.

Auch Unternehmen, die nicht unter das LkSG fallen und die bereits Sorgfaltsprozesse implementiert haben und diese kommunizieren wollen, können die folgenden Textbausteine nutzen:

- i. **Kurze Beschreibung der Risikoanalyse (siehe Punkt 4)**
- ii. **Kurze Beschreibung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen**

Erläuterung: An dieser Stelle sollten Sie zusammenfassend beschreiben, durch welche (geplanten) Maßnahmen Sie die zuvor kommunizierten prioritären Risiken adressieren.

Mustertextbaustein: *„Die Ergebnisse unserer Risikoanalysen lassen wir/werden wir in relevante Geschäftsprozesse einfließen/lassen, insbesondere in unser Lieferantenmanagementsystem. Dort, wo Risiken bestehen, implementieren wir geeignete Präventionsmaßnahmen.“*

[Sofern bereits vorhanden, können Sie hier konkrete Maßnahmen detaillierter beschreiben, die Ihre prioritären Risiken adressieren oder bestimmte Unternehmenspraktiken betreffen, bspw.:

- *Lieferantenauswahl und -bewertung: „Wir berücksichtigen menschenrechts- und ausgewählte/bestimmte umweltbezogene Kriterien bei der Auswahl und Bewertung unserer Lieferanten und führen angemessene Kontrollmaßnahmen durch.“*
- *Schulungen: „Wir führen Schulungen in den relevanten Geschäftsbereichen und bei unseren Lieferanten durch.“*
- *Maßnahmen zu Gesundheit und Sicherheit der eigenen Beschäftigten: „Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen haben für uns oberste Priorität. Durch die Implementierung einheitlich hoher Standards an allen unseren Standorten [und optional Angabe von vorhandenen Managementsystemen, bspw. Responsible-Care-Managementsystem] arbeiten wir kontinuierlich an der Schaffung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes. Unsere Mitarbeiter:innen nehmen an regelmäßigen Schulungen teil, um sicherheitsbewusstes Verhalten zu fördern.“*
- *Maßnahmen zur Produktsicherheit: „Im Rahmen unseres Produkt-Stewardship-Programms überprüfen wir kontinuierlich die Sicherheit unserer Produkte bezogen auf Gesundheits- und Umweltrisiken.“]*

*„In Fällen, in denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit tatsächliche Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, verpflichten wir uns zur Umsetzung effektiver Abhilfemaßnahmen.“
[Sofern bereits vorhanden, können Sie hier konkrete Abhilfemaßnahmen detaillierter beschreiben.]
[Wenn Sie sich als Unternehmen zur Wiedergutmachung von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte bekennen (VN-Leitprinzip 22), bietet es sich an, dies hier zu kommunizieren: „Wir bemühen uns außerdem aktiv um Wiedergutmachung von negativen Auswirkungen, die wir verursacht oder zu denen wir beigetragen haben.“]*

iii. Kurze Beschreibung des Beschwerdemechanismus

Erläuterung: Teil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus oder die Beteiligung an einem bestehenden Beschwerdemechanismus (VN-Leitprinzip 29, § 8 Abs. 1 LkSG). Ein funktionierender Beschwerdemechanismus kann Unternehmen dabei helfen, frühzeitig auf (potenzielle) Menschenrechtsverletzungen aufmerksam zu werden und schnell darauf reagieren zu können. Unternehmen, die unter die Whistleblower-Richtlinie⁸ fallen, sollten möglichst Beschwerdemechanismen entwickeln, die auch den Anforderungen dieser Richtlinie entsprechen. Sollten Sie noch keinen Beschwerdemechanismus eingerichtet haben, fragen Sie sich, bei welchen Ansprechpartner:innen in Ihrem Unternehmen normalerweise Beschwerden (zum Beispiel zu Arbeitsrechtsverstößen) geäußert werden oder wo Sie einen zukünftigen Beschwerdemechanismus ansiedeln möchten.

Mustertextbaustein:

(Beschwerdemechanismus vorhanden): „Mögliche Compliance-Verstöße oder Menschenrechtsverletzungen können über [bspw. Compliance-Hotline/Officer; Personalabteilung; sonstige Beschwerdekanäle] gemeldet werden. Wir arbeiten daran, unsere Beschwerdemechanismen weiterzuentwickeln und die Zugänglichkeit interner und externer Stakeholder zu verbessern.“

(Beschwerdemechanismus noch nicht vorhanden): „Wir arbeiten daran, einen Beschwerdemechanismus für interne und externe Stakeholder einzurichten, über den mögliche Compliance-Verstöße oder Menschenrechtsverletzungen gemeldet werden können. Wir werden unsere Grundsatzerklärung zu einem späteren Zeitpunkt entsprechend aktualisieren.“

⁸ Die Whistleblower-Richtlinie trat im Dezember 2019 als EU-Direktive 2019/1937 in Kraft und soll in Deutschland durch das Hinweisgeberschutzgesetz in nationales Recht überführt werden. Die Richtlinie gilt für Unternehmen ab 50 Beschäftigten und fordert die Bereitstellung sicherer interner Meldekanäle für Hinweisgeber. Für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten gilt die Richtlinie bereits seit Ende 2021, für Unternehmen mit 50–250 Beschäftigten gibt es eine Übergangsfrist von zwei Jahren.

An dieser Stelle bietet es sich an, auch die Governance-Struktur kurz zu beschreiben, das heißt die Verteilung der Verantwortlichkeiten im Unternehmen. Sie können so die Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in Ihrem Unternehmen weiter verdeutlichen und intern sowie extern klare Verantwortlichkeiten kommunizieren.

