



BVE-Branchenleitfaden zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Orientierungshilfe zur Erfüllung der Anforderungen des NAP für
Unternehmen der Ernährungsindustrie (2. überarbeitete Auflage)

Inhalt

Vorworte	4
1 Die Ernährungsindustrie und Menschenrechte: Leitgedanken	6
2 Was bedeuten die VN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte für die Ernährungsindustrie und ihre Lieferketten?	8
3 Der Nationale Aktionsplan (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte	11
4 Die Umsetzung des Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte	15
4.1 Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte	16
4.2 Einrichtung eines Verfahrens zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte (Risikoanalyse)	18
4.3 Maßnahmen zur Abwendung negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen	22
4.4 Berichterstattung	26
4.5 Beschwerdemechanismus	28
5 Transparenz zeigen und den Dialog fördern	30
6 Was ist zu tun – auf einen Blick	30
7 „Best Practice“-Beispiele aus Unternehmen	31
8 Ausgewählte Nachhaltigkeitsinitiativen	35
9 Begriffserläuterungen	36

Vorwort der BVE



*Christoph Minhoff,
Hauptgeschäftsführer der BVE*

Die Umsetzung und Evaluierung des „Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) fördert eine intensive Diskussion in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft um das Thema Menschenrechte. Die Politik hat sich in einem Brief von fünf Bundesministern direkt an die Unternehmensverantwortlichen gewandt und sie zur Mitarbeit aufgefordert. Die Fülle neuer Informationen haben uns dazu bewogen den vorliegenden Leitfaden zu überarbeiten und auf den neuesten Stand zu bringen.

Die Funktion des Leitfadens bleibt erhalten. Er soll Unternehmen der deutschen Ernährungsindustrie die Implementierung des NAP erleichtern. Dabei wird zunächst die Relevanz des NAP für die Branche eingeordnet und beschrieben, inwiefern die einzelnen Unternehmen betroffen sind. Alle Elemente des NAP sowie die darin enthaltenen Erwartungen der Bundesregierung an die Unternehmen werden erklärt und verschiedene Möglichkeiten und Empfehlungen zur Implementierung in der Praxis angeboten. Ebenfalls wird der Prozess der Überprüfung durch die Bundesregierung erläutert. Der Leitfaden soll eine Orientierung geben, welche wesentlichen Elemente und Prozesse im jeweiligen Unternehmen zu berücksichtigen sind und wo Risiken und Herausforderungen liegen können. Anhand von Beispielen aus der Praxis können Unternehmen und Verbände lernen, wie andere Akteure der Branche die Kernelemente des NAP bereits erfolgreich implementiert haben und wie schon bestehende Maßnahmen und Prozesse im Unternehmen mit dem NAP kompatibel gemacht werden können.

Abschließend soll den Unternehmen ein breites Netzwerk an Unterstützungsangeboten erschlossen werden. Der Leitfaden stellt eine Empfehlung für alle Unternehmen der Ernährungsindustrie unabhängig ihrer Größe oder Branchenzugehörigkeit dar. Dabei bleibt es ein „lebendes Dokument“ und wird bei Bedarf weiter an die sich verändernden Herausforderungen und Anforderungen an Unternehmen angepasst.

Vorwort des Auswärtigen Amtes



*Michaela Spaeth,
Beauftragte der Bundesregierung
für Wirtschaft und Menschenrechte*

Wirksamer Menschenrechtsschutz ist in unserer globalisierten Realität nicht ohne die Wirtschaft mit ihren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu verwirklichen. Es braucht daher nicht nur Regierungen, die ihre Verpflichtungen ernst nehmen. Es braucht vor allem Sie: engagierte Verbände und Unternehmen. Der Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte ist nun zwei Jahre in Kraft und alle Beteiligten – die Bundesregierung, Unternehmen, Wirtschaftsverbände, die Zivilgesellschaft - arbeiten intensiv an seiner Umsetzung. Eine zentrale Aufgabe für Unternehmen ist die Umsetzung der unternehmerischen Sorgfalt in der Achtung der Menschenrechte, und gerade die Lebensmittelbranche stellt sich hier besonderen Herausforderungen: schwer zu überschauende Vielgliedrigkeit ihrer Lieferketten, starker Wettbewerb der Lieferanten und Händler untereinander, hohe Sichtbarkeit gegenüber Endverbrauchern. Sie haben darauf reagiert: die Arbeit mit Zertifizierungen und Audits ist bereits fest in der Lebensmittelbranche etabliert, und mit dem Forum Nachhaltiger Kakao sowie dem Forum Nachhaltiges Palmöl und der Initiative für nachhaltige Agrarlieferketten gibt es in der Ernährungswirtschaft gute Beispiele für Brancheninitiativen. In Kürze startet das sogenannte „Monitoring“, das die Unternehmensrealitäten im Bereich der Menschenrechte und Lieferkette messbar und transparent machen soll. Bitte nehmen Sie an dieser – freiwilligen – Untersuchung teil. Sie gibt Ihnen als Unternehmen die Möglichkeit, den Fortgang der Diskussion um eine gerechte Globalisierung und faire globale Wettbewerbsbedingungen mitzugestalten.

Dafür ist es besonders hilfreich, dass die BVE gerade jetzt die zweite, aktualisierte Auflage ihres Branchenleitfadens herausbringt. Sie setzt damit ihre exemplarische Unterstützung für ihre Mitglieder in Sachen NAP fort, worüber ich sehr froh bin. Ich freue mich auf die weitere gute Zusammenarbeit.



1 Die Ernährungsindustrie und Menschenrechte: Leitgedanken

Die Ernährungsindustrie ist mit ihrer Produktion, Beschaffung und dem Vertrieb überwiegend in Deutschland verankert. Mit über 580.000 Beschäftigten in knapp 6.000 Betrieben und über 171 Mrd. Euro Umsatz jährlich ist die Branche der größte Lebensmittelproduzent in Europa und eine wichtige Säule der deutschen Volkswirtschaft. Die deutschen Lebensmittelhersteller verarbeiten zu 75 Prozent regionale landwirtschaftliche Erzeugnisse und sind damit auch die Hauptabnehmer der heimischen Landwirtschaft. Ausländische Direktinvestitionen aus der deutschen Ernährungsindustrie sind aufgrund der mittelständischen Strukturen und auf den Inlandsmarkt fokussierten Geschäftstätigkeit selten und kaum erfasst. Die Zahlen der Deutschen Bundesbank zur deutschen Investitionstätigkeit in Unternehmen der Lebensmittelverarbeitung im Ausland verdeutlichen, dass der Ernährungssektor kein häufiges Investitionsziel ist. Nur 4% der deutschen Investitionen in das Verarbeitende Gewerbe im Ausland fließen in die Lebensmittelverarbeitung. Während die Wertschöpfung in der Ernährungsindustrie also vor allem in Deutschland stattfindet, so ist die Branche wohl über ihre Lieferbeziehungen eng in den globalen

Handel eingebunden. Deutschland ist heute der drittgrößte Exporteur und Importeur von Agrarrohstoffen und Lebensmitteln weltweit. Nur Agrarrohstoffe, die in Deutschland nicht in ausreichender Menge oder Qualität angebaut werden können, werden importiert. Dabei stammen 69 Prozent der Agrarimporte aus der EU und nur 31 Prozent aus Nicht-EU-Ländern. Die Lieferkettenbeziehungen sind dabei geprägt von einer hohen Komplexität, was nicht nur eine Vielzahl an Lieferprodukten sondern jeweils auch eine Vielzahl an Lieferanten einschließt. Besonders die Beschaffung aus Entwicklungs- und Schwellenländern reicht oft vom deutschen Großhändler, über den deutschen Importeur, den ausländischen Exporteur, die erste Verarbeitungsstufe und mehrere Zwischenhändler im Ursprungsland, bis hin zu tausenden kleinstbäuerlichen Erzeugern, die ihre verschiedenen Ernteprodukte vor Ort der ersten Handelsstufe anbieten.

Die Unternehmen der Ernährungsindustrie sind sich ihrer Verantwortung für eine nachhaltige Wirtschaftsweise bewusst. Das schließt die Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten in ihren Produktionsstandorten und direkten Liefer-

beziehungen mit ein. In Deutschland bzw. der EU als dem Zentrum der Geschäftstätigkeit der Lebensmittelhersteller wird die staatliche Pflicht zum Schutz von Menschenrechten durch das geltende Recht gewährleistet. Unternehmen, die ihren Produktionsstandort oder ihre wesentliche Geschäftstätigkeit in Deutschland und der EU haben und sich rechtskonform verhalten, kommen damit ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht umfassend nach. Gegenüber den Mitarbeitern wird dieser Sorgfaltspflicht auch über entsprechende Verhaltenskodizes Rechnung getragen. Das entbindet Unternehmen jedoch nicht von der Verantwortung, mögliche Risiken für die Achtung von Menschenrechten aufgrund lückenhafter Gesetzgebung zu erkennen und Wege zur Abhilfe zu suchen.

Da die Kosten für Agrarrohstoffe zur Lebensmittelverarbeitung den größten Anteil an den Produktionskosten (40%) der Unternehmen haben, spielt das Management landwirtschaftlicher Lieferketten für die Ernährungsindustrie eine wesentliche Rolle in der Beschaffung. Auf diese Lieferketten ist daher der Hauptfokus der unternehmerischen Sorgfaltspflicht zur Achtung der Menschenrechte zu legen, insbesondere dann, wenn eine Beschaffung aus Nicht-EU-Ländern mit abweichender Rechtslage erfolgt. Der Unternehmensgröße angemessen sollten darüber hinaus in analoger Weise und in einem verhältnismäßigen Rahmen auch weitere Lieferketten wie die Beschaffung von Maschinen, Verpackungen und sonstigen Produktionsmaterialien oder auch Dienstleistungen wie Logistik betrachtet werden.

In Bezug auf ihre Agrarrohstofflieferketten verfügt die Ernährungsindustrie aufgrund der Vorgaben aus branchenspezifischen Rechtsvorschriften wie der Lebensmittelbasisverordnung Nr. 178/2002 bereits über eine lückenlose Rückverfolgbarkeit des unmittelbaren Zulieferers und Abnehmers ihrer Produkte. In diesen direkten Geschäftsbeziehungen regeln und prüfen die Lebensmittelhersteller explizit die Einhaltung von Menschenrechten über Verhaltenskodizes für Lieferanten bzw. Audits. Da die Anforderungen an Produkte und Unternehmen am Markt sowie die eigenen Qualitäts- wie Nachhaltigkeitsziele der Unternehmen steigen, sind die Unternehmen zunehmend bestrebt, die damit einhergehenden hohen Produkt- und Prozessstandards auch über die unmittelbare Lieferantenebene hinaus durchzusetzen. Abhängig von der Komplexität der Lieferkette und aufgrund der im internationalen Vergleich oft geringen Marktbedeutung einzelner Unternehmen

stoßen die Lebensmittelhersteller hier jedoch regelmäßig auf Herausforderungen. In Lieferantenkodizes fordern Unternehmen so explizit auch die Einhaltung von Menschenrechten sowie die Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen in den Produktionsländern und Anbauländern der bezogenen Rohwaren und lassen diese auch durch externe oder eigene Experten überprüfen. Die Durchsetzungsmöglichkeiten für deutsche Unternehmen sind jedoch begrenzt. Wo eine direkte Zusammenarbeit mit den Erzeugern der zu beziehenden Rohwaren stattfindet, zum Beispiel im Vertragsanbau, können die Anforderungen der Verhaltenskodizes meist unmittelbar umgesetzt werden. In nur wenigen Fällen kann jedoch bei der Beschaffung aus Nicht-EU-Ländern auf Vertragsanbaustrukturen gesetzt werden. Für einige Rohstoffe, gibt es spezifische Lieferkettenzertifizierungen, die sich in bestimmten Bereichen auch mit menschenrechtlichen Themen in der Lieferkette befassen (beispielsweise Palmöl, Kakao). Die Einhaltung wird üblicherweise durch externe und ergänzend durch eigene Auditoren überprüft. Darüber hinaus gibt es neben internationalen Initiativen auch nationale Branchen- und Multi-Stakeholder-Initiativen, wie das Forum Nachhaltiger Kakao und Forum Nachhaltiges Palmöl, die von der Ernährungsindustrie, der Bundesregierung und NGOs ins Leben gerufen wurden und dazu beitragen, dass Nachhaltigkeitsaspekte und Menschenrechte in der Lieferkette auch über die unternehmensindividuelle Lieferkette hinaus eingehalten werden und eine stärkere Berücksichtigung finden.

Beachtet werden muss jedoch, dass die Zertifizierungen, Standards und Brancheninitiativen nur wirkungsvoll sein können, wenn Sie die Bedürfnisse aller Akteure der Lieferkette erfüllen und insbesondere von den Lieferländern vor Ort unterstützt werden. Besonders für die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen der Ernährungsindustrie ohne eigene direkte Lieferbeziehungen in die Ursprungsländer ist eine lückenlose Überwachung der Einhaltung von Menschenrechten nur mit verhältnismäßigem hohem Aufwand realisierbar. Aus entwicklungspolitischer Sicht sollte verhindert werden, dass Kleinstzeuger in Entwicklungsländern mit unsicherer Rechtslage vom für sie überlebensnotwendigen Wirtschaftsgeschehen ausgeschlossen werden, beispielsweise wenn Dokumentations- oder Auditorenanforderungen nicht erfüllt werden können. Die Folge wäre eine weitere Konzentration auf große Anbietereinheiten – statt der Förderung und Weiterentwicklung kleinbäuerlicher Strukturen.



2 Was bedeuten die VN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte für die Ernährungsindustrie und ihre Lieferketten?

