

An unsere Mitgliedsunternehmen  
Geschäftsführung / Fachabteilungen

- vertraulich -

(SR 23/19) Düsseldorf, 08.07.2019

### **Gestaltung nachhaltiger Wertschöpfungsketten**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
auf unserer Mitgliederversammlung am 25.03.19 im Industrie-Club Düsseldorf haben wir u.a. über eine Gesetzesinitiative zur Gestaltung globaler Wertschöpfungsketten (Wertschöpfungskettengesetz) berichtet. Ausgangspunkt ist die Beachtung von Menschenrechten im Außenhandel.

Der BGA hat sich – unter Mitwirkung des AHV NRW - über die Jahre hinweg aktiv in den Konsultationsprozess eingebracht. Der bisher geltende freiwillige Ansatz und die Fokussierung auf Großunternehmen, so wie es der Aktionsplan bisher vorsah, drohen durch einen neuen Gesetzesentwurf ausgehebelt zu werden. Der AHV NRW bleibt am Thema dran und bittet Sie um entsprechenden Input und um Best Practice Beispiele, die aufzeigen, wie bereits heute im Außenhandel auf die Einhaltung der Menschenrechte geachtet wird.

Zu diesem Themenkomplex fand am 23.05.19 in Berlin ein Workshop statt. Ein Ergebnisprotokoll sowie die gehaltenen Vorträge liegen bei. Um die Initiativen und die Betroffenheit einzelner Branchen hinsichtlich der Sorgfaltspflichten in den Lieferketten weiter zu konkretisieren bitten wir um Ihre Beteiligung an einer Umfrage bis zum **24.07.19** unter folgendem Link:  
<https://forms.gle/EdpN4xxTYUTPMnSY6>

Die Ergebnisse der Umfrage werden wir dann in ein Positionspapier einflechten und gegenüber der Politik kommunizieren.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Mühlberg  
Geschäftsführer

Außenhandelsverband  
Nordrhein-Westfalen e. V.  
Achenbachstraße 28  
40237 Düsseldorf  
Fon 02 11/6 69 08- 0  
Fax 02 11/6 69 08- 40

[www.ahv.nrw](http://www.ahv.nrw)  
[info@ahv.nrw](mailto:info@ahv.nrw)

Berlin, 28. Juni 2019

**Veranstalter:**

Bundesverband Großhandel,  
Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

Telefon 030 590099-590

Telefax 030 590099-519

[www.bga.de](http://www.bga.de) [info@bga.de](mailto:info@bga.de)

**Ansprechpartner:**

**Gregor Wolf**

Geschäftsführer  
Hauptabteilungsleiter  
Außenwirtschaft  
[gregor.wolf@bga.de](mailto:gregor.wolf@bga.de)

**Andrea Hideg**

Abteilungsleiterin Export  
[andrea.hideg@bga.de](mailto:andrea.hideg@bga.de)

# BGA-Workshop „Gestaltung nachhaltiger Wertschöpfungsketten“ PROTOKOLL

---

Datum: 23. Mai 2019

Uhrzeit: 10:30 Uhr - 15:00 Uhr

Ort: Verbändehaus für Handel, Dienstleistung, Tourismus  
Am Weidendamm 1A, 10117 Berlin, Saal 1 + 2

---

**TOP 1 Begrüßung**

**TOP 2 Gestaltung nachhaltiger Wertschöpfungsketten**

*MR Michael Krake*

*Unterabteilungsleiter 11 – Wirtschaft, Handel, Beschäftigung, Digitalisierung im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)*

Diskussion

**TOP 3 Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte – Überblick und aktueller Stand**

*Jenny Ohme*

*Beraterin beim NAP Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte, Agentur für Wirtschaft und Entwicklung*

Diskussion

**Mittagspause**

**TOP 4 Erfahrungs- und Meinungsaustausch der Teilnehmer**

**TOP 5 Verschiedenes**

## TOP 1 Begrüßung

Herr Wolf begrüßt die Gäste Herr Krake, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), und Frau Ohme, Agentur für Wirtschaft und Entwicklung. Er fasst verschiedene Aspekte des Themas zusammen und stellt diese als Hintergrund für das heutige Gespräch dar.

## TOP 2 Gestaltung nachhaltiger Wertschöpfungsketten

Herr Krake bedankt sich für die Einladung und betont die gute Partnerschaft mit dem BGA, die seit 2012 existiert. Anschließend stellt er sich den Mitgliedern des BGA vor. Da neun von zehn Jobs in der Privatwirtschaft entstünden, sei der Austausch mit der Privatwirtschaft so wichtig. Dem wurde auch im BMZ mit der Gründung seines Abteilungszweigs Rechnung getragen.

Herr Krake unternimmt anschließend eine Reise entlang der Lieferkette, bei der er den Ausgangspunkt als Betrachtung der Realität darstellt. Hierzu gehört es, dass nicht überall deutsche Standards bei den Arbeitsbedingungen gelten, was Kinder- und Zwangsarbeit, aber auch Umweltzerstörung beinhalten würde. Zurückzuführen sei dies auf ökonomische Zwänge und zu wenig Regulierung. Aus Sicht des BMZ wären jedoch Vorgaben wünschenswert, die die Verantwortung für diese Zustände regeln. Ein Problem bei der Einhaltung dieser seien jedoch die schwachen Strukturen in den jeweiligen Ländern. Daher müsse man wegkommen von der Verantwortung in den jeweiligen Entwicklungsländern und hin zur Frage, wer darüber hinaus Verantwortung in den Lieferketten trägt, wenn dies nicht allein in den Entwicklungsländern liege.

Herr Krake fasst zusammen, was Politik bzw. das BMZ unternehmen könnte, um dies zu erreichen. Dann geht er dazu über, was die Wirtschaft dafür tun könnte, denn diese sei vielmehr Teil der Lösung als des Problems, wie oftmals in den Medien dargestellt. So gebe es echte Business Cases für Nachhaltigkeit, die beweisen würden, dass die Wirtschaft Verantwortung übernimmt und u.a. auch dadurch erfolgreich sein kann. Aus Sicht des BMZ funktionieren freiwillige Ansätze mit minimaler staatlicher Rolle am besten, weswegen es solche Initiativen auch fördert.

In einzelnen UN-Staaten gebe es aber eine Bewegung dahingehend, dass es einen höheren Grad an Verbindlichkeit geben muss, so Herr Krake. Da dies aber schwer einzuklagen sei, könnten solche Initiativen nur Steuerungsimpulse setzen. Aus Sicht des BMZ käme es daher auf die richtige Mischung an.

Herr Krake geht anschließend auf den Nationalen Aktionsplan „Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) ein und worauf man sich diesbezüglich im Koalitionsvertrag geeinigt hätte. Sofern unternehmerische Freiwilligkeit nicht zum gewünschten Ziel führe, so Herr Krake, solle dies gesetzlich geregelt werden. Dazu habe man sich im BMZ auf Grundlage der fünf UN-Leitlinien sowie des NAP frühzeitig Gedanken machen wollen, da dies Aufgabe der Politik sei. Das Ergebnis dessen sei Anfang des Jahres geleaked worden. Herr Krake stellt heraus, dass es bei einem möglichen Gesetzesprozess die Frage sei, welches Ressort einen Gesetzesentwurf einbringen würde. Das BMZ, so hält er fest, wäre es nicht.