Erläuterung: Das LkSG fordert die Verteilung klarer Verantwortlichkeiten für das Risikomanagement, etwa durch die Ernennung eines/einer Menschenrechtsbeauftragten (§ 4 Abs. 3 LkSG). Auch die VN-Leitprinzipien beschreiben die Verteilung klarer Verantwortlichkeiten als Voraussetzung für die wirksame Verankerung von Sorgfaltsprozessen im Unternehmen (VN-Leitprinzip 19 lit. a). Unternehmen, die menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse einführen, können hier kommunizieren, welche Person oder Abteilung im Unternehmen dafür (zukünftig) verantwortlich ist, die Prozesse aufzusetzen.

Mustertextbaustein:

(Governance-Struktur vorhanden): „Die Verantwortung zur Einhaltung der hier dargelegten menschenrechtlichen Verpflichtung liegt bei [...]. Für die operative Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie ist [...] verantwortlich.“

(Governance-Struktur noch nicht vorhanden): „Eine Governance-Struktur, welche die Verantwortlichkeiten für die operative Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie verteilt, befindet sich derzeit im Aufbau. Unsere Grundsatzerklärung werden wir entsprechend aktualisieren.“

4. Beschreibung der prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken für das Unternehmen, die auf Grundlage der Risikoanalyse identifiziert wurden.



Erläuterung: Unternehmen, die unter das LkSG fallen, müssen die Ergebnisse der regelmäßig durchgeführten Risikoanalyse und die sich daraus ergebenden prioritären Risiken in der Grundsatzerklärung kommunizieren (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 LkSG). Hat Ihr Unternehmen noch keine Risikoanalyse durchgeführt, sollten Sie hier zunächst darauf verweisen, bis wann Sie planen, ein Risikomanagement aufzubauen (im Anwendungsbereich des LkSG bis 2023, Art. 5 Abs. 1 LkSG), und die Grundsatzerklärung dann im weiteren Verlauf des Sorgfaltsprozesses anpassen und schrittweise konkretisieren.

Mustertextbaustein: *„Als Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Branche haben wir die Möglichkeit, den Schutz der Menschenrechte auf vielfältige Art und Weise zu stärken. Wir wissen jedoch auch um die menschenrechtlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehen können.“*

(Risikoanalyse vorhanden): Im Rahmen unserer regelmäßigen Risikoanalyse, die wir für unsere eigenen Geschäftsbereiche, unsere Lieferkette sowie unsere Dienstleistungen und Produkte durchführen, identifizieren wir Themenfelder und Risiken, die wir aufgrund ihrer potenziellen Schwere und unserer Einflussmöglichkeiten als prioritär betrachten: [Beschreibung prioritärer menschenrechtlicher Risiken des Unternehmens].

(Risikoanalyse noch nicht vorhanden): Wir sind bestrebt, unsere Risiken und ihre konkrete Verbindung zu unserem Unternehmen durch strukturierte Risikobetrachtungen in den eigenen Geschäftstätigkeiten, der Lieferkette und bezogen auf unsere Produkte und Dienstleistungen schrittweise und regelmäßig zu analysieren, zu dokumentieren und besser zu verstehen.“ [Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen: „Wir werden eine erste Risikoanalyse bis 2023 durchführen.“]

4. MUSTERGRUNDSATZERKLÄRUNG

*[Hier bietet es sich an, in wenigen Sätzen die Vision/Mission des Unternehmens und übergeordnete Unternehmenswerte darzulegen.] „Wir betrachten den Schutz der Menschenrechte als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir stützen unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu achten. Dies umfasst insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot aller Formen der Sklaverei und Diskriminierung sowie die Stärkung der Koalitionsfreiheit. **[Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen: „Wir bekennen uns zudem zu der Einhaltung des Arbeitsschutzes, der Zahlung angemessener Löhne sowie dem Verbot der Umweltverschmutzung, der Zwangsräumung und des Einsatzes von Sicherheitskräften, wenn mit deren Einsatz die Gefahr der Missachtung oder Einschränkung von Menschenrechten einhergeht.“]**“*

*[Hier ggfs. schreiben: „Wir bekennen uns zu dem Minamata-, dem POPs- und dem Basler Übereinkommen.“]
[Nennen Sie hier weitere Mitgliedschaften und Normen/Standards.]*

[Hier ggfs. schreiben: „Die vorliegende Erklärung verdeutlicht unser grundsätzliches Engagement für die Achtung der Menschenrechte, das sich bereits in anderen Unternehmensrichtlinien widerspiegelt. Dazu gehören [Nennen Sie hier die relevanten Unternehmensrichtlinien.]“]

Die hier festgehaltenen Prinzipien gelten für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten und alle Mitarbeiter:innen von [Unternehmensname]. [Bei Konzernstrukturen bitte hier kurz definieren, für wen die Grundsatzerklärung gilt.] Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie sich zur Einhaltung der hier festgehaltenen Prinzipien verpflichten und angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte implementieren. Dazu gehört auch, dass sie bei Aufforderung Informationen darüber bereitstellen, wie die genannten Prinzipien eingehalten werden.

Wir halten uns stets an geltendes nationales Recht. In Fällen, in denen internationale Menschenrechte von lokalen Gesetzen eingeschränkt werden, sind wir bestrebt, die Prinzipien hinter den internationalen Standards zu fördern, ohne dabei mit örtlichen Gesetzen in Konflikt zu geraten. Sofern lokale Gesetze über die internationalen Standards hinausgehen, werden wir diese befolgen.

[Wenn Sie nicht unter das LkSG fallen, aber dennoch zu Ihren Sorgfaltsprozessen kommunizieren wollen und am Anfang der Einführung von Sorgfaltsprozessen stehen:] Um unserer Selbstverpflichtung, Menschenrechte zu achten, gerecht zu werden, arbeiten wir daran, geeignete Sorgfaltsprozesse zu implementieren, um Risiken oder Auswirkungen zu identifizieren und zu verringern. Unsere Grundsatzerklärung werden wir mit der Zeit entsprechend anpassen.