Unternehmen der deutschen Ernährungsindustrie setzen sich für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Nachhaltigkeit entlang ihrer Wertschöpfungs- und Lieferketten in einer ihrer Größe, Branche und Marktposition angemessenen Weise ein, um auch zukünftig die Versorgung mit sicheren, hochwertigen, nachhaltigen und bezahlbaren Lebensmitteln sicherstellen zu können. Neben den Anforderungen des zunehmend internationalisierten Lebensmittelmarktes und der steigenden Ressourcenknappheit, wachsen auch auf Seiten von Verbrauchern, der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und der Politik die Ansprüche an Produkte und Hersteller sowie die Verfügbarkeit von Informationen darüber. Im Mittelpunkt

des öffentlichen Interesses stehen hier zunehmend Faktoren wie Umweltschutz sowie Sozial- und Arbeitsstandards entlang der gesamten Lieferkette von Unternehmen der Ernährungsindustrie. Je länger und internationaler die Lieferkette einzelner Vor- und Zwischenprodukte ist, umso herausfordernder kann es für Unternehmen werden, vollständig Einfluss und Kontrolle über die Vorstufen der eigentlichen Produktion in Deutschland zu bekommen. Auch kann der Einbezug staatlicher Akteure als Hilfe bei der besseren Durchsetzung der Menschenrechtsordnung in Konfliktgebieten durch eine mangelhafte Regierungsführung, Korruption, Tribalismus oder diplomatische Verwicklungen deutlich erschwert werden.

Die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Mit der sog. „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ haben die Vereinten Nationen 1948 eine Resolution verfasst, die als Absichtserklärung die darin enthaltenen Menschenrechte in möglichst allen Staaten durchsetzen und schützen will.

In 2011 wurden die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedet. Darin wird die grundlegende gesellschaftliche Erwartung formuliert, das Unternehmen in ihrem Wirkungsfeld sicherstellen, dass sie nicht zu Menschenrechtsverletzungen beitragen.

Die VN-Leitprinzipien

Die drei Säulen des Rahmens „Schutz, Achtung und Abhilfe“

I. Staatliche Schutzpflicht

Staaten haben eine klare völkerrechtliche Pflicht, die Menschenrechte zu schützen und zu fördern, dies beinhaltet ihre Einhaltung auch durch andere Akteure sicherzustellen (Schutzpflicht), u.a. durch angemessene Strategisierung, Regulierung, Gesetz und Rechtsprechung.

II. Unternehmerische Sorgfaltspflicht

Unternehmen tragen die Verantwortung zur Achtung aller Menschenrechte. Sie müssen demnach mit besonderer Sorgfalt handeln und es vermeiden, die Rechte anderer zu verletzen.

III. Zugang zu Abhilfe

Opfern von Menschenrechtsverletzungen sollte der Zugang zu Beschwerde- und Abhilfemechanismen erleichtert werden.

Diese drei Säulen wurden mit 31 handlungsleitenden Prinzipien unterlegt. Als Bezugsrahmen haben sich die VN-Leitprinzipien in der Arbeit vieler internationaler Organisationen zu Wirtschaft und Menschenrechten fest etabliert (z.B. OECD, IFC, EU etc.).

Sie schaffen keine neuen Menschenrechtsstandards und beinhalten keine zusätzlichen völkerrechtlichen Verpflichtun-

gen, sondern nehmen Bezug auf bestehende, verbindliche und unverbindliche Menschenrechtsinstrumente. Pflichtenträger der Menschenrechte sind nach wie vor die Staaten.

Eine Vielzahl an Themen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen sind zu adressieren, die bei der Überprüfung der Lieferkette angeschaut werden sollten, wie z. B.:

MENSCHENRECHTE	ARBEITSNORMEN
<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierungsverbot, Schutz vor willkürlicher Ungleichbehandlung • Verbot der Ausbeutung von Kindern • Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit • Recht auf angemessene Nahrung und Zugang zu Wasser 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinder- und Zwangsarbeit • Sicherheit am Arbeitsplatz • Gesundheit von ArbeitnehmerInnen • Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen • Schulungen von MitarbeiterInnen



Für die deutsche Ernährungsindustrie bedeuten die VN-Leitprinzipien, dass alle Unternehmen:

- unabhängig von ihrer Größe und unabhängig vom Grad ihrer Internationalisierung ihre Verantwortlichkeit zur Achtung aller Menschenrechte im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei all ihren Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrnehmen müssen.
- besonders auf Gruppen mit höherem Risiko, wie z.B. Kleinbauern und -bäuerinnen, den Fokus legen.
- einen transparenten und kontinuierlichen Risikoanalyseprozess (ongoing due dilligence) etablieren.
- systematisch die Leitprinzipien in konkrete Managementprozesse inklusive eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses integrieren.
- die Möglichkeit effektiver Beschwerdemechanismen bieten.
- eine besondere Compliance-Verantwortung in Konflikt- und Risikogebieten wahrnehmen müssen.

Das Risiko negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte, Sozial-, Arbeits- und Umweltstandards in Produktionsstandorten und -ländern kann dabei insbesondere bei Lieferbeziehungen außerhalb der EU, vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern steigen. Dabei sind unzureichende Gesetzesgrundlagen, fehlende staatliche Kontrolle, Korruption bis hin zu bewaffneten Konflikten große Hürden für einen umfassenden staatlichen Schutz der Menschenrechte. Die VN-Leitprinzipien erwarten, dass Unternehmen dennoch ihrer Verantwortung zur menschenrechtlichen Sorgfalt auch unter schwierigeren Bedingungen nachkommen und entsprechende Managementinstrumente schaffen und anwenden. Das bedeutet, besonders in Konfliktgebieten mit erhöhtem Risiko schwerwiegender Menschenrechtsverletzungen aktiv die Unterstützung des Staates zu suchen, denn die VN-Leitprinzipien verlangen auch, dass „Staaten helfen sicherzustellen, dass in diesen Kontexten tätige Wirtschaftsunternehmen nicht an solchen Verletzungen beteiligt sind“.

Nationaler Aktionsplan Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

2016 – 2020



3 Der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Die Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) geht auf eine Empfehlung der EU Kommission und des Europarats an die Mitgliedsstaaten von 2011 zurück. 2013 wurde die Erarbeitung des NAP im Koalitionsvertrag festgeschrieben. Der am 21. Dezember 2016 im Bundeskabinett verabschiedete NAP soll die Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte unterstützen.

Die Bundesregierung verpflichtet sich im NAP zur Einhaltung einer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei der öffentlichen Auftragsvergabe, der Außenwirtschaftsförderung und der Subventionsvergabe. Gleichzeitig formuliert die Bundesregierung eine Erwartungshaltung an alle Unternehmen in Deutschland zur Einführung von Prozessen menschenrechtlicher Sorgfalt.

Der NAP soll nach eigener Aussage dazu dienen:

- Die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte für alle Akteure praktisch anwendbar zu machen,

- Pflichten bzw. Verantwortlichkeiten für Staat und Wirtschaft aufzuzeigen,
- Politikkohärenz zu gewährleisten und
- sicherzustellen, dass die deutsche Wirtschaft zukunfts- und wettbewerbsfähig bleibt.

Eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht für Unternehmen gilt laut NAP insbesondere dann, wenn Unternehmen in Ländern tätig sind, in denen rechtsstaatliche Grundsätze nicht oder nur unzureichend durchgesetzt werden, also vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern. Unberührt davon bleibt die originäre Pflicht eines Staates, in seinem Hoheitsgebiet den Schutz der Menschenrechte zu gewährleisten.

Erwartungen und Ziele der Bundesregierung

Die Bundesregierung erwartet laut NAP von allen Unternehmen, die oben beschriebenen Prozesse in einer ihrer Größe, Branche

Der NAP beinhaltet folgende Kernelemente zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht:

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte: Unternehmen sollen darin öffentlich zum Ausdruck bringen, dass sie ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen.

Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte (Risikoanalyse): Unternehmen sollen Verfahren zur Ermittlung der wesentlichen Aspekte und Risiken einrichten, die dazu dienen, potenziell nachteilige Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte z.B. im eigenen Betrieb oder in der Lieferkette zu ermitteln, zu verhüten oder zu mindern. Die Tiefe und Breite der Risikoprüfung hängt von der Größe des Unternehmens, der Branchenzugehörigkeit und der Art der Geschäftstätigkeit ab.

Maßnahmen zur Abwendung negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen: Basierend auf den Ergebnissen der Analyse sollen Maßnahmen identifiziert und in die Geschäftstätigkeit integriert werden, um den potenziellen oder tatsäch-

lichen Auswirkungen angemessen zu begegnen. Zu den Abhilfemaßnahmen gehören z. B. spezialisierte Schulungen bestimmter Beschäftigter im Unternehmen oder bei Lieferanten, Veränderungen in der Lieferkette oder sofern vorhanden auch der Beitritt zu Brancheninitiativen, die zur Sicherung der Menschenrechte beitragen. Mit Hilfe einer Wirksamkeitskontrolle sollen Unternehmen den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen regelmäßig überprüfen.

Berichterstattung: Unternehmen sollen Informationen bereithalten und ggf. extern kommunizieren, um darzulegen, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte kennen und diesen in angemessener Weise begegnen.

Beschwerdemechanismus: Zur frühzeitigen Identifikation von nachteiligen Auswirkungen sollten Unternehmen entweder selbst Beschwerdeverfahren einrichten oder sich aktiv an externen Verfahren beteiligen.

und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise einzuführen. Ziel ist es, dass mindestens 50 Prozent aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bis 2020 die menschenrechtliche Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Hierzu gehört auch, dass die Unternehmen, wenn sie bestimmte Verfahren und Maßnahmen nicht umsetzen, darlegen können, warum dies nicht geschehen ist ("Comply or Explain"-Mechanismus). Sofern weniger als 50 Prozent der zuvor genannten Unternehmen bis 2020 die menschenrechtliche Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben, wird die Bundesregierung weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen prüfen. Im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode steht dazu: „Falls die wirksame und umfassende 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.“ Den Umsetzungserfordernissen des NAP genügt ein Unternehmen jedenfalls dann nicht, wenn es grundsätzlich nichts unternommen hat, um der Verpflichtung zur menschenrechtlichen Sorgfalt nachzukommen. Die Umsetzung des NAP wird ab 2018 jährlich überprüft, hier stehen die Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten jedoch unabhängig von dem Grad ihrer Internationalisierung im Fokus.

Bedeutung und Ziele des Monitorings

Die Bundesregierung wird in den Jahren 2018 bis 2020 in einer nach wissenschaftlichen Standards durchgeführten Erhebung überprüfen, inwieweit in Deutschland ansässige Unternehmen ihrer im NAP verankerten Sorgfaltspflicht nachkommen.

Der Bundesregierung kommt es entscheidend darauf an, den Monitoringprozess transparent und wissenschaftlich-methodisch fundiert zu gestalten. Der Stand der Umsetzung der fünf Kernelemente wird seit Herbst 2018 durch ein dreistufiges Monitoring erhoben, weitere Erhebungsphasen erfolgen in den Jahren 2019 und 2020. Von dem Ergebnis wird abhängen, welche Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen die Bundesregierung nach 2020 im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte unternehmen wird.

Mit den Erhebungen hat die Bundesregierung die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, die im Mai 2018 die EU-weite Ausschreibung des Auftrags gewonnen hat. Ernst & Young führt ein Konsortium mit den Konsortialpartnern Sustain Consulting, Adelphi consult und Focusright an. Das Konsortium berichtet an den Interministeriellen Ausschuss Wirtschaft und Menschenrechte (IMA) sowie der AG Wirtschaft und Menschenrechte des Nationalen CSR Forums.

Explorative Erhebungsphase des NAP-Monitorings 2018

In der Ersterhebung wurden Interviews mit rund 30 Unternehmen geführt, um qualitative Erkenntnisse zur Umsetzung der Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu gewinnen.

Eine statistische Repräsentativität der Ergebnisse ist in dieser Phase nicht erforderlich. Vielmehr sollen Erkenntnisse gewonnen werden, die in die repräsentativen Folgerhebungen in den Jahren 2019 und 2020 einfließen. So soll insbesondere die Machbarkeit und Verständlichkeit des NAP's überprüft werden, dabei werden nicht nur Unternehmen befragt, die in der Umsetzung schon weit fortgeschritten zu sein scheinen, sondern auch Unternehmen, die noch Herausforderungen sehen.

Die teilnehmenden Unternehmen wurden im Hinblick auf Unternehmensgröße, Branche, menschenrechtliche Risikoexposition und Erfahrungen im Umgang mit menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht ausgewählt. Die Auswertung der qualitativen Informationen und die Darstellung der Ergebnisse werden bereits in dieser ersten explorativen Phase streng anonymisiert.

Um die Informationsbasis zu verbreitern und die Einbindung des gesamten Stakeholder-Spektrums sicherzustellen, wurden außerdem Interviews mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen, die von der Arbeitsgruppe (AG) Wirtschaft und Menschenrechte ausgewählt wurden, geführt.

Die anonymisierten Ergebnisse aus den Unternehmensinterviews beziehen sich nur auf Aussagen der 30 teilnehmenden Unternehmen. Aufgrund der geringen (vorgegebenen) Anzahl der Interviews lassen sich nur allgemeingültige Thementrends, Handlungstendenzen oder gar Einschätzungen und Bewertungen zum Stand der Umsetzung der NAP-Anforderungen ableiten.

Die Erhebung bezieht sich im Wesentlichen auf die aktuelle Umsetzung der fünf Kernelemente des NAP und die Schwierigkeiten und Herausforderungen, die sich für das Unternehmen daraus ergeben. Eine Übersicht über die Erkenntnisse aus den Unternehmensbefragungen wird im Zwischenbericht 2018 gegeben (<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2203016/d9a-04031abf748c259be7e14264d3587/190326-nap-monitoring-zusammenfassung-data.pdf>). Die Erkenntnisse aus den Interviews sind auch in die Entwicklung des Fragebogens eingeflossen.