Herr Krake befürwortet die Debatte, die aus dem Leak entstanden ist, und kann die Kritik seitens der Verbände teilweise nachvollziehen. Zu diesem Zeitpunkt sei es aber noch zu früh, um konkret auf den Text einzugehen.

Hinsichtlich des Monitorings des NAP stellt Herr Krake die Zeitungsberichte nicht als völlig falsch dar. - spiegele der Fragebogen die Vielschichtigkeit der Wirtschaft wirklich wieder? Aus Sicht des BMZ solle das Monitoring so ambitioniert sein, dass es die Realität der Unternehmen widerspiegele. Nach seinen Aussagen würde der Fragebogen derzeit erstellt und demnächst versandt werden.

Mit Blick auf die EU stellt Herr Krake abschließend in Aussicht, dass der Regelungsbedarf auf EU-Ebene stärker wahrgenommen und 2020 intensiviert würde, um in der EU keinen Fleckenteppich an Regularien zu haben.

Herr Wolf dankt Herrn Krake für seine Ausführungen und merkt Verbesserungsmöglichkeiten bei den Öffentlichen Ausschreibungen sowie Zollpräferenzen gegenüber Myanmar an. Neben dem IPD würde der BGA Kammer- und Verbandspartnerschaften in Peru und Ghana nutzen, vor Ort über Mindeststandards zu informieren. Wichtig sei, dass Regelungen für KMU umsetzbar sein müssten und auch die jeweilige Marktmacht berücksichtigten.

Die Teilnehmer weisen mit verschiedenen Beispielen darauf hin, dass es von großer Bedeutung sei, dass die Politik mit Leuten mit Expertise in den jeweiligen Bereichen sprechen sollte und erklären sich bereit, zur Verfügung zu stehen. Oftmals würde die Politik Entscheidungen treffen, ohne die Zusammenhänge zu kennen. Außerdem würde das Prinzip „ein Gesetz für Alle“ nicht funktionieren. Auch dafür sei der Austausch wichtig, denn auch die Wirtschaft habe ja das selbe Ziel wie die Politik. Teilweise kritisieren die Teilnehmer auch die Zuhilfenahme von Beratungsunternehmen, da diese kein Know-How vorweisen könnten. Abermals wird das Angebot von mehreren Seiten ausgesprochen, für einen Austausch zur Verfügung zu stehen, auch weil anschließend der Diskussionsbedarf geringer sei.

Als weiterer Aspekt wird aufgezeigt, dass eine nationale Regelung von Nachhaltigkeit keine Lösung sein kann, weil Deutschland zu klein sei. Darüber hinaus benötige es nicht nur ein Level Playing Field unter den Unternehmen, sondern auch unter den Staaten, die beispielsweise einen Standard zertifizieren würden, der nicht zutreffe.

Abschließend verbindet Herr Wolf seinen Dank mit der Ankündigung, dass bis Ende des Jahres eine Positionierung vorgenommen werden würde. Herr Krake freut sich auf den weiteren Austausch und verabschiedet sich anschließend.

### **TOP 3            Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte – Überblick und aktueller Stand**

Frau Ohme stellt zu Beginn ihrer Präsentation (Anlage 2) die Agentur für Wirtschaft und Entwicklung (AWE) und deren Aufgabe vor. Im Anschluss stellt sie im Einzelnen den NAP vor und betont, dass damit keine neuen Menschenrechte festgeschrieben würde.

Das NAP-Monitoring beschreibt Frau Ohme als Bestandteil des NAP. Ziel des Monitorings sei es zu prüfen, inwiefern Kernelemente des NAP freiwillig umgesetzt würden, welche Best Practices bereits existierten und welche Prozesse bei den Unternehmen noch fehlen würden. Sie greift die Diskussion um die Beauftragung von Beratungsunternehmen auf und weist darauf hin, dass Berater als Durchführer im Monitoring-Prozess die Anonymität der befragten Unternehmen sicherstellen würden. Am Ende des Prozesses würden aggregierte Ergebnisse veröffentlicht, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulassen würden. Mit einem Zwischenbericht bzw. Ergebnissen der explorativen Phase in 2018, die mit der Präsentation des Fragebogens verbunden würde, könne demnächst gerechnet werden. Ein Datum sei jedoch noch nicht bekannt.

Bezüglich des Monitoring-Prozesses berichtet Frau Ohme, dass Ernst & Young, das damit beauftragte Beratungsunternehmen, mit Beginn des Monitorings Fragebogen an die info@-Mail-Adresse von Unternehmen versenden würde. Diese Selbstauskunft sei jedoch freiwillig.

Aus dem Teilnehmerkreis wird zum einen die Diskrepanz bei den Unternehmensgrößen im NAP ( $\geq 500$  Mitarbeiter) und im BMZ-Gesetzesentwurf ( $\geq 250$

Mitarbeiter) angemerkt, aber auch das spezielle Problem der Offenlegung von Handelsgeheimnissen von Händlern, die eine Umgehung dieser zur Folge haben könnte. Auch die Komplexität von Importprozessen wird detailliert geschildert. Diese würde bei den Regelungen nicht genügend berücksichtigt.

Die Teilnehmer berichten von Initiativen in ihren Verbänden wie einen eigenen Kodex zu Sozial- und Umweltnormen oder einem Management-System, das durch Audits prüft, ob OECD-Vorgaben erfüllt werden. In diesem Zusammenhang kündigt Frau Ohme Branchendialoge am Jahresende an. Frau Hideg ergänzt, dass als Zwischenergebnis der "Studie zur Identifikation von Branchen der deutschen Wirtschaft als Basis für Branchendialoge zu menschenrechtlichen Sorgfaltsanforderungen" des BMAS der Großhandel als einer dieser Branchen identifiziert wurde. Für die Branchendialoge wird darauf hingewiesen, dass man den Mittelstand im Auge behalten und beachten muss, was man diesem zumuten kann.

Herr Wolf bedankt sich bei Frau Ohme und verabschiedet sie.

#### **TOP 4      Erfahrungs- und Meinungsaustausch der Teilnehmer**

Wolf begrüßt zum zweiten Teil und fasst den bisherigen politischen Prozess nochmals zusammen. Frau Hideg geht anschließend nochmals näher auf den Gesetzesentwurf des BMZ ein (Anlage 3). Daraus ergibt sich für den BGA die Frage, welche Schritte als Nächstes notwendig würden, so Herr Wolf. Es wird der Vorschlag gemacht, zuerst eine Betroffenheitsanalyse unter den Mitgliedsverbänden vorzunehmen, um festzustellen, wie sehr die einzelnen Branchen betroffen sind. Schließlich könnten diese es besser einschätzen.

Die Teilnehmer bringen auch an, dass die bereits erfolgreich durchgeführten Initiativen in diesem Bereich gesammelt werden sollten (Frucht, Kaffee, Chemie, Metall, Textil). Dabei sind sich die Sitzungsteilnehmer einig, dass solche Initiativen Unterstützung von der Politik benötigen. Es entsteht auch eine Diskussion darüber, inwiefern Audits bzw. Überprüfungen durch die Politik glaubwürdiger wäre, als wenn sie durch die eigene Branche vollzogen würden. Einig ist man sich in dem Punkt, dass die durch die Politik vorgesehene Regelungen keine Lösung für die existierenden Probleme darstellten.