[Wenn Sie unter das LkSG fallen oder, unabhängig davon, schon Sorgfaltsprozesse implementiert haben, die Sie kommunizieren wollen:] Als Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Branche haben wir die Möglichkeit, den Schutz der Menschenrechte auf vielfältige Art und Weise zu stärken. Wir wissen jedoch auch um die möglichen menschenrechtlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehen können.

(Risikoanalyse vorhanden): Im Rahmen unserer regelmäßigen Risikoanalyse, die wir für unsere eigenen Geschäftsbereiche, unsere Lieferkette sowie unsere Dienstleistungen und Produkte durchführen, identifizieren wir Themenfelder und Risiken, die wir aufgrund ihrer potenziellen Schwere und unserer Einflussmöglichkeiten als prioritär betrachten: [Beschreibung prioritärer menschenrechtlicher Risiken des Unternehmens].

(Risikoanalyse noch nicht vorhanden): Wir sind bestrebt, unsere Risiken und ihre konkrete Verbindung zu unserem Unternehmen durch strukturierte Risikobetrachtungen in den eigenen Geschäftstätigkeiten, der Lieferkette und bezogen auf unsere Produkte und Dienstleistungen schrittweise und regelmäßig zu analysieren, zu dokumentieren und besser zu verstehen. [Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen: „Wir werden eine erste Risikoanalyse bis 2023 durchführen.“]

Die Ergebnisse unserer Risikoanalysen lassen wir/werden wir in relevante Geschäftsprozesse einfließen/lassen, insbesondere in unser Lieferantenmanagementsystem. Dort, wo Risiken bestehen, implementieren wir geeignete Präventionsmaßnahmen.“

[Sofern bereits vorhanden, können Sie hier konkrete Maßnahmen detaillierter beschreiben, die Ihre prioritären Risiken adressieren oder bestimmte Unternehmenspraktiken betreffen, bspw.:

- *Lieferantenauswahl und -bewertung: „Wir berücksichtigen menschenrechts- und ausgewählte/bestimmte umweltbezogene Kriterien bei der Auswahl und Bewertung unserer Lieferanten und führen angemessene Kontrollmaßnahmen durch.“*
- *Schulungen: „Wir führen Schulungen in den relevanten Geschäftsbereichen und bei unseren Lieferanten durch.“*
- *Maßnahmen zu Gesundheit und Sicherheit der eigenen Beschäftigten: „Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen haben für uns oberste Priorität. Durch die Implementierung einheitlich hoher Standards an allen unseren Standorten [und optional Angabe von vorhandenen Managementsystemen, bspw. Responsible-Care-Managementsystem] arbeiten wir kontinuierlich an der Schaffung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes. Unsere Mitarbeiter:innen nehmen an regelmäßigen Schulungen teil, um sicherheitsbewusstes Verhalten zu fördern.“*
- *Maßnahmen zur Produktsicherheit: „Im Rahmen unseres Produkt-Stewardship-Programms überprüfen wir kontinuierlich die Sicherheit unserer Produkte bezogen auf Gesundheits- und Umweltrisiken.“]*

„In Fällen, in denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit tatsächliche Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, verpflichten wir uns zur Umsetzung effektiver Abhilfemaßnahmen.“

[Sofern bereits vorhanden, können Sie hier konkrete Abhilfemaßnahmen detaillierter beschreiben.]

[Wenn Sie sich als Unternehmen zur Wiedergutmachung von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte bekennen (VN-Leitprinzip 22), bietet es sich an, dies hier zu kommunizieren: „Wir bemühen uns außerdem aktiv um Wiedergutmachung von negativen Auswirkungen, die wir verursacht oder zu denen wir beigetragen haben.“]

(Beschwerdemechanismus vorhanden): „Mögliche Compliance-Verstöße oder Menschenrechtsverletzungen können über [bspw. Compliance-Hotline/Officer; Personalabteilung; sonstige Beschwerdekanaäle] gemeldet werden. Wir arbeiten daran, unsere Beschwerdemechanismen weiterzuentwickeln und die Zugänglichkeit interner und externer Stakeholder zu verbessern.“

(Beschwerdemechanismus noch nicht vorhanden): „Wir arbeiten daran, einen Beschwerdemechanismus für interne und externe Stakeholder einzurichten, über den mögliche Compliance-Verstöße oder Menschenrechtsverletzungen gemeldet werden können. Wir werden unsere Grundsatzerklärung zu einem späteren Zeitpunkt entsprechend aktualisieren.“

(Governance-Struktur vorhanden): „Die Verantwortung zur Einhaltung der hier dargelegten menschenrechtlichen Verpflichtung liegt bei [...]. Für die operative Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie ist [...] verantwortlich.“

(Governance-Struktur noch nicht vorhanden): „Eine Governance-Struktur, welche die Verantwortlichkeiten für die operative Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie verteilt, befindet sich derzeit im Aufbau. Unsere Grundsatzerklärung werden wir entsprechend aktualisieren.“

5. PRAXISBEISPIELE

Im Folgenden finden Sie eine Auswahl an Links zu Praxisbeispielen⁹ verschiedener Grundsatzserklärungen. Diese sollen als zusätzliche Inspiration für die Erstellung Ihrer eigenen Grundsatzserklärung dienen:

- [*Continental Code of Conduct \(Integrierte Grundsatzserklärung\)*](#)
- [*Merck Human Rights Charter*](#)
- [*BASF Group's Position Statement on Human Rights*](#)
- [*Bayer Human Rights Policy*](#)
- [*Solvay Human Rights in Business Policy*](#)
- [*Johnson & Johnson Position on Human Rights*](#)

⁹ Diese Praxisbeispiele decken gegebenenfalls nicht immer alle Anforderungen im Detail ab, die in diesem Dokument beschrieben sind. Sie sollen vielmehr als Inspiration dienen.