Mögliche Themenschwerpunkte für die Interviewfragen

- Verständnis seitens des Unternehmens, was die im NAP beschriebenen Kernelemente strategisch und operativ von den Unternehmen erwarten.
- Einschätzung der Relevanz von Menschenrechtsaspekten für das eigene Unternehmen (auch im Hinblick auf die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit) und die Möglichkeit der Einflussnahme
- Mögliche Gründe für das Unternehmen, sich mit Menschenrechtsaspekten auseinanderzusetzen (z. B. eigener Antrieb oder spezifische Stakeholder-Anforderungen)
- Bereits eingerichtete oder mögliche Verfahren zur Ermittlung von tatsächlichen und potenziellen Menschenrechtsrisiken, die Tiefe der Umsetzung und deren Ergebnisse
- Bereits eingerichtete oder mögliche Verfahren zur Vermeidung und Wiedergutmachung potenziell negativer Auswirkungen
- Gründe für die Nichtumsetzung von Maßnahmen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht
- Tatsächliche oder potenzielle Herausforderungen bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht sowie der damit zusammenhängende Aufwand
- Sichtweise der Arbeitnehmervertretung auf die Diskussion der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (hierzu ist vorgesehen, einen kurzen Fragebogen für den Betriebsrat zu entwerfen)
- Mögliche Mitarbeit in Brancheninitiativen oder Nutzung von (internationalen) Rahmenwerken (inkl. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen)
- Ansatzpunkte für eine Unterstützung bei der Umsetzung der Kernelemente im Unternehmen durch die Bundesregierung, Verbände und andere AkteurInnen
- Umgang mit medialen Diskussionen zu Menschenrechtsthemen im Zusammenhang mit dem Unternehmen oder der Branche
- Kongruenz zwischen öffentlicher Berichterstattung des Unternehmens und den im Interview erhaltenen Informationen

Erhebungen 2019 und 2020

In den Jahren 2019 und 2020 werden weitere Erhebungen mit Stichproben (zufällige Auswahl) von ca. 1600-2000 Unternehmen durchgeführt, Basis der Stichprobe ist die statistische Repräsentativität der Ergebnisse. Zum einen steht die Ermittlung quantitativer Aussagen zum Umsetzungsstand im Vordergrund, aber auch qualitative Fragen werden in den Jahren 2019 und 2020 Teil der Befragung sein.

Die erste explorative Erhebungsphase beginnt im Mai 2019. Ca. 1800 Unternehmen werden gefragt eine Selbsteinschätzung in Form eines Fragebogens abzugeben. Für die Beantwortung des Fragebogens haben die Unternehmen ca. 4 Wochen Zeit. Die Befragung erfolgt anonymisiert. Die teilnehmenden Unternehmen bekommen keine Rückmeldung dazu, ob und zu welchem Grad sie die Anforderungen des NAP erfüllen, es soll jedoch das Bewertungsschema veröffentlicht werden, welches eine Selbsteinschätzung der Unternehmen im Nachgang zulässt.

Die Erhebung im Jahr 2020 ist die ausschlaggebende Phase für den weiteren Prozess und die Frage, ob es in Zukunft gesetzliche Vorgaben auf nationaler und europäischer Ebene geben wird.

Die Methodik

Ziel ist die Überprüfung der Umsetzung der NAP Kernelemente, dabei ist die Methodik nicht für alle Unternehmen die gleiche. Unternehmen werden z. B. abhängig von der Branche in „Cluster“ eingeteilt und anhand unterschiedlicher Standards bzw. Benchmarks bewertet. Weitere Informationen zur Methodik des Monitorings sind im Zwischenbericht 2018 veröffentlicht: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2203016/d9a-04031abf748c259be7e14264d3587/190326-nap-monitoring-zusammenfassung-data.pdf>.

Das Monitoring wird anhand eines Stufenverfahrens umgesetzt. Unternehmen werden im ersten Schritt zu einer Selbstauskunft aufgefordert (Fragebogen). Darüber hinaus werden öffentlich verfügbare Informationen zur Plausibilitätsprüfung der Angaben zum Umsetzungsstand herangezogen; ggf. kann die Evaluation um die Befragung von Mitarbeitervertretern (Betriebsräte) oder von externen Stakeholdern des Unternehmens ergänzt werden. Dann erfolgt eine weitere Plausibilitätsprüfung und ggf. weitere Rückkopplungen, sofern die Einschätzungen widersprüchlich sind.

Die im NAP verankerten Anforderungen an die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht gelten als umgesetzt, wenn ein Unternehmen alle fünf Kernelemente menschenrechtlicher

Sorgfalt angemessen eingeführt hat. Das Monitoring berücksichtigt auch die Möglichkeit, dass ein Unternehmen schlüssige Gründe haben kann, warum es von einzelnen Risiken nicht betroffen ist oder bestimmte Verfahren und Maßnahmen (noch) nicht umsetzen kann (comply-or-explain Ansatz).

Das Monitoring läuft streng anonymisiert ab. Es werden keine Bewertungen zur Erfüllung des Prozesses menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht individueller Unternehmen publiziert oder an diese zurückgemeldet. Die aggregierten Ergebnisse werden der AG Wirtschaft und Menschenrechte des Nationalen CSR-Forums der Bundesregierung vorgestellt und anschließend auch öffentlich zugänglich gemacht.

Der Bundesregierung kommt es darauf an, das Monitoring transparent und methodisch fundiert nach wissenschaftlichen Standards zu gestalten. Ziel ist die Erfassung des Umsetzungsstandes menschenrechtlicher Sorgfalt bei deutschen Unternehmen zu überprüfen. Die Daten geben der Bundesregierung Aufschluss darüber, ob bzw. wie zum Beispiel ein Beschwerdemechanismus umgesetzt werden kann, oder wo Unternehmen bei der Umsetzung vor Herausforderungen stehen.

Ein differenziertes Bewertungssystem wird berücksichtigen, dass die geprüften Anforderungen an die Ausgestaltung und Umsetzung der Kernelemente durch die Unternehmen angemessen sind.

Unterstützungsangebote für Unternehmen

Die Bundesregierung will aus den Ergebnissen des Monitorings weitere Unterstützungsangebote für Unternehmen ableiten bzw. anpassen. Umsetzungshilfen und Unterstützungsangebote sind auf der Informationsplattform der Bundesregierung zum NAP zu finden. Der NAP-Helpdesk der Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (AWE) bietet Unternehmen Erst- und Verweisberatung zum NAP.

Als einen weiteren Schritt zur optimierten Beratung, bietet der NAP Helpdesk gemeinsam mit der BVE ein branchenspezifisches Beratungsangebot für Unternehmen und Fachverbände der Lebensmittelindustrie an. Hier finden Sie weitere Informationen: www.bve-online.de/nap-beratungsangebot

Die Unterstützung zur Umsetzung der inhaltlichen Anforderungen des NAP und zur Vorbereitung zum Monitoring kann ab sofort genutzt werden. Die vertrauliche und bedarfsgerechte Beratung erfolgt von einer Expertin mit langjährigen Erfahrungen in der Ernährungsindustrie zu Sozial-, Umwelt- und Menschenrechtsstandards. Die Beratungsstelle ist gleichermaßen dem AWE NAP Helpdesk als auch der BVE zugeordnet.



Compliance-Verpflichtungen

4 Die Umsetzung des Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Die deutsche Ernährungsindustrie ist vorwiegend am Standort Deutschland ansässig und bezieht 75 Prozent ihrer wichtigsten Lieferprodukte aus Deutschland. Die Umsetzung des NAP ist daher für den Großteil der Geschäftstätigkeit der Branche unproblematisch und auf Basis der Compliance-Verpflichtungen des Unternehmens machbar. Die Risikoanalyse kann hier aber auch helfen, mögliche Risiken in der Beschaffung nur gering eingesetzter Zutaten (wie bspw. exotische Gewürze) zu erkennen und zu mindern.

Aufgrund teils fehlender staatlicher Strukturen und unzureichender Durchsetzung der Gesetzgebung besteht die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern, die auch Lieferländer für die Lebensmittelverarbeitung in Europa und Deutschland sein können. Die Umsetzung des NAP fokussiert sich in der lebensmittelverarbeitenden Industrie daher vor allem auf die Lieferketten außerhalb der EU. Eine möglichst transparente Lieferkette dient dem Unternehmen allgemein dazu, sich einen Überblick über die zentralen Wertschöpfungsstufen zu verschaffen. Die gesamte Wertschöpfungskette im Blick zu haben, ist jedoch gerade in den komplexen und mehrstufigen Lieferantenbeziehungen besonders außerhalb der EU eine Herausforderung.

Bei Agrarrohstoffen aus Entwicklungs- und Schwellenländern kann die Lieferkette mitunter sehr komplex und vielstufig sein. Der NAP verlangt hier die Herausforderungen der Menschen-

rechte zu kennen und sie entsprechend den Einflussmöglichkeiten des Unternehmens zu adressieren. Von Unternehmen wird erwartet, dass sie proaktiv ermitteln, ob sich ihr Handeln potenziell nachteilig auf Menschenrechte auswirkt und dass ggf. geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Viele Unternehmen der Ernährungsindustrie leben bereits ihre unternehmerische Verantwortung, haben eine Nachhaltigkeits- oder Corporate Social Responsibility (CSR) Strategie, die Menschenrechtskriterien enthalten, und berichten über ihre Aktivitäten im In- und Ausland. Im Rahmen dieser ganzheitlichen Strategien ist oft nur noch die punktuelle Einbeziehung der NAP-Kernelemente notwendig, um systematisch der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen. Dabei kann eine Roadmap mit den mittel- und langfristigen Aktivitäten und Meilensteinen mit konkreten und messbaren Zielen unterstützen.

Ein kontinuierlicher Dialog und eine gute Zusammenarbeit mit den Lieferanten sind hilfreich. Sie ermöglichen einen tieferen Zugriff in die Wertschöpfungskette und Maßnahmen, um etwa nachteiligen Auswirkungen vorzubeugen bzw. sie zu mindern. Sie können oftmals nur gemeinsam durchgeführt werden. Die Lieferanten sind es auch, die ein transparentes Reporting ermöglichen.

Im Folgenden werden die einzelnen Prozessschritte für eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Ernährungsindustrie erläutert. Darüber hinaus werden die potenziellen und tatsächlichen menschenrechtlichen Auswirkungen sowie Risiken erklärt.



4.1 Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

Was sagt der NAP?

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

Was heißt das für den Lebensmittelhersteller?

Den Anforderungen an die Grundsatzerklärung wird entsprochen, wenn mindestens die folgenden Inhalte in der Grundsatzerklärung beschrieben werden:

- Bezug zur Einhaltung von nationalen und internationalen Vorschriften und Rechtsordnungen
- Bezug zu Rahmenwerken zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte (z.B. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO); Guiding Principles on Business and Human Rights; OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen; OECD-FAO Leitfaden für verantwortliche landwirtschaftliche Lieferketten, UN Global Compact) und zu den beiden zentralen Menschenrechtspakten, dem Pakt über bürgerliche und politische und dem Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

- für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten
- sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen
- einen fairen und respektvollen Umgang mit Beschäftigten und Partnern pflegen

Die Grundsatzerklärung soll von der Unternehmensführung verabschiedet worden sein, sie ist öffentlich und soll intern wie extern kommuniziert werden. Sie sollte zum einen dazu genutzt werden, für das Unternehmen und/oder Branche besonders relevante Menschenrechtsthemen zu behandeln und zum anderen das Verfahren beschreiben, mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt.

Es ist empfehlenswert, bereits bestehende Erklärungen des Unternehmens auf die Erfüllung der oben genannten Kriterien für eine Grundsatzerklärung hin zu prüfen. So verpflichten sich bspw. Mitglieder des Global Compact in einer Entsprechenserklärung, die 10 Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Die Grundsatzerklärung kann auch integraler Bestandteil des Verhaltenskodex (Seite 22) sein, sofern sie von der Geschäftsführung unterschrieben und öffentlich zugänglich ist.

Es empfiehlt sich für Unternehmen, die Grundsatzerklärung erst dann final zu formulieren, wenn Sie die wesentlichen Aspekte und Risiken kennen und einschätzen können. Dies lässt sich anhand der Risikoanalyse wie im Folgenden erklärt ermitteln.

Beispielhafte Darstellung der Inhalte einer Grundsatzerklärung

Das Unternehmen (XXXX) bekennt sich zu einem verantwortungsvollen Wirtschaften. Diese Grundsatzerklärung definiert die Haltung und Anforderungen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Unternehmen und bei Geschäftspartnern.

XXXX unterstützt die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte uneingeschränkt und erwartet von den Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie bei ihren geschäftlichen Aktivitäten die Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte achten.

Alle Geschäftspartner verpflichten sich zur Beachtung der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen, sowie der international anerkannten Menschenrechte und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Alle Formen von missbräuchlicher Kinderarbeit sind nicht akzeptabel, die entsprechenden ILO-Konventionen, sowie alle weiteren Vorschriften zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten.

Sämtliche Formen von Zwangs- und Sklavenarbeit sind unzulässig. Beschäftigte dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Zwang zur Beschäftigung gezwungen werden.

Das Recht auf faire Arbeitsbedingungen wird respektiert. Beschäftigten ist es erlaubt sich im Rahmen der geltenden Vorschriften zusammenzuschließen, friedlich zu organisieren und Tarifverhandlungen durchzuführen.

Aktivitäten von Zulieferern sollen nicht zu Verletzungen des Rechts auf Nahrung, des Rechts auf Wasser, des Rechts auf Gesundheit und anderen zentraler Bestimmungen der zentralen Menschenrechtspakte, die auch Grundlage der VN-Leitprinzipien sind, führen.

Mit dieser Erklärung bekundet das Unternehmen die Absicht, die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht innerhalb unseres Einflussbereichs voranzutreiben.

Die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist fester Bestandteil des Arbeitsvertrages und der Geschäftsbeziehung, grundsätzlich haben alle Partner und Mitarbeiter anerkannt nach den Grundsätzen zu arbeiten.

Alle Unternehmensabteilungen überprüfen und gewährleisten die Übereinstimmung ihrer Handlungen und Tätigkeiten mit den Grundsätzen.

