



Agentur für Wirtschaft & Entwicklung

NAP Helpdesk
Wirtschaft & Menschenrechte



FRAGEN & ANTWORTEN
ZUM NATIONALEN AKTIONSPLAN
WIRTSCHAFT & MENSCHENRECHTE



1. Auflage (Stand September 2018)

Bitte beachten Sie, dass wir die „Fragen und Antworten zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)“ kontinuierlich erweitern. Auf unserer Website können Sie die jeweils aktuellste Version einsehen und Sie erhalten weiterführende Links zu wichtigen Publikationen, Unterstützungsangeboten und Initiativen zur Umsetzung des NAP.

Wir freuen uns auf ihren Besuch:

→ www.wirtschaft-entwicklung.de/nachhaltigkeit/faq-fragen-und-antworten/

FRAGEN & ANTWORTEN
ZUM NATIONALEN AKTIONSPLAN
WIRTSCHAFT & MENSCHENRECHTE

NAP Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte
Agentur für Wirtschaft & Entwicklung

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

die einstimmige Verabschiedung der **VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** durch den Menschenrechtsrat 2011 war wegweisend für das Zusammenspiel zwischen Politik und Privatwirtschaft weltweit. Neben der staatlichen Schutzpflicht rückte die Verantwortung von global agierenden Unternehmen in den Fokus. Betont wurde beispielsweise die Notwendigkeit effektiver Beschwerde- und Abhilfemechanismen zum Umgang mit Menschenrechtsverletzungen.

Mit dem **Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)** wurden die VN-Leitprinzipien 2016 auf den deutschen Kontext übertragen. Der NAP formuliert Erwartungen an die Wirtschaft zur Achtung unternehmerischer Sorgfalt. Alle Unternehmen sind angehalten bei ihren Geschäftstätigkeiten im Umgang mit den eigenen Mitarbeitern sowie im Zusammenspiel mit Kunden, Zulieferern und Anwohnern Menschenrechte sowie Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette einzuhalten.

Doch was bedeutet das konkret?

Antworten darauf finden Sie auf den folgenden Seiten. Neben einer Beschreibung der einzelnen Bestandteile des NAPs erhalten Sie weiterführende Informationen inwiefern der NAP rechtlich verbindlich ist, wie die Umsetzung durch Unternehmen überprüft wird und welche weiteren gesetzlichen Vorgaben es gibt, sowohl in Deutschland als auch international. Darüber hinaus finden Sie gute Argumente, welche Vorteile eine frühzeitige Umsetzung mit sich bringt, und Hinweise auf eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten.

Die Broschüre ist eine Zusammenstellung häufiger **Fragen und Antworten zum NAP basierend auf unserer Beratungspraxis**. Im Sinne einer konsistenten Botschaft der Politik an die Wirtschaft wurden alle Fragen und Antworten mit der Bundesregierung abgestimmt.

Der **NAP Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte** der Bundesregierung wurde im Oktober 2017 eingerichtet, um der Wirtschaft bei der Umsetzung unternehmerischer Sorgfalt und der Achtung der Menschenrechte praktisch zur Seite zu stehen. Die Beratung ist **kostenlos und vertraulich** und wird finanziert durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Angesiedelt ist der NAP Helpdesk bei der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (AWE). Die Agentur wird personell getragen von der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft (DEG) mbH und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Die AWE berät als zentrale Anlaufstelle („One-Stop-Shop“) der Entwicklungszusammenarbeit Unternehmen und unterstützt diese bei der Suche nach Finanzierungs- und Förderinstrumenten.

Sollten Sie noch weitere Fragen zum NAP haben, wenden Sie sich gerne jederzeit an uns.

**Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihnen
Das NAP Helpdesk Team**

INHALTSVERZEICHNIS

01	Was ist der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)?	08
02	Welche Bestandteile des NAP sind für Unternehmen besonders relevant?	10
03	Was sind die „Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht“ aus dem NAP?	10
04	Muss mein Unternehmen den NAP umsetzen bzw. ist der NAP rechtlich bindend?	13
05	Wird die Umsetzung des NAP bei Unternehmen überprüft?	14
5a	Wer führt das Monitoring durch?	15
5b	Wie wird die Untersuchungsgruppe der „in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten“ definiert?	15
5c	Werden die Unternehmensdaten, die im Rahmen der Monitoring-Befragung erhoben und ausgewertet werden, veröffentlicht?	16
5d	Werden in den Jahren 2019 und 2020 dieselben Unternehmen in der Stichprobe überprüft?	17
5e	Was bedeutet der Comply-or-Explain-Mechanismus im Kontext des NAP-Monitorings?	17
5f	Ich habe Interesse, bei der Befragung im Jahr 2018 mitzumachen. Wie kann ich mich anmelden?	18