ANNEX

Bei den ILO-Übereinkommen handelt es sich um internationale Verträge, die nach ihrer Ratifizierung durch einen Mitgliedstaat in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Dieses ist auch für Unternehmen bindend. Obwohl nur die Mitgliedstaaten sie ratifizieren, enthalten die Übereinkommen und Empfehlungen Grundsätze und wertvolle Hinweise, die Unternehmen dabei helfen können, ihre Praktiken am Arbeitsplatz über die Einhaltung der Rechtsvorschriften hinaus zu verbessern. Der ILO-Verwaltungsrat hat acht „grundlegende“ Übereinkommen festgelegt, in denen internationale Arbeitsnormen zu einem breiten Spektrum an Themen festgeschrieben sind. Diese beinhalten unter anderem Menschenrechte am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Beschäftigungspolitik und Personalentwicklung. Die Normen werden von Staaten weitgehend akzeptiert und können auch Unternehmen als Richtschnur für die Förderung von Arbeitsgrundsätzen und Menschenrechten bei der Arbeit dienen.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die acht grundlegenden Übereinkommen der ILO. Für einen Überblick über die Ratifizierungen pro Land klicken Sie bitte [hier](#). Weitere Informationen finden Sie im [ILO-Informationsblatt „Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“](#), in dem die Beziehung zwischen den Arbeitsprinzipien und Geschäftsaktivitäten ausführlicher erörtert wird und das Beispiele dafür enthält, wie Unternehmen diese grundlegenden Prinzipien stärken können.

Konvention	Ziel	Kernpunkte	Erklärung	Ratifi- zierungen (Stand 2022)
Mindestalter (1973) (Nr. 138)	Abschaffung der Kinderarbeit	Das Mindestalter für Arbeit beträgt 15 Jahre, für gefährliche Arbeiten 18 Jahre.	Kinder im Alter von 13 bis 14 Jahren (oder von 12 bis 13 Jahren in Ländern, die das Mindestalter auf 14 Jahre festsetzen) dürfen leichte Arbeiten verrichten, die ihrer Gesundheit oder Entwicklung nicht schaden und den Schulbesuch nicht beeinträchtigen. C138 erlaubt es den Ländern, gefährliche Arbeiten ausnahmsweise ab 16 Jahren zuzulassen, sofern die Gesundheit, die Sicherheit und die Moral der betreffenden Jugendlichen	173

Konvention	Ziel	Kernpunkte	Erklärung	Ratifizierungen (Stand 2022)
Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999) (Nr. 182)	Verbot und Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit	Schlimmste Formen der Kinderarbeit sind Arbeiten, die die Gesundheit, die Sicherheit oder die Moral von Kindern beeinträchtigen können, sowie alle Formen der Sklaverei oder sklaverei-ähnliche Praktiken wie der Verkauf von Kindern und der Handel mit ihnen.	Der Begriff "Kind" gilt für alle Personen unter 18 Jahren.	187
Zwangsarbeit (1930) (Nr. 29)	Effektive Bekämpfung von Zwangs- oder Pflichtarbeit in all ihren Formen	Die unberechtigte Auferlegung von Zwangs- oder Pflichtarbeit ist unter Strafe zu stellen.	Zwangs- oder Pflichtarbeit ist jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich die betreffende Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.	179
Abschaffung der Zwangsarbeit (1957) (Nr. 105)	Unverzügliche und vollständige Abschaffung von Zwangs- und Pflichtarbeit	Neben der Beseitigung der unrechtmäßigen Zwangsarbeit verpflichten sich Staaten auch, Zwangs- oder Pflichtarbeit in bestimmten Kontexten nicht zu verwenden.	Staaten dürfen Zwangs- oder Pflichtarbeit in keiner Form verwenden als Mittel politischen Zwangs, Methode zum Einsatz von Arbeitskräften für die Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung, als Mittel der Arbeitsdisziplin, als Strafe für die Teilnahme an Streiks oder als Diskriminierungsmaßnahme.	176

Konvention	Ziel	Kernpunkte	Erklärung	Ratifikationen
Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948) (Nr. 87)	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Rechts, sich zu organisieren	Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen haben das Recht, eigene Organisationen zu gründen und ihnen beizutreten.	„Organisation“ bedeutet in diesem Zusammenhang jede Organisation von Arbeitnehmer:innen oder Arbeitgeber:innen zur Förderung und zum Schutz ihrer Interessen.	157
Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949) (Nr. 98)	Gewährleistung des Rechts, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen; Förderung freiwilliger Verhandlungen zwischen Arbeitgeber:innen oder -organisationen und Arbeitnehmerorganisationen	Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen ist ein angemessener Schutz vor Einmischung zu gewähren; Arbeitnehmer:innen sind vor Benachteiligungen wegen der Angehörigkeit zu einer Arbeitnehmervertretung zu schützen.	„Schutz“ bedeutet in diesem Fall, dass Arbeitnehmer:innen vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, zu schützen sind.	168
Gleichheit des Entgelts (1951) (Nr. 100)	Gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitnehmer:innen bei gleichwertiger Arbeit	Festsetzung der Lohnsätze ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	Entgelt beschreibt den gewöhnlichen Lohn oder das gewöhnliche Gehalt, den Grund- oder Mindestlohn sowie alle zusätzlichen Bezüge.	173
Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958) (Nr. 111)	Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf	Beseitigung der Diskriminierung durch Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung	Diskriminierung ist jede Unterscheidung, jeder Ausschluss oder jede Bevorzugung auf Basis der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen	175