In einer gemeinsamen Positionierung sollte auf die Effizienz des Transports durch den Großhandel sowie die Wahrung von Handelsgeheimnissen hingewiesen werden. Auch sollte ein europäischer Ansatz eher als ein nationaler Alleingang gesucht werden, um ein internationales Level Playing Field zu erreichen.

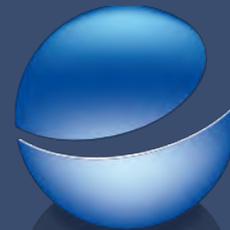
Herr Wolf fasst abschließend die nächsten Schritte zusammen. Bis Jahresende würde man eine Positionsbestimmung vornehmen. Bestandteile könnten Forderungen nach mittelstandsfähigen Lösungen sowie Lösungen des Marktes zum Nachweis der Einhaltung bestimmter Standards sein. Außerdem würde man eine Sammlung von Positivbeispielen aus den verschiedenen Branchen zusammenstellen. Dieses Paket würde in einer Telefonkonferenz nach der Sommerpause besprochen und anschließend an die Politik kommuniziert werden. Zusammen mit dem Protokoll würde ein Umfrage versandt werden, die die Initiativen und die Betroffenheit der Branchen identifizieren sowie Beispiele bereits existierender Aktivitäten einsammeln soll. Aufbauend auf den Rückmeldungen könnten dann auch sektorspezifische Forderungen in das Positionspapier aufgenommen werden wie z.B. das Verhältnis von IFS- und ISO-Zertifizierung. Als weitere Anlage wird Herr Brügger um die Zusendung des von ihm angesprochenen Verhaltenskodexes gebeten (Anlage 4). Die teilnehmenden Mitglieder bieten ihre Unterstützung in der Ansprache der Mitglieder bei diesem Prozess an.

**TOP 5**      **Verschiedenes**

Da es hierzu keine Wortmeldung gibt, bedankt sich Herr Wolf bei den Teilnehmern und schließt den Workshop.

gez. Gregor Wolf  
Mitglied der Hauptgeschäftsführung

gez. Andrea Hideg  
Abteilungsleiterin Export



# BGA

Partner im Wettbewerb.

# BGA-Workshop

# „Gestaltung nachhaltiger Wertschöpfungsketten“

Ort: Verbändehaus, Am Weidendamm 1A, 10117  
Berlin, Saal 1 + 2

23. Mai 2019 | Berlin



**BGA**

Partner im Wettbewerb.

**Gregor Wolf**

Mitglied der Hauptgeschäftsführung

# CSR-Aktivitäten der Bundesregierung

- Berliner CSR-Konsens: Grundsatzpapier zur Unternehmensverantwortung
- Forum Nachhaltiger Kakao
- Forum Nachhaltiges Palmöl
- CSR-Berichtspflichten
- Konfliktmineralien
- Nationaler Aktionsplan für Menschenrechte
- ILO-Sozialstandards
- Handelspolitik – Nachhaltigkeitskapitel in FTA
- Holzhandelsverordnung
- Allianz für Produktqualität

# Nachhaltigkeit und CSR in der bisherigen BGA-Arbeit

- Entwicklungszusammenarbeit (IPD, KVP)
- Nationaler Aktionsplan für Menschenrechte
- Handelspolitik – Nachhaltigkeitskapitel in FTA
- Holzhandelsverordnung / Konfliktmineralien
- Allianz für Produktqualität

## Gestaltung nachhaltiger Wertschöpfungsketten

### **MR Michael Krake**

Unterabteilungsleiter 11 – Wirtschaft,  
Handel, Beschäftigung, Digitalisierung im  
Bundesministerium für wirtschaftliche  
Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

## Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte – Überblick und aktueller Stand

**Jenny Ohme**

Beraterin beim NAP Helpdesk Wirtschaft und  
Menschenrechte, Agentur für Wirtschaft und  
Entwicklung

## Meinungs- und Erfahrungsaustausch der Teilnehmer

**Gregor Wolf**

Mitglied der BGA-Hauptgeschäftsführung

# Einführung einer gesetzlichen Sorgfaltspflicht in globalen Wertschöpfungsketten

**Andrea Hideg**

BGA e.V.

# Gesetzesentwürfe

- **NAWKG – Nachhaltige Wertschöpfungskettengesetz**

*Mantelgesetz zur nachhaltigen Gestaltung globaler Wertschöpfungsketten und zur Änderung wirtschaftsrechtlicher Vorschriften*

einschließlich

- **SorgfaltspflichtenG – Sorgfaltspflichtengesetz**

*Stammgesetz zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten*

# Zweck & Anwendungsbereich

- **Zweck:** Sicherstellung von Schutz international anerkannter Menschenrechte und der Umwelt
- **Anwendungsbereich:**
  - alle Großunternehmen
  - sonstige (beherrschte) Unternehmen, die
    - a) in einem Hochrisikosektor oder
    - b) in Konflikt- und Hochrisikogebieten tätig sindmit Sitz in Deutschland
  - Ausgenommen: Kleinunternehmen
  - bezogen auch auf Geschäftstätigkeiten im Ausland

# Begriffe & Risikoanalyse

- **Begriffsbestimmungen**, bspw. Menschenrechte, Wertschöpfungskette, Groß-/Kleinunternehmen, beherrschtes Unternehmen, Hochrisikosektoren, Konflikt-/Hochrisikogebiete...
- **Sorgfaltspflicht: menschenrechtlich + umweltbezogen**

## → Risikoanalyse

*„Im Rahmen der Risikoanalyse ist in angemessener Weise zu ermitteln, zu bewerten und, falls erforderlich, zu priorisieren, welche Risiken bestehen, dass das Unternehmen zu Verletzungen beiträgt“*

## Prävention & Abhilfe

- bei Feststellung eines Risikos müssen **angemessene Präventionsmaßnahmen** in der Geschäftspolitik verankert werden, **insb. durch angemessene Vereinbarungen** bei Vertragsanbahnung/-verhandlung/-abschluss
- bei Verletzungen, die bereits eingetreten sind oder unmittelbar bevorstehen  
→ unverzüglich **angemessene Maßnahmen**, um diese zu verhindern oder abzumildern
- **Compliance-Beauftragter** zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht, der Geschäftsleitung unmittelbar nachgeordnet ist und dessen schriftliche Stellungnahme rechtzeitig vor Unternehmensentscheidungen einzuholen ist

# Dokumentation & Sanktionen

- Die Einhaltung der Pflichten sind
  - **zu dokumentieren**
  - **für mind. 5 Jahre aufzubewahren**
  - **öffentlich zu berichten**, sofern Pflicht besteht
- zuständige Behörde darf zur Erfüllung ihrer Überwachungsaufgaben **Unternehmen betreten und Unterlagen anfordern → Pflicht zur Mitarbeit**
- **Strafen:**
  - Falschangaben von Compliance-Beauftragten: 1 Jahr Freiheits- o. Geldstrafe
  - Gesundheitsschädigung/Gefahr des Todes: Freiheitsstrafe > 1 Jahr
  - Todesfall: Freiheitsstrafe > 2 Jahre
  - Ausschluss von Vergabe öffentlicher Aufträge

# Meinungs- und Erfahrungsaustausch

Best-practices in den Sektoren?