Jede Abteilung ist zudem für die Durchführung der Ablaufkontrollen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs sowie für die Feststellung aufgetretener Missachtungen/ Verstöße und deren Meldung, ggf. unter Einschaltung der Abteilung für interne Revision, verantwortlich.

Das Unternehmen wird seine Stakeholder und die Öffentlichkeit weithin über diese Selbstverpflichtung informieren und unterstützen das Gebot der Transparenz.

Unterschrift der Unternehmensleitung



4.2 Einrichtung eines Verfahrens zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte (Risikoanalyse)

Was sagt der NAP?

Im Kern der Sorgfaltspflichten steht die Einrichtung eines Verfahrens, das dazu dient, potenziell nachteilige Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten oder zu mindern. Es geht hierbei nicht (nur) um die Betrachtung von Risiken für die eigene Geschäftstätigkeit, sondern insbesondere um menschenrechtliche Risiken für potenziell Betroffene des unternehmerischen Handelns (Beschäftigte im eigenen Betrieb, in der Lieferkette, Anwohner, Kunden etc.). Die Betrachtung potenziell nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen ist eine kontinuierliche, prozessbegleitende und insbesondere auch sektorbezogene Aufgabe und sollte sowohl bei der Lancierung neuer Geschäftsbereiche, Produkte oder Projekte, als auch in bereits bestehenden Geschäftstätigkeiten erfolgen. Bei der Untersuchung möglicher Risiken muss unterschieden werden zwischen Auswirkungen:

- welche direkt vom Unternehmen verursacht werden.
- zu welchen das Unternehmen z.B. durch direkte Vertragsbeziehungen mit Lieferanten beiträgt.
- mit welchen das Unternehmen indirekt aufgrund seiner Geschäftsbeziehungen, seiner Geschäftstätigkeit, seiner

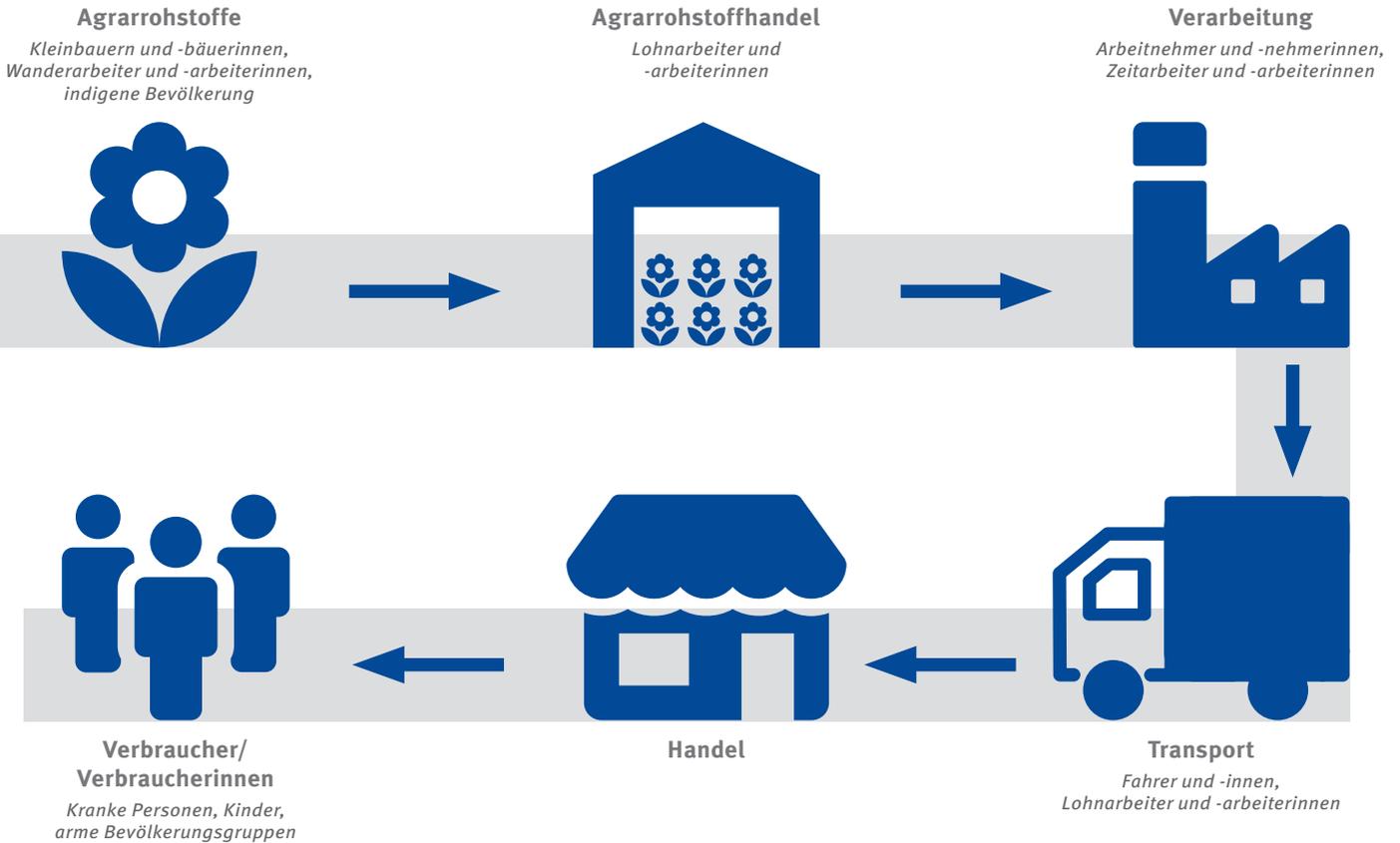
Produkte oder Dienstleistungen trotz fehlender direkter Vertragsbeziehungen, z.B. bei einer Vielzahl von Zwischenhändlern, verbunden ist.

Was heißt das für den Lebensmittelhersteller?

Unternehmen der Ernährungsindustrie sollten zunächst eine einfache Übersicht über die wesentlichsten Aktivitäten des Unternehmens und der dafür notwendigen Lieferketten (Agrarrohstoffe, Vorprodukte) und Geschäftsbeziehungen erstellen. Dort wo im Rahmen einer solchen ersten (up-front) Risikoprüfung Probleme identifiziert werden, muss nachgefasst werden. Es ist empfehlenswert, in Fällen, in denen es eine Vielzahl potenziell Betroffener gibt und/oder die möglichen Auswirkungen schwerwiegende, nicht abschätzbare bzw. unumkehrbare Folgen hätten, ist eine vertiefte Prüfung durchzuführen u.a. mit Vorlieferanten und direkt mit Betroffenen.

Anhand dieser Übersicht lassen sich, unter Berücksichtigung der internationalen Menschenrechtsstandards (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, VN-Menschenrechtspakte, ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen u. Ä.), mögliche Risikofelder identifizieren. Kontextabhängige Faktoren, wie die politischen Rahmenbedingungen oder vulnerable Personengruppen (z.B. indigene Bevölkerung) sollten in die Analyse einbezogen werden.

Analyse-Schritte in der Lieferkette



Übersicht potenzieller menschenrechtlicher Auswirkungen bei der Agrarrohstoffbeschaffung

KATEGORIEN	POTENTIELLE GEFAHREN
Potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährliche Arbeitsbedingungen und Kinderarbeit in Ursprungsländern • Einhaltung der Landrechte • Arbeitsbedingungen von Wander-/Saisonarbeiter und -innen • Auswirkungen von Pflanzenschutzmitteln auf die Gesundheit von Landarbeiter und -arbeiterinnen sowie der in der Umgebung lebenden Menschen • Gleichberechtigung der Frauen insbesondere in kleinbäuerlichen Strukturen • Auswirkungen auf die Lebensgrundlagen der von der Landwirtschaft lebenden Gemeinden (z. B. Trinkwasser, Zugang zu Land) • Bestechung/Korruption • Arbeitsbedingungen im Weitertransport des Rohstoffes • ...
Potenziell gefährdete Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Kleinbäuerliche Familien • Landarbeiter und -arbeiterinnen • Arbeiter und -innen im Transportgewerbe • Arbeiter und -innen in der Verarbeitung • ...
Besonders gefährdete Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppen die zu Minderheiten gehören (z.B. Diskriminierung im Landzugang von Kastenlosen, ethnischen Minderheiten, Indigenen etc.) • Frauen • Kinder • ...
Relevante Unternehmensabteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einkauf • Qualitätssicherung • ...
Relevante Geschäftsbeziehungen	<ul style="list-style-type: none"> • Exporteure, Lieferanten • Zwischenhändler • ...

Für einen ersten Überblick über die potenziellen Risiken im Zuge der Agrarrohstoffbeschaffung bzw. entlang der gesamten Lieferkette wird jeder einzelne Schritt bis hin zum Rohprodukt (z. B. Kakao) analysiert. Die vorgelagerten Bereiche der Erzeugung brauchen nicht betrachtet zu werden. Im Zuge der Risikoanalyse werden die jeweiligen potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen auf unterschiedliche Personengruppen beschrieben und kategorisiert. Unternehmen sollten dabei bestenfalls bereits von Beginn der Risikoanalyse an die relevanten Unternehmensabteilungen z.B. Einkauf, Qualitätssicherung einbeziehen.

Bezieht ein Unternehmen mehrere Rohstoffe aus einem Land, so kann es auch sinnvoll sein, die potenziellen Risiken der Rohstoffbeschaffung in einer Länderübersicht festzuhalten. Gerade bei Agrarrohstoffen ähneln sich oft die potenziellen Risiken länderspezifisch.

Zur Durchführung der Risikoanalyse bedarf es einer Reihe von Informationen über die Lieferkette. Diese Informationen können in einem ersten Schritt generiert werden durch:

- Gespräche im eigenen Unternehmen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Abteilungen mit Bezug zur Lieferkette können ihr Wissen einbringen, um Menschenrechtsrisiken zu identifizieren, z.B. durch Workshops, direkte Gespräche oder auch Mitarbeiterumfragen.
- Direkter Austausch mit Lieferanten: Unternehmen können Informationen über Risiken von Aktivitäten der Unterlieferanten über Direktlieferanten sammeln. Es bietet sich hier eine Verknüpfung, falls vorhanden, mit dem Instrument der Lieferantenselbstauskunft an.

Die im eigenen Unternehmen und im Austausch mit Lieferanten generierten Informationen können komplementiert werden durch kostenlos und frei zugängliche online Tools und Informationen wie beispielsweise:

- Der CSR Risiko-Check ist ein Online-Tool für Unternehmen und Wirtschaftsakteure mit Aktivitäten in Entwicklungs- und Schwellenländern. Das Tool bietet Unternehmen einen ersten Einstieg zur Einschätzung der lokalen Menschenrechtssituation sowie Umwelthemmen: <https://www.wirtschaft-entwicklung.de/nachhaltigkeit/csr-risiko-check/>

Das Tool befindet sich noch im Erprobungsstadium. Für die Ernährungsindustrie ist eine differenzierte Analyse bis auf die Ebene einzelner Rohstoffe noch nicht möglich.

- Das Business and Human Rights Resource Centre ist eine unabhängige Nichtregierungsorganisation mit Sitz in im Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten von Amerika. Das Centre veröffentlicht positive und negative Berichte über menschenrechtliche Auswirkungen unternehmerischen Handelns: <https://business-humanrights.org/de>

Darüber hinaus kann es hilfreich sein, den Dialog mit Branchenverbänden, zivilgesellschaftlichen Organisationen oder staatlichen Stellen zu suchen. Der Austausch kann helfen, um beispielsweise branchen- und/ oder länderspezifische Informationen, Analysen und Einschätzungen zu erhalten. Auslandsvertretungen/Botschaften und Auslandshandelskammern sowie Entwicklungsorganisationen können ebenfalls gute Informationsträger sein.

Analog dieses Vorgehens für die Risikoanalyse in den Lieferketten können auch potenzielle Risiken in den Produktionsstätten im In- und Ausland ermittelt werden.

Unternehmen sollten anschließend eine Priorisierung der Ergebnisse der Risikoanalyse vornehmen.

Wesentlich für die Priorisierung sind dabei:

- wie schwer das Ausmaß einer menschenrechtlichen Auswirkung wäre.
- wie groß der Umfang der potenziellen oder tatsächlichen Auswirkung wäre.
- wie leicht der entstandene Schaden wiedergutmacht werden kann.

