

Der NAP Wirtschaft und Menschenrechte im Deutschen Nachhaltigkeitskodex

Hilfestellungen für Unternehmen



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

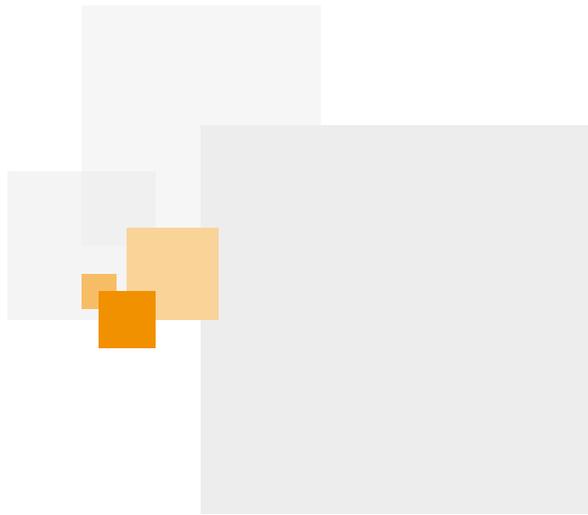
Agentur für
Wirtschaft & Entwicklung

NAP Helpdesk
Wirtschaft & Menschenrechte



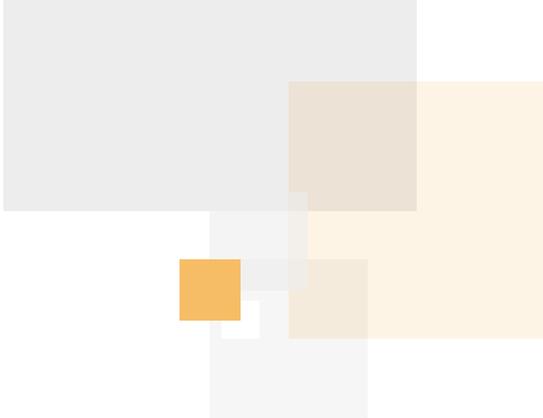
Wirtschaft &
Menschenrechte

Mit dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) sollen die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen in der deutschen Wirtschaft verankert und damit die menschenrechtliche Lage entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten weltweit verbessert werden.



Inhalt

Vorwort	4
Warum das Thema Menschenrechte für jedes Unternehmen wichtig ist	7
Was ist der NAP Wirtschaft und Menschenrechte?	9
Entstehung des NAP Wirtschaft und Menschenrechte	9
Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt im NAP	10
Der NAP im DNK	12
Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK: Kriterium 17	12
Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK: CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz	13
Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK: NAP Wirtschaft und Menschenrechte	13
DNK-Anwender berichten aus der Praxis	18
Commerzbank AG	19
REWE Group	25
Steinbildhauerei Vincent	37
Taifun-Tofu GmbH	43
Der NAP Helpdesk stellt sich vor	48
Kontakt	52
Impressum	53



Vorwort

Erfüllt Ihr Unternehmen die menschenrechtliche Sorgfalt? Wie leicht oder schwer fällt es Ihnen, diese Frage zu beantworten?

Wer bei Menschenrechten ausschließlich an Kinder in Minen oder 20-Stunden-Schichten in Textilfirmen denkt, fasst das Thema zu kurz. Neben der Verhinderung von Zwangs-, Kinder- und ausbeuterischer Arbeit gehören zu den Menschenrechten auch beispielsweise Meinungs-, Religions- und Versammlungsfreiheit, der Anspruch auf Rechtsschutz, das Recht auf gleichen Lohn und Rechte auf Erholung und Bildung. Damit hat jedes Unternehmen Berührungspunkte mit dem Thema Menschenrechte. Jedes Unternehmen ist aufgefordert, einen individuellen Beitrag zum Schutz dieser Rechte im eigenen Unternehmen, in den direkten Geschäftsbeziehungen, aber auch mittelbar über Investments und Kreditgeschäfte sowie in globalen Wertschöpfungsnetzwerken zu reflektieren. Unternehmen, die Menschenrechte achten und entsprechende Managementprozesse etablieren, ermöglichen, dass Rechtsverletzungen verhindert werden. Die Umsetzung solcher Prozesse und das transparente Berichten darüber bringt Unternehmen Vorteile wie: Senkung des Reputationsrisikos, Abwenden operativer Risiken, Vorbeugen rechtlicher Risiken und die Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für Investoren.

Solche Managementprozesse werden gestützt von einer ehrlichen und transparenten Berichterstattung, die zeigt, dass Betroffene geschützt und Verstöße geahndet werden. Das Thema Menschenrechte war bereits in der ursprünglichen Fassung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) von 2011 in Kriterium 17 integriert. Darin werden grundlegende Aspekte zum Umgang mit Menschenrechten angesprochen. Seit 2018 bietet der DNK die zusätzliche Option an, weitergehende Informationen im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) offenzulegen. In Kriterium 17 werden, wenn gewünscht, im gewohnten klaren DNK-Stil die zusätzlichen Aspekte eingebundet, die alle im NAP eingeforderten Berichtsinhalte abdecken. Das Berichtselement soll Unternehmen bei der Einordnung helfen, welche bereits etablierten Prozesse auf die Erfüllung des NAP einzahlen. Unternehmen fangen bei der Achtung von Menschenrechten meist nicht bei null an, sondern können oft auf Bestehendem aufbauen.

Nachdem 2017 die Berichterstattung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) in den DNK eingebettet wurde, war die Integration der Berichterstattung zum NAP ein folgerichtiger Schritt, um die unterschiedlichen Berichtsanforderungen, die es mittlerweile an Unternehmen gibt, im Kodex effektiv und effizient zu organisieren. Damit leistet der DNK einen Beitrag zur effizienten Gestaltung der unternehmerischen Berichtsprozesse und unterstützt zugleich die kontinuierliche Berichterstattung. Dem Thema Menschenrechte wird somit Rechnung getragen, denn sie zu sichern, zu wahren und auf ihre Einhaltung hinzuwirken ist nicht nur Aufgabe des Staates. NAP und VN-Leitprinzipien machen deutlich, dass Unternehmen integral für die globale Durchsetzung der Menschenrechte sind.

Diese Broschüre wurde in enger Zusammenarbeit zwischen dem Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex und dem NAP Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte erstellt, um all jenen Unternehmen, die sich mit dem Thema befassen, eine Hilfestellung zur Berichterstattung über ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten an die Hand zu geben. Dabei beziehen wir uns darauf, wie menschenrechtliche Belange in einer DNK-Erklärung dargestellt werden können und geben Beispiele für eine gelungene Berichterstattung im Rahmen von DNK-Erklärungen. Die genannten Beispiele sind eine Momentaufnahme und haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wir freuen uns, wenn Sie diese Beispiele anregen, erste Schritte zu tun, Sie die Scheu vor der Befassung mit diesem großen Thema ablegen und Sie nach der Lektüre wissen, wo Sie sich Unterstützung holen können.

Katharina Hermann

Leitung NAP Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung in der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung

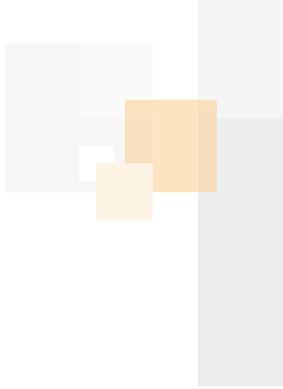


Yvonne Zwick

Stellvertretende Generalsekretärin des Rates für Nachhaltige Entwicklung und Leiterin Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex



Warum das Thema Menschenrechte für jedes Unternehmen wichtig ist



Menschenrechte beziehen sich nicht ausschließlich auf Themen wie Kinder- und Zwangsarbeit, sondern haben eine breite Perspektive. Damit wird klar, dass es nicht nur eine Sache von global agierenden, produzierenden Unternehmen ist, sich mit ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auseinanderzusetzen, sondern auch von z.B. regionalen Dienstleistern. Eine Befassung mit dem Thema Menschenrechte hat nicht nur den Vorteil, etwaigen gesetzlichen Maßnahmen zuvorzukommen, sondern auch ganz **praktische Gründe**.

Unternehmen, die funktionierende und effektive Prozesse zur Wahrung der Menschenrechte etabliert haben, können damit **Risiken vorbeugen**, wie beispielsweise Rechtsstreitigkeiten und Produktionsausfällen durch Streiks. Sie erhöhen zudem die Attraktivität als Arbeitgeber, wenn Sie im Unternehmen die Menschenrechte (Stichworte: Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit usw.) einhalten. Sind Unternehmen in einem hoch regulierten Umfeld tätig und verhalten sich nachvollziehbar als gute Unternehmen, kann das im Vergleich mit Wettbewerbern ein **Wettbewerbsvorteil** sein. Nach außen können Sie mit den richtigen Zielsetzungen und Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte Ihre Reputation steigern. Damit sichern Sie sich nicht nur das Vertrauen von Kunden, sondern auch von Investoren, Geldgebern und Geschäftspartnern, für die die Themen Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsrisiken immer wichtiger werden.

Letztendlich steht das Thema Menschenrechte nicht für sich alleine, sondern hat viele Schnittstellen zu anderen Nachhaltigkeitsthemen. Beispielsweise ist die Rodung von Regenwäldern Südamerikas zur Ausbeute natürlicher Ressourcen oft eng verknüpft mit der Vertreibung indigener Völker oder die Verwendung billiger, giftiger Chemikalien in der Textilproduktion in Asien mit unzureichendem Arbeitsschutz der Belegschaft. Auch die Förderung von (vermeintlich) nachhaltigen Technologien kann auf der anderen Seite menschenrechtliche Verletzungen nach sich ziehen. Beispielhaft genannt seien hier der Anbau von Biokraftstoffen, wodurch sich die Flächen zum Anbau von Lebensmitteln reduzieren, sodass es zu Nahrungsmittelknappheit bei der lokalen Bevölkerung kommen kann. Es ist wichtig, diese **Zielkonflikte** zu erkennen und die Abwägungen, die unternehmerische Entscheidungen beeinflussen, darzulegen. Derlei Transparenz trägt zu einer informierten Diskussion bei und schafft Verständnis für den Umgang mit diesen Themen.