Handlungsfelder?

Freiwillige Sektorlösungen?

Wo drückt akut der Schuh?

## Verschiedenes

**Gregor Wolf**

Mitglied der BGA-Hauptgeschäftsführung

## Nächste Schritte

- Positionsbestimmung – Freiwilligkeit, mittelstandsfähige Lösungen, Siegeldefinition über Markt statt Zwangsversiegelung
- polit. High-level Diskussion
- Kommunikation gegenüber BMZ, BMWi, BMAS, Bundeskanzleramt
- 13. Juni: Forum Nachhaltigkeit im Bundeskanzleramt
- 19. Juni: High-Level Political Forum on Sustainable Development, HLPF im BMZ



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**



Agentur für  
Wirtschaft & Entwicklung

---

**NAP Helpdesk**  
Wirtschaft & Menschenrechte



# Nationaler Aktionsplan Wirtschaft & Menschenrechte

## Überblick & aktueller Stand

---

BGA Workshop  
,Gestaltung nachhaltiger Wertschöpfungsketten‘

23. Mai 2019

**Wirtschaft** | **Global** | **Engagiert** |



## Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (AWE)

---

- Im April 2016 wurde die Agentur für Wirtschaft & Entwicklung offiziell eröffnet
- Finanziert wird die AWE über das **Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)**
- Personell wird die AWE getragen durch die **Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH** und die **DEG - Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH**
- Die AWE ist **zentraler Ansprechpartner für Unternehmen** mit (geplanten) Engagements oder Investitionen in Entwicklungs- und Schwellenländern



# Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (AWE)



## FÖRDERUNG

- ▶ [develoPPP.de](http://develoPPP.de)
- ▶ Entwicklungspartnerschaften
- ▶ Berufsbildungs-,
- ▶ Kammer- und Verbandspartnerschaften

## FINANZIERUNG

- ▶ Business Support Services
- ▶ German Desks
- ▶ Machbarkeitsstudien
- ▶ Up-Scaling

## NACHHALTIGKEIT & MENSCHENRECHTE



# NAP Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte

---

- Mit dem NAP in der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (AWE) verortet
- Unterstützungsangebot für Unternehmen und Verbände
- Aufgaben:
  - Erstberatung
  - Verweisberatung
  - Sensibilisierung zum Themenkomplex Wirtschaft und Menschenrechte

# Nationaler Aktionsplan Wirtschaft & Menschenrechte (2016)

Nationale Umsetzung der **VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** (2011)



Staatliche  
Schutzpflicht

Unternehmerische  
Verantwortung

Zugang zu Abhilfe

## NAP Kapitel III: Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt von Unternehmen

---

- I. Grundsatzerklärung abgeben
- II. Auswirkungen & Risiken ermitteln
- III. Maßnahmen umsetzen & Wirksamkeit prüfen
- IV. Bericht erstatten
- V. Beschwerdemechanismus bereitstellen

# NAP Monitoring (2018-2020)

---

- **Bestandsaufnahme** inwiefern dt. Unternehmen (>500 Beschäftigte) menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse umsetzen
- **Ziel:** Auswertung des NAP Umsetzungsstandes & qualitative Aussagen zur inhaltlichen Tiefe der Umsetzung, Herausforderungen und Aufwand für Unternehmen
- **Durchgeführt von Konsortium** (unter Leitung der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH)
- **2018:** explorative Phase
- **2019 & 2020:** repräsentative Erhebungen anhand von Online-Fragebogen an Stichproben von 1800 Unternehmen (aus Grundgesamtheit von ca. 7100 Unternehmen)

# NAP Monitoring (2018-2020)

---

- **NAP (Dezember 2016):** Sofern die Erhebung ergibt, dass weniger als 50% der dt. Unternehmen (> 500 Beschäftigten) NAP Kernelemente umsetzen, behält sich die Bundesregierung vor, weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen zu prüfen
- **Koalitionsvertrag (März 2018):** „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.“

# Fragen zum NAP oder zum NAP Monitoring?

Wir können helfen!

# Unser Angebot

1

## Individuelle Beratung

- ✓ Telefonisch, per Email oder persönlich
- ✓ Für Unternehmen und Verbände zur Umsetzung des NAP
- ✓ Kostenlos, bedarfsgerecht und vertraulich
- ✓ Fokus: Entwicklungs- und Schwellenländer
- ✓ Branchenspezifische Tiefenberatung wird pilotiert

2

## Projektunterstützung

- ✓ Vermittlung zu relevanten Partnern für Bedarfe von Unternehmen und Verbänden
- ✓ Zugang zu Förder- und Finanzierungsinstrumenten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit
- ✓ Beispiel: Verbesserung von Arbeits- und Sozialstandards in Produktionsstätten

3

## Veranstaltungen & Vernetzung

- ✓ Austausch zwischen Wirtschaft & Politik (NAP Helpdesk Frühstück)
- ✓ Austausch zwischen Wirtschaft & Zivilgesellschaft
- ✓ Chatham House Rules

4

## Online-Angebot

- ✓ Fragen und Antworten zum NAP & NAP Monitoring
- ✓ CSR Risiko-Check: Online-Tool für die globale Risikoanalyse



Ag



Agentur für  
Wirtschaft & Entwicklung

N  
Wi

**NAP Helpdesk**  
Wirtschaft & Menschenrechte



# Online-Angebot: Fragen & Antworten zum NAP



Agentur für  
Wirtschaft & Entwicklung

[AGENTUR](#) [LEISTUNGEN](#) [NACHHALTIGKEIT](#) [REFERENZEN](#) [AKTUELLES](#) [SERVICE](#) [BLOG](#)

[Startseite](#) [Nachhaltigkeit](#) [Fragen & Antworten zum NAP](#) [Wirtschaft und Menschenrechte](#)

## Fragen & Antworten zum NAP Wirtschaft und Menschenrechte

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenstellung von Fragen aus unserer Beratungspraxis

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

2. Welche Bestandteile des NAP sind für Unternehmen besonders relevant?

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

# Unser Angebot

1

## Individuelle Beratung

- ✓ Telefonisch, per Email oder persönlich
- ✓ Für Unternehmen und Verbände zur Umsetzung des NAP
- ✓ Kostenlos, bedarfsgerecht und vertraulich
- ✓ Fokus: Entwicklungs- und Schwellenländer
- ✓ Branchenspezifische Tiefenberatung wird pilotiert

2

## Projektunterstützung

- ✓ Vermittlung zu relevanten Partnern für Bedarfe von Unternehmen und Verbänden
- ✓ Zugang zu Förder- und Finanzierungsinstrumenten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit
- ✓ Beispiel: Verbesserung von Arbeits- und Sozialstandards vor Ort