06	Welche Prozesse muss mein Unternehmen zur Erfüllung der Anforderungen des NAP etablieren?	18
07	Kann für die NAP-Umsetzung die Mitgliedschaft in einer Brancheninitiative von Vorteil sein?	20
08	Gibt es Gerichtsverfahren gegen Unternehmen auf der Grundlage von Vorwürfen zu Menschenrechtsverstößen?	21
09	Wo finde ich Unterstützungsangebote und Best Practice-Beispiele zum Thema menschenrechtliche Sorgfalt für Unternehmen?	21
10	Welche Vorteile bringt die Einführung von Prozessen wie im NAP beschrieben für mein Unternehmen?	23
11	Welche anderen nationalen oder internationalen Bestimmungen/Normen/Vorschriften nehmen Bezug auf die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen?	24
12	Was sind die OECD-Leitsätze und welche Aufgabe hat die Nationale Kontaktstelle?	25
13	Was ist die CSR-Berichtspflicht und welche Verbindung besteht zum NAP?	27
14	Haben andere Länder auch NAPs oder weiterführende gesetzliche Regelungen?	29

Fragen aus der Beratungspraxis

01

Was ist der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)?

Der NAP wurde im Dezember 2016 vom Bundeskabinett verabschiedet. Im Aktionsplan verankert die Bundesregierung erstmals die Verantwortung von deutschen Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte in einem festen Rahmen. Die Bundesregierung formuliert darin ihre Erwartung, dass Unternehmen die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht einhalten und Menschenrechte entlang ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten achten.

Der NAP dient der nationalen Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die im Juni 2011 durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen verabschiedet wurden. Die Leitprinzipien sind das Resultat eines sechsjährigen Forschungs- und Konsultationsprozesses, der durch den VN-Sonderbeauftragten Prof. John Ruggie geleitet und aktiv durch die Bundesregierung unterstützt wurde. Sie gelten als die zentralen Leitlinien zu Unternehmensverantwortung und menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (*-> für eine ausführliche Darstellung internationaler Bestimmungen, Vorschriften und Normen siehe Frage 11*).

Die VN-Leitprinzipien berufen sich auf bestehende Menschenrechtsverpflichtungen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte oder die ILO-Kernarbeitsnormen. Sie formulieren keine neuen Menschenrechte, sondern Erwartungen zur Einhaltung bestehender Menschenrechte durch bestimmte Prozesse. Als internationales Rahmenwerk formulieren sie Anforderungen an Politik und Wirtschaft und bilden damit erstmals einen allgemein anerkannten Referenzrahmen für menschenrechtliche Pflichten von Staaten und für die Verantwortung von Unternehmen in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Die VN-Leitprinzipien und der NAP bauen auf den sogenannten „drei Säulen“ des Schutzes der Menschenrechte auf:

- In einer ersten Säule zeigen sie auf, dass Staaten zum Schutz der Menschenrechte verpflichtet sind („staatliche Schutzpflicht“).
- In einer zweiten Säule sind wirtschaftliche Akteure in die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte eingebunden („unternehmerische Sorgfaltspflicht“).
- Die dritte Säule fordert den Zugang zu Beschwerde- und Abhilfemöglichkeiten für Personen, deren Menschenrechte bei unternehmerischen Aktivitäten missachtet werden.

Seit Frühjahr 2017 befasst sich ein Interministerieller Ausschuss für Wirtschaft und Menschenrechte (IMA) mit der Umsetzung des NAP. Hier werden insbesondere die weitere Konkretisierung und Operationalisierung des Aktionsplans behandelt. Im Nationalen CSR-Forum der Bundesregierung wurde zudem eine Arbeitsgruppe Wirtschaft und Menschenrechte gegründet. Zu den Mitgliedern gehören auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Die AG Wirtschaft und Menschenrechte wird vom IMA in die Umsetzungsarbeit eingebunden und kann Empfehlungen zur Umsetzung des NAP aussprechen.

Den NAP im Volltext, Informationen zum Umsetzungsstand des NAP sowie weiterführende Angebote finden Sie auch auf der zentralen Website der Bundesregierung zum Thema: → www.wirtschaft-menschenrechte.de.

02

Welche Bestandteile des NAP sind für Unternehmen besonders relevant?

In Kapitel III des NAP formuliert die Bundesregierung ihre Erwartungen bezüglich der unternehmerischen Sorgfaltspflicht zur Achtung der Menschenrechte. Von Unternehmen wird erwartet, die fünf dort beschriebenen Kernelemente bei der Gestaltung ihrer Unternehmensprozesse, zum Beispiel von Lieferketten, zu berücksichtigen und umzusetzen (→ siehe Frage 3).

03

Was sind die „Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht“ aus dem NAP?