Menschenrechtsverletzungen finden auch in Europa und Deutschland statt. Diskriminierung am Arbeitsplatz oder beim Einstellungsprozess verstößt beispielsweise gegen den Gleichheitsgrundsatz, Überwachung von Mitarbeitenden gegen das Recht auf Privatsphäre und Arbeitsausbeutung von Arbeitsmigranten gegen das Recht auf Arbeit und Schutz der Arbeitenden sowie gegen das Recht auf Essen, Unterkunft und gesundheitliche Versorgung.

Um die Wirren an Verbindungen zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen zu lösen, ist es wichtig, dass Unternehmen wissen, wo es bei ihnen in der Liefer- und Wertschöpfungskette Probleme geben könnte und wo ihre Hebel liegen, diese anzugehen. Daher ist es zentral, **Transparenz** über die eigenen Prozesse herzustellen, auch, um mit möglichen Partnern gemeinsam an der Problemlösung bzw. Prävention zu arbeiten.

Was ist der NAP Wirtschaft und Menschenrechte?

Entstehung des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

Im Juni 2011 wurden die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einstimmig durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen verabschiedet. Sie wurden in einem sechsjährigen Forschungs- und Konsultationsprozess unter Leitung des VN-Sonderbeauftragten für Unternehmen und Menschenrechte, Prof. John Ruggie, erarbeitet. Die Leitprinzipien orientieren sich an **bereits bestehenden Menschenrechtsverpflichtungen** wie beispielsweise an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte oder an den ILO-Kernarbeitsnormen. Die Leitlinien beschreiben damit keine neuen Menschenrechte, sondern fordern den Schutz bestehender ein, indem Politik und Wirtschaft entsprechende Prozesse implementieren.

Der NAP Wirtschaft und Menschenrechte dient der Umsetzung dieser Leitprinzipien auf nationaler Ebene und wurde 2016 vom Bundeskabinett verabschiedet. Er gilt für **Politik und Wirtschaft** gleichermaßen.

Die VN-Leitprinzipien und der NAP bauen auf den sogenannten **drei Säulen zum Schutz der Menschenrechte** auf:

1. staatliche Schutzpflicht
2. unternehmerische Sorgfaltspflicht
3. Zugang zu Beschwerde- und Abhilfemöglichkeiten für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen

Die Bundesregierung erwartet von allen Unternehmen, dass sie ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht nachkommen, indem sie den in Kapitel III des NAP beschriebenen Prozess (siehe nächstes Kapitel – Kernelemente) in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise nachkommen. Unternehmen sind dazu angehalten, bestmögliche Transparenz über die Produktions-, Arbeits- und Umweltbedingungen zu erhalten, Risiken zu erkennen und Lösungen zu entwickeln. Dabei sollten Stakeholder und Betroffene entsprechend einbezogen werden.

Unternehmen sind aufgefordert, Schritt für Schritt ihre Geschäftstätigkeit und ihre Geschäftsbeziehungen im Hinblick auf menschenrechtliche Risiken zu überprüfen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Bei größeren Unternehmen können beispielsweise die Abteilungen Personal, Einkauf, Compliance und Vertrieb an der unternehmensinternen Umsetzung des NAP beteiligt sein.

Die Umsetzung des NAP ist bisher nicht rechtlich verpflichtend. Die Bundesregierung behält sich aber vor, weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen zu prüfen, sollten bis 2020 nicht mindestens 50 % der deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden die Prozesse zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht umsetzen. Aktuelle Informationen zum Prozess finden Sie [online](#).

Wenn Sie mehr zum Thema NAP und der Umsetzung im Unternehmen erfahren wollen, finden Sie hilfreiche Informationen auf der Webseite des NAP Helpdesk, z. B. unter „Fragen & Antworten“: www.wirtschaft-entwicklung.de/nachhaltigkeit

Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt im NAP

Der NAP beschreibt in Kapitel III in fünf Kernelementen die Erwartungshaltung der Bundesregierung an Unternehmen zur Integration ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Die fünf Kernelemente umfassen folgende Punkte:

1. Grundsatzklärung 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 der Maßnahmen
4. Berichterstattung
5. Beschwerdemechanismus

Durch die Entscheidung, den DNK zu nutzen, um zum NAP zu berichten, können Unternehmen bereits dem 4. Kernelement – Berichterstattung – nachkommen.

Der NAP im DNK

Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK: Kriterium 17

Im DNK berichten Anwender seit dem Start des Kodex auch zum Thema Menschenrechte. Alle Anwender, die den DNK nutzen, müssen in Kriterium 17 nach dem *Comply-or-explain*-Prinzip ihren aktuellen Stand offenlegen. Das DNK-Büro prüft anschließend auf formale Vollständigkeit. Die Checkliste zu [Kriterium 17](#) finden Sie in der Tabelle auf Seite 17.

DNK-Kriterium 17: Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK: CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Seit 2017 können Unternehmen im Rahmen der Berichterstattung zum CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz im DNK zusätzlich zum DNK-Kriterium 17 – Menschenrechte – den gesetzlich geforderten Belang „Menschenrechte“ des CSR-RUG berichten. Berichtspflichtige Unternehmen bzw. jene, die freiwillig nach dem CSR-RUG berichten wollen, beantworten zusätzlich zu den Aspekten des DNK-Kriteriums noch Fragen zum **Konzept**, zu **Ergebnissen des Konzepts** und zu **Risiken**. Überschneidungen zwischen CSR-RUG-relevanten Fragen im DNK mit der regulären DNK-Checkliste sind dabei in der Datenbank gekennzeichnet. Die gekennzeichneten Aspekte zum CSR-RUG sind dann mit der vollständigen Berichterstattung zum DNK-Kriterium 17 bereits abgedeckt. Eine Übersicht der Überschneidungen zwischen DNK, CSR-RUG und NAP finden Sie in der Tabelle auf Seite 17.

Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK: NAP Wirtschaft und Menschenrechte

Der DNK bietet allen Unternehmen die Möglichkeit, in der DNK-Datenbank über die Kernelemente des NAP zu berichten. Dies kann beispielsweise sinnvoll sein, wenn sie als Teil der Lieferkette gefordert sind, ihre Informationen in diesem Detaillierungsgrad offenzulegen.

Dafür wählt das Unternehmen unter „Allgemeine Informationen“ das jeweilige Anwendungslevel des Unternehmensprofils aus. Die einzelnen Elemente werden dann **zusätzlich** zu den DNK-Informationen in Kriterium 17 – Menschenrechte – abgefragt.

Das DNK-Büro prüft diese Punkte auf formale Vollständigkeit, übernimmt jedoch keinerlei Haftung für die Qualität, Vollständigkeit, Aktualität und Korrektheit der in den DNK-Erklärungen enthaltenen Informationen. Die Verantwortung für die Richtigkeit und Qualität der Erklärungen liegt ausschließlich bei den Unternehmen.

Die DNK-Checkliste im Sinne des NAP ist nicht ohne Grund umfangreicher. Der Aktionsplan sieht in seinen Kernelementen (siehe Seite 11) vor, dass Unternehmen zielgerichtete Maßnahmen ergreifen, um Menschenrechte zu schützen und Mechanismen zur Aufdeckung, Ahndung und Wiedergutmachung von Verstößen zu implementieren. Unternehmen sollen auch entsprechend berichten.

Sollten Anwender sowohl zum CSR-RUG als auch zum NAP berichten wollen, überschneiden sich beide Checklisten in einigen Punkten. Überschneidungen haben wir für die einfachere Bearbeitung in der Tabelle auf der Seite 17 gekennzeichnet.

Zusätzliche DNK-Checkliste zum NAP im Kriterium 17

1. Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

- Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.
- Hat die Unternehmensleitung die Grundsaterklärung verabschiedet?
- Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsaterklärung.
- Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert?
- Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)?