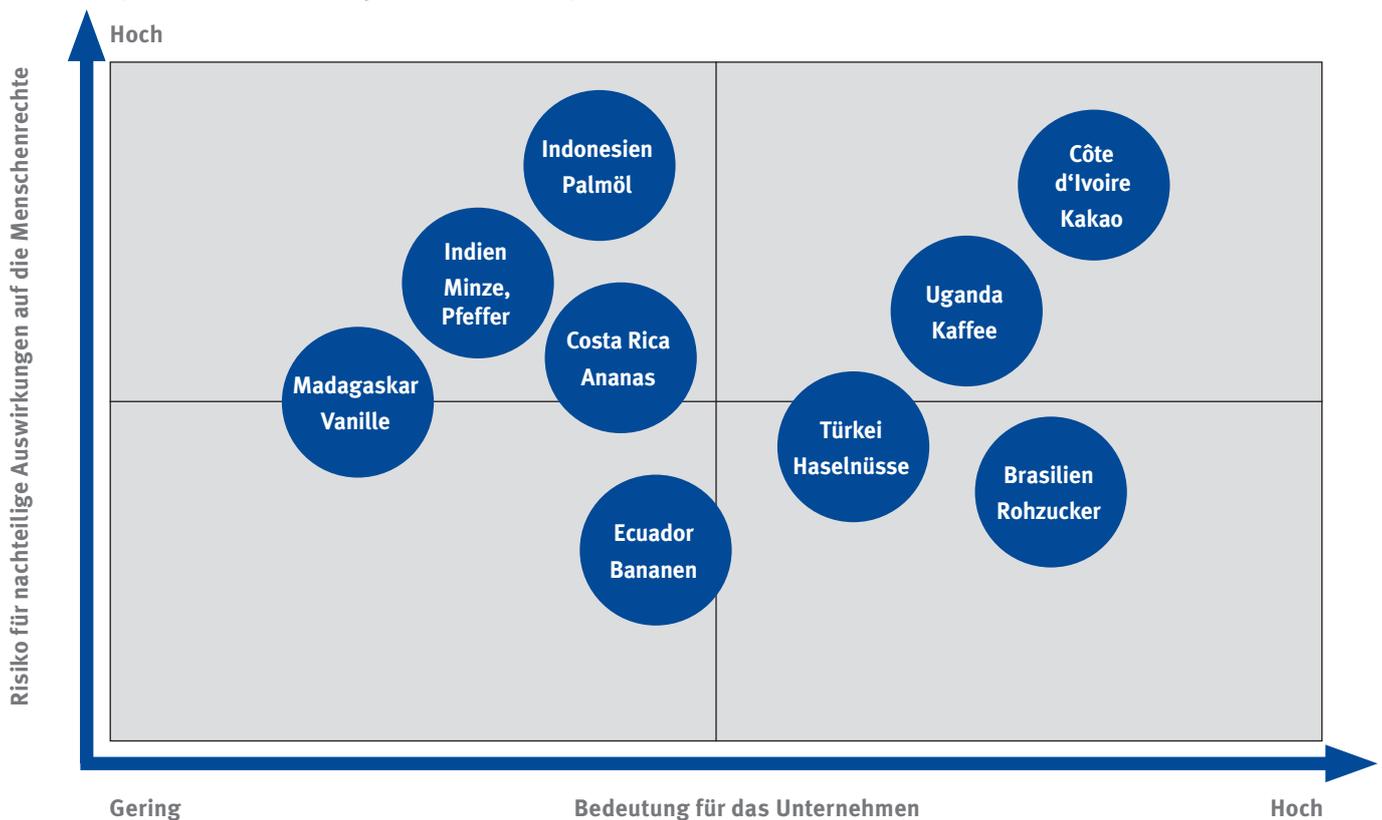
Die Priorisierung nach Wesentlichkeit ist von großer Bedeutung für Unternehmen. Kaum ein Unternehmen hat die Ressourcen, alle potenziellen Risiken parallel anzugehen. Das gilt insbesondere für KMU. Deshalb sollte der Fokus zunächst auf die wesentlichen Risikobereiche gelegt werden und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess im Unternehmen bzw. mit externer Unterstützung initiiert werden (siehe Kapitel Maßnahmen). Im Zuge der Priorisierung werden Unternehmen feststellen, dass bspw. in bestimmten Lieferketten kein wesentliches Risiko besteht. Andere Lieferketten wiederum können ein hohes Risiko für Menschenrechtsverletzungen aufweisen. Dort, wo ein hohes Risiko besteht, ist eine vertiefte Prüfung der Situation notwendig.

Definition „wesentlich“:

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Menschenrechte einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

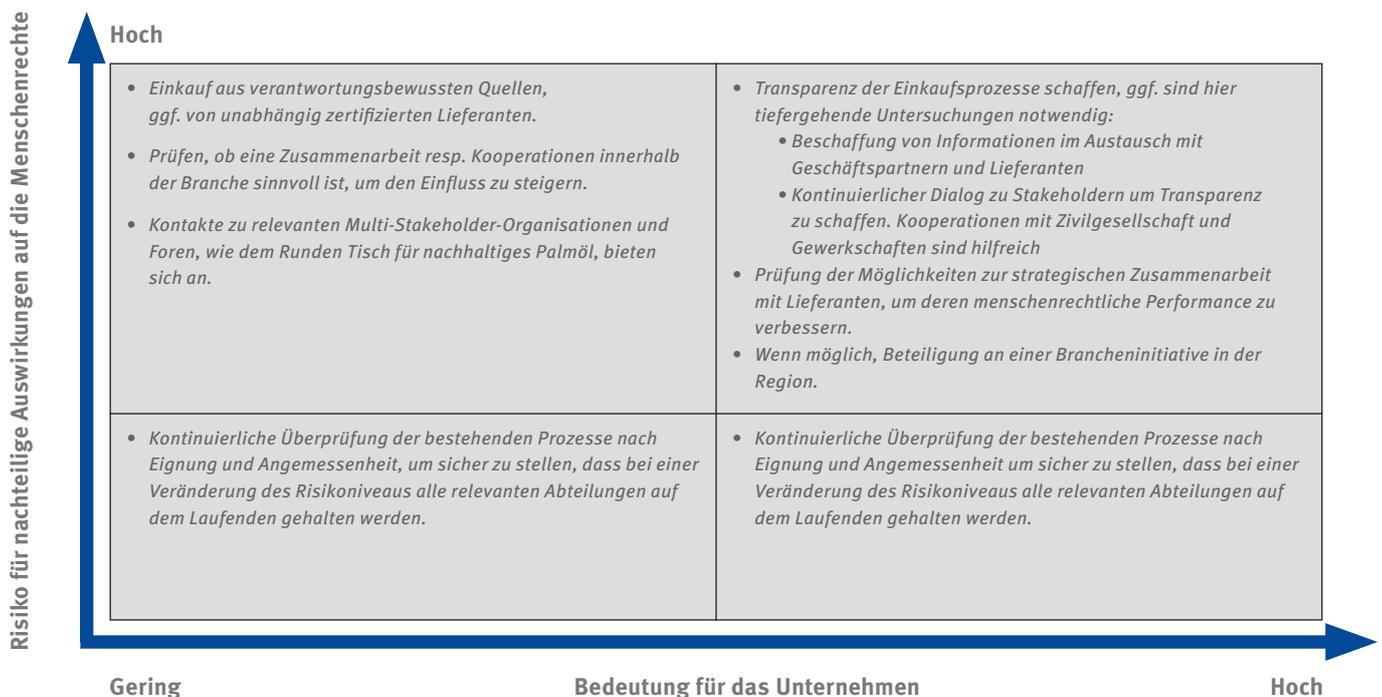
Bei den einzelnen Risiken sind jeweils diejenigen anzugehen, die für das Verständnis der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die einzelnen Menschenrechtsaspekte erforderlich sind.

Matrix zur Bewertung von menschenrechtlichen Risiken nach Beschaffungsländer an ausgesuchten Beispielen von Agrarrohstoffen:



In Anlehnung an den Leitfaden „5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens“ von twentyfifty, Deutsches Global Compact Netzwerk, November 2015, Seite 32

Matrix zur Bewertung von menschenrechtlichen Risiken in der Beschaffung am Beispiel von Agrarrohstoffen



Die Y-Achse bildet das Risikoniveau für potenzielle nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette ab
Die X-Achse bildet die Bedeutung des Beschaffungsmarktes für das Unternehmen ab

In Anlehnung an den Leitfaden „5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen Ihres Unternehmens“ von twentyfifty, Deutsches Global Compact Netzwerk, November 2015, Seite 33

nachhaltige Produktion in der Lieferkette. Sie ermöglicht ihren Mitgliedern durch den Informationsaustausch Unterstützung beim Lieferantenmanagement und Reduzierung des Risikos. Dadurch werden Verbesserungen in der ethisch verantwortungsvollen Geschäftspraktik über die gesamte Wertschöpfungskette erreicht. Unternehmen, welche ein SEDEX-Audit nach dem sog. Sedex Members' Ethical Trade Audit-Leitfaden (SMETA) durchführen lassen und diese Information in der Datenbank teilen, können so ihren Abnehmern zeigen, dass sie die Prinzipien der ethisch und sozial nachhaltigen Produktion respektieren. Abnehmer erhalten auf der anderen Seite die Möglichkeit, ihre Lieferkette effektiv nach diesen Prinzipien zu managen und dadurch ihr Risiko zu reduzieren.

Darüber hinaus kann der Verhaltenskodex (Seite 22) für Mitarbeiter und Geschäftspartner, der dann auch Lieferantenkodex, genannt wird um menschenrechtliche Aspekte erweitert werden.

Es wird empfohlen unternehmensintern zunächst folgende Maßnahmen durchzuführen:

- Regelmäßiges Monitoring von Medienberichten, Webseiten etc. zur menschenrechtlichen Lage in den wesentlichen Risikolieferländern
- Regelmäßige Schulung bestimmter Beschäftigter im Unternehmen (z.B. Einkauf, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Personalwesen) oder bei Lieferanten zum Thema Menschenrechte
- Prüfung, ob bestehende Informationsprozesse im Risikomanagement/ Lieferkettenmanagement ausreichen, um menschenrechtsrelevante Elemente aufzunehmen (beispielsweise sich ändernde Länderrisiken).
- Erweiterung des Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Lieferanten um menschenrechtliche Aspekte
- Prüfung, ob interne Auditprozesse ausreichend etabliert sind und durchgeführt werden
- Prüfung, ob Auditprozesse auch bei Direktlieferanten und Unterlieferanten durchgeführt werden können
- Durchführung von eigenen Lieferantenbewertungen
- Prüfung, ob relevante Zertifizierungs- und Standardsysteme menschenrechtliche Aspekte abdecken und ggf. suche nach neuen Lieferanten, die die Anforderungen an ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflicht erfüllen
- Prüfung, ob Beitritt zu Brancheninitiativen, wie das Forum Nachhaltiger Kakao oder das Forum Nachhaltiges Palmöl einen Mehrwert für das Unternehmen bringt
- Prüfung, welche Plattformen wie bspw. Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX) von dem Unternehmen genutzt werden können

Der Verhaltenskodex

Im Verhaltenskodex beziehungsweise Code of Conduct werden alle Anforderungen an Mitarbeiter und Geschäftspartner (dann auch Lieferantenkodex genannt) formuliert. Er bildet die Schnittstelle zwischen unternehmensinternen Zielen und dem gewünschten Verhalten mit konkreten Vorgaben und soll unerwünschte Handlungen vermeiden.

Erwartet wird ein verantwortliches, ethisch korrektes und integriertes Verhalten von Beschäftigten sowie von Dritten wie Geschäftspartnern und Lieferanten, damit der Unternehmensruf nicht beschädigt wird. Im Verhaltenskodex wird auf geltende Gesetze, Standards und rechtliche Risiken, die für sie relevant sind, aufmerksam gemacht.

Die Regelungen für den Verhaltenskodex und die Details können sehr unterschiedlich sein. Inhaltlich geht es meist um folgende Themen:

- Führung und soziales Miteinander
- Umgang mit Dritten, wie Geschäftspartnern, Lieferanten und der Öffentlichkeit
- Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Vergabe von Spenden und Entscheidungen über Sponsoring
- Umgang mit Informationen, wie Geschäftsgeheimnissen und sensiblen Daten
- Wirtschaftliches Handeln im globalem Kontext, wie Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards
- Verantwortung gegenüber der Natur und Ressourcen

Global agierende Unternehmen, insbesondere solche, die in Entwicklungsländern aktiv sind, verpflichten sich in Regel zur Einhaltung internationaler Vereinbarungen und folgen den Leitlinien internationaler Organisationen. Dazu gehören:

- Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Global Compact der Vereinten Nationen (Verhaltenskodex für eine globalisierte Wirtschaft)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- UN-Kinderrechtskonvention

- UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen

Es ist nicht die Aufgabe des Codes, alle nur denkbaren Situationen abzudecken. Er enthält die wesentlichen Werte und Grundüberzeugungen des Unternehmens und beschreibt die Aktivitäten, die an die freiwillige Selbstverpflichtung gemessen werden.

Der Kodex ist eine erste und grundlegende Maßnahme, die ein Unternehmen ergreifen sollte das Thema der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu etablieren.

Mögliche internationale Rahmenwerke auf die sich der Verhaltenskodex zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht beziehen kann:

- International Bill of Human Rights
- International Labour Organization (ILO)-Kernarbeitsnormen
- Sustainable Development Goals, SDGs
- 10 Prinzipien des Global Compact der VN
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- OECD/FAO-Leitfaden für verantwortungsvolle landwirtschaftliche Lieferketten
- ILO Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
- ISO 26000: Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung
- Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte der VN
- OECD-Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr/ VN-Konvention gegen Korruption
- Zertifizierungsstandards, wie der Aktionsplan der Rainforest Alliance und des SAN zur Stärkung von Menschenrechten oder die Kriterien zu Arbeiter- und Kinderrecht bei Fairtrade.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex muss dabei regelmäßig überprüft werden und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess bei Verstößen eingeführt werden. Welche Bereiche dazugehören, kann über die oben genannten Rahmenwerke bestimmt werden. Dazu gehören erfahrungsgemäß unter anderem Kinderarbeit und Menschenhandel. (Best Practice Unilever: https://www.unilever.com/Images/unilever-rsp---2017-german_tcm244-520373_1_en.pdf)

Kernelemente und Struktur des Verhaltenskodex zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht:

Das Unternehmen bekennt sich zu einem verantwortungsvollen Wirtschaften. Der Verhaltenskodex definiert die Grundsätze und Anforderungen an das Unternehmen selbst und an seine Geschäftspartner.

Einhaltung von Vorschriften

- Geschäftspartner verpflichten sich verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten. Das Unternehmen sollte bestätigen, dass Kodex in wirksamer Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten, Subunternehmern und Lieferanten kommuniziert wurde und alle erforderlichen Vorkehrungen zur ordnungsgemäßen Umsetzung erfolgt sind..
- Anforderungen gelten für Geschäftspartner in gleichem Umfang wie für den Vorlieferanten und Beauftragten. (Einbeziehung der gesamten Wertschöpfungskette).

Menschenrechte und soziale Verantwortung

- Geschäftspartner unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte
- Alle Beschäftigten mit Würde und Respekt behandeln
- Jede Art von körperlicher Bestrafung, Gewaltandrohung, sowie Belästigung oder Missbrauch, insbesondere in körperlicher, sexueller, psychischer oder verbaler Form sind untersagt.
- Der Geschäftspartner beachtet die Chancengleichheit seiner Beschäftigten und tritt im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften Diskriminierung entgegen. Insbesondere hat bei Anstellung und Beschäftigung jede Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Alter, Nationalität, sozialer oder ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlecht, politischer Meinung oder Behinderung zu unterbleiben.

Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit

- Der Einsatz von Kinderarbeit gemäß den Bestimmungen der ILO, den Konventionen der Vereinten Nationen verbieten. Vorschriften zum Schutz von Kindern und Jugendlichen Beschäftigten einhalten.
- Sämtliche Formen von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit sind unzulässig. Beschäftigte dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Zwang zur Beschäftigung gezwungen werden.

Faire Arbeitsbedingungen

- Unternehmen und deren Geschäftspartner respektieren das Recht der Beschäftigten, sich im Rahmen der geltenden Vorschriften zusammenschließen, friedlich zu organisieren und Tarifverhandlungen durchzuführen.
- Die jeweils geltenden Vorschriften und Branchenstandards über Vergütung und Leistungen sind einzuhalten und Beschäftigte angemessen zu entlohnen. Die Entlohnung erfolgt entweder nach den gesetzlich vorgeschriebenen Mindest- und/oder geltenden Industriestandards. Illegale und unberechtigte Lohnabzüge sind untersagt.
- Unternehmen und Geschäftspartner halten die gesetzlich vorgeschriebene maximale Arbeitszeit ein und vergüten Mehrarbeit seiner Beschäftigten entsprechend den jeweils anwendbaren Vorschriften.
- Unternehmen und Geschäftspartner gewährleisten sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

Einhaltung /Reporting

- Unternehmen oder Dritte sind berechtigt zu kontrollieren.
- Bei Nichteinhaltung sind unverzüglich binnen angemessener Frist Abhilfemaßnahmen einzuleiten.



4.4 Berichterstattung

Was sagt der NAP?

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

Was heißt das für den Lebensmittelhersteller?

Mit der Berichterstattung zeigt das Unternehmen Transparenz sowohl für die interne Nutzung und Kontrolle als auch für die externen Stakeholder. Es ist empfehlenswert, bestehende Berichtsformen, wie z. B. das Qualitätsberichtswesen oder den unternehmensinternen Nachhaltigkeitsbericht um die Elemente für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu ergänzen oder die gängigen Standardformen in Betracht zu ziehen.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) gilt als einer der Berichtsstandards, der vor allem den mittelständischen Unternehmen Unterstützung beim Einstieg der Nachhaltigkeitsberichterstattung gibt. Der DNK bietet mit den 20 Kriterien und einigen geforderten Kennzahlen einen überschaubaren Aufwand für Unternehmen. Der BVE-Branchenleitfaden zum DNK gibt dazu eine gute Orientierung und hilft ein pragmatisches Berichtswesen einzuführen.

Die DNK Entsprechenserklärung setzt sich aus Kurzberichten oder Zahlen aus belegten Leistungsindikatoren zusammen. Wer heute schon mit DNK berichtet, muss zur Erfüllung der geforderten Berichterstattung die DNK Berichterstattung „Gesellschaft“ und insbesondere bei dem Leistungsindikator 17 „Menschenrechte“ nur noch um einige weitere Global Reporting Initiative (GRI) Indikatoren ergänzen, vor allem die Bewertung der Lieferanten (G4-LA 14 und 15) sowie Beschwerdemechanismus (G4-LA 16).

In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI wird die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in zwei Kapiteln erfasst:

- Arbeitspraktiken und Menschenwürdige Beschäftigung
- Menschenrechte

Die 10 Prinzipien des Global Compact beschreiben die Grundlagen einer verantwortungsvollen und integren Unternehmensführung in Deutschland und weltweit. Neben den Themenbereichen „Umwelt & Klima“ und „Korruption“ werden die Elemente zu Menschenrechte und Arbeitsnormen abgedeckt. Mitgliedsunternehmen des Global Compact verpflichten sich zu jährlichen Berichterstattung.

Unabhängig von der Berichtsform, sollten folgende Informationen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht transparent gemacht werden:

- Beschreibung der verfolgten Konzepte
- Beschreibung des angewandten Due-Diligence-Prozess
- Ergebnisse der verfolgten Konzepte
- Angaben zu wesentlichen Risiken und deren Handhabung (auch in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen)
- Angabe wichtigster Leistungsindikatoren



United Nations Global Compact

Übersicht Menschenrechtskriterien der einzelnen Berichtsstandards

DNK Kriterien Gesellschaft	UN Global Compact	OECD	GRI	ISO 2600
14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengleichheit 16. Qualifizierung	Prinzipien 3 bis 6	II. General Policies, A 4 and 9; V. Employment and Industrial Relations	GRI LA6 GRI LA7 GRI LA8 GRI LA10 GRI LA13 GRI HR4	6.4 Labour practices, 6.3.6 Human Rights issue 5
17. Menschenrechte	Prinzipien 1 und 2	II. General Policies, A 2 and 13, B 2; IV. Human Rights	GRI HR1 GRI HR2 GRI HR4 GRI HR6 GRI HR7	6.3 Human Rights 6.4 Labour practices



4.5 Beschwerdemechanismus

Was sagt der NAP?

Zur frühzeitigen Identifikation von (tatsächlich oder potenziell) nachteiligen Auswirkungen sollten Unternehmen entweder selbst Beschwerdeverfahren einrichten oder sich aktiv an externen Verfahren beteiligen. Letztere können beispielsweise auf Verbandsebene eingerichtet werden. Je nach Zielgruppe sollte der Mechanismus unterschiedlich strukturiert werden. Die Zielgruppe sollte daher bei der Gestaltung des Verfahrens konsultiert werden. Bei der Einrichtung neuer ebenso wie bei der Nutzung bestehender Mechanismen sollte darauf geachtet werden, dass diese ein faires, ausgewogenes und berechenbares Verfahren sicherstellen, das für alle potenziell Betroffenen zugänglich ist (z.B. durch den Abbau von sprachlichen oder technischen Barrieren). Ergänzend sollte die Einrichtung anonymer Beschwerdestellen in Betracht gezogen werden.

Was heißt das für den Lebensmittelhersteller?

Zur frühzeitigen Identifikation von (tatsächlich oder potenziell) nachteiligen Auswirkungen sollten Unternehmen entweder selbst Beschwerdeverfahren einrichten oder sich aktiv an externen Verfahren beteiligen, so ist auch eine Einrichtung auf Verbandsebene möglich.

Unternehmen sind aufgefordert, einen Kanal zu schaffen, über den sich Menschen mitteilen können, die von potentiellen negativen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns betroffen sind. Der Zugang zum Beschwerdemechanismus muss für alle Gruppen, die durch das Unternehmen in ihren Menschenrechten betroffen sein könnten, gewährleistet sein. Dazu ist es sinnvoll im Vorfeld die relevanten Personengruppen zu identifizieren.

Die Risikoanalyse zeigt schon, wo die größten menschenrechtlichen Risiken liegen, es ist sinnvoll auch hier bei der Entwicklung von Beschwerdemechanismen anzusetzen. Dort wo die größten menschenrechtlichen Risiken liegen, sollten mit der Überprüfung bestehender Beschwerdemechanismen begonnen und ggf. neue Prozesse aufgesetzt werden. Die Broschüre vom Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) gibt ihrer Broschüre „Zuhören lohnt sich“ eine gute Hilfestellung für diesen Prozess: https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCN_GM-Leitfaden_20181005_WEB_Ringbuch.pdf

Einige Unternehmen haben mit der Einführung des Verhaltenskodex auch ein Beschwerdeverfahren mit einem Prozess für die Bearbeitung der Beschwerden eingerichtet. Insbesondere in den eigenen Produktionsstandorten stellen auch Gremien der

Mitarbeitermitbestimmung (bspw. Betriebsrat) sicher, dass Beschwerden aufgenommen und bearbeitet werden können.

Die Herausforderung liegt bei der Einrichtung des Beschwerdemechanismus erneut in der Lieferkette. Beim Aufbau von Mechanismen in der Lieferkette ist daher ein guter Austausch mit den Lieferanten und Geschäftspartnern gefordert, da auftretende Probleme am besten auch dort angegangen werden. Mit wichtigen Lieferanten (z.B. strategischen Lieferanten und denen mit höherem Risiko für negative Auswirkungen auf Menschenrechte) lohnt es sich, in den vertieften Dialog zu treten und sie zu unterstützen, effektive Beschwerdemechanismen aufzubauen. Fragen, die im Austausch mit Lieferanten gestellt werden können oder Audits, sind zum Beispiel:

- Wie würden Sie erfahren, falls ein/e Arbeiter*in sich im Bereich, den Sie in der Lieferkette verantworten, schlecht behandelt fühlt?
- Nennen Sie die Hauptbeschwerden resp. Hauptursachen der Beschwerden.
- Besteht ein Prozess für die Kommunikation von Beschwerden?
- Wie werden die Beschwerden momentan gelöst?

Die Rolle der Nationalen Kontaktstelle

Die Nationale Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze (NKS) ist im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie verankert und dient als Beschwerdemechanismus für die OECD-Leitsätze. Seit der Aufnahme des Menschenrechtskapitels in die OECD-

Leitsätze nehmen Menschenrechtsfragen auch wachsenden Raum in der Tätigkeit der NKS im Rahmen von Beschwerdeverfahren und ihrer Kommunikationstätigkeit ein. Der NAP bestätigt und formalisiert diesen Zusammenhang. Die NKS dient als menschenrechtlicher Beschwerdemechanismus für die OECD-Leitsätze und ist damit Teil des NAP. Die NKS ist jedoch kein Mechanismus für die Umsetzung des NAP. Der NAP hat aber wohl das Mandat der NKS als zentralen Beschwerdemechanismus für Projekte der Außenwirtschaftsförderung aufgewertet.

Ein Beispiel aus der Praxis

Nestlé weist in seinem Business Code of Conduct darauf hin, dass erkannte rechtswidrige Praktiken direkt dem Vorgesetzten oder den jeweils zuständigen Mitarbeitern (z.B. Compliance Officer oder Rechtsabteilung) gemeldet werden. Und verspricht jeder Beschwerde genau nach zu gehen.

Zur Unterstützung setzt das Unternehmen das Hinweisgeber-system BKMS® Compliance System ein. Es kann dazu beitragen in 197 Ländern und Regionen, Korruption und andere Missstände in Wirtschaft und Gesellschaft aufzudecken. Die Nutzbarkeit ist vielseitig und findet in unterschiedlichsten Branchen Anwendung. Es arbeiten sowohl internationalen Konzernen als auch mittelständischen Unternehmen mit dem System.

Eine Herausforderung für die Unternehmen, so auch für Nestlé ist das Compliance System in vorgelagerten Lieferketten wie Agrarrohstoffen. Es fehlt oft an Transparenz in den Wertschöpfungsketten aber auch an Kapazitäten von Partnern, da in den meisten Fällen nur mit persönlichen Besuchen und Audits der einzelnen Produzenten gearbeitet werden kann.

UN-Leitprinzipien

Die UN-Leitprinzipien unterscheiden acht Kriterien für die Wirksamkeit von Beschwerdemechanismen: Legitimität, Zugänglichkeit, Berechenbarkeit, Ausgewogenheit, Transparenz, Vereinbarkeit mit den international anerkannten Menschenrechten, Förderung kontinuierlichen Lernens sowie, dass Sie auf Austausch und Dialog beruhen. Nähere Erläuterungen dazu finden Sie im UN-Leitprinzip 31

5 Transparenz zeigen und den Dialog fördern

Es ist zu empfehlen, den Bereich zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitskommunikation zu reflektieren. Gute und sichere Kommunikation spielen eine entscheidende Rolle im Aufbau von Vertrauen mit Ihren Stakeholdern. Kunden, Mitarbeiter und Öffentlichkeit fordern mehr Transparenz und wollen wissen, wie die Lieferkette aussieht. Aktuelle gesetzliche Vorgaben wie die CSR-Berichtspflicht aber auch der NAP stellen besonders kleinere und mittelständische Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen.

Robuste Prozesse tragen maßgeblich dazu bei, Transparenz, Verantwortlichkeit und nachhaltiges Management in die Liefer- bzw. Wertschöpfungskette zu verankern. Ein Fortschrittsbericht gibt Transparenz über den Status und vor allem auch die Möglichkeit, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess aufzusetzen und zu steuern.

Dieser transparente Prozess hilft die Erwartungen der Anspruchsgruppen (Stakeholder) zu managen und Sie sind in der Lage auch über kritische Themen zu sprechen und einen kontinuierlichen Dialog zu starten.

6 Was ist zu tun – auf einen Blick

Grundsatzerklärung	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Erklärung, mit Unterschrift der Geschäftsführung • Erstellen resp. Anpassung des Verhaltenskodex (integrierte Grundsatzerklärung)
Auswirkungen ermitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick über die Lieferkette mit den einzelnen Prozess Schritten verschaffen • Überblick zu menschenrechtlichen Auswirkungen und Erstellung der Risikoanalyse • Bewertung der wesentlichen Risiken
Maßnahmen zur Abwendung negativer Auswirkungen und Überprüfung der Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Verbindlicher Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Geschäftspartner • Ziele entwickeln und transparent kommunizieren • Verankerung der menschenrechtlichen Sorgfalt in Geschäftsabläufe unter Nutzung bereits vorhandener Strukturen • Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
Berichtswesen	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz zeigen und ein kontinuierliches Berichtswesen aufbauen • Nutzung der bestehenden Berichtsformen wie zum Beispiel DNK
Beschwerdemechanismus	<ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung möglicher Beschwerdeführer und Zielgruppen für den Beschwerdemechanismus im Zuge der Risikoanalyse • Prüfung ob bestehende Beschwerdemechanismen angepasst oder erweitert werden müssen • Sicherstellung, dass alle möglichen Nutzer und Nutzerinnen Zugang zu dem Beschwerdemechanismus haben und dessen Ablauf kennen



7 „Best Practice“-Beispiele aus Unternehmen

Der **Unilever** Sustainable Living Plan (USLP) für nachhaltiges Wachstum leitet das Unternehmen zu profitablen Wachstum und dabei den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren sowie den positiven sozialen Einfluss zu verstärken. Der Plan setzt Ziele, beispielsweise bei der Beschaffung von Rohstoffen oder der Verwendung der Produkte durch den Verbraucher.