Die fünf Elemente der im NAP verankerten menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht finden Sie in Kapitel III des NAP:

- **Grundsatzerklärung:** „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 die Branche besonders relevante Menschenrechtsthemen unter Bezugnahme auf internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente zu behandeln und zum anderen das Verfahren beschreiben, mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt.“ (→ siehe Seite 8 NAP)

- **Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte:** „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; oder 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.“ (→ siehe Seite 8 NAP)
- **Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle:** „Basierend auf den Ergebnissen der Analyse sollten Maßnahmen identifiziert und in die Geschäftstätigkeit integriert werden. Hierzu kann z.B. gehören: spezialisierte Schulung bestimmter Beschäftigter im Unternehmen oder bei Lieferanten; Anpassung bestimmter Managementprozesse; Veränderungen in der Lieferkette; Beitritt zu Brancheninitiativen. [...] Mit Hilfe einer Wirksamkeitskontrolle sollte das Unternehmen den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen regelmäßig überprüfen und mit Betroffenen hierzu in einen Dialog eintreten.“ (→ siehe Seite 9 NAP)

- **Berichterstattung:** „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. [...] 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 [Kleinstunternehmen, kleine Unternehmen und mittlere Unternehmen] in den Lieferketten oder berichtspflichtigen Gesellschaften führen.“ (→ siehe Seite 9 NAP)
- **Beschwerdemechanismus:** „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. Das Verfahren sollte so viel Transparenz wie möglich gegenüber den beteiligten Parteien ermöglichen und im Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards stehen. Bereits bestehende Beschwerdestellen im Unternehmen oder dessen Umfeld sollten auf ihre Konformität hinsichtlich dieser beschriebenen Kriterien überprüft werden. Der Beschwerdemechanismus und der gesamte Sorgfaltsprozess des Unternehmens sollten regelmäßig praxisnah auf ihre Effektivität hin überprüft werden.“ (→ siehe Seite 9 NAP)

Muss mein Unternehmen den NAP umsetzen bzw. ist der NAP rechtlich bindend?

Eine rechtliche Pflicht zur Umsetzung besteht derzeit nicht.

Die Bundesregierung erwartet jedoch von allen deutschen Unternehmen, dass sie die im NAP beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in sämtliche Geschäftsaktivitäten integrieren.

Dies umfasst neben den eigenen Geschäftstätigkeiten explizit auch Prozesse zum Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Die Bundesregierung behält sich im NAP vor, weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen zu prüfen, sollten 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten diese Prozesse bis 2020 nicht umsetzen. Die Integration entsprechender Prozesse wird ab 2018 von der Bundesregierung überprüft (→ *siehe Frage 5*).

Im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode von März 2018 ist darüber hinaus festgehalten: „Falls die wirksame und umfassende Überprüfung des NAP 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.“

Wird die Umsetzung des NAP bei Unternehmen überprüft?

Ja.

Es wird überprüft, ob 50 Prozent aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bis 2020 die im NAP beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Unternehmen wird die Möglichkeit eingeräumt darzulegen, warum das bei bestimmten Verfahren und Maßnahmen nicht geschehen ist („Comply-or-Explain“-Mechanismus).

Die Erhebung wird nach wissenschaftlichen Standards auf Basis einer repräsentativen Stichprobe erfolgen. Der NAP sieht vor, dass die Erhebung 2018 beginnt und jährlich durchgeführt wird. Es werden also drei Erhebungsphasen stattfinden: 2018, 2019, 2020.

Im Jahr 2018 wird eine Ersterhebung mit ca. 30 gezielt ausgesuchten Unternehmen verschiedener Branchen durchgeführt. Die auszusuchenden Unternehmen sollen bereits Erfahrungen in der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten gesammelt haben und sich bereit erklären, an der ersten Erhebungsphase aktiv teilzunehmen. Bei der Befragung im Jahr 2018 steht für die Bundesregierung im Vordergrund, qualitative Aussagen zu Umsetzungsstand und Umsetzungs herausforderung der befragten Unternehmen zu erhalten. Diese Erhebungsphase dient auch der fundierten Vorbereitung der folgenden Erhebungen in den Jahren 2019 und 2020.

In den Jahren 2019 und 2020 wird die Befragung auf Basis einer Stichprobe mit dem Ziel statistischer Repräsentativität der Ergebnisse erfolgen. Die Ermittlung quantitativer Aussagen zum Umsetzungsstand in der Gruppe der Unternehmen mit mehr als 500 in Deutschland sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten rücken als Ziel in den Vordergrund. Aber auch qualitative Fragen zur inhaltlichen Tiefe und Herausforderungen

bei der Umsetzung dieser Maßnahmen werden in den Jahren 2019 und 2020 Teil der Befragung sein. Unternehmen wird damit die Möglichkeit eröffnet, ihre bisherigen Umsetzungserfahrungen zu schildern.

5a. Wer führt das Monitoring durch?