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

- Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen).
- Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung miteinbezogen?
- Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten, diesen zu begegnen, eingeschätzt?
- Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle/Element:

Beschwerdemechanismus

- Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?
- Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.
- Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.
- Gelten Whistleblowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

- Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Grundprinzipien umfasst?
- Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.
- Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?
- Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?
- Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welche Maßnahmen/mit welchen Akteuren?
- Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Übersicht Inhalte DNK-Kriterium 17, CSR-RUG und NAP im DNK

DNK-Kriterium 17 (obligatorisch)	CSR-RUG im DNK (fakultativ)	NAP im DNK (fakultativ)
	1. BERICHTEN SIE ÜBER DAS VERFOLGTE MANAGEMENTKONZEPT:	1. GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE
Aspekt 1: Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für die Einhaltung von Menschenrechten bezogen auf das eigene Unternehmen, etwaige Tochtergesellschaften sowie zuliefernde Betriebe und Dienstleister.	a. Zielsetzungen und geplanter Zeitpunkt der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst. Hat die Unternehmensleitung die Grundsaterklärung verabschiedet? Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsaterklärung.
	b. Wie die Unternehmensführung in das Konzept eingebunden ist.	<ul style="list-style-type: none"> Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert?
Aspekt 2: Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen für die Einhaltung von Menschenrechten, bezogen auf das eigene Unternehmen, etwaige Tochtergesellschaften und zuliefernde Betriebe.	c. Strategien und konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele	<ul style="list-style-type: none"> Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)?
	d. Interne Prozesse, um die Umsetzung der Maßnahmen zu prüfen.	
	2. BERICHTEN SIE ÜBER ERGEBNISSE DES KONZEPTS:	
Aspekt 3: Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.	a. Ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden.	
	b. Ob und wie festgestellt wird, wenn das Konzept angepasst werden muss und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen wurden.	
	3. BERICHTEN SIE ÜBER RISIKEN:	2. VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG TATSÄCHLICHER UND POTENZIELL NACHTEILIGER AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE
	a. Wie Risiken identifiziert und die wesentlichen Risiken herausgefiltert wurden (Due-Diligence-Prozesse).	<ul style="list-style-type: none"> Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen).
Aspekt 4: Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und/oder Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.	b. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.	<ul style="list-style-type: none"> Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung miteinbezogen? Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten, diesen zu begegnen, eingeschätzt? Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?
	c. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Geschäftsbeziehungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.	
	d. Wesentliche Risiken, die sich aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.	
		3. MASSNAHMEN ZUR WIRKSAMKEITSKONTROLLE/ELEMENT: BESCHWERDEMECHANISMUS
		<ul style="list-style-type: none"> Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten? Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird. Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird. Gelten Whistleblowing-Mechanismen auch für Zulieferer?
		4. MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE
		<ul style="list-style-type: none"> Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Grundprinzipien umfasst? Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird. Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult? Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher? Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welche Maßnahmen/mit welchen Akteuren? Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum



DNK-Anwender berichten aus der Praxis

Das Team des DNK hat im Sommer 2019 aus dem Kreis der DNK-Anwender jene ausgewählt, die bereits gut zum Thema Menschenrechte im Sinne des DNK berichten, ob nun vollumfänglich (comply) oder erklärend (explain). Zusammen mit dem Team des NAP Helpdesk setzte sich das DNK-Büro mit dieser **Pilotgruppe** an einen Tisch, um sich über die Herausforderungen und Chancen der Berichterstattung und über die Prozesse zur Wahrung der Menschenrechte im Unternehmen auszutauschen. Wichtig war es für den zielführenden Austausch, eine möglichst diverse Gruppe zusammenzustellen, die sich sowohl von der Unternehmensgröße, der Branche als auch der Herangehensweise an das Thema unterscheidet. Ziel ist es, durch die anschaulichen Beispiele anderen DNK-Anwendern Informationen an die Hand zu geben, die es erleichtern, sich dem Thema Menschenrechte und NAP im Kodex zu nähern. Sie finden die Unternehmensbeispiele in alphabetischer Reihenfolge nun auf den nächsten Seiten, dabei sind sowohl die Berichterstattungen zum Thema Menschenrechte im DNK abgedruckt als auch Interviews, die mit den Unternehmensvertretern geführt wurden.



Commerzbank AG

Großunternehmen – Finanzbranche

Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK

Die Commerzbank bekennt sich zur **Achtung der Menschenrechte** und bezieht sich dabei auf international akzeptierte Normen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden und orientiert sich darüber hinaus an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Zudem bekennt sich die Commerzbank bereits seit 2006 zum UN Global Compact und verpflichtet sich damit unter anderem, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu achten.

Die Commerzbank berücksichtigt Menschenrechtsaspekte im Rahmen der **Geschäftstätigkeit** mit ihren Kunden, zum Beispiel beim Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern oder im Baumwollsektor. Hierfür hat sie Positionen und Richtlinien verabschiedet, die bei allen Votierungen des Reputationsrisiko-Managements angewandt werden. Die Bewertung kann bis zur Ablehnung des entsprechenden Geschäfts beziehungsweise zur Ablehnung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung führen.

Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich auch entlang der **Lieferkette**. Wir fordern von unseren Lieferanten, die Menschenrechte zu achten, und dokumentieren dies im Standard für eine nachhaltige Beschaffung. Die Beschaffungsprozesse werden über den zentralen Bereich Corporate Procurement abgewickelt. So stellen wir einheitliche Nachhaltigkeitsstandards in der Bank sicher. Die Angabe nachhaltigkeitsrelevanter Informationen ist fester Bestandteil des standardisierten Ausschreibungsverfahrens, das alle neuen Lieferanten durchlaufen. Die obligatorische Unterzeichnung der Vertragsklausel „Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung“ verpflichtet zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr. Das Einhalten dieser Standards ist auch Gegenstand jährlich stattfindender Gespräche mit den Hauptlieferanten der Bank. Zudem erfolgen bei der Lieferantenauswahl anlassbezogene Analysen durch das Reputationsrisiko-Management. Die Prozesse für Einkauf und Lieferantenauswahl werden im Rahmen des zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystems jährlich auditiert.

Darüber hinaus prüft unser **Compliance-Management** die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien durch die Bank und ihre Geschäftspartner. Darunter fallen unter anderem die Einhaltung von Embargos und Sanktionen – insbesondere das Umsetzen von UN-Sanktionsbestimmungen, die dem Schutz oder der Erhaltung von Menschenrechten dienen.

Interview mit Rüdiger Senft, Head of Sustainability



Welche Herausforderungen sehen Sie hinsichtlich menschenrechtlicher Sorgfalt und wie gehen Sie damit um?

Menschenrechte als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung stehen schon lange, wenn auch eher implizit, auf unserer Agenda. Offiziell haben wir das spätestens mit der Unterzeichnung des UN Global Compact im Jahr 2006 bestätigt. Damals haben wir zum Beispiel das Umwelt- und Sozialrisikomanagement, das sogenannte ESG-Management, bei uns eingeführt. Das S steht dabei für die Relevanz sozialer Aspekte bei geschäftlichen Entscheidungen. E und G wiederum stehen für „ecological“ und „governance“, also für die Themen Umwelt und Unternehmensführung, die ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Zusammengenommen sind diese Kriterien richtungsweisend für die nachhaltige Aufstellung eines Unternehmens.

Insgesamt hat der Stellenwert von Nachhaltigkeit – und damit auch die Beachtung der Menschenrechte – gerade in der jüngeren Vergangenheit eine neue Qualität bekommen. Die An- und Nachfragen unserer verschiedenen Stakeholder beispielsweise sind zahlreicher geworden und haben dazu beigetragen, dass die ESG-Kriterien sowie das damit verbundene Management von Reputationsrisiken stark an Bedeutung gewonnen haben.

Als sich die systematische Prüfung von Umwelt- und Sozialrisiken im Zuge der sich weiterentwickelnden Bankenregulierung als eine der wesentlichen Risikoarten der Commerzbank herauskristallisiert hat, hatten wir die Regulierungsanforderungen bereits zum großen Teil abgedeckt und in unsere Unternehmensführung integriert. Maßgeblich beeinflusst wurde unsere Menschenrechtsposition dann ab 2012 durch die von John Ruggie, dem damaligen UN-Sonderbeauftragten, erarbeiteten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.



*Welche Stakeholdergruppen beziehen Sie
in Ihre Arbeit ein?*

Wir arbeiten in drei Sphären: zunächst im eigenen Haus mit unseren Kolleginnen und Kollegen, dann mit unseren Zulieferern und natürlich auch mit den Kunden. Während wir das Thema Menschenrechte in Bezug auf unsere Kolleginnen und Kollegen sowie Zulieferer recht gut gestalten können, sind unsere direkten Eingriffsmöglichkeiten bei unseren Kunden äußerst begrenzt. Eine Bank bekommt es nicht unbedingt als Erste mit, wenn jemand die Menschenrechte verletzt. Aber wenn wir das erfahren, müssen wir die Konsequenzen ziehen. Das ist gerade vor dem Hintergrund, dass wir rund 30% des deutschen Außenhandels finanzieren, für uns von besonderer Bedeutung.



*Wie kommen Sie an die relevanten
Informationen?*

Das ist eine unserer zentralen Herausforderungen. Wir sind dabei in einem kontinuierlichen Lernprozess und suchen immer wieder den Dialog mit unseren Stakeholdern. Ansonsten handeln wir nach der Devise: immer wach bleiben. Wir stehen im Austausch mit NGOs, haben die verfügbaren Datenbanken im Blick und sind Teil einer Peer Learning Group vom Deutschen Global Compact Netzwerk. Wichtig ist aber auch das direkte Gespräch mit unseren Kunden.



Stoßen Sie auch auf Widerstände?

Innerhalb der Bank hat die Akzeptanz unserer systematischen ESG-Prüfung ein paar Jahre gebraucht. Zu Anfang sind wir auf mitunter heftigen Widerstand gestoßen. Dabei geht es meist um die Betrachtung der Fristigkeit, für die wir auch unsere Kolleginnen und Kollegen sensibilisieren mussten. Kurzfristig ist der Verzicht auf Wertschöpfung vielleicht ein Ertragsverlust, aber wenn man sich bewusst macht, dass eine klare Haltung wichtig ist und die Bank sich mittelfristig so auch von Wettbewerbern differenziert, dann hilft das – der Integrität und auch dem Ertrag. Dazu haben auch Mitarbeiterschulungen beigetragen.

„Kurzfristig ist der Verzicht auf Wertschöpfung vielleicht ein Ertragsverlust, aber wenn man sich bewusst macht, dass eine klare Haltung wichtig ist und die Bank sich mittelfristig so auch von Wettbewerbern differenziert, dann hilft das – der Integrität und auch dem Ertrag.“

Rüdiger Senft, Head of Sustainability,
Commerzbank AG



Welche Unterstützung wünschen Sie sich von der Politik?