3

## Veranstaltungen & Vernetzung

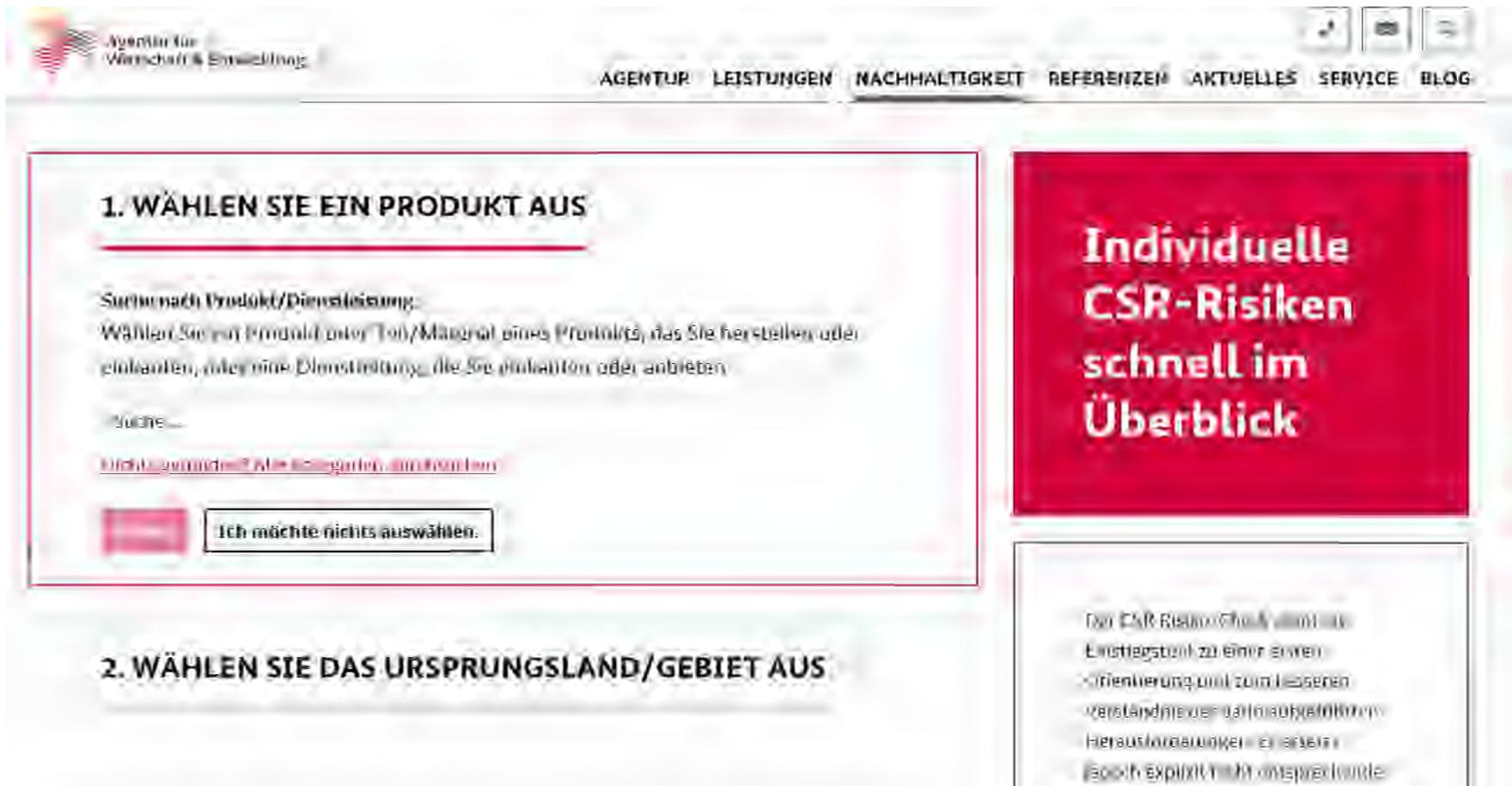
- ✓ Austausch zwischen Wirtschaft & Politik (NAP Helpdesk Frühstück)
- ✓ Austausch zwischen Wirtschaft & Zivilgesellschaft
- ✓ Chatham House Rules

4

## Online-Angebot

- ✓ Fragen und Antworten zum NAP & NAP Monitoring
- ✓ **CSR Risiko-Check: Online-Tool für die globale Risikoanalyse**

# Online-Angebot: CSR Risiko-Check



The screenshot shows the website interface for the 'CSR Risiko-Check' tool. At the top, there is a navigation menu with links for 'AGENTUR', 'LEISTUNGEN', 'NACHHALTIGKEIT', 'REFERENZEN', 'AKTUELLES', 'SERVICE', and 'BLOG'. The main content area is divided into two columns. The left column contains a form with the following elements:

- 1. WÄHLEN SIE EIN PRODUKT AUS**
- Section header: **Suche nach Produkt/Dienstleistung:**
- Text: 'Wählen Sie ein Produkt oder Teil/Material eines Produkts, das Sie herstellen oder einkaufen, oder eine Dienstleistung, die Sie anbieten oder anbieten.' (Note: the original text has some typos)
- Search input field with the placeholder text 'Suche...'
- Text: 'Nicht gefunden? Mit Kollegen teilen.' (Note: the original text has some typos)
- Button: 'Ich möchte nichts auswählen.'

The right column features a red background with the text: **Individuelle CSR-Risiken schnell im Überblick**. Below this, there is a list of bullet points:

- Das CSR Risiko-Check-Angebot ist
- Erstligstanz zu einer ersten
- Orientierung und zum Leseren
- Verständnis der dahinterliegenden
- Herausforderungen in einem
- besonders EXPLICITEN Kontext.

# Online-Angebot: CSR Risiko-Check



## Inhalt

1. Einführung
2. Kurzfassung
3. Markt- und Wettbewerbsverzerrung
4. Einfluss der Regierung
5. Konflikte & Sicherheit
6. Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft
7. Versammlungsfreiheit
8. Arbeitsbedingungen (Verträge, Arbeitszeiten)
9. Zwangsarbeit & Menschenhandel
10. Kinderarbeit
11. Diskriminierung
12. Lohn & Vergütung
13. Arbeitsschutz & Arbeitssicherheit
14. Klima & Energie
15. Biodiversität & Erhaltung
16. Wasserverbrauch & Wasserverfügbarkeit
17. Boden- & (Grund-)Wasserverschmutzung
18. Verantwortungsvolles Lieferkettmanagement
19. Unterstützungsangebote und CSR-Organisationen
20. CSR-bezogene Lieferkettengütesiegel, Zertifikate, Labels & Richtlinien
21. Disclaimer

## Branchenspezifische NAP Beratung für die Ernährungsindustrie

---

- Kooperation mit der **Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e.V. (BVE)**
- Vertrauliche und bedarfsgerechte Beratung von einer Expertin mit langjährigen Erfahrungen in der Ernährungsindustrie zu Sozial-, Umwelt- und Menschenrechtsstandards
- Kontakt:

### **Sabine Peters-Halfbrodt**

NAP Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte

Email: [naphelpdesk-ernaehrung@wirtschaft-entwicklung.de](mailto:naphelpdesk-ernaehrung@wirtschaft-entwicklung.de)

Telefon: +49 30 590099430

- **NAP Helpdesk Frühstück (Austausch zwischen Wirtschaft & Politik) am 19. Juni 2019**

Schwerpunkt: Umsetzung der NAP Kernelemente II (Risikoanalyse) & III (Maßnahmen)

Vielen Dank!