Nach einem EU-weiten Vergabeverfahren hat die Bundesregierung die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit den Konsortialpartnern Sustain Consulting, Adelphi consult und Focusright mit der Durchführung des Monitorings beauftragt. Die Kommunikation mit Unternehmen, die Unternehmensbefragungen, die Analyse weiterer Informationen, die Auswertung und Bewertung der Daten erfolgen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dienstleisters.

5b. Wie wird die Untersuchungsgruppe der „in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten“ definiert?

Die Größe der Untersuchungsgruppe (Grundgesamtheit) wird bestimmt durch die Ergebnistabelle aus dem statistischen Unternehmensregister des Statistischen Bundesamts in der Ausprägung „Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten mit 500 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“. Zum Stand 30.09.2017 umfasste diese Ergebnistabelle 6.475 Unternehmen.

Laut Definition des Statistischen Bundesamts umfassen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte „alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die kranken-, rentenversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehören auch Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudentinnen und Werkstudenten sowie Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden. Nicht zu den

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamtinnen und Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende (→ siehe o.g. Ausnahme)“.

Der Dienstleister wird die spezifischen Daten der Unternehmen, die Teil der Grundgesamtheit sind, von der Datenbank eines kommerziellen Anbieters von elektronischen Firmeninformationen beziehen (Bureau von Dijk).

5c. Werden die Unternehmensdaten, die im Rahmen der Monitoring-Befragung erhoben und ausgewertet werden, veröffentlicht?

Die Ergebnisdarstellung des Monitorings erfolgt im Einklang mit geltender Gesetzgebung zum Datenschutz und zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Es kann möglich sein, dass aufgrund der kleinen Stichprobe im Jahr 2018 aus dem Ergebnisbericht Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen möglich sind. Bei den Erhebungen 2019 und 2020 wird die Ergebnisdarstellung in anonymisierter Form erfolgen; auch die Namen der teilnehmenden Unternehmen bleiben sowohl der Öffentlichkeit als auch dem Auftraggeber unbekannt. Im Rahmen des Monitorings werden keine Bewertungen zur Erfüllung des Prozesses menschenrechtlicher Sorgfaltpflicht individueller Unternehmen publiziert. In der Ergebnisdarstellung des Monitorings 2019 und 2020 werden aggregierte Zahlen zur Erfüllungsleistung der untersuchten Stichprobe bzw. Hochrechnungen auf die Grundgesamtheit veröffentlicht. Ergänzend werden Erfüllungsleistungen einzelner Untergruppen, z.B. geordnet nach Branchen oder Unternehmensgrößen (geordnet in Kategorien) veröffentlicht.

Entsprechend werden auch die Daten der Unternehmen, die nicht auf die Befragung geantwortet haben, anonymisiert aufgeschlüsselt nach Branche und Größe sowie ggf. anderen Merkmalen. Auch aus diesen Darstellungen dürfen keine Rückschlüsse auf individuelle Unternehmen gezogen werden können. In den Berichten zu den Erhebungen 2019 und 2020 wird der Auftragnehmer mit fundierten statistischen Methoden auswerten und

darlegen, inwiefern sich gewisse Strukturen des Nichterteilens von Auskunft im Verhalten der Unternehmen der Stichprobe feststellen lassen, die nicht einer statistischen Zufälligkeit entsprechen. Dazu werden auch eventuelle auffällige Ausprägungen in Bezug auf das Nichterteilen von Auskunft durch Unternehmen in einzelnen Clustern der Stichprobe berücksichtigt (z.B. in bestimmten Branchen).

Sd. Werden in den Jahren 2019 und 2020 dieselben Unternehmen in der Stichprobe überprüft?

Nein.

Die Stichproben der beiden Erhebungen werden nicht identisch sein. Sie werden vor jeder der beiden Erhebungen neu nach solchen Kriterien bestimmt, dass die Ergebnisse der Erhebung statistisch repräsentativ sind.

5e. Was bedeutet der Comply-or-Explain-Mechanismus im Kontext des NAP-Monitorings?

Der NAP legt fest, dass Unternehmen im Rahmen des Monitorings darlegen können, warum die Umsetzung der Elemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei bestimmten Verfahren und Maßnahmen gegebenenfalls nicht geschehen ist („Comply-or-Explain“-Mechanismus). Nur Unternehmen, die eine Selbstauskunft erteilen, können von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Ihre (Explain-)Erklärungen werden nach Kriterien, die im Lichte des NAP und der VN-Leitprinzipien erarbeitet werden, bewertet und eingeordnet. Anhand der Kriterien wird überprüft, ob die Erklärung für die Einordnung des Unternehmens als NAP-Erfüller hinreichend ist.

**5f. Ich habe Interesse, bei der Befragung im Jahr 2018 mitzumachen.
Wie kann ich mich anmelden?**

Der Schlusstermin für die Anmeldungen zur ersten Erhebungsphase war der 07. September 2018. Alle Unternehmen, die Interesse an der Teilnahme bekundet haben, werden im Herbst 2018 darüber informiert, ob sie Teil der Untersuchungsgruppe für das Jahr 2018 sind.