Wir sind eigentlich ganz zufrieden mit dem politischen Prozess. Schon vor dem NAP haben wir versucht, uns gut aufzustellen, und haben dafür die bereitgestellten Informationen genutzt. Besonders das Auswärtige Amt und der Menschenrechtsbeauftragte der Bundesregierung waren wichtige Ansprechpartner für uns. Was ich allerdings hilfreich fände: wenn die Veranstaltungen, also die Möglichkeiten zum Austausch, sich nicht immer nur in Form von Präsenzveranstaltungen auf Berlin konzentrieren und dort stattfinden würden. Und angesichts des Klimawandels wäre es gut, wenn wir vermehrt digitale Formate für den Austausch nutzen würden – auch wenn das anspruchsvoll ist, in der virtuellen Welt solche geschützten Räume zu schaffen, in denen man vertrauensvoll diskutieren kann.



*Sind die Anforderungen aus dem NAP bekannt
und verständlich?*

Wir können damit sehr gut arbeiten. Wir hatten uns aufgrund des Ruggie-Prozesses ja schon früher damit beschäftigt, aber auch für uns war es ein guter Test, zu überprüfen, ob alles passt. Und tatsächlich haben wir so feststellen können, dass wir beim Beschwerdemechanismus nachlegen mussten. Deswegen glaube ich, der NAP und auch der DNK bieten für mittlere und große Unternehmen eine echte Hilfe, sich im Bereich Menschenrechte besser aufzustellen und auch danach zu handeln.

A network diagram with orange nodes and lines, overlaid with several white icons: a gear, a hand, a heart, and a person. The background is a gradient of orange and white.

REWE Group

Großunternehmen – Handel und Touristik

Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK

Die REWE Group bezieht eine Vielzahl von Produkten und Produktbestandteilen über Lieferketten, die sich über mehrere Länder erstrecken können. Insbesondere in den Lieferkettenstufen des Rohstoffanbaus und der Verarbeitung liegt ein erhöhtes Risiko der Missachtung von Arbeits- und Sozialstandards. Sie stehen daher im Fokus der Aktivitäten der REWE Group.

Die Aktivitäten zu sozialen Aspekten und Fairness in der Lieferkette beziehen sich auf das Handlungsfeld Fairness. Unter Fairness versteht die REWE Group die Achtung und Stärkung von Menschenrechten und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie die Förderung eines fairen Handels. Ziel ist es, zusammen mit Geschäftspartnern und Lieferanten verbindliche Standards für die gemeinsamen Lieferketten zu implementieren und den Dialog zwischen allen Partnern zu fördern – um Menschenrechte zu stärken und die Arbeits- und Sozialstandards weiter zu verbessern.

Für alle Geschäftsbeziehungen greift die [Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften](#) der REWE Group. Die Leitlinie orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem UN Global Compact. Sie umfasst unter anderem das Verbot von Zwangsarbeit und ausbeuterischer Kinderarbeit sowie den fairen Umgang mit Mitarbeitern. Im Falle vorsätzlicher grober Missachtung der in der Leitlinie beschriebenen Werte behält sich die REWE Group Sanktionen vor.

In ihrer [Grundsatzerklärung Menschenrechte](#) verpflichtet sich die REWE Group dazu, die Menschenrechte zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für die eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für die globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Im Februar 2019 hat die REWE Group ihre [Leitlinie für Fairness](#) veröffentlicht. Darin bekennt sich der Konzern dazu, innerhalb der Lieferketten aller Eigenmarkenprodukte von REWE, PENNY und toom Bauprodukte Menschenrechte zu stärken, Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie einen fairen Handel zu fördern. Die Leitlinie definiert einen verbindlichen Handlungsrahmen und die Geschäftsbeziehungen mit Vertragspartnern und gibt Anforderungen sowie Ziele vor. Auf Basis aktueller Trends und Entwicklungen wird sie regelmäßig aktualisiert.

Den Kern des Aufbaus fairerer Lieferketten bei der REWE Group bildet ein vierstufiger Prozess. Dieser dient dazu, potenziell nachteilige Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte systematisch zu ermitteln, zu minimieren und zu verhindern.

Schritt 1: Mit ausführlichen Risiko- und Hot-Spot-Analysen werden Auswirkungen identifiziert. Seit dem Jahr 2016 hat die REWE Group ihren Ansatz zur Erfassung von Risiken deutlich ausgeweitet und systematisiert. Für weitere Informationen siehe [Abschnitt Produktbezogene Risikoanalysen](#).

Schritt 2: Aus den im ersten Schritt gewonnenen Erkenntnissen leiten sich Fokusrohstoffe und Schwerpunktthemen ab. Es haben sich zwei Schwerpunktthemen herauskristallisiert, die sich durch eine Vielzahl der Fokusrohstoffe und Länder ziehen. Diese sind „Kinder- und Zwangsarbeit“ sowie „Existenzsicherndes Einkommen“.

Schritt 3: Die Fokusrohstoffe und Schwerpunktthemen werden mit entsprechenden Maßnahmen bearbeitet, um negativen Effekten entgegenzuwirken. Diese Maßnahmen werden durch einen Managementansatz auf drei verschiedenen Ebenen umgesetzt:

1. Internes Management: beispielsweise durch Schulung von Einkäufern (siehe Seite 29)
2. Lieferkettenmanagement: beispielsweise durch Anforderungen an Lieferanten oder den Einkauf zertifizierter Rohstoffe (siehe Seite 29)
3. Stakeholder-Management: beispielsweise durch die Weiterentwicklung von Standardorganisationen (siehe Seite 32)

Je nachdem, welche Risiken ermittelt werden, können Maßnahmen unterschiedlich definiert sein, beispielsweise eine Einforderung von Standards und Zertifizierungen, die Zusammenarbeit mit Standardorganisationen, der Beitritt zu Brancheninitiativen sowie Projekte mit Lieferanten und Erzeugern vor Ort.

Schritt 4: Die durchgeführten Aktivitäten werden überwacht und evaluiert. Die Erkenntnisse aus dem Monitoring fließen in die Weiterentwicklung der Maßnahmen ein. Um die Fortschritte im Handlungsfeld Fairness messbar zu machen, wurden folgende Ziele und Key Performance Indikatoren für die Eigenmarken definiert (für weitere Informationen siehe den übergeordneten Managementansatz Grüne Produkte):

- KPI 1: Bis Ende 2030 100 % aller relevanten strategischen Produktionsstätten in Trainingsprogrammen (Capacity-Building) integriert
- KPI 2: Bis Ende 2025 Einführung eines Beschwerdemechanismus-Systems in relevanten Lieferketten

Mit den Anforderungen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) beschäftigt sich die REWE Group bereits seit Erscheinen intensiv und hat in diesem Zusammenhang eine Strategie zur Weiterentwicklung und Umsetzung von Beschwerdemechanismen in ihren Lieferketten entwickelt.

Durch die REWE Group-Einkaufsgesellschaften vor Ort können Anforderungen und Problemstellungen direkt mit den Lieferanten bzw. Produktionsstätten besprochen und Maßnahmen implementiert werden. So ist im asiatischen Raum das Sourcing- und Beschaffungsbüro REWE Far East (RFE) für einen Teil der Beschaffung von Food- und Non-Food-Produkten zuständig und nimmt eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ein. Hierfür steht die Corporate-Responsibility-Abteilung der RFE im direkten Kontakt zu den Lieferanten und betreut den Social-Compliance-Prozess vor Ort.

Konkrete Maßnahmen zur Reduktion negativer sozialer Auswirkungen setzt die REWE Group im Rahmen der folgenden drei Ansätze um:

1. Internes Management:

Die REWE Group arbeitet daran, nachhaltige Beschaffung weiter in ihre Einkaufsprozesse zu integrieren, um Nachhaltigkeitsaspekte bei jeder Einkaufsentscheidung zu berücksichtigen. Durch die Bereitstellung von Risikoanalysen und Briefings, die Abstimmung von verbindlichen Zielen mit den Einkaufsbereichen sowie Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen trägt die REWE Group zu einer internen Sensibilisierung bei. Regelmäßig werden Mitarbeiter der REWE Group zu relevanten Arbeits- und Sozialstandardthemen geschult, sodass die definierten Standards – wie beispielsweise die Einforderung von Sozialaudits – in der Auswahl der Lieferanten sowie im Einkaufsprozess Berücksichtigung finden. Interne Reportings ermöglichen eine kontinuierliche Weiterentwicklung innerhalb des Handlungsfelds Fairness. Die externe Kommunikation schafft Transparenz gegenüber Stakeholdern.

2. Lieferkettenmanagement

Die Nachhaltigkeitsrisiken, die mit Blick auf das Handlungsfeld Fairness in der Lieferkette auftreten, geht die REWE Group gezielt durch ein systematisches Lieferkettenmanagement an, welches von einer engen Zusammenarbeit mit Lieferanten sowie dem Engagement auf Ebene der Produktionsstätten und der Rohstoffherzeugung geprägt ist. Durch das Lieferkettenmanagement erhöht die REWE Group zunächst, wo noch nicht vorhanden, die Transparenz entlang der Lieferkette für die Eigenmarkenprodukte. So können Risiken identifiziert und daraufhin besser vermieden bzw. direkt adressiert werden. Darüber hinaus wird die Integration von Nachhaltigkeit als Teil der Lieferantenbewertung gefördert. Im Lieferkettenmanagement folgt die REWE Group im Bereich Fairness einem dreistufigen Ansatz, der die Formulierung von Anforderungen, die Kontrolle und die Entwicklung der Lieferanten und Lieferketten umfasst:

Alle Geschäftspartner in den Eigenmarkenlieferketten der REWE Group sind verpflichtet, die Produktionsstätten zu benennen, in denen Produkte für die REWE Group hergestellt werden. Durch eine Sensibilisierung und die Verpflichtungen der Vertragspartner werden konkrete Regeln geschaffen, um Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette umzusetzen. Die Anforderungen werden von der Nachhaltigkeitsabteilung der REWE Group im Einkaufsprozess überprüft. Die Geschäftspartner der REWE Group sind verpflichtet, Mindestanforderungen wie international und national geltende Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu befolgen.