Im Rahmen des 'Sustainable Living Plan' beschreibt Unilever wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte welt-

weit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Der Ansatz von Unilever in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte ist im Code of Business Principles dargestellt. Unilever ist Unterzeichner des UN Global Compact, unterstützt die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und arbeitet daran, einen umfassenderen Ansatz für Menschenrechte auf der Grundlage der Prinzipien des ehemaligen UN-Sonderbeauftragten für Menschenrechte, John Ruggie, zu entwickeln.

Unilever's Grundsatzerklärung zu Menschenrechten (https://www.unilever.com/Images/german_human-rights-policy_tcm244-438224_en.pdf) ist im Einklang mit den UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Unilever berücksichtigt den Grundsatz zu den Menschenrechten auf die Internationale Menschenrechtscharta (bestehend aus den folgenden: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturel-

le Rechte) sowie die Richtlinien zu den grundlegenden Rechten, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Grundprinzipien und Grundrechten am Arbeitsplatz dargelegt sind. Unilever bestätigt, dass die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen eingehalten werden und ist Gründungspartner des Global Compact der Vereinten Nationen. Unilever verpflichtet sich, sämtliche international anerkannten Menschenrechte für die Aktivitäten als relevant zu erachten.

Unilever sagt: „Um unsere zum Teil jahrelangen Lieferbeziehungen zu Geschäftspartnern zu unterstützen, haben wir einen Lieferanten-Kodex entwickelt, der im Einklang mit unseren Unternehmensgrundsätzen ist. Der Code verdeutlicht, welche Standards wir von unseren Geschäftspartnern erwarten. Er enthält 10 Prinzipien, die sowohl Geschäftsintegrität als auch Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Verbrauchern sowie der Umwelt enthalten. Zudem müssen Lieferanten die ILO-Konventionen einhalten.“

Das Unternehmen hat 2015 seinen ersten Fortschrittsbericht zu Menschenrechten veröffentlicht. Der Fortschrittsbericht „Enhancing Livelihoods, Advancing Human Rights“ beschreibt fokussiert das Engagement und gibt eine transparente Berichterstattung zur menschlichen Sorgfaltspflicht (in Englisch): https://www.unilever.de/Images/unilever-human-rights-report-2015_tcm1350-437226_de.pdf

Grundsätze und Werte: <https://www.unilever.de/ueberuns/wer-wir-sind/grundsätze-und-werte/>

Nestlé setzt auf Transparenz zu **Menschenrechten**. In der



Nachhaltigkeitsstrategie wird das Bestreben durch ein solides Konzept in den Bereichen Compliance, Menschenrechte und Mitarbeitende integraler Bestandteil. Ergänzend zur strikten Einhaltung nationaler Gesetze und freiwilliger Verpflichtungen sind international anerkannte Menschenrechtsstandards für alle Nestlé Gesellschaften bindend, so wie sie in den acht Kernkonventionen der ILO, der internationalen Menschenrechtscharta, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verankert sind.

Zusammenfassend beschreibt Nestlé es so: „Wir veröffentlichen unsere Verpflichtungen, um uns an ihnen messen zu lassen, und berichten jährlich über unseren Fortschritt. 2016 haben wir unsere Verpflichtungen umfassend intern überprüft. Wir haben sie – entsprechend unseren übergeordneten Zielen – um neue Verpflichtungen ergänzt, die unser Engagement erweitern und vertiefen. Alle 42 Verpflichtungen stehen in

einem direkten Bezug zu unserer Geschäftstätigkeit. Die meisten verfolgen nun Ziele bis 2020.“

<http://www.nestle.de/verantwortung/gemeinsame-wertschoepfung/unsere-verpflichtungen>

Das berichtet **Nordzucker** zu Menschenrechten (DNK



Nordzucker

Leistungsindikator 17): „Wir sind überzeugt davon, zusammen mit unseren Lieferanten Menschenrechte verbessern zu können, auch wenn Nordzucker oft kein besonders großer Kunde ist. Alle Lieferanten sind in diesen Ansatz einbezogen, der Fokus liegt auf Schlüssellieferanten und denen, bei denen potenziell das Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht. Für diese führt Nordzucker grundsätzlich drei Maßnahmen durch:

- Risikoanalyse des Landes durch einen Dritten
- Lokale Risikoanalyse vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen
- Gegebenenfalls Audits

Audits finden dort statt, wo Nordzucker bisher keine Geschäftstätigkeit hat und längerfristige Beziehungen angestrebt werden. Die Entscheidung für oder gegen Audits basiert auf den Ergebnissen der Risikoanalyse. Sollten Menschenrechtsverletzungen auftreten, tritt ein Korrekturmechanismus in Kraft: die Themen werden analysiert, und der Lieferant wird aufgefordert, Verbesserungen einzuleiten. Die Überzeugung dahinter ist, dass so die Menschenrechte schrittweise verbessert werden können. Anschließend wird erneut ein Audit durchgeführt. Jedoch gibt es im Aktionsplan auch die Möglichkeit, eine Geschäftsbeziehung zu beenden, etwa wenn Lieferanten die Grundlagen der Zusammenarbeit nicht akzeptieren oder sich diesen vorsätzlich widersetzen.

Nordzucker ist Mitglied von SEDEX, die sich der Sicherstellung ethischer Lieferketten verschrieben haben. Damit verpflichtet sich Nordzucker zur Einhaltung des Ethical Trade Initiative's Base Code (ETI Base Code) im Rahmen von SMETA Audits (Sedex Members Ethical Trade Audit), die einige Kunden von uns verlangen.

Die Nordzucker Gruppe wird seit 2015 regelmäßig von EcoVadis überprüft. Darin sind die Sicherstellung hoher Sozialstandards und Verantwortung für die Umwelt in der Lieferkette zentrale Themen. Nordzucker hat eine hohe EcoVadis Bewertung, insbesondere in Umweltthemen. Aber auch in allen anderen Feldern liegt die Leistung über dem Durchschnitt.

Das sogenannte „Land grabbing“ ist ein schwerwiegendes Thema, insbesondere in Ländern mit geringer Regulierung bezüglich der Eigentumsrechte. Hier kommt es durch Landnahmen zu Menschenrechtsverletzungen. Nordzucker distanziert sich von diesen Praktiken und überprüft dies für Schlüssellieferanten durch Audits. Für eigene Projekte orientiert sich Nordzucker am international anerkannten „International Finance Corporation Performance Standard 5 on Land Acquisition and Involuntary Resettlement“.

Die **Appetito AG** ist Mitglied des UN Global Compact. Sie dokumentiert ihre Selbstverpflichtung zu den 10 Global Compact Prinzipien mit Maßnahmen und Fortschritt in einem regelmäßig erscheinenden Bericht. Appetito sagt: „Als Familienunternehmen tragen wir eine hohe Verantwortung für Kunden, Mitarbeiter und Partner sowie für die Gesellschaft und die Umwelt. Unser Anspruch ist es, jeden Tag ein bisschen besser zu sein.“



Im appetito Verhaltenskodex sind die ethischen Verhaltensnormen des Unternehmens festgeschrieben. Er reflektiert die Werte und die Kultur, die die appetito Gruppe über viele Jahre entwickelt und praktiziert hat.

Herausgeber und damit verantwortlich für den appetito Verhaltenskodex sind der Vorstand, benannte Ombudspersonen sowie der Betriebsrat der appetito AG. In der Umsetzung für korrektes Verhalten liegt die Verantwortung bei jedem einzelnen Mitarbeiter.

Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsvertrages, im 3-Jahres-Rhythmus werden alle Mitarbeiter geschult und neue Mitarbeiter absolvieren bereits vor Beschäftigungsbeginn die Online-Schulung. Das e-learning Tool vermittelt die Inhalte des appetito Verhaltenskodex und schließt mit einem Test ab.

Zur Verantwortung in der Lieferkette sagt appetito: „Wir nutzen die Sedex Plattform, um anhand der Smeta Audits die ILO-Standards (Internationale Arbeitsorganisation) zu überprüfen. In den externen Audits bei Lieferanten überprüft appetito die Prinzipien des UN Global Compact und fordert Lieferanten auf, entsprechende Nachweise zu international gültigen Normen, wie ILO oder UN Global Compact, zur Verfügung zu stellen.“

Siehe den UN GLOBAL COMPACT Fortschrittsbericht 2014/2015 der appetito AG.

<https://nachhaltigkeit.apetito.de/strategie/apetito-und-der-un-global-compact>

Zusammenfassend sagt appetito. „Das Leitbild ist das Fundament jeder Handlung bei appetito, das unser Wertesystem mitsamt den Koordinaten „Miteinander“, „Engagement“ und „Fairness“ seit Jahrzehnten versinnbildlicht. In Kombination mit unserer Vision prägt es die Unternehmenskultur entscheidend. Selbstverständlich sind nach unserem Verständnis auch die Beachtung zum Beispiel der ILO-Normen, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie das Diskriminierungsverbot und damit die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation.“ Mehr dazu <https://www.apetito.de/unsere-werte/nachhaltigkeit>

Alfred Ritter GmbH & Co. KG setzt auf eine möglichst vollständige Transparenz, ist u. a. Mitglied im Forum Nachhaltiger Kakao und Palmöl und setzt auf Direktbezug, mit eigener Plantage. Der Bericht 2016 gibt einen Überblick über bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen, Prozesse und die Organisation sowie über kurz-, mittel- und langfristige Ziele und Planungen. Der Fortschritts- und Nachhaltigkeitsbericht 2016 integriert die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, berichtet nach den GRI Richtlinien, in die jeweiligen Bereiche für Rohstoffe und Verarbeitung.



Mit der Veröffentlichung dieses Berichts unterstreicht das Unternehmen seinen ausdrücklichen Wunsch und die Bereitschaft, mit allen relevanten Stakeholdern transparent zu kommunizieren und in einen offenen, partnerschaftlichen Dialog zu treten. So ist der Bericht – zusammen mit dem Internetauftritt des Unternehmens und der Marke (www.ritter-sport.de), den Aktivitäten in sozialen Medien, sonstigen Publikationen sowie den weiteren Maßnahmen der externen und internen Kommunikation – ein wesentlicher Baustein des integrierten Kommunikationskonzepts der Alfred Ritter GmbH & Co. KG.

Zentis setzt auf eine vertrauensvolle und langfristige Beziehung zu seinen Lieferanten. Rohstoffe werden in der Regel von Lieferanten bezogen mit denen Zentis



bereits seit vielen Jahren zusammenarbeitet. Bei rund 20 % der Lieferanten werden über 86 % der Rohstoffmengen eingekauft.

Die Lieferanten müssen strenge Zentis Anforderungen konsequent erfüllen. Sie werden intensiv darin geschult. Wesentliches Ziel ist es, allen Rohwarenlieferanten bewusst zu machen, dass sie ein verantwortlicher Teil der Lieferkette sind.

Kernbestandteil der Lieferantenprüfung ist ein speziell entwickelter Lieferantenfragebogen, der unter anderem auch Menschenrechte und Arbeitsbedingungen überprüft. Die Themen Kinderarbeit sowie Zwangs- und Pflichtarbeit werden nicht nur mithilfe der Befragung, sondern auch durch die von den Lieferanten einmalig zu unterschreibenden Einkaufsbedingungen und den Verweis auf den BSCI-Verhaltenskodex untermauert.

Seit Anfang 2016 hat Zentis einen eigenen neu entwickelten Code of Conduct für Lieferanten. Dieser nimmt die bisherigen BSCI-Inhalte auf und ergänzt eigene Themen wie z. B. Vorgaben zur Einhaltung des deutschen Mindestlohns. Der neue Code of Conduct muss von jedem Lieferanten bestätigt und einmalig unterschrieben werden.

Standard- und Zertifizierungssysteme tragen ebenfalls zur Reduzierung möglicher menschenrechtlicher Auswirkungen bei. Sehr viele Unternehmen reduzieren die Möglichkeit negativer Auswirkungen durch die Übernahme und unabhängige Prüfung der Anforderungen von unterschiedlichen Standardsystemen z.B. RSPO, SA 8000 etc.

Andere Plattformen liefern vor allem Daten über Lieferanten, bieten aber auch darüber hinaus beispielsweise Trainings und Beratungen für teilnehmende Unternehmen und Lieferanten.

Zentis hat bspw. eine Reihe von Risikoländern bestimmt, in denen nochmals intensiver die Auswirkungen auf Menschenrechte beobachtet werden:

„Hier werden wir im Rahmen unserer Möglichkeiten aktiv: Wir führen eine interne Liste der Risikoländer – wie etwa Mexiko, die Türkei und eine Reihe afrikanischer Staaten. Die Lieferanten aus diesen Ländern werden intensiv beobachtet. Nacherfolgreichen Auditreisen in Mexiko durch Vertreter unserer amerikanischen Niederlassungen konnten wir z. B. das Lieferland Mexiko wieder von unserer »Roten Liste« entfernen.“

(Zentis Nachhaltigkeitsbericht 2014/2015, Seite 38ff, <https://www.zentis.de/content/download/11721/474764/.../Nachhaltigkeitsbericht.pdf>)



8 Ausgewählte Nachhaltigkeitsinitiativen

Forum Nachhaltiges Palmöl e.V. (FONAP)

Das FONAP ist eine Initiative von Wirtschaft, Politik und Nichtregierungsorganisationen, um die Nachhaltigkeit im Palmölsektor zu fördern. Das Forum wird vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft finanziell gefördert. Die BVE unterstützt diese Initiative und ist Mitglied im Forum.

<https://www.forumpalmoel.org/>

Forum Nachhaltiger Kakao e.V.