## Jenny Ohme

---

Beraterin

NAP Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte

[ohme@wirtschaft-entwicklung.de](mailto:ohme@wirtschaft-entwicklung.de)

[naphelpdesk@wirtschaft-entwicklung.de](mailto:naphelpdesk@wirtschaft-entwicklung.de)

+49 30 72625695

**Gestaltungsmöglichkeiten eines**

**Mantelgesetzes zur nachhaltigen Gestaltung globaler Wertschöpfungsketten  
und zur Änderung wirtschaftsrechtlicher Vorschriften**

**(Nachhaltige Wertschöpfungskettengesetz - NaWKG)**

**einschließlich eines**

**Stammgesetzes zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener  
Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten**

**(Sorgfaltspflichtengesetz - SorgfaltspflichtenG)**

**Entwurf eines Gesetzes zur nachhaltigen Gestaltung globaler Wertschöpfungsketten  
und zur Änderung wirtschaftsrechtlicher Vorschriften**

**(Nachhaltige Wertschöpfungskettengesetz - NaWKG)**

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Gesetz zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz - SorgfaltspflichtenG)
- Artikel 2 Änderung des HGB
- Artikel 3 Änderung des GWB
- Artikel 4 Änderung der GewO
- Artikel 5 Änderungen des WRegG
- Artikel 6 Inkrafttreten

**Entwurf eines Gesetzes zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener  
Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten**

**(Sorgfaltspflichtengesetz - SorgfaltspflichtenG)**

<a href="#">Artikel 1</a>	<a href="#">Gesetz zur Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz - SorgfaltspflichtenG)</a>	4
	1. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften	4
	§ 1 Zweck	4
	§ 2 Anwendungsbereich	4
	§ 3 Begriffsbestimmungen	4
	2. Abschnitt: Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflicht	6
	§ 4 Sorgfaltspflicht	6
	§ 5 Risikoanalyse	6
	§ 6 Präventionsmaßnahmen	7
	§ 7 Abhilfemaßnahmen	7
	§ 8 Compliance-Beauftragter	8
	§ 9 Beschwerdemechanismus	8
	§ 10 Hinweisgeberschutz	9
	§ 11 Dokumentation und Berichtspflicht	10
	3. Abschnitt: Durchsetzung und Sanktionen	10
	§ 12 Anordnungen im Einzelfall	10
	§ 13 Bußgeldvorschriften	11
	§ 14 Strafvorschriften	12
	§ 15 Zivilrechtliche Haftung, Eingriffsnorm	12
	§ 16 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge	12
	4. Abschnitt: Schlussbestimmungen	13
	§ 17 Verordnungsermächtigung	13
	§ 18 Zuständigkeiten	14
	Anhang – Katalog der international anerkannten Menschenrechtsübereinkommen im Sinne von § 3 Nummer 1	14
<a href="#">Artikel 2</a>	<a href="#">Änderung des HGB</a>	16
<a href="#">Artikel 3</a>	<a href="#">Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen</a>	16
<a href="#">Artikel 4</a>	<a href="#">Änderung der Gewerbeordnung</a>	16
<a href="#">Artikel 5</a>	<a href="#">Änderungen des WRegG</a>	17
<a href="#">Artikel 6</a>	<a href="#">Inkrafttreten</a>	17

## 1. Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

### § 1 Zweck

<sup>1</sup>Zweck dieses Gesetzes ist es, den Schutz der international anerkannten Menschenrechte und der Umwelt in globalen Wertschöpfungsketten sicherzustellen. <sup>2</sup>Der Schutz erfolgt sowohl im öffentlichen Interesse als auch im individuellen Interesse der Menschen, die in globalen Wertschöpfungsketten tätig oder von deren Auswirkungen in sonstiger Weise unmittelbar betroffen sind.

### § 2 Anwendungsbereich

(1) <sup>1</sup>Dieses Gesetz findet Anwendung auf alle

1. Großunternehmen und
2. sonstige Unternehmen, die selbst oder durch beherrschte Unternehmen
  - a) in einem Hochrisikosektor oder
  - b) in Konflikt- und Hochrisikogebietentätig sind

mit satzungsmäßigem Sitz, Hauptverwaltung oder Hauptniederlassung in Deutschland.

<sup>2</sup>Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Kleinunternehmen.

(2) Die Pflichten aus diesem Gesetz erstrecken sich auch auf die Geschäftstätigkeit im Ausland.

### § 3 Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieses Gesetzes bezeichnet der Begriff

1. international anerkannte Menschenrechte: die Menschenrechte, die sich aus den im Anhang zu diesem Gesetz aufgeführten Abkommen ergeben;
2. Wertschöpfungskette: die den gesamten Lebenszyklus eines Produktes oder einer Dienstleistung umfassende Wertschöpfung, d.h. alle Stadien, einschließlich der durchzuführenden Forschung und Entwicklung, der Produktion, des Handels und der damit verbundenen Bedingungen, des Transports, der Nutzung und Wartung, während der Lebensdauer des Produktes, des Bauwerkes oder der Dienstleistung, angefangen von der Beschaffung der Rohstoffe oder Erzeugung von Ressourcen bis hin zur Entsorgung;
3. Großunternehmen: ein Unternehmen, das allein oder auf konsolidierter Basis

- zusammen mit den von ihm beherrschten oder es beherrschenden Unternehmen die Größenmerkmale einer „großen Kapitalgesellschaft“ im Sinne von § 267 Absatz 3 HGB entsprechend erfüllt;
4. Kleinunternehmen: ein Unternehmen, das auf konsolidierter Basis zusammen mit den von ihm beherrschten oder es beherrschenden Unternehmen die Größenmerkmale einer „kleinen Kapitalgesellschaft“ im Sinne von § 267 Absatz 1 HGB entsprechend erfüllt;
  5. beherrschtes Unternehmen: ein Tochterunternehmen, auf das das Mutterunternehmen unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss i.S.v. § 290 Absatz 2 HGB ausüben kann;
  6. Hochrisikosektoren: Folgende Sektoren gemäß der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Rev. 2<sup>1</sup>:
    - a. ABSCHNITT A — LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI;
    - b. ABSCHNITT B — BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN;
    - c. Aus dem ABSCHNITT C — VERARBEITENDES GEWERBE/HERSTELLUNG VON WAREN:
      - i. Abteilung 10: Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln;
      - ii. Abteilung 13: Herstellung von Textilien;
      - iii. Abteilung 14: Herstellung von Bekleidung;
      - iv. Abteilung 15: Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen;
      - v. Abteilung 26: Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen;
    - d. ABSCHNITT D — ENERGIEVERSORGUNG.
  7. Konflikt- und Hochrisikogebiete: Gebiete, in denen bewaffnete Konflikte geführt werden oder die sich nach Konflikten in einer fragilen Situation befinden, sowie Gebiete, in denen Staatsführung und Sicherheit schwach oder nicht vorhanden sind, z. B. gescheiterte Staaten, und in denen weit verbreitete und systematische Verstöße gegen internationales Recht einschließlich Menschenrechtsverletzungen stattfinden;
  8. grundlegende Anforderungen des Umweltschutzes: Anforderungen,
    - a. die sich aus den am Erfolgort anwendbaren Vorschriften zum Schutz der Umweltmedien Luft, Wasser, Boden, des Klimas, der Bio-Diversität und der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen ergeben,

---

<sup>1</sup> VO (EG) Nr. 1893/2006 vom 20. Dezember 2006 zur Aufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Revision 2 und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates sowie einiger Verordnungen der EG über bestimmte Bereiche der Statistik, ABl. L 393 vom 30.12.2006, S. 1–39.