Rohstoffe im Fokus:

Auf Basis der produktbezogenen Risikoanalysen wurden folgende kritische Rohstoffe im Zusammenhang mit dem Handlungsfeld Fairness definiert: Kaffee, Kakao, Tee, Palmöl, Orangensaft, Fisch, Obst und Gemüse allgemein mit besonderem Fokus auf Bananen und Ananas sowie Baumwolle, Textilien und Natursteine. Für einige Fokusrohstoffe hat die REWE Group Leitlinien mit detaillierten Anforderungen und Zielen definiert. Für weitere Informationen siehe Abschnitte Fokusrohstoffe – Food und Fokusrohstoffe – Non-Food.

Verarbeitung in Risikoländern: das Social-Improvement-Programm:

Alle Produktionsstätten der ersten Lieferkettenstufe aus definierten Risikoländern werden in das Social-Improvement-Programm der REWE Group integriert, das dem dreistufigen Ansatz Anforderungen, Kontrolle und Entwicklung folgt. Dabei orientiert sich die REWE Group an der Einschätzung von amfori: Diese Risikobewertung für Länder beruht auf den Governance-Indikatoren der Weltbank sowie weiteren Indizes und wird jährlich aktualisiert.

Sofern noch kein Sozialaudit vorhanden ist, werden neue Lieferanten und Produktionsstätten im Rahmen eines Onboardings [1] über die Anforderungen der REWE Group informiert und bei der Vorbereitung des ersten Audits unterstützt. Im zweiten Schritt werden alle Produk-

tionsstätten in Risikoländern verpflichtet, Audits [2] anerkannter Zertifizierungen oder Überprüfungssysteme vorzuweisen. Diese Audits werden – sowohl angekündigt als auch unangekündigt – von unabhängigen Dritten durchgeführt. Anerkannte Sozialaudits sind unter anderem Audits nach dem Standard der amfori BSCI oder dem SA8000-Standard sowie SMETA-Audits der Supplier Ethical Data Exchange. Textilproduktionsstätten in Bangladesch müssen darüber hinaus eine Überprüfung auf Gebäudesicherheit und Brandschutz im Rahmen des „Bangladesh Accord on Fire and Building Safety“ vornehmen. Um Arbeits- und Sozialstandards kontinuierlich zu verbessern, dokumentiert die REWE Group die Auditergebnisse. Falls die Vorgaben nicht eingehalten werden, werden gemeinsam mit den Lieferanten Verbesserungsmaßnahmen (Remediation [3]) definiert und die Produktionsstätten dazu aufgefordert, an amfori BSCI-Schulungen und -Trainings [4] teilzunehmen. Wenn Produktionsstätten nicht bereit sind, Verbesserungen zu erwirken, behält sich die REWE Group in letzter Konsequenz das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Die Risikoanalysen, Fabrikbesuche und die Arbeit mit den Stakeholdern zeigen, dass es an vielen Stellen der Lieferkette immer noch an Wissen und Managementenerfahrungen fehlt, Prozesse und Richtlinien zur Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen und Menschenrechte umzusetzen. So werden zwar die Anforderungen aus den Sozialstandards umgesetzt, seitens des Managements der Fabriken mangelt es jedoch teilweise an Verständnis für den hinter den Anforderungen liegenden Sinn und Zweck. Es fehlt zudem an Wissen und Erfahrung, selbst Lösungen für Probleme zu entwickeln. Auch das Bewusstsein für die positiven Auswirkungen, die die Einführung und Umsetzung von sozialen Managementsystemen auf ein Unternehmen haben kann, ist teilweise nicht vorhanden.

Aus diesem Grund hat die REWE Group für ihre strategisch wichtigen und relevanten Lieferanten ein Trainingsprogramm aufgesetzt. Dieses soll den Lieferanten helfen, die Bedeutung der Einhaltung der REWE Group-Standards für nachhaltige Geschäftspraktiken zu verstehen und Systeme und Arbeitsweisen zu etablieren, um nachhaltiges Wirtschaften zu stärken. Dafür werden Manager strategischer Produktionsstätten in einem 18-monatigen modularen Trainingsprogramm in den Punkten Gesundheit und Sicherheit, Beschwerdemechanismen, Löhne und Arbeitszeit sowie ethische Personalbeschaffung geschult. Wo es sinnvoll ist, umfasst das Programm Gruppentrainings, in denen gemeinsame Herausforderungen verschiedener Produktionsstätten adressiert werden. Um Fortschritte zu dokumentieren, werden Kennzahlen definiert und fortlaufend gemessen.

3. Stakeholder-Management:

Die Herausforderungen der Bearbeitung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Herstellung der Eigenmarkenprodukte liegen oft in den globalen Handelsstrukturen und sind beeinflusst durch politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Identifikation der relevanten Themen und zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist daher ein gutes Stakeholder-Management. Dazu steht die REWE Group mit Stakeholdern in kontinuierlichem Austausch und lädt regelmäßig zu Dialogveranstaltungen ein. Zudem engagiert sich die REWE Group in nationalen und internationalen Initiativen, die sich mit den Themen Menschenrechte und Arbeitsbedingungen im jeweiligen Kontext befassen.

Interview mit Dirk Heim, Bereichsleitung Nachhaltigkeit Ware



Welche Herausforderungen sehen Sie hinsichtlich menschenrechtlicher Sorgfalt und wie gehen Sie damit um?

Menschenrechte in den komplexen globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu schützen und zu stärken, ist für die REWE Group eine wichtige Aufgabe. Um dieser Verantwortung noch besser gerecht zu werden, hat das genossenschaftliche Handels- und Touristikunternehmen eine Grundsatzerklärung „Menschenrechte“ veröffentlicht. Darin verpflichtet sich der REWE Group-Vorstand ausdrücklich nicht nur zum Menschenrechts-Engagement in den eigenen unmittelbaren Geschäftstätigkeiten, sondern ebenso in den weltweiten Lieferketten.

Basis der Grundsatzerklärung „Menschenrechte“ sind einerseits die gemeinsam mit unabhängigen Experten angefertigten Risiko- und Hot Spot-Analysen, um potenzielle Risiken für Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren, und andererseits international gültige und anerkannte Standards und Richtlinien. Als besonders sensible Bereiche hat die REWE Group Kinder- und Zwangsarbeit, Einkommen, Arbeitszeiten, Diskriminierung, Wahrung der Vereinigungsfreiheit sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz identifiziert.

Um unserer Verantwortung für fairen Handel gerecht zu werden, setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen: Wir schulen Mitarbeitende, veranstalten Trainings für Lieferanten, führen Audits durch, setzen eigene Projekte und Hilfsmaßnahmen um und formulieren konkrete Anforderungen an Lieferanten und Dienstleister. Alle Geschäftspartner der REWE Group sind verpflichtet, Mindestanforderungen wie international und national geltende Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation

einzuhalten. Darüber hinaus haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 in relevanten Lieferketten einen unabhängigen Beschwerdemechanismus zu implementieren, um negative Entwicklungen frühzeitig erkennen zu können.

Da die globalen Wertschöpfungsketten bedingen, dass gesamte Sektoren langfristig verändert werden, engagiert sich die REWE Group über die unmittelbar eigenen Aktivitäten hinaus zusätzlich gezielt in relevanten Brancheninitiativen. So können dauerhaft erfolgreiche Entwicklungen initiiert werden, die dann durch unabhängige Zertifizierungsorganisationen begleitet werden.

Die Grundsatzerklärung „Menschenrechte“ ist eingebettet in eine Vielzahl von Richt- und Leitlinien, welche den verpflichtenden Handlungsrahmen für Mitarbeitende und Geschäftspartner der REWE Group definieren. Dies sind beispielsweise der REWE Group Verhaltenskodex, die Leitlinie für nachhaltiges Wirtschaften, die Leitlinie für Fairness oder die Leitlinie für Textilien.



Wie kann man sich die Zusammenarbeit in der Lieferkette vorstellen?

Die REWE Group bekennt sich dazu, innerhalb der Lieferketten aller Eigenmarkenprodukte von REWE, PENNY und toom Baumarkt Menschenrechte zu stärken, Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie fairen Handel zu fördern. Im Fokus stehen die Themen „Kinder- und Zwangsarbeit“ sowie „existenzsichernde Einkommen“. Insbesondere in den Lieferkettenstufen Anbau und Verarbeitung besteht ein erhöhtes Risiko der Missachtung von Arbeits- und Sozialstandards. Die REWE Group fokussiert ihre Aktivitäten daher vor allem im Anbau sogenannter Fokusrohstoffe und in den Produktionsstätten in Risikoländern. Um entsprechende Maßnahmen zu bearbeiten und umzusetzen, greift die REWE Group vor allem auf ein umfassendes Lieferkettenmanagement zurück. Dieses umfasst die

Formulierung konkreter Anforderungen, den Einkauf zertifizierter Rohstoffe (z.B. Fairtrade oder Rainforest Alliance), die Durchführung von sozialen und ökologischen Projekten in Ursprungsländern, die unabhängige Auditierung der Verarbeitungsstufe (z.B. durch amfori BSCI, SA8000-Standard oder SMETA-Audits der Supplier Ethical Data Exchange), die Qualifizierung der Mitarbeitenden in den Produktionsstätten mit Hilfe von Trainingsprogrammen sowie die Entwicklung eines unabhängigen Beschwerdemechanismus-Systems. Festgelegte Anforderungen und Ziele werden konsequent überprüft und regelmäßig aktualisiert.