			Meinung, der nationalen Herkunft oder der sozialen Herkunft.	
--	--	--	--	--

MODUL 1.2 GOVERNANCE

MODUL I.2 – GOVERNANCE

Der Aufbau einer klaren Struktur zur Integration von Sorgfaltsprozessen in relevante Unternehmensabläufe ist ein grundlegender Schritt in der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Das Modul Governance des *Chemie³-Branchenstandards* erläutert die Ziele und den Nutzen für Ihr Unternehmen und gibt Ihnen praktische Hilfestellung zum Aufbau einer Governance-Struktur. Dieses Modul soll Unternehmen aller Größenordnungen dabei unterstützen, eine passende Verantwortungsstruktur aufzubauen, um unternehmerische Sorgfaltsprozesse effektiv umzusetzen.

1. ZIEL DER GOVERNANCE-STRUKTUR

Die menschenrechtliche Governance-Struktur beschreibt die Verteilung von Verantwortlichkeiten (Aufgaben, Zuständigkeiten und Überwachungsfunktionen) sowie Mechanismen, die sich auf das Steuern und Kontrollieren von menschenrechtlichen Sorgfaltsprozessen im Unternehmen beziehen. Sie ist Voraussetzung für eine wirksame Integration von Sorgfaltsprozessen in die relevanten Geschäftsbereiche und deren Überwachung. Die Governance-Struktur verdeutlicht sowohl intern als auch extern, wer in Ihrem Unternehmen für welche Aufgaben zuständig ist und wer die Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse überwacht.

2. NUTZEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Durch die Schaffung klarer Zuständigkeiten für einzelne Personen oder Abteilungen können Sie in Ihrem Unternehmen dazu beitragen, dass Sorgfaltsprozesse effizient und zielgerichtet umgesetzt werden und die Mitarbeiter:innen sich der an sie gerichteten Erwartungen bewusst sind. Sie hilft dabei, schnell auf Risiken, neue Informationen, externe Anfragen oder Beschwerden zu reagieren. Die ganzheitliche Integration im Unternehmen mithilfe einer klaren Struktur trägt außerdem dazu bei, Risiken oder Auswirkungen auf Menschenrechte effektiver managen zu können und eine größere Wirksamkeit in deren Reduzierung zu erzielen. Sie ist deshalb eine Voraussetzung für ein funktionierendes menschenrechtliches Risikomanagement und ein grundlegender Schritt in der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Das Aufsetzen einer klaren Governance-Struktur ist daher für Unternehmen aller Größenordnungen empfehlenswert, um Ressourcen gezielt einzusetzen und Sorgfaltsprozesse ganzheitlich sowie – für das jeweilige Unternehmen – sinnvoll und angemessen zu verankern.

3. GOVERNANCE: VN-LEITPRINZIPIEN UND LKSG

Der Aufbau einer klaren Verantwortungsstruktur ist ein wichtiges Element der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN-Leitprinzip 19), die sich an Unternehmen aller Größenordnungen richten. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (§ 4 Abs. 3 LkSG) fordert von den Unternehmen, in ihrem Geltungsbereich festzulegen, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen. Am Unternehmensstandort sind in allen maßgeblichen unternehmensinternen Geschäftsabläufen, die voraussichtlich die Risikominimierung beeinflussen können, Zuständigkeiten zu verankern, um die Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu überwachen (Gesetzesbegründung zu § 4 Abs. 3 LkSG).

Hinweis: Kapitalmarktorientierte Unternehmen sollten zudem den neuen Entwurf des Deutschen Corporate Governance Kodex¹⁰ beachten, der Grundsätze und Empfehlungen zur Berücksichtigung der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit bei der Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen enthält.

¹⁰ <https://www.dcgk.de/de/konsultationen/aktuelle-konsultationen.html>.

**VN-Leitprinzipien:**

Die Verantwortung dafür, nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu begegnen, soll auf angemessener Ebene in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Unternehmens angesiedelt werden (VN-Leitprinzip 19 lit. a und i).

**LkSG:**

Unternehmen müssen festlegen, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen, etwa durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten. Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Arbeit der zuständigen Person oder Personen zu informieren (§ 4 Abs. 3 LkSG).

**Weitere Hinweise zum/zur Menschenrechtsbeauftragten**

Das LkSG gibt Unternehmen keine spezifische Governance-Struktur vor, empfiehlt jedoch in der Gesetzesbegründung zu § 4 Abs. 3 LkSG die Einrichtung der Stelle eines/einer Menschenrechtsbeauftragten, der/die unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt ist. Diese ausdrückliche Empfehlung im Gesetz führt voraussichtlich dazu, dass Unternehmen, die dem LkSG unterstellt sind, begründen sollten, wenn sie von dieser Empfehlung abweichen und keinen Menschenrechtsbeauftragten ernennen möchten. Kleinen und mittelständischen Unternehmen bzw. solchen, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, ist die Entscheidung für oder gegen einen Menschenrechtsbeauftragten freigestellt.

Die Ernennung eines/einer Menschenrechtsbeauftragten kann eine klare Führung für Menschenrechte im Unternehmen schaffen und so zur wirksameren Umsetzung von Sorgfaltspflichten beitragen. Die Bedeutung und Umsetzung des Themas hängen hier jedoch stark von der jeweiligen Person ab, die diese Rolle einnimmt. Bei der Wahl der/des Menschenrechtsbeauftragten und der Frage, welche Qualifikationen die Person mitbringen und wie ihre Position in die Governance-Struktur eingebettet werden sollte, ist es sinnvoll, interne Wissensträger miteinzubeziehen (z.B. Betriebsrat, Compliance-Abteilung, Nachhaltigkeitsabteilung, Personalabteilung). Ebenfalls zu beachten ist, dass die Ernennung einer einzelnen zuständigen Person nicht dazu führen sollte, dass andere Abteilungen menschenrechtliche Sorgfalt als die alleinige Aufgabe dieser Person wahrnehmen.