Das „Forum Nachhaltiger Kakao“ ist eine gemeinsame Initiative von Bundesregierung, Zivilgesellschaft, Industrie und Handel. Es bringt relevante Akteure aus Deutschland mit den Akteuren aus den Produktionsländern und aus internationalen Initiativen zusammen. Das Ziel des Forums ist es, die Lebensumstände der Kakaobauern zu verbessern, die natürlichen Ressourcen und die Biodiversität in den Anbauländern zu schonen und zu erhalten sowie den Anteil an nachhaltig erzeugtem Kakao zu erhöhen.

<https://www.kakaoforum.de/>

Forum Nachhaltigere Eiweißfuttermittel

Auf eine Initiative der Union zur Förderung von Öl- und Proteinpflanzen e.V. (UFOP) und dem WWF Deutschland im Jahr 2013, hat sich die Dialogplattform für nachhaltigere Eiweißfuttermittel gebildet. Ziel ist es, Lösungsstrategien zum Einsatz von nachhaltigeren Eiweißfuttermitteln in Deutschland gemeinsam mit allen Akteuren der Wertschöpfungskette zu entwickeln.

<https://www.eiweissforum.de/>

Fruit Juice CSR Platform

Bezüglich der Darstellung der Aktivitäten der Ernährungs-

industrie zur Erreichung von nachhaltigen Entwicklungszielen hat die Fruchtsaftindustrie Europas unter Mitwirkung des VdF die Fruit Juice CSR Platform gegründet. Es handelt sich um eine Multi-Stakeholder-Plattform, die die gesamte Lieferkette von der landwirtschaftlichen Erzeugung, Verarbeitung, Abfüllung bis hin zum Handel betrachtet.

<http://juicecsr.eu/>

Round Table Responsible Soy (RTRS)

Im Jahr 2006 wurde der RTRS mit dem Ziel gegründet, die negativen Umweltauswirkungen des Sojabooms durch Aufstellung von Mindestanforderungen zu reduzieren und die sozialen Bedingungen für die Arbeiter zu verbessern. Der Runde Tisch ist eine freiwillige, globale Plattform für alle Akteure entlang der Soja-Wertschöpfungskette. Unter den Mitgliedern befinden sich sowohl Soja-Produzenten, Vertreter von Industrie, Handel und Finanzinstituten als auch Nichtregierungsorganisationen.

<http://www.responsiblesoy.org/>

Global Coffee Platform/

Common Code for the Coffee Community (4C)

2003 gingen die GIZ im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gemeinsam mit dem Deutschen Kaffeeverband eine Kooperation zur Entwicklungspartnerschaft ein, mit dem Ziel, eine Multi-Stakeholder-Kooperation aufzubauen, in der die wichtigsten Akteure einen gemeinsamen Verhaltenskodex für soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit im „Mainstream“-Kaffee erarbeiten und gemeinsam umsetzen.

<https://www.globalcoffeeplatform.org/>



9 Begriffserläuterungen

Der **Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)** bietet einen Rahmen für die Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungen, der von Organisationen und Unternehmen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden kann. Unternehmen können die DNK-Entsprechenserklärung (insbesondere Kriterium 17) nutzen, um entsprechende Prozesse zu ihrem menschenrechtlichen Engagement im Sinne des NAP darzustellen.

Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact): Initiative der Vereinten Nationen für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeit an zehn Prinzipien zur Nachhaltigkeit auszurichten. Dazu gehören u. a. Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung (www.unglobalcompact.org).

Global Reporting Initiative (GRI): Kontinuierlicher internationaler Dialog zur Unternehmensberichterstattung, an dem Unternehmen und ihre Anspruchsgruppen teilnehmen. GRI entwickelt Richtlinien und will damit die Qualität der Berichterstattung erhöhen, standardisieren und somit vergleichbar machen. Die aktuellste Richtlinie von GRI ist G4, deren Schwerpunkt auf der Wesentlichkeit, Lieferkette und Managementansätzen liegt (www.globalreporting.org). 2016 wurden die GRI G4-Richtlinien zu sogenannten Sustainability Reporting Standards (SRS) weiterentwickelt. Die G4-Indikatoren bleiben noch bis 30. Juni 2018 in Anwendung.

Die **ILO (International Labour Organization / Internationale Arbeitsorganisation)** ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die weltweit geltenden Mindeststandards sollen die Rechte bei der Arbeit und damit menschenwürdige Arbeit für alle Menschen auf der Welt sicherstellen. Diese Kernarbeitsnormen hat die ILO im Laufe ihrer Geschichte in acht verschiedenen Konventionen entwickelt und 1998 in einer Erklärung noch einmal zu vier Kernarbeitsnormen zusammengefasst.

ILO-Kernarbeitsnormen: Sie bestimmt ihr Handeln in vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auf dieser Basis wurden insgesamt acht sogenannte Kernarbeitsnormen (Übereinkommen) festgelegt: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Abschaffung der Zwangsarbeit, Gleichheit des Entgelts, Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), Mindestalter, Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Interministerieller Ausschuss: Mehrere Gremien sind in Deutschland an der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans beteiligt. Die Bundesregierung hat einen Interministeriellen

Ausschuss für Wirtschaft und Menschenrechte (IMA) unter Federführung des Auswärtigen Amtes eingesetzt. Seine Aufgabe ist es, die Umsetzung und Kohärenz der ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen und die Weiterentwicklung des NAP-Prozesses voranzutreiben. Der IMA veranlasst und begleitet unter anderem die Evaluierung des Umsetzungsstandes der im NAP beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfalt durch Unternehmen.

ISO 26000 ist ein Managementleitfaden, den die ISO im Jahr 2010 vorgelegt hat. Er gibt Unternehmen und Organisationen Empfehlungen für gesellschaftlich verantwortliches Verhalten. Es handelt sich hier um keine zertifizierbare Managementnorm, die Anwendung ist freiwillig (<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>).

Nationales CSR-Forum: Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben wird der IMA durch das Nationale CSR-Forum der Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beraten. Die Arbeitsgruppe „Wirtschaft und Menschenrechte“ des CSR-Forums begleitet die Aktivitäten des Interministeriellen Ausschusses und spricht der Bundesregierung Handlungsempfehlungen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des NAP-Prozesses aus. Es besteht aus Vertretern von Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und Wissenschaft.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Die OECD hat im Jahr 2011 Leitsätze für das nachhaltige und verantwortungsbewusste Verhalten von (vor allem multinationalen) Unternehmen formuliert. Die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** sind ein Verhaltenskodex für weltweit verantwortliches Handeln von Unternehmen und stellen Empfehlungen von Regierungen an die Wirtschaft dar. In zehn Kapiteln geben die Leitsätze Empfehlungen für verantwortliches Unternehmerverhalten bezüglich Transparenz, Arbeitsbeziehungen, Umwelt, Korruption, Verbraucherschutz, Technologietransfer, Wettbewerb und Steuern. Sie beziehen sich auf internationale Vereinbarungen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die ILO-Kernarbeitsnormen und betonen das Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung sowie das Vorsorgeprinzip (<http://mneguidelines.oecd.org/>).

Der **UK Modern Slavery Act** 2015 verpflichtet Unternehmen gesetzlich dazu, eine jährliche Stellungnahme über Sklaverei und Menschenhandel zu verfassen. Darin müssen die eingeleiteten Maßnahmen erläutert werden, um diese Risiken im Unternehmen und in der Zulieferkette zu begrenzen. Die Verpflichtung gilt für jedes Unternehmen, das eine Geschäftstätigkeit in England ausübt, und mehr als 36 Millionen Britische Pfund weltweit umsetzt.

VN-Richtlinien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) Die UN Guiding

Principles on Business and Human Rights – auch „Ruggie-Prinzipien“ (nach Initiator John Ruggie) genannt – wurden 2011 von der Menschenrechtskommission der UN unterstützt. Sie formulieren die Pflicht der Staaten und der Unternehmen, Menschenrechte zu schützen bzw. zu respektieren und geben u. a. eine Orientierung zur Implementierung von Due-diligence-Prozessen. Sie umfassen (1) Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte, (2) Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte, (3) Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen, (4) Berichterstattung sowie (5) einen für alle potenziell Betroffenen zugänglichen Beschwerdemechanismus (https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/IntroToGPs.pdf).

SA 8000 ist ein internationaler Standard, der Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern vor allem in transnationalen Unternehmen formuliert. Urheberin ist die Social Accountability International (SAI), eine internationale Nichtregierungsorganisation, bei der sich Unternehmen freiwillig zertifizieren lassen können. Die Norm basiert auf Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Vereinten Nationen (UN) (www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=1689).

Der **Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)** ist ein web-basiertes System, das Organisationen dabei hilft, Daten zu Arbeitsbedingungen in ihrer Lieferkette zu verwalten (<https://www.sedexglobal.com/>).

Wesentlichkeit: Der Grundsatz der Wesentlichkeit (Materialität) ist in der Rechnungslegung tief verankert. Er besagt, dass bei einem Abschluss grundsätzlich alle Tatbestände offengelegt werden müssen, die wesentlich für das Verständnis der Geschäftstätigkeit des Unternehmens sind. Ein solcher Berichtsmaßstab unterstützt dabei, den Berichtsrahmen einzugrenzen und bedeutsame Informationen hervorzuheben. Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung finden sich in den einzelnen Rahmenwerken unterschiedliche Ansätze, welche Informationen wesentlich und damit berichtspflichtig sind. Ebenso wie bei der gesetzlichen Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz zur Erstellung nicht-finanzieller Erklärungen/Berichte wird das Prinzip der Wesentlichkeit im Hinblick auf die Erstellung einer DNK-Entsprechenserklärung in der Weise angewandt, dass zu den einzelnen DNK-Kriterien jeweils diejenigen Angaben zu machen sind, die für das Verständnis der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte erforderlich sind.

International Finance Cooperation (IFC): Die Internationale Finanz-Corporation (engl. International Finance Corporation – IFC) mit Sitz in Washington, D.C. ist eine internationale Ent-

wicklungsbank, die sich als Teil der Weltbankgruppe auf die Förderung privater Unternehmen spezialisiert hat. Die IFC hat die Aufgabe, die Entwicklung des Privatsektors in Entwicklungs- und Schwellenländern zu fördern; zu diesem Zweck offeriert sie Darlehen, Eigenkapitalbeteiligungen, Garantien und eine Reihe Finanzierungsprodukte zu kommerziellen Bedingungen. Ergänzend zu diesen Finanzierungsleistungen bietet die IFC seit einigen Jahren auch Beratungsleistungen zur Förderung des Privatsektors an. Die IFC nimmt international eine Führungsrolle bei der Erarbeitung und Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards in der Zusammenarbeit mit dem Privatsektor ein.

Business Social Compliance Initiative (BSCI): Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine wirtschaftsgetriebene Plattform zur Verbesserung der sozialen Standards in einer weltweiten Wertschöpfungskette. Die Organisation mit Sitz in Brüssel bietet Wirtschaftsunternehmen die Übernahme oder Anlehnung an einen Verhaltenskodex an sowie ein systematisches Überwachungs- und Qualifikationssystem. BSCI bietet Unternehmen einen Verhaltenskodex an, der sie bei ihren Bemühungen eine ethische Lieferkette aufzubauen unterstützt. Dieser Kodex beruht auf internationalen Verträgen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten. Im Januar 2014 führte BSCI einen neuen Verhaltenskodex ein, der alle Handelspartner aktiv

in den Prozess zur Einhaltung von Sozialstandards einbindet. Dieser Kodex trat 2015 in Kraft. Mit der Unterzeichnung des BSCI-Verhaltenskodex verpflichten sich Unternehmen, in ihrem Einflussbereich soziale Kriterien, die diesem Verhaltenskodex zu Grunde liegen, anzuerkennen und geeignete Maßnahmen zur Umsetzung und Einhaltung im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik durchzuführen.

Round Table Sustainable Palm Oil (RSPO): Der im Jahr 2004 auf Initiative des WWF gegründete Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO; englisch für ‚Runder Tisch für nachhaltiges Palmöl‘) versucht, als zentrale Organisation nachhaltige Anbaumethoden für Palmöl zu fördern und so die Umweltschädigung zu begrenzen. Mitglieder des Roundtable sind neben Umweltschutzverbänden und anderen NGOs vor allem Unternehmen und Institutionen aus der Wertschöpfungskette des Palmöls, darunter Plantagenbetreiber, Händler und industrielle Abnehmer von Palmöl, aber auch Investoren und Banken. Der RSPO hat eine Reihe von Prinzipien und Kriterien (engl. Principles and Criteria, abgekürzt P&C) definiert, bei deren Anwendung der Anspruch einer nachhaltigen Palmölproduktion erfüllt sein soll. Der Katalog umfasst acht Prinzipien mit je ein bis elf Kriterien. Zu den Kriterien sind Indikatoren und Richtlinien angegeben, anhand derer die Einhaltung der Kriterien überprüfbar sein soll.

Impressum:

Herausgeber:

Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e. V.
Claire-Waldoff-Straße 7 | 10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 200786 - 0
Telefax: +49 (0) 30 200786 - 299
bve@bve-online.de
www.bve-online.de

In Anlehnung an den Nationalen Aktionsplan (NAP) –
Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und
Menschenrechte 2016-2020

Thorben Kruse (EZ-Scout der Deutschen Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im Auftrag
des BMZ entsandt an die BVE)

Sabine Peters-Halfbrodt (Business Coach
für nachhaltiges Wirtschaften)

Stefanie Sabet (Geschäftsführerin BVE)

Monika Larch (Referentin Öffentlichkeitsarbeit BVE)

Gestaltung: Sebastian Schuber, www.schuber-design.de

Fotos ©: nito, chungking, razstudio, DOC RABE Media,
Jul_Orlova, Coloures-Pic, Robert Kneschke, Tashatuvango,
Rawpixel Ltd., alexen_zhukov@ukr.net, Gudkov.Andrey.,
Marco Tarascio – alle stock.adobe.com, Nils Krueger

Mit freundlicher Unterstützung von

EZ-Scout
Unternehmen. Chancen. Entwicklung.

© BVE e. V., 2019