Welche Unterstützung wünschen Sie sich von der Politik?

Als REWE Group setzen wir uns seit Jahren mit konkreten Projekten und Maßnahmen dafür ein, Menschenrechte zu stärken, Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie fairen Handel zu fördern. Damit aber tatsächlich alle Unternehmen entlang der Wertschöpfungsketten ihrer Verantwortung gleichermaßen gerecht werden, braucht es verbindliche Rahmenbedingungen, die entlang globaler Lieferketten faire Voraussetzungen schaffen. Ein rein nationales Lieferkettengesetz reicht nicht aus. Wir wünschen uns eine internationale Lösung, die alle Akteure verbindlich einbezieht. Wir sind jederzeit dazu bereit, im konstruktiven Branchendialog mit relevanten Akteuren konkrete Vorschläge und Maßnahmen zu entwickeln. Eine reine Verschiebung von Verantwortlichkeiten innerhalb der Lieferkette wird den Herausforderungen nicht gerecht – die Ausbeutung von Menschen darf kein Wettbewerbsvorteil sein.

Eine reine Verschiebung von Verantwortlichkeiten innerhalb der Lieferkette wird den Herausforderungen nicht gerecht – die Ausbeutung von Menschen darf kein Wettbewerbsvorteil sein.

Dirk Heim, Bereichsleitung
Nachhaltigkeit Ware, REWE Group



Sind die Anforderungen aus dem NAP bekannt und verständlich?

Nicht erst seit der Veröffentlichung des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte beschäftigt sich die REWE Group intensiv mit der Einhaltung von Menschenrechten in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten. Die Anforderungen des NAP werden bei der Weiterentwicklung der REWE Group Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend berücksichtigt. Mit Hilfe einer Risiko- und Chancenanalyse (Impact-Analysis) wurden bereits eine Vielzahl von Umwelt- und Sozialdaten sowie relevante Unternehmensdaten ausgewertet, um die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte und deren Lieferketten zu bewerten. Darauf aufbauend konnten die Effekte auf Mensch und Natur, die im Zusammenhang mit unseren Produkten entstehen, qualitativ und quantitativ dargestellt werden. Der NAP hat uns daher in unserer Arbeit sehr bestätigt und wir werden diesen Weg konsequent weitergehen.



Steinbildhauerei Vincent

KMU - Handwerk

Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK

Unser **Ziel** ist die Wahrung der Menschenrechte und die Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen entlang der gesamten Lieferkette.

Das Unternehmen ist nur am Standort Wetter in Nordrhein-Westfalen tätig.

Unsere **Beschaffungsstrategie** gewährleistet die Einhaltung der Menschenrechte durch diverse **Maßnahmen**:

- den Bezug von heimischen Natursteinen aus deutschen Steinbrüchen;
- den Einkauf von europäischem Natursteinmaterial aus vertrauenswürdigen Ländern;
- den Ausschluss von problematischem Natursteinmaterial aus Übersee oder auch Reimporten;

- die Konzentration auf wenige deutsche Lieferanten (Steinbrüche und Natursteinhändler), die seit Jahren persönlich bekannt sind. Mit den Lieferanten werden die sozialen und ökologischen Probleme in der Lieferkette von Natursteinen diskutiert. Durch die langjährigen Geschäftsbeziehungen kennen die Geschäftspartner die strengen Beschaffungskriterien von Timothy C. Vincent und wissen, dass er nur nachhaltige Ware bezieht.
- die Offenlegung der Herkunft der Rohstoffe und Rohprodukte;
- die Lieferung von Werkzeugen durch den französischen Hersteller Guillet (<http://www.guillet-tools.com/en/>), der sich für seine kontinuierlichen Verbesserungsprozesse in Bezug auf Umwelt- und Arbeitsschutz zertifizieren lässt (DIN 14001).
- die Lieferung von Pressluftwerkzeugen durch die Wuppertaler Produktionsfirma F+K Frölich und Klüpfel. Elektrowerkzeuge werden von der Firma Bosch bezogen.
- die Kooperation mit regionalen Partnern, die ebenfalls im eigenen Betrieb fertigen;
- Selbsterklärungen zur Umwelt- und Sozialverträglichkeit des Natursteinmaterials, die Friedhofsverwaltungen erhalten.

Das **Ergebnis** unserer Beschaffungsstrategie ist, dass die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit wie die Einhaltung der Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen in unserer Lieferkette sehr weitgehend gewährleistet ist. Berichte über Verletzungen der Menschenwürde in unserer Zulieferkette sind uns nicht bekannt geworden.

Mögliche Risiken:

Da die europäische Gesetzeslage und deren Anwendung keine Garantie für verletzungsfreies und gemeinwohlorientiertes Handeln ist (siehe z. B. das Thema Erntehelfer in Österreich, Deutschland, Spanien und Italien), werden wir uns verstärkt bemühen, die Verantwortung

der direkten Lieferanten und damit der gesamten Lieferkette zu erfragen. Hierzu gehört auch die Aufklärungsarbeit über Produkte, Werk- oder Inhaltsstoffe.

Die Überprüfung der Lieferkette für Natursteinmaterial aus Übersee hinsichtlich sozialer Nachhaltigkeitskriterien ist sehr schwierig. Selbst Gütesiegel wie Fair Stone oder Xertifix können nicht garantieren, dass das Natursteinmaterial in den Abbauländern nicht von Kinderhand oder durch Lohnsklaverei gewonnen bzw. verarbeitet wurde. Ein Gütesiegel für europäischen oder deutschen Naturstein existiert bislang nicht.

Interview mit Timothy C. Vincent, Inhaber



Herr Vincent, welche Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Branche hinsichtlich menschenrechtlicher Sorgfalt und wie gehen Sie damit um?

Ich habe schon als Geselle gemerkt, dass in meinem Handwerk die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht oft nicht beachtet wird. Das liegt daran, dass inzwischen die meisten Grabsteine mehr oder weniger fertig aus dem fernen Osten importiert werden und der Steinmetz dann nur noch die Inschrift aufbringt. Die meisten sind zu Händlern geworden, sie bestellen je nach Kundenwunsch den Stein im Ausland oder per Katalog beim Großhändler, verkaufen ihn weiter und leben von der Marge – das gilt für den Großteil der rund 5.000 Steinmetze in Deutschland. Und es gibt eben keine Kontrolle, dass dabei die [ILO 8](#) – die von der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedeten Kernarbeitsnormen – eingehalten werden.



Versucht die Branche, die Situation zu verbessern?

Zwar beklagt man diese Situation regelmäßig an runden Tischen und bei Innungsveranstaltungen, aber niemand geht das Problem wirklich an. Daran ändern auch die Bestattungsgesetze der Bundesländer nichts, solange es keine seriösen Zertifikate gibt, die bestätigen können, dass der Stein sauber ist, das heißt nach ILO 8 komplett zertifiziert ist. Auch wenn diese Steine durch einen boomenden Zertifizierungsmarkt mittlerweile als frei von der schlimmsten Form von Kinderarbeit (ILO 182) beschrieben werden, so kann man dennoch nicht von einem nachhaltigen Markt sprechen. Weitere Kernarbeitsnormen wie ILO 138 (Mindestalter), ILO 98 (Vereinigungsrecht) oder ILO 111 (Diskriminierung) werden beispielweise kaum berücksichtigt und auch der Transport ist ökologisch bedenklich. Durch die anhaltenden Diskussionen über den Klimawandel beginnt hier zumindest langsam ein Umdenken.



Welche Schlüsse ziehen Sie für sich daraus?

Mir war schnell klar, dass ich das nicht mitmachen will, als ich mich 2003 selbstständig gemacht habe. Ich habe nach Wegen gesucht, wie ich ausschließen kann, dass die Steine, mit denen ich arbeite, dazu beigetragen haben, Menschenrechte zu verletzen. Deswegen arbeite ich selber handwerklich und möglichst mit regionalem oder europäischem Gestein. Des Weiteren recycle ich abgeräumte Grabmale und arbeite diese nach Kundenwunsch um. Seit etwa sieben Jahren bin ich so weit, keine Steine mehr aus Ländern

Ich habe nach Wegen gesucht, wie ich ausschließen kann, dass die Steine, mit denen ich arbeite, dazu beigetragen haben, Menschenrechte zu verletzen. Deswegen arbeite ich selber handwerklich und möglichst mit regionalem oder europäischem Gestein.

Timothy C. Vincent, Inhaber,
Steinbildhauerei Vincent

wie Indien zu verwenden – denn sobald ich das tue, kann ich nicht ausschließen, dass zum Beispiel Kinder im Umfeld der Produktion daran mitgearbeitet haben beziehungsweise Strukturen unterstützt werden, die Menschenrechtsverletzungen möglich machen. Ich kaufe auch möglichst direkt beim Steinbruchbesitzer, umgehe so den Handel und bearbeite den Stein selbst. Und am Ende ist mein Stein trotzdem teurer als das Importgestein.



Was glauben Sie: Kommt die Branche in Bewegung, wird sich mittelfristig etwas ändern?

Ich fürchte, es wird sich nichts ändern. Kundinnen und Kunden sind nicht so sensibilisiert, wie zum Beispiel bei Lebensmitteln. Es gibt kaum Druck von außen. Und man verdient einfach leichter Geld, wenn man auf die importierten Steine setzt. Außerdem argumentieren die Kolleginnen und Kollegen mit den Kundenwünschen.