Laut LkSG ist der/die Menschenrechtsbeauftragte für die Überwachung des Risikomanagements zuständig. Das Risikomanagement beinhaltet beispielsweise die Durchführung von Risikoanalysen und die Implementierung von angemessenen Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die Funktion des/der Menschenrechtsbeauftragten kann daher dazu dienen, diese Prozesse strategisch zu begleiten und im Unternehmen zusammenzuführen.

Darüber hinaus kann der/die Menschenrechtsbeauftragte beispielsweise in die Risikobetrachtung bei strategischen Entscheidungen, das Beschwerdemanagement oder die unternehmensübergreifende Dokumentation und Berichterstattung einbezogen werden. Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten dem/der Menschenrechtsbeauftragten in Ihrem Unternehmen konkret zuteilwerden (sollten), hängt stark von der Ausgestaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse ab. Einige wichtige Fragen, die Sie sich stellen sollten, sind bspw.:

- Welche Prozesse und Strukturen bestehen im Unternehmen bereits, in die die Funktion des/der Menschenrechtsbeauftragten integriert werden kann?
- Welche Berichtslinien sollten sinnvollerweise zwischen der/dem Menschenrechtsbeauftragten, der Unternehmensleitung und weiteren relevanten Funktionen etabliert werden?
- Wo lässt sich sein/ihr Aufgabenbereich von anderen Funktionen (z.B. Compliance, Personal, Risikomanagement, Nachhaltigkeit) abgrenzen, wo kann er/sie diese sinnvoll ergänzen?
- Welche Ressourcen benötigt der/die Menschenrechtsbeauftragte, um die ihm/ihr zugeteilten Aufgaben erfüllen zu können (Zeit, Wissen, finanzielle Mittel)?
- Welche fachlichen und persönlichen Anforderungen sollte der/die Menschenrechtsbeauftragte erfüllen?
- Welche Rolle soll der/die Menschenrechtsbeauftragte im Unternehmen einnehmen und welche Befugnisse muss er/sie entsprechend haben? (Soll die Person die Geschäftsleitung bei der Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten unterstützen oder ist ihre Aufgabe die eigenverantwortliche Überwachung der Einhaltung dieser Pflichten?)

4. PRAKTISCHE HILFESTELLUNG

Unternehmen organisieren ihre Struktur für die Wahrnehmung unternehmerischer Sorgfaltspflichten auf unterschiedliche Weise. Die Verantwortung kann bspw. bei einzelnen Mitarbeiter:innen, funktionsübergreifenden Arbeitsgruppen oder ausgewählten Abteilungen liegen. Die Bedürfnisse an effektive Strukturen können sich im Laufe der Zeit ändern und die Strukturen selbst entsprechend angepasst werden.

Die jeweilige Ausgestaltung und auch Komplexität der Governance-Struktur hängt u.a. von der Unternehmensgröße, der Struktur, der Historie und Kultur sowie bereits bestehenden Sorgfaltsprozessen ab und ist daher eine individuelle Unternehmensfrage. Im Kern zeichnet sich eine gute Governance-Struktur dadurch aus, dass einerseits alle relevanten Geschäftsfunktionen aktiv miteinbezogen werden und andererseits eine Art Klammerfunktion existiert, die die Sorgfaltsprozesse übergeordnet steuert und überwacht und bei der relevante Informationen zusammenlaufen. Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Elemente der Sorgfaltspflicht sollten klar verteilt sein, und dennoch sollte ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für Menschenrechte in der Breite des Unternehmens geschaffen werden.

Um Sie bei dem Aufbau oder der Weiterentwicklung Ihrer Governance-Strukturen zu unterstützen, finden Sie im Folgenden einen Überblick über bestehende Governance-Modelle und eine Liste wichtiger Fragen, die Sie beim konkreten Ausgestaltungsprozess heranziehen können.

Governance-Modelle

Die verschiedenen Ansätze, die Unternehmen bei der Einrichtung einer Governance-Struktur verfolgen, orientieren sich im Groben meist an einem der folgenden theoretischen Modelle¹¹ oder einem Mix aus diesen:

<p>1. Cross-funktionale Arbeitsgruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bestehend aus relevanten Unternehmensfunktionen, die eine gemeinsame Plattform zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten nutzen
<p>2. Einrichtung einer „Leadership“-Funktion innerhalb einer bestehenden Unternehmensabteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schwerpunkt liegt auf Sensibilisierung, Informationsaustausch, Unterstützung und Beratung der übrigen relevanten Geschäftsbereiche
<p>3. Legal / Compliance geführte Verantwortungsmodelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schwerpunkt liegt auf Aufsicht, Einhaltung der Vorschriften und Rechenschaftspflicht bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten
<p>4. Separate Verantwortlichkeiten innerhalb verschiedener Abteilungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abteilungen sind je nach ihrem Fachgebiet für verschiedene Aspekte der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verantwortlich

Die verschiedenen Ansätze teilen das gemeinsame wichtige Ziel, Verantwortlichkeiten klar zu verteilen, Sorgfaltsprozesse strukturiert zu steuern und zu überwachen. Unabhängig davon, welchem Ansatz oder welchem Mix der Ansätze Sie folgen, sollte bei der Governance-Struktur stets darauf geachtet werden, dass alle relevanten Geschäftsbereiche miteinbezogen werden und die Verantwortung für Menschenrechte in der Breite des Unternehmens verankert wird.