- b. die sich aus internationalen Abkommen ergeben, die für die Bundesrepublik verbindlich sind und
  - c. die sich aus dem internationalen Stand der Technik ergeben.
9. Umweltschädigung: eine direkt oder indirekt eintretende feststellbare nachteilige Veränderung der Umweltmedien Luft, Wasser, Boden, des Klimas, der Bio-Diversität und der natürlichen Lebensgrundlagen oder ihrer Funktionen;
10. Verletzung: eine Verletzung von Menschenrechten oder eine nicht nur unerhebliche Verletzung grundlegender Anforderungen des Umweltschutzes oder Umweltschädigung;
11. strategische Unternehmensentscheidungen: insbesondere die Aufnahme einer neuen oder die grundlegende Erweiterung, Änderung oder der Rückzug aus einer bestehenden Geschäftstätigkeit.

## **2. Abschnitt: Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflicht**

### **§ 4 Sorgfaltspflicht**

- (1) Jedes Unternehmen im Sinne des § 2 Absatz 1 ist zur Beachtung der besonderen Sorgfalt nach Maßgabe der §§ 5 bis 11 verpflichtet.
- (2) Gegenstand der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist der Schutz der international anerkannten Menschenrechte (§ 3 Nummer 1).
- (3) Gegenstand der umweltbezogenen Sorgfaltspflicht sind die Einhaltung grundlegender Anforderungen des Umweltschutzes (§ 3 Nummer 8) und die Vermeidung von Umweltschädigungen (§ 3 Nummer 9).

### **§ 5 Risikoanalyse**

- (1) Zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht ist eine Risikoanalyse nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 durchzuführen.
- (2) <sup>1</sup>Im Rahmen der Risikoanalyse ist in angemessener Weise zu ermitteln, zu bewerten und, falls erforderlich, zu priorisieren, welche Risiken bestehen, dass das Unternehmen zu Verletzungen (§ 3 Nummer 10) beiträgt. <sup>2</sup>Die Angemessenheit richtet sich nach den länder- und sektorspezifischen Risiken, der typischerweise zu erwartenden Schwere und Wahrscheinlichkeit möglicher Verletzungen, der Unmittelbarkeit des Verursachungsbeitrages sowie der Größe des Unternehmens und dem tatsächlichen und wirtschaftlichen Einfluss des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher.
- (3) <sup>1</sup>Werden dem Unternehmen aufgrund der Risikoanalyse oder in sonstiger Weise

Anhaltspunkte für Risiken bekannt, dass das Unternehmen zu einer Verletzung (§ 3 Nummer 10) beiträgt, hat es anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls die identifizierten spezifischen Risiken angemessen vertieft zu analysieren; die Betroffenen sind hierbei in der Regel miteinzubeziehen. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Ein Beitrag des Unternehmens zu einer Verletzung (§ 3 Nummer 10) kann auch darin liegen, dass

1. Dritte, insbesondere Unternehmen in der Wertschöpfungskette und staatliche Stellen, oder

2. Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens

infolge der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu einer Verletzung rechtswidrig beitragen.

(5) <sup>1</sup>Die Risikoanalyse ist, soweit dazu Anlass besteht, in angemessener Weise fortlaufend zu aktualisieren. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Sie ist zudem jährlich anlassunabhängig umfassend zu wiederholen. <sup>4</sup>Darüber hinaus ist die Risikoanalyse vor jeder strategischen Unternehmensentscheidung (§ 3 Nummer 11) durchzuführen. <sup>5</sup>In diesem Fall erstreckt sich die Risikoanalyse auf die mit der geplanten Entscheidung verbundenen Risiken.

## § 6 Präventionsmaßnahmen

(1) Stellt das Unternehmen ein Risiko fest, zu Verletzungen (§ 3 Nummer 10) beizutragen, so hat es angemessene Präventionsmaßnahmen in der Geschäftspolitik zu verankern, in die Geschäftsabläufe zu integrieren und ihre Wirksamkeit zu evaluieren und zu überwachen.

(2) <sup>1</sup>Insbesondere ist in der Regel bei Vertragsanbahnung, Vertragsverhandlung und Vertragsschluss hinsichtlich strategischer Unternehmensentscheidungen durch angemessene Vereinbarungen auf die Vermeidung von Verletzungen hinzuwirken. <sup>2</sup>Zu den angemessenen Präventionsmaßnahmen zählt es in der Regel auch, eine menschenrechts- und umweltbezogene Geschäfts- und Wertschöpfungskettenpolitik festzulegen und diese gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit zu kommunizieren.

(3) § 5 Absatz 2 Satz 2 und § 5 Absatz 4 gelten entsprechend.

## § 7 Abhilfemaßnahmen

<sup>1</sup>Stellt das Unternehmen fest, dass eine Verletzung (§ 3 Nummer 10), zu der es beiträgt, bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, so ergreift es unverzüglich angemessene Maßnahmen, um diese zu verhindern oder abzumildern. <sup>2</sup>§ 5 Absatz 2 Satz 2 und § 5 Absatz 4 gelten entsprechend.

## § 8 Compliance-Beauftragter

(1) Die Geschäftsleitung muss einen Betriebsbeauftragten bestellen, der die Einhaltung der Sorgfaltspflicht überwacht (Compliance-Beauftragter).

(2) <sup>1</sup>Der Compliance-Beauftragte ist schriftlich zu bestellen. <sup>2</sup>Die ihm obliegenden Aufgaben sind genau zu bezeichnen. <sup>3</sup>Bestellung und Abberufung sind der zuständigen Behörde unverzüglich anzuzeigen. <sup>4</sup>Der Betreiber darf zum Compliance-Beauftragten nur bestellen, wer die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt.

(3) <sup>1</sup>Der Compliance-Beauftragte ist der Geschäftsleitung unmittelbar nachgeordnet und berichtet ihr unmittelbar. <sup>2</sup>Er muss unmittelbaren Zugang zum zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung haben. <sup>3</sup>Die Geschäftsleitung hat ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen und ihm insbesondere die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Hilfsmittel (Hilfspersonal, Räume, Einrichtungen, Geräte und sonstige Mittel) zur Verfügung zu stellen, Befugnisse einzuräumen und die Teilnahme an Schulungen zu ermöglichen. <sup>4</sup>Insbesondere ist ihm ungehinderter Zugang zu sämtlichen Informationen, Daten, Aufzeichnungen und Systemen zu gewähren oder zu verschaffen, die im Rahmen der Erfüllung seiner Aufgaben von Bedeutung sein können.

(4) Vor strategischen Unternehmensentscheidungen (§ 3 Nummer 11) ist die Stellungnahme des Compliance-Beauftragten rechtzeitig einzuholen.

(5) <sup>1</sup>Der Compliance-Beauftragte darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden. <sup>2</sup>Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Compliance-Beauftragten ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die das Unternehmen zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigten. <sup>3</sup>Die Erfüllung der Aufgaben als Compliance-Beauftragter stellt keine solche Tatsache dar. <sup>4</sup>Der besondere Kündigungsschutz gilt auch nach der Abberufung des Compliance-Beauftragten für die Dauer eines Jahres.