Was wünschen sich die Kunden denn?

Zum Beispiel bestimmte Farbigkeiten, die es bei regionalen und europäischen Steinen nicht gibt. Mein Eindruck ist, dass bei unseren Kunden das Thema bisher nicht angekommen ist. Auch nach einem intensiven Beratungsgespräch in Richtung nachhaltiges Wirtschaften entscheiden sich manche Kunden für einen anderen Anbieter. Größere Transparenz könnte hier Abhilfe schaffen. Meine Wettbewerber sagen ja nicht, unter welchen Bedingungen ihre Steine produziert wurden, sondern sie argumentieren mit dem Preis. Sie sagen: „Sie können den Stein auch aus der Region bekommen, aber das wird teurer. Oder wir lassen ihn aus dem Ausland kommen, dann dauert es ein paar Wochen länger, ist aber viel günstiger.“ Und dann entscheiden sich die Kunden in der Regel für den Importstein.



Wünschen Sie sich Unterstützung von der Politik?

Ja, ich wünsche mir eine intensivere Unterstützung. Ich fürchte auch beim Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte, dass er ein zahnloser Tiger ist. Das ist sicher ein Anfang, aber ich glaube, wir brauchen mehr, um einen künftigen nachhaltigen Markt zu erschaffen. Wie das genau aussehen soll, ist allerdings schwer zu beantworten. Eigentlich bleibt ja nur eine Sanktion, zum Beispiel höhere Steuern oder Zölle. Und das halte ich auch nicht für sinnvoll. Vielleicht wäre es besser, Menschen und Unternehmen dafür zu belohnen, dass sie einen guten Weg gehen – zum Beispiel durch einen verringerten Mehrwertsteuersatz auf handwerkliche Dienstleistungen und Produkte sowie ein starkes Lieferkettengesetz.



Sind die Anforderungen aus dem NAP bekannt und verständlich? Können Sie damit gut arbeiten?

Ich kann damit arbeiten, die Anforderungen sind mir klar und ich finde sie auch verständlich. Natürlich ist es zusätzliche Arbeit, aber die Mühe mache ich mir gern. Ich sehe mich als Pionier in Sachen Nachhaltigkeit im Handwerk und da gehört für mich die Nachhaltigkeitsberichterstattung eben dazu. Ich habe bereits einen Gemeinwohlbericht und gerade meinen zweiten DNK-Bericht geschrieben und habe das ZNU-Zertifikat „Nachhaltiges Wirtschaften“. Und wenn man das über einen längeren Zeitraum hin macht, wird es auch zunehmend weniger Arbeit. Beispielsweise hatte ich mit dem zweiten DNK-Bericht deutlich weniger Aufwand, weil es eben vieles gibt, was sich nicht ändert. Außerdem lohnt sich diese Arbeit, weil mir dadurch bewusst wird, wo ich mich verbessern kann. Der Blick von außen hilft bei der Introspektion.



Taifun-Tofu GmbH

KMU - Ernährungswirtschaft

Berichterstattung zu Menschenrechten im DNK

Gemeinsam mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten pflegen wir eine Partnerschaft auf Augenhöhe, in deren Mittelpunkt Verlässlichkeit, faire Preise, Offenheit und Transparenz stehen. Taifun-Lieferantinnen und -Lieferanten halten sich an die getroffenen Vereinbarungen und informieren rechtzeitig, wenn sich Änderungen hinsichtlich der Lieferung und Leistung ergeben. Durch regelmäßige Lieferanten-Audits wird die Einhaltung rechtlicher Standards überprüft. Unangemessenes Verhalten im ökologischen und sozialen Kontext führt zu einer Beendigung der gemeinsamen Arbeit.

Durch den Sojaanbau in Mitteleuropa werden kritische Agrarimporte aus Entwicklungs- und Schwellenländern mit Dürren oder Urwaldrodung reduziert. Eine steigende vegane und vegetarische sowie biologische Ernährung verringert den Bedarf an Futtermittelimporten

aus Entwicklungs- und Schwellenländern. Regionale Kreisläufe werden gestärkt und Landkonflikte wie die Vertreibung von Kleinbauern in Lateinamerika eingedämmt.

Für alle unsere Rohwaren gilt: Wenn geeignete Rohwaren regional/europäisch bzw. aus Nicht-Risikoländern gemäß BSCI-Klassifizierung verfügbar sind, werden diese bevorzugt eingesetzt, idealerweise aus unseren eigenen Anbauprojekten. Bei Produkten aus Nicht-EU-Ländern oder aus Hochrisikoländern setzen wir Zertifizierungen wie z.B. durch BSCI oder SMETA voraus. Damit stellen wir sicher, dass auch unsere internationalen Lieferantinnen und Lieferanten Menschenrechte einhalten. Soziale Aspekte wurden in der Vergangenheit nicht systematisch erhoben. Hier wird derzeit ein Maßnahmenplan erarbeitet, um diesen Aspekt zukünftig gezielter in die Einkaufsentscheidung einfließen zu lassen.

Interview mit Valentin Jäger, Leiter Qualitätsmanagement



Herr Jäger, wie geht Ihr Unternehmen mit den Herausforderungen hinsichtlich menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht um?

Taifun-Tofu ist ja ein etwas anderes Unternehmen. Entstanden ist es damals, vor 32 Jahren, aus der ökologischen Bewegung heraus. Wir haben uns immer als Pionier in sozialen und ökologischen Fragen gesehen. Das gilt übrigens auch dafür, wie wir innerhalb des Unternehmens miteinander umgehen. Auch heute noch mit inzwischen 260 Mitarbeitenden und einer europaweiten Tätigkeit wirtschaften wir nicht primär, um nur Profit zu machen – Gewinne sind wichtig, aber wir möchten darüber hinaus Positives bewirken. Und das heißt, wir waren schon früh auch im Bereich Menschenrechte aufmerksam, noch bevor es irgendwelche Standards gab. Ich muss also in meinem Haus niemanden überzeugen: Bei uns wurde noch nie Legalität mit Legitimität verwechselt.



Heißt das, Sie brauchen Standards und Prozesse wie den DNK oder den NAP gar nicht?

Die helfen uns auf jeden Fall. Das Gute an diesen Angeboten ist, dass man durch sie vom eigenen subjektiven Blickwinkel auf objektive Kriterien gelenkt wird. Das hat uns noch mal einen Schwung gegeben. Auch von Kundenseite wird auf uns – positiver – Druck ausgeübt. Allerdings ist es für uns wichtig, nicht blind Standards anzuwenden, sondern bewusst eigene Entscheidungen zu treffen. Ein Beispiel: Wir haben jahrelang überwiegend BSCI (Business Social Compliance Initiative)-konforme Waren eingesetzt. Nun arbeiten wir seit Jahren ausgezeichnet mit einem Lieferanten aus Griechenland zusammen, den wir sehr gut kennen. Und als Griechenland zum BSCI-Risikoland wurde, haben wir deswegen nicht die Zusammenarbeit mit einem Partner abgebrochen, den wir sehr schätzen. Unser Ziel ist es dennoch, 2025 komplett risikofrei gemäß BSCI zu sein, und wir sind dem bereits heute sehr nahe.

Es ist für uns wichtig, nicht blind Standards anzuwenden, sondern bewusst eigene Entscheidungen zu treffen.

Valentin Jäger, Leiter Qualitätsmanagement,
Taifun-Tofu GmbH



Wie können Sie am effektivsten Verbesserungen in Sachen Menschenrechte in Ihrer Lieferkette herbeiführen?

Wir haben festgestellt, dass das am besten dadurch funktioniert, dass wir die Erzeugung landwirtschaftlicher Produkte nach Europa holen. Zuerst haben wir auch versucht, vor Ort etwas zu verändern. Aber nachdem unser Kleinbauernprojekt in Brasilien gescheitert ist, haben wir lieber viel in Forschung investiert und zusammen mit der Uni Hohenheim Saatgut entwickelt, das unter den deutschen Bedingungen Soja wachsen lässt, das von seiner Qualität für Tofu ausreicht. Inzwischen beziehen wir unsere Sojabohnen zu 100 % aus unserem europäischen Biovertragsanbau.



Bei Soja sind Sie ein Großabnehmer, aber was ist mit anderen Produkten, bei denen Sie nur kleinere Mengen benötigen?

Die sind eine Herausforderung – und das gilt erst recht für Produkte, bei denen es überhaupt keinen echten Großabnehmer gibt, der Druck auf die Erzeuger ausüben könnte. Ein gutes Beispiel sind Gewürze. Es ist für uns z.B. nicht möglich, Druck auf verschiedene unserer Gewürzlieferanten auszuüben. Wenn wir bei denen nicht weiter einkaufen, ist ihnen das ziemlich egal. Und viele der Gewürze wachsen nun mal nicht in Europa. Der sich selbst regulierende Markt stößt da ganz klar an seine Grenzen. Oder nehmen Sie die IT-Ausstattung: Es gibt nun mal keinen Computer aus fairer Produktion. Und wir haben da sicher auch keinerlei Marktmacht, um sowas einzufordern.



Würden Sie sich wünschen, dass die Politik da aktiv wird?