Die genannten Modelle haben jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen. Auf welche möglichen Risiken Sie bei der Implementierung achten und was Sie bei der Wahl des passenden Ansatzes abwägen sollten, zeigt die folgende Übersicht:

¹¹ UN Global Compact (2014): Organizing the Human Rights Functions within a Company.

Governance-Modell	Vorteile	Mögliche Risiken
1. Cross-funktionale Arbeitsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Signalisierung, dass Menschenrechte in der gemeinsamen Verantwortung aller Bereiche liegen • Bildet eine Plattform für den wichtigen cross-funktionalen Austausch, wodurch Siloeffekte überbrückt und Lerneffekte verstärkt werden können 	<ul style="list-style-type: none"> • Es besteht das Risiko fehlender klarer Führung • Die Verankerung und Durchsetzung des Themas auf operationeller Ebene kann eine Herausforderung sein, wenn teilhabende Abteilungen keine Verantwortlichkeiten für die Implementierung nach unten weitergeben oder dort die Strukturen fehlen
2. Einrichtung einer „Leadership“-Funktion innerhalb einer bestehenden Unternehmensabteilung	<ul style="list-style-type: none"> • Schafft eine klare „Heimat“ und Führung für Menschenrechte im Unternehmen • Durch den Fokus auf Sensibilisierung & Kapazitätsaufbau fördert sie den offenen Dialog und frühzeitige Erkennung potenzieller Risiken 	<ul style="list-style-type: none"> • Risiko, dass andere Abteilungen menschenrechtliche Sorgfalt als alleinige Aufgabe der entsprechenden Abteilung wahrnehmen • Die Bedeutung des Themas im Unternehmen hängt stark von der jeweiligen Abteilung ab, die die Führungsrolle übernimmt
3. Legal / Compliance geführte Verantwortungsmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Schafft eine klare „Heimat“ und Führung für Menschenrechte im Unternehmen • Sendet ein starkes Signal über den internen Stellenwert des Themas • Compliance-Abteilung verfügt meist über nötige Durchsetzungsmacht 	<ul style="list-style-type: none"> • Risiko, dass andere Abteilungen Menschenrechte als alleinige Aufgabe der Compliance-Abteilung oder als „Tick-Box“-Aufgabe wahrnehmen • Compliance-Abteilungen sind weniger nah am operativen Geschäft, was die frühe Identifizierung von Risiken erschweren kann • Bei der Sorgfaltspflicht liegt der Fokus auf der Minimierung von Risiken für

		<p>betroffene Personen(gruppen). Compliance-Abteilungen sind traditionell auf Risiken für das Unternehmen fokussiert. Diese Risikobetrachtung müsste daher erweitert werden (Perspektive der Rechteinhaber:innen steht im Mittelpunkt)</p>
<p>4. Separate Verantwortlichkeiten innerhalb verschiedener Abteilungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte ist in den Schlüsselfunktionen verankert, wobei jede Abteilung die Menschenrechte in ihre bestehenden Aktivitäten einbezieht • Sendet das Signal, dass Sorgfaltsprozesse Teil des Kerngeschäfts sind 	<ul style="list-style-type: none"> • Kann Siloeffekte verstärken und abteilungsübergreifenden Dialog erschweren • Eventuelles Fehlen eines übergeordneten strategischen Ansatzes • Modell ist abhängig vom Engagement jeder einzelnen Abteilung

Kernfragen zur Umsetzung in Ihrem Unternehmen

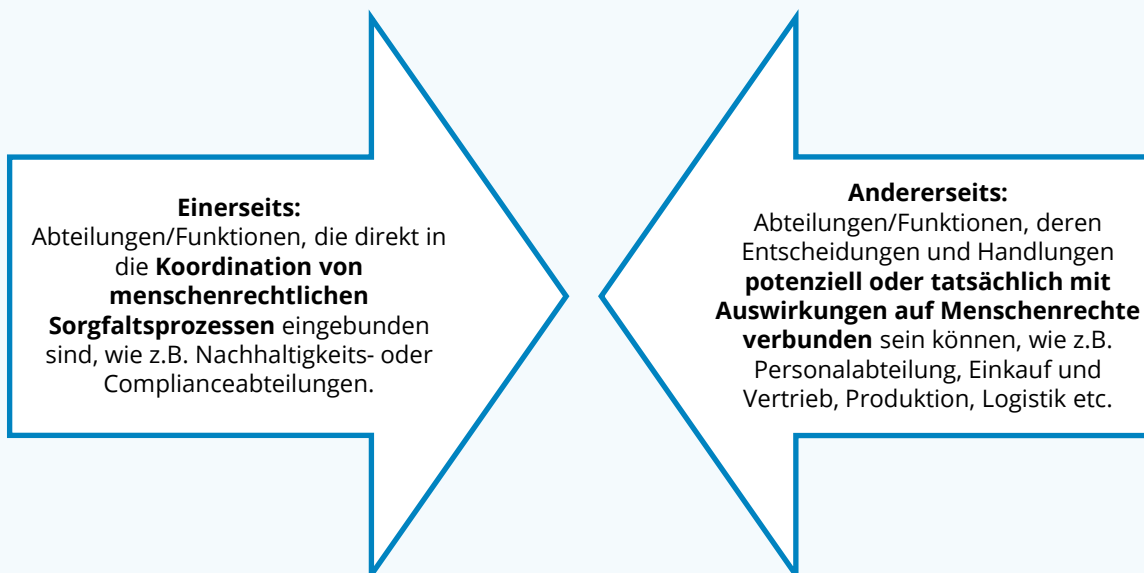
Die im Folgenden dargelegten Kernfragen¹² helfen Ihnen dabei, den passenden Ansatz für Ihr Unternehmen zu finden oder Ihre bestehende Governance-Struktur wirksam weiterzuentwickeln.