06

Welche Prozesse muss mein Unternehmen zur Erfüllung der Anforderungen des NAP etablieren?

Das Wirkungsziel der menschenrechtlichen Sorgfalt ist es, dass Unternehmen bei ihrer Geschäftstätigkeit nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen verhüten und mildern. Darauf müssen die entsprechenden Prozesse im Unternehmen ausgerichtet sein.

Unternehmen verfügen möglicherweise bereits über Prozesse, die eine Menschenrechtsperspektive beinhalten, z.B. Umwelt- und Sozialmanagementsysteme, insbesondere solche, die auf internationalen Standards beruhen. Diese Prozesse können ein wichtiger Ausgangspunkt für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht sein. Die bestehenden Prozesse sollten daraufhin überprüft werden, ob sie die Anforderungen aus dem NAP abdecken bzw. wie sie durch eine Weiterentwicklung als Grundlage für die NAP-Erfüllung dienen können. So könnte bspw. ein robustes Arbeitssicherheits-Managementsystem, das auf den ILO-Kernarbeitsnormen beruht, einigen Anforderungen im NAP genügen. Schließlich sind die ILO-Kernarbeitsnormen ein Beispiel für bestehende Menschenrechtsnormen, deren Achtung durch die VN-Leitprinzipien und den NAP eingefordert wird.

Solche und ähnliche Systeme und Prozesse sind nicht automatisch deckungsgleich mit den Anforderungen des NAP und es bleibt daher im Einzelfall zu prüfen, ob bestehende Prozesse eines Umwelt- und Sozialmanagementsystems bereits den Anforderungen und Anspruchszielen des NAP entsprechen. Auch die Mitgliedschaft in Brancheninitiativen kann dienlich sein, um den im NAP gestellten Anforderungen zu entsprechen (→ siehe Frage 7).

Der NAP gibt neben den Beschreibungen zu den fünf Kernelementen (→ siehe Frage 3) auch einige allgemeine Vorgaben, die bei der Einführung und Durchführung der Prozesse menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht zu beachten sind:

- Die Ausgestaltung und Umsetzung der jeweiligen Sorgfaltspflichten sollte in Bezug auf die Kriterien Größe, Branche und operatives Umfeld in einer Liefer- oder Wertschöpfungskette mit internationalen Bezügen angemessen in bestehende Unternehmensprozesse integrierbar sein und keine unverhältnismäßigen bürokratischen Belastungen verursachen. (→ siehe Seite 7 NAP)
- Je nach Größe des Unternehmens, der Art des Produktes oder der Dienstleistung, dem potenziellen Risiko menschenrechtlich besonders nachteiliger Auswirkungen sowie dem Kontext der Geschäftstätigkeit, sollten die zu ergreifenden Maßnahmen von unterschiedlicher Tragweite sein. (→ siehe Seite 7 NAP)
- Bei der Gestaltung und Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt sollten die positiven Auswirkungen unternehmerischen Handelns, die unterschiedlichen Perspektiven der eigenen Beschäftigten, der relevanten Stakeholder sowie möglicher weiterer Betroffener einbezogen werden. Ein besonderes Augenmerk sollte auch auf die Rechte der jeweiligen Beschäftigten sowie möglicher betroffener Anwohnerinnen und Anwohner gelegt werden. (→ siehe Seite 7 NAP)

- Es kann sich anbieten, gewisse Elemente des Prozesses im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen auf Verbands- oder Branchenebene durchzuführen (→ siehe Seite 7 NAP). Die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses der jeweiligen Branche über die konkrete Ausgestaltung der Sorgfaltspflicht ist ratsam (→ siehe Seite NAP). Das Textilbündnis soll als Vorbild für die Erarbeitung von Sorgfaltsanforderungen in anderen Branchen genutzt werden. (→ siehe Seite 21 NAP)

Hinweise zur Umsetzung entsprechender Prozesse finden Sie z.B. auf der Website des Textilbündnisses (→ www.textilbuendnis.de) oder des Deutschen Global Compact Netzwerks (→ www.globalcompact.de).

07

Kann für die NAP-Umsetzung die Mitgliedschaft in einer Brancheninitiative von Vorteil sein?

Ja, die Mitgliedschaft in einer Brancheninitiative kann für die NAP-Umsetzung von Vorteil sein. Für das NAP-Monitoring werden nämlich im Rahmen bestehender Brancheninitiativen (z.B. Textilbündnis, Forum Nachhaltiger Kakao, Forum nachhaltiges Palmöl) erfolgte Maßnahmen und Berichterstattung berücksichtigt. Sofern eine Kompatibilität mit den Anforderungen des NAP festgestellt wird, werden diese Maßnahmen und Berichterstattung zudem für das Monitoring anerkannt. Der Mehraufwand für Mitgliedsunternehmen wird hierdurch begrenzt.