Ja! Solche Umstände werden sich ohne Unterstützung aus der Politik nicht ändern. Der Rahmen, der da gesetzt wird, könnte ja ganz unterschiedlich aussehen. Ich habe ein Problem mit pauschalen Verboten – aber genauso schwierig finde ich es, mit diesen ganzen positiven Labels und Zertifikaten zu arbeiten, bei denen der Kunde oft nicht weiß, was dahintersteckt. Wäre es nicht interessanter, das andersherum zu denken? Wenn ein Hersteller zum Beispiel bei einem Gewürz nicht sauber nachweisen kann, dass daran keine Kinderarbeit beteiligt war, wenn er nicht ausschließen kann, dass mit seinen Produkten gegen die Menschenrechte verstoßen wurde, müsste er auf die Verpackung schreiben: „Wir können weder Kinderarbeit noch Leibeigenschaft ausschließen“ oder „Dieser Pulli wurde vielleicht von einem Kind genäht“ – so wie heute auf manchen Produkten steht: „Kann Spuren von Erdnüssen enthalten“. Dann könnten die Kunden wieder frei entscheiden, und keiner könnte das Thema mehr ausblenden, so wie es heute eben häufig am Supermarktregal passiert.



Sehen Sie auch Veränderungsanreize, die aus der Wirtschaft kommen könnten?

Ein solcher Ansatz wäre der Bereich Sustainable Finance: Bei der Bewertung eines Unternehmens durch Wirtschaftsprüfer spielt Nachhaltigkeit immer noch keine maßgebliche Rolle. Wenn nachhaltige Aspekte Einfluss darauf haben würden, ob eine Firma einen Kredit bekommt – dann würde sich wirklich etwas ändern. Allerdings muss man bei all diesen Veränderungen immer genau aufpassen. Manche Standards haben ja auch ungewollte Effekte – zum Beispiel BSCI, da haben wir intern viel diskutiert, welche Effekte das auf Kleinbauern hat. Leider eben nicht nur positive.



Sind die Anforderungen aus dem NAP bekannt und verständlich?

Ich finde sie gut, verständlich und auch in unser eigenes System integrierbar. Ein wenig schade finde ich allerdings, dass wir damit Gefahr laufen, an der nächsten Splitterveranstaltung teilzunehmen. Es gibt ja schon den DNK, den Deutschen Nachhaltigkeitspreis, den Nachhaltigkeitsbericht unserer Kunden, dann sind wir noch im Naturkostverband und noch einiges mehr. Diese ganzen Kennzahlen zu erarbeiten und in die verschiedenen Formate zu gießen – das alles bindet schon intern viele Ressourcen, die wir woanders möglicherweise sinnvoller einsetzen könnten. Und ich fürchte manchmal, dass es bei manchen Unternehmen einen gegenteiligen Effekt erzeugt, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung eher als Druck wahrgenommen wird und die Akzeptanz sinkt. Für uns Unternehmen wäre es daher sehr hilfreich, wenn die verschiedenen Aktivitäten in ein integriertes Berichtsformat gebracht würden. Der DNK stellt aus meiner Sicht die aktuell geeignetste Plattform dafür dar.

Der NAP Helpdesk stellt sich vor

Angebote für Unternehmen

Um Menschenrechte auch in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu verankern, hat die Bundesregierung den NAP zur Umsetzung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen verabschiedet.

Da die Einführung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse für Unternehmen, insbesondere für kleine und mittelständische, eine Herausforderung sein kann, hat die Bundesregierung den sogenannten NAP Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte bei der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (AWE) eingerichtet. Die erfahrenen Beraterinnen und Berater unterstützen Sie gerne dabei, Ihr unternehmerisches Handeln in Entwicklungs- und Schwellenländern umwelt- und sozialverträglich zu gestalten. Der NAP Helpdesk wird durchgeführt von der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft (DEG) mbH und der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Finanziert wird das Angebot vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).

Kostenlose, vertrauliche Beratung für Unternehmen

Die **individuelle und vertrauliche Beratung** rund um den NAP ist **kostenfrei** und erfolgt per E-Mail, Telefon, Skype oder bei einem persönlichen Gespräch. Gern kommen wir auch zu Ihnen ins Unternehmen. Für die Agrar- und Ernährungsindustrie bieten wir eine branchenspezifische Beratung in Kooperation mit der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (BVE) e.V. Darüber hinaus vermitteln wir Sie auch gern zu relevanten Partnern und beraten Sie zu Förder- und Finanzierungsinstrumenten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, die für Ihr Vorhaben in Sachen Nachhaltigkeit in Frage kommen können.

Wie die Beispiele in dieser Broschüre zeigen, gibt es keine Blaupause für die Berichterstattung – dem Kernelement IV des Nationalen Aktionsplans. Vielmehr richtet sich die **Umsetzung des NAP nach der Unternehmensgröße, Branche und Position in der Lieferkette**. Berichtet werden soll zu den individuellen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte und dem Umgang damit. **Wichtig dabei: eine transparente, verständliche und adressatengerechte Form.**

Entsprechend vielfältig gestaltet sich unsere Beratung. Durch das **bedarfsgerechte Angebot** können die jeweiligen Herausforderungen Ihres Unternehmens im Einzelfall besprochen werden: Vielleicht benötigen Sie einen längerfristigen Sparringspartner für die Integration von Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen, oder Sie planen einen Standortaufbau in einem schwierigen Markt und möchten wissen, wie Sie dabei Menschenrechte achten. Manchmal haben Sie aber vielleicht einfach nur eine Frage zum NAP.

Melden Sie sich gern bei uns: die Beratung ist offen für alle Branchen, vom Einzelunternehmer bis hin zum multinationalen Konzern.

Vielfältige Veranstaltungsformate

Neben der individuellen Beratung bietet der NAP Helpdesk die Möglichkeit zu Austausch und Diskussion rund um den NAP in regelmäßigen Veranstaltungen. Gern kommen wir auch in Ihrem Unternehmen vorbei, um Ihnen, Ihren Mitarbeitenden oder Geschäftspartnerinnen und -partnern die Anforderungen des NAP näherzubringen.

Die Veranstaltungsreihe **NAP Helpdesk Frühstück** ist als informeller und vertraulicher Austausch zwischen Wirtschaft und Politik konzipiert. Unter Chatham House Rule werden aktuelle Themen rund um den NAP adressiert, wie beispielsweise die Umsetzung einzelner Kernelemente wie Risikomanagement oder die Einrichtung von Beschwerdemechanismen. Wichtig ist uns hierbei, dass neben Chancen auch die Herausforderungen für Unternehmen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen offen besprochen werden.

Zusätzlich bieten wir Unternehmen mehrmals im Jahr in einem informellen Rahmen den Raum sich mit Peers auszutauschen.

Zudem gibt es Workshops für Unternehmen und Zivilgesellschaft, die beleuchten sollen, wie eine konstruktive Zusammenarbeit funktionieren kann und was dabei zu beachten ist. Wir sind überzeugt, dass beide Partner vom gegenseitigen Know-how in hohem Maße profitieren, und Wertschöpfungsketten so umwelt- und sozialverträglich gestaltet werden können.

Offizieller Ansprechpartner bei inhaltlichen Fragen zum NAP Monitoring

Die Umsetzung des NAP wird begleitet durch einen umfangreichen **Monitoring-Prozess** der Bundesregierung. Ziel ist es zu analysieren, wo Unternehmen bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse stehen. Zu diesem Zweck werden in drei Erhebungsphasen (2018, 2019, 2020) Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden befragt.

Der NAP Helpdesk steht bei inhaltlichen Fragen zum NAP Monitoring als offizieller Ansprechpartner der Bundesregierung für Unternehmen gerne zur Verfügung. Auf der Website des NAP Helpdesk finden Sie eine Vielzahl an weiterführenden Informationen zum Thema, wie z.B. [Fragen und Antworten zum NAP](#) und dem [NAP Monitoring](#) sowie einen [Kurzübersicht zu den NAP Kernelementen](#).

Das Online-Angebot: Highlight CSR Risiko-Check

Ein Highlight ist der [CSR Risiko-Check](#), ein Einstiegstool zur Risikerkennung, wie in Kernelement 2 des NAP gefordert. Das Tool wurde von MVO Nederland entwickelt und in einer Kooperation mit dem Eigentümer sowie UPJ e.V. und dem NAP Helpdesk als Umsetzungspartner für den deutschen Markt angepasst. Es gibt die Möglichkeit nach Produkten, Rohstoffen und Dienstleistungen sowie Ländern zu filtern. Im Ergebnis erhalten die Nutzer eine Übersicht potenzieller Risiken angepasst in den Bereichen faire Geschäftspraktiken, Menschenrechte und Ethik, Arbeitsrechte sowie Umwelt. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

Besuchen Sie unsere Website:

<https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte/einfuehrung>

oder sprechen Sie uns direkt an:

E-Mail: naphelpdesk@wirtschaft-entwicklung.de

Tel.: 030 726217-1058, -1060, -1062 oder -1063

Kontakt

NAP Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte

der Bundesregierung in der AWE

c/o Spaces Coworking

Greifswalder Str. 226

10405 Berlin

Tel.: 030 726217-1058, -1060, -1062 oder -1063

naphelpdesk@wirtschaft-entwicklung.de

@AgenturWirtEnt

<https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte/einfuehrung>

Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Geschäftsstelle c/o GIZ

Potsdamer Platz 10

10785 Berlin

Tel.: 030 338424-888

team@nachhaltigkeitskodex.org

@NHKodex

www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de

Impressum

© 2020 Rat für Nachhaltige Entwicklung
c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
in Zusammenarbeit mit dem NAP Helpdesk
c/o Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (AWE)
Verantwortlich: Prof. Dr. Günther Bachmann
Redaktion: Loreen Wachsmuth, Florian Harlandt, Carolyn Braun, Yvonne Zwick,
Malte Drewes, Katharina Hermann

Lektorat: Scholz & Friends NeuMarkt GmbH, Hamburg
Fotocredits: FastMotion – shutterstock.com
Grafikdesign & Icons: Bert Odenthal, Sarah Hoppe, www.bert-odenthal.de