Fragen zum Unternehmenskontext

Die Wahl des richtigen Governance-Modells hängt stark vom individuellen Unternehmenskontext ab, wie bspw. der Unternehmensgröße, -struktur und -kultur oder der Art der Geschäftstätigkeiten. Die Beantwortung der folgenden Fragen kann daher hilfreich sein, um die übergeordneten Bedürfnisse an eine wirksame Struktur für das eigene Unternehmen herauszuarbeiten:

- Wo steht unser Unternehmen im Sorgfaltsprozess und was sind demzufolge unsere dringendsten Bedürfnisse, wenn es um die Verankerung unserer Menschenrechtsverantwortung geht?
- Welche Strategien und Prozesse bestehen bereits und wo können wir anknüpfen (beispielsweise Prozesse und Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeitsthemen [z.B. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit])?

Fragen zur Ansiedlung der Zuständigkeiten



¹² Quellen: BMZ, GIZ (2021): Mit Verantwortung zum Erfolg – Praktische Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt in 10 Unternehmen; UN Global Compact (2014): Organizing the Human Rights Functions within a Company; OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct; Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (2020): 10 practical tips on human rights due diligence in core business operations.

Bestimmte Abteilungen spielen in den meisten Fällen eine wichtige Rolle beim Thema Menschenrechte und es empfiehlt sich, diese beim Aufsetzen der Governance-Struktur zu berücksichtigen. Hierbei können folgende Fragen helfen:

1. Welche Abteilungen/Funktionen ...

- sind in Ihrem Unternehmen für die Einhaltung von Vorschriften zuständig (z.B. Compliance-Abteilung, Personalabteilung, Nachhaltigkeitsabteilung, Management vor Ort)?
- verfügen über wichtige Informationen über menschenrechtliche Risiken in Ihrem Unternehmen (z.B. Einkaufsabteilung, Personalabteilung, Betriebsrat, Compliance, Health & Safety Management)?
- treffen Entscheidungen über neue Geschäftsbeziehungen (z.B. Leitung der Beschaffungsabteilung, Einkaufsabteilung oder Verkaufsabteilung, Investmentfondsmanager)?
- sind für den Zukauf oder die Übernahme von Unternehmen (M&A) verantwortlich (wodurch das Risikoprofil des Unternehmens maßgeblich verändert werden kann)?
- sind in Ihrem Unternehmen für die Entwicklung oder Beaufsichtigung von risikobehafteten Produkten und Verfahren zuständig (z.B. Produktdesigner, operative Leitung)?
- sind für den Vertrieb und das Marketing von Produkten oder Dienstleistungen zuständig und können damit Auswirkungen auf Menschenrechte in der nachgelagerten Lieferkette haben?

2. Welche Abteilungen/Funktionen sind für bereits bestehende unternehmerische Sorgfaltsprozesse zuständig, wie bspw. für ...

- das Risikomanagement und die Durchführung von Risikoanalysen?
- die Implementierung von Präventions- oder Abhilfemaßnahmen?
- den Beschwerdemechanismus für soziale Themen?
- das Reporting von menschenrechts- oder umweltbezogenen Themen?

3. Welche Rolle können die verschiedenen Funktionen/Abteilungen einnehmen?

- Welche Abteilungen/Funktionen können für Sensibilisierung, Koordinierung, Aufbau von Kapazitäten durch Schulungen und Beratung bei der Umsetzung zuständig sein?
- Welche Abteilungen/Funktionen sollten für die Gewährleistung der Einhaltung und Überwachung der Umsetzung zuständig sein?

Fragen zur wirksamen Umsetzung

Unabhängig von der gewählten Verteilung der Verantwortlichkeiten im Unternehmen gibt es einige Faktoren, die eine gelungene und wirksame Governance-Struktur auszeichnen können:

- Besteht eine klare Verteilung der Verantwortung auf relevante Mitarbeiter:innen/Abteilungen?
- Stehen den verantwortlichen Mitarbeiter:innen/Abteilungen angemessene Ressourcen (finanzielle Mittel, Zeit, Wissen) zur Verfügung?
- Werden die verantwortlichen Mitarbeiter:innen, z.B. durch Anpassung von Vergütungs- und Anreizsystemen, ausreichend motiviert?
- Werden alle relevanten Geschäftsfunktionen und der Betriebsrat aktiv miteinbezogen?
- Besteht ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für Menschenrechte in der Breite des Unternehmens?
- Gibt es gleichzeitig eine klare Führung und Rechenschaftspflicht für das Thema?
- Besteht ein enger Austausch mit dem Vorstand/der Geschäftsleitung?
- Bringen die verantwortlichen Führungskräfte ein hohes Maß an persönlichem Engagement mit?

Alle Module des Branchenstandards sind ausschließlich bestimmt

- für Unternehmen bzw. die Mitarbeiter:innen von Unternehmen, die Mitglied im VCI oder Mitglied der im BAVC organisierten Arbeitgeberverbände sind, sowie
- für die Mitglieder der IGBCE.

Wir bitten Sie, die Module nicht an Personen anderer Organisationen weiterzuleiten.

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V.
Abraham-Lincoln-Straße 24
65189 Wiesbaden
www.bavc.de

IGBCE Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
www.igbce.de

Verband der Chemischen
Industrie e. V.
Mainzer Landstraße 55
60329 Frankfurt am Main
www.vci.de

Der Chemie³-Branchenstandard wird entwickelt in Zusammenarbeit mit

Löning *Human Rights &
Responsible Business*

Stand:

Modul I (v1.0) 11.05.2022