Gibt es Gerichtsverfahren gegen Unternehmen auf der Grundlage von Vorwürfen zu Menschenrechtsverstößen?

Einen Überblick zu laufenden oder abgeschlossenen Verfahren in Deutschland und weltweit finden Sie auf der Website der Nicht-regierungsorganisation Business and Human Rights Resource Centre (→ www.business-humanrights.org/de, hauptsächlich englischsprachige Inhalte, nur teilweise auf Deutsch), deren Vollständigkeit und Richtigkeit die Bundesregierung nicht überprüft.

Wo finde ich Unterstützungsangebote und Best Practice-Beispiele zum Thema menschenrechtliche Sorgfalt für Unternehmen?

Der NAP Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte in der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung berät Unternehmen und Verbände zu den Anforderungen des Nationalen Aktionsplans. Zentrale Aufgabe des NAP Helpdesk ist die Erst- und Verweisberatung zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte. Das Beratungsangebot ist kostenlos und wird finanziert vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Die Beratung erfolgt telefonisch (+49 30 72 62 56 80), per Email (helpdesk@wirtschaft-entwicklung.de) oder bei einem persönlichen Gespräch. Informationen werden vertraulich behandelt.

Eine Vielzahl weiterer Unterstützungsangebote bieten Ihrem Unternehmen praktische Hilfestellung in Bezug auf menschenrechtliche Sorgfalt. Einen Überblick zu entsprechenden Angeboten in Deutschland finden Sie auf der zentralen Website der Bundesregierung zur Umsetzung des NAP (→ www.wirtschaft-menschenrechte.de) sowie auf der Seite des NAP Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte in der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (→ www.wirtschaft-entwicklung.de/nachhaltigkeit).

Brancheninitiativen unter Beteiligung verschiedener Stakeholder (z. B. Textilbündnis, Forum Nachhaltiger Kakao, Forum nachhaltiges Palmöl) und Unternehmenszusammenschlüsse bieten ihren Mitgliedern für die NAP-Umsetzung hilfreiche Unterstützung und Hilfestellung. Auch branchenspezifische Unternehmens-Aktivitäten (z. B. „Runder Tisch Menschenrechte im Tourismus“, „Drive Sustainability“ für die Autoindustrie und „Chemie hoch 3“ der Chemieindustrie) können zur NAP-Umsetzung beitragen.

Das Deutsche Global Compact Netzwerk (→ www.globalcompact.de) hält für Unternehmen umsetzungsrelevante Informationen bereit und bietet Ihnen das eigens geschaffene Qualifizierungsprogramm „Fit für den NAP“ an. Auch mit Blick auf Best Practice bietet die Website des Deutschen Global Compact Netzwerks eine Auswahl an Beispielen. Auf der Website des Business and Human Rights Resource Centre (→ www.business-humanrights.org/de) können Sie sich zu Maßnahmen, die Unternehmen unterschiedlicher Branchen ergriffen haben, ebenfalls informieren. Das Human Rights and Business Dilemmas Forum (→ <https://hrbdf.org>) gibt zudem einen Überblick zu Menschenrechts- und Wirtschaftsdilemmas, Fallstudien und Beispiele guter Praxis. Als Nachhaltigkeitsbündnis der deutschen Industrie und Teil der NAP Steuerungsgruppe 2014 – 2016 ist auch das Unternehmensnetzwerk *econsense* (→ www.econsense.de) ein Ansprechpartner.

Welche Vorteile bringt die Einführung von Prozessen wie im NAP beschrieben für mein Unternehmen?

Eine eingehende Due Diligence zu Menschenrechtsthemen und Einhaltung der Berichtspflichten kann Vorteile für Ihr Unternehmen bedeuten:

Operationell

- Verringerung der Risiken im Tagesgeschäft durch Verringerung von Konflikten innerhalb Ihres Unternehmens oder mit örtlichen Gemeinden bzw. anderen externen Parteien.
- Verbesserung des Rufs Ihres Unternehmens sowie Schutz und Erhöhung des Markenwerts.
- Sicherung und Erweiterung Ihrer Kundenbasis durch Reputationsgewinn.
- Verbesserte und nachhaltigere Beziehungen zu Lieferanten.
- Positive Wahrnehmung als vertrauenswürdiger Partner im Vergleich zu Wettbewerbern.
- Steigerung der Attraktivität Ihrer Firma für gutes Personal; größere Mitarbeiterzufriedenheit sowie stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Rechtlich

- Vorbereitung auf oder Umsetzung von nationalen oder internationalen Regulierungsmaßnahmen, die sich oft ebenfalls auf die VN-Leitprinzipien beziehen (→ *siehe dazu auch Frage 11*).
- Verringerung der Gefahr von Rechtsstreitigkeiten bezüglich Menschenrechtsverstößen.

Finanziell

- Attraktivität Ihres Unternehmens für institutionelle Investoren, einschließlich Pensionskassen, die ihren Investitionsentscheidungen zunehmend ethische Faktoren zugrunde legen.

11

Welche anderen nationalen oder internationalen Bestimmungen/Normen/Vorschriften nehmen Bezug auf die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen?

Die Achtung von Menschenrechten wie beispielsweise der ILO-Kernarbeitsnormen ist bereits in verschiedenen nationalen und internationalen Richtlinien und Standards sowie politischen Grundsatzserklärungen verankert. Die VN-Leitprinzipien dienen hierbei in der Regel als wichtiger Bezugs- und Orientierungspunkt.

Zu den internationalen Standards und Richtlinien zählen zum Beispiel:

- Die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen.
- Die Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation („MNE-Declaration“).
- Die IFC Performance Standards.
- Die EU Richtlinie zur CSR-Berichterstattung.
- Die Erklärung der G7 Staats- und Regierungschefs von Elmau 2015 und die Erklärung der G20 Staats- und Regierungschefs von Hamburg 2017.

Was sind die OECD-Leitsätze und welche Aufgabe hat die Nationale Kontaktstelle?

12

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind das umfassendste internationale Regelwerk zur Förderung verantwortungsvoller Unternehmensführung. Sie richten sich an multinationale Unternehmen, die in einem oder aus einem teilnehmenden Land heraus tätig sind. Als multinational gilt dabei jedes Unternehmen, das mit Handel oder Investitionen verbundene Auslandsaktivitäten aufweist und zwar unabhängig von seiner Größe. Deutschen multinationalen Unternehmen gegenüber formuliert die Bundesregierung ihre feste Erwartung, dass sie die in den OECD-Leitsätzen niedergelegten Standards einhalten.

Die OECD-Leitsätze beinhalten anerkannte Grundsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten bei Auslandsaktivitäten u.a. in den Bereichen Soziales, Umwelt, Korruptionsbekämpfung und Steuern. 2011 wurden sie um ein Kapitel zu Menschenrechten, das die Vorgaben der VN-Leitprinzipien widerspiegelt, erweitert.

Weitergehende Konkretisierungen an die Unternehmen zur Umsetzung ihrer unternehmerischen Sorgfalt finden sich seit neuestem in einer allgemeinen „Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct“ sowie in sektorspezifischen Handreichungen (teilweise auf Deutsch verfügbar):

- OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (deutsch)
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector (englisch)
- OECD/FAO-Leitfaden für verantwortungsvolle landwirtschaftliche Lieferketten (deutsch)
- Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains (englisch)
- OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur konstruktiven Stakeholderbeteiligung im Rohstoffsektor (deutsch)
- Responsible business conduct for institutional investors (englisch)

Die Regierungen der teilnehmenden Staaten (35 OECD-Mitgliedsstaaten sowie 13 weitere) setzen Nationale Kontaktstellen (NKS) ein. Die deutsche NKS ist im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie angesiedelt. Ihr kommt die Aufgabe zu, das Bewusstsein für die OECD-Leitsätze sowie deren Verbreitung weiter zu fördern. Außerdem stellt sie bei Beschwerden

über mögliche Verstöße gegen die OECD-Leitsätze ein Forum zur Vermittlung zwischen den Parteien bereit und dient in diesem Zusammenhang als außergerichtlicher Beschwerdemechanismus.

Der NAP weist der NKS und ihrem Beschwerdemechanismus im Hinblick auf Projekte der Außenwirtschaftsförderung der Bundesregierung eine neue Bedeutung zu: die konstruktive Teilnahme eines Unternehmens an Beschwerdeverfahren vor der NKS wird künftig bei der Gewährung von Exportkrediten, Investitions Garantien und Ungebundenen Finanzkrediten berücksichtigt. Die Bundesregierung behält sich vor, einzelne Unternehmen, die sich nicht mit entsprechenden Vorwürfen auseinandersetzen, von den genannten Instrumenten der Außenwirtschaftsförderung auszuschließen.

Was ist die CSR-Berichtspflicht und welche Verbindung besteht zum NAP?

13

Unabhängig vom NAP gibt es in Deutschland seit April 2017 ein Gesetz über die CSR-Berichtspflicht. Da beide Prozesse eine Berichterstattung durch Unternehmen zu Menschenrechten vorsehen, sind sie sich in ihrer Zielrichtung ähnlich. Dennoch sind sie rechtlich unabhängig voneinander zu verstehen. Eine Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht laut NAP genügt nicht der CSR-Berichtspflicht und umgekehrt.

Das Gesetz zur CSR-Berichtspflicht – genauer das ‚Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten‘ (CSR-RUG) verpflichtet Unternehmen, etwaige wesentliche Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die Lage des Unternehmens und das Unternehmensumfeld offenzulegen.

Durch das Gesetz wurde die EU-Richtlinie zur erweiterten Berichterstattung von Unternehmen umgesetzt. Unter die Berichtspflicht fallen kapitalmarktorientierte Unternehmen, Banken und Versicherungen mit mehr als 500 Arbeitnehmern, die beim Vorliegen bestimmter Größenmerkmale im Hinblick auf Umsatz, Bilanzsumme und Arbeitnehmer als groß eingeordnet werden. Im Vergleich zum NAP sind der Geltungsbereich und die Anzahl der betroffenen Unternehmen also deutlich eingeschränkter.

Die Erklärung soll sich dabei beispielsweise auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, sowie Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen. Negative Auswirkungen unternehmerischen Handelns in diesen Bereichen, Risiken und die Handhabung/Strategien des Unternehmens zu den genannten Belangen sind darzustellen, wenn sie wesentlich sind.

Die nichtfinanzielle Erklärung kann auf verschiedenen Wegen offenlegt werden, beispielsweise integriert in den Lagebericht, als separater Abschnitt innerhalb des Lageberichts oder als separate nichtfinanzielle Erklärung. Auch separate Nachhaltigkeitsberichte können die Offenlegungspflicht erfüllen.

Hilfreiche Rahmenwerke für die Berichterstellung sind zum Beispiel die Leitlinien der Global Reporting Initiative oder der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Unternehmen können ausnahmsweise für sie erheblich nachteilige Informationen nicht offenlegen, müssen dies aber begründen („Comply or Explain“-Prinzip). Kommt ein Unternehmen der Pflicht zur Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung nicht oder nur unzureichend nach, können Bußgelder drohen.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auf → www.csr-in-deutschland.de und → www.csr-berichtspflicht.de.

Haben andere Länder auch NAPs oder weiterführende gesetzliche Regelungen?

Neben Deutschland haben auch viele andere Länder nationale Aktionspläne zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Bisher gehören dazu Belgien, Chile, Dänemark, Finnland, Frankreich, Georgien, Irland, Italien, Kolumbien, Litauen, Niederlande, Norwegen, Polen, Schweden, Schweiz, Spanien, Tschechien, USA und Großbritannien.

Zahlreiche weitere Länder befinden sich zudem in der Entwicklungsphase oder haben die Absicht geäußert, einen solchen Nationalen Aktionsplan zu entwickeln.

In anderen Ländern wurden zusätzlich zu Nationalen Aktionsplänen Gesetze beschlossen, die sich auf die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt beziehen. Hier einige Beispiele:

- UK Modern Slavery Act 2015: Berichtspflichten für Unternehmen (36 Millionen Pfund Jahresumsatz mit Aktivitäten in Großbritannien) über Maßnahmen zur Vermeidung von Zwangsarbeit und Menschenhandel in eigenen Aktivitäten oder Lieferkette.
- UK Companies Act 2006: Berichtspflichten u.a. zu Menschenrechten.
- Frankreich Gesetz zu menschenrechtlicher Sorgfalt 2017: Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitern in Frankreich oder 10.000 Mitarbeitern weltweit müssen einen Sorgfaltsplan erstellen und anwenden.

- Weitere Gesetzesvorhaben sind in Planung, bspw. ein Gesetz zur Kinderarbeits-Sorgfaltspflicht in den Niederlanden, ein Sorgfaltspflicht-Gesetz in der Schweiz sowie ein Commonwealth Modern Slavery Act in Australien (ein verbindlicher Modern Slavery Act existiert seit 2018 bereits im Australischen Bundesstaat New South Wales).

Für einzelne Branchen existieren auch gesetzliche Vorgaben der EU (EU-Verordnungen), die menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse vorgeben:

- Die EU-Verordnung zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten („Konfliktmineralien“) ist im Juni 2017 in Kraft getreten. Um die effiziente Umsetzung der Verordnung zu gewährleisten, ist eine Übergangszeit vorgesehen. Geltungsbeginn hinsichtlich der Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette ist demnach der 01.01.2021.
- Die EU-Holzhandelsverordnung (englisch: European Timber Regulation, EUTR) und die darin enthaltene betriebliche Sorgfaltspflichtregelung trat im März 2013 in Kraft.

Einen guten Überblick über die derzeitige weltweite Umsetzung der VN-Leitprinzipien finden Sie unter anderem beim Business and Human Rights Resource Centre (→ <http://www.business-humanrights.org/de>) und auf → <https://globalnaps.org>.



KONTAKT

Agentur für Wirtschaft & Entwicklung

NAP Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte

Haus der Verbände

Am Weidendamm 1A

10117 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 590 099 430

Email: helpdesk@wirtschaft-entwicklung.de

www.wirtschaft-entwicklung.de/nachhaltigkeit

Fotos Cover von links nach rechts:

© DEG / Thorsten Thor, © GIZ / Dirk Gebhardt, © KfW-Bildarchiv / Rüdiger Nehmzow