## § 9 Beschwerdemechanismus

(1) <sup>1</sup>Das Unternehmen muss einen wirksamen unternehmensinternen Beschwerdemechanismus einrichten oder sich an einem wirksamen nicht-staatlichen Beschwerdemechanismus einer Multistakeholderinitiative beteiligen. <sup>2</sup>Für Aufbau und Betrieb des internen Beschwerdemechanismus oder die Beteiligung an dem externen Beschwerdemechanismus ist der Compliance-Beauftragte (§ 8) verantwortlich.

(2) <sup>1</sup>Der Beschwerdemechanismus verfügt über eine schriftlich fixierte Verfahrensordnung, die insbesondere angemessene Fristen für die Verfahrensschritte und Entscheidungen enthält. <sup>2</sup>In der Regel ist mindestens ein Arbeitnehmervertreter am Verfahren zu beteiligen.

(3) <sup>1</sup>Der Beschwerdemechanismus steht jeder Person offen, die geltend macht, dass sie selbst, ein anderer oder die Umwelt von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens direkt oder indirekt, insbesondere in der Wertschöpfungskette des Unternehmens, negativ betroffen ist.

<sup>2</sup>Soweit aufgrund eines entsprechenden länderspezifischen Risikos (§ 5 Absatz 2 Satz 2) mit Beschwerden aus bestimmten Sprachräumen zu rechnen ist, soll bei der Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus etwaigen Sprachbarrieren soweit wie möglich Rechnung getragen werden; in der Regel ist dazu zumindest auch Englisch als Verfahrenssprache vorzusehen.

<sup>3</sup>Die Verfahrensordnung ist für jedermann einsehbar und wird auf der Internetpräsenz des Unternehmens veröffentlicht, soweit eine solche unterhalten wird. <sup>4</sup>Soweit bestimmte Gruppen besonderen Verletzungsrisiken ausgesetzt sind, sollen diese aktiv über den Beschwerdemechanismus und die Verfahrensordnung informiert werden.

(4) Soweit der Betroffene schwerwiegende Verletzungen geltend macht, soll sichergestellt werden, dass er über die erforderliche Unterstützung durch einen Beistand und Zugang zu erforderlichen Informationen verfügt.

(5) <sup>1</sup>Der Beschwerdemechanismus muss so eingerichtet und betrieben werden, dass die Vertraulichkeit der Identität des Beschwerdeführers gewahrt bleibt und nicht befugten Mitarbeitern der Zugriff auf die Verfahrensunterlagen verwehrt wird. <sup>2</sup>Es ist zu gewährleisten, dass Beschwerdeführer wegen der Beschwerde weder bestraft noch sonst benachteiligt werden.

(6) Soweit nach dem anwendbaren Recht die Verjährung von Ansprüchen durch die Inanspruchnahme des Beschwerdeverfahrens nicht bereits kraft Gesetzes gehemmt ist, muss das Unternehmen für die Dauer des Verfahrens bis zu seinem Abschluss einen wirksamen Verjährungsverzicht erklären.

(7) <sup>1</sup>Beschwerden werden systematisch ausgewertet und fließen in die Risikoanalyse ein. <sup>2</sup>Die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus und die Zufriedenheit der Beschwerdeführer mit dem Ergebnis werden regelmäßig evaluiert. <sup>3</sup>Die Verfahrensordnung wird angepasst, soweit das Ergebnis der Evaluation dazu Anlass gibt.

## **§ 10 Hinweisgeberschutz**

(1) <sup>1</sup>Das Unternehmen muss ein geeignetes System zur Entgegennahme und Dokumentation von Hinweisen bezüglich der mangelnden Einhaltung der Sorgfaltspflicht und eingetretenen oder drohenden Verletzungen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 6 einrichten. <sup>2</sup>Für Aufbau und Betrieb des Systems ist der Compliance-Beauftragte (§ 8) verantwortlich.

(2) <sup>1</sup>Der Meldekanal muss den eigenen Beschäftigten sowie Beschäftigten und Betroffenen in der Wertschöpfungskette und sonstigen Dritten offen stehen. <sup>2</sup>Soweit aufgrund eines entsprechenden länderspezifischen Risikos (§ 5 Absatz 2 Satz 2) mit Hinweisen aus

bestimmten Sprachräumen zu rechnen ist, soll bei der Ausgestaltung des Meldekanals etwaigen Sprachbarrieren soweit wie möglich Rechnung getragen werden; in der Regel ist dazu zumindest auch ein englischsprachiger Meldekanal erforderlich.

(3) <sup>1</sup>Hinweisen ist unverzüglich nachzugehen. <sup>2</sup>Erweist sich der Hinweis als zutreffend, so sind unverzüglich geeignete und angemessene Folgemaßnahmen zu ergreifen. <sup>3</sup>Erfolgt die Meldung nicht anonym, so ist gegenüber dem Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten Rückmeldung zu ergriffenen Folgemaßnahmen zu geben.

(4) <sup>1</sup>Der Meldekanal muss so eingerichtet und betrieben werden, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers gewahrt bleibt und nicht befugten Mitarbeitern der Zugriff auf diese Kanäle verwehrt wird. <sup>2</sup>Ein Hinweisgeber, der bei dem Unternehmen beschäftigt ist, darf wegen der Meldung nicht benachteiligt werden. <sup>3</sup>Folgemaßnahmen bei Hinweisen von nicht beim Unternehmen beschäftigten Hinweisgebern müssen soweit wie möglich sicherstellen, dass dem Hinweisgeber keine Nachteile entstehen.

(5) Ein bei dem Unternehmen beschäftigter Hinweisgeber darf auch nicht benachteiligt werden, wenn er anstelle des internen Meldekanals die zuständigen Behörden informiert und aus seiner Sicht vernünftigerweise davon ausgehen durfte, dass die Information richtig war.

(6) <sup>1</sup>Hinweise werden systematisch ausgewertet und fließen in die Risikoanalyse ein. <sup>2</sup>Die Wirksamkeit des Meldesystems wird regelmäßig evaluiert. <sup>3</sup>Das Meldesystem wird angepasst, soweit das Ergebnis der Evaluation dazu Anlass gibt.

### **§ 11 Dokumentation und Berichtspflicht**

(1) <sup>1</sup>Die Einhaltung der Pflichten aus §§ 4 bis 10 ist – auch zur Beweissicherung im Interesse der von Menschenrechtsverletzungen Betroffenen – wahrheitsgemäß zu dokumentieren. <sup>2</sup>Die Dokumentation ist für mindestens 5 Jahre aufzubewahren.

(2) <sup>1</sup>Über die Einhaltung der Pflichten nach §§ 4 bis 10 ist öffentlich zu berichten. <sup>2</sup>Sofern das Unternehmen der Pflicht zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung nach § 289 Absatz 3 HGB unterliegt, kann der Bericht nach Satz 1 in diesem Rahmen erfolgen. <sup>3</sup>Sofern das Unternehmen über eine Internetpräsenz verfügt, ist der Bericht dort zu veröffentlichen.

## **3. Abschnitt: Durchsetzung und Sanktionen**

### **§ 12 Anordnungen im Einzelfall, Betretensrechte und weitere Befugnisse**

(1) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall die erforderlichen Anordnungen zur Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen treffen.

(2) <sup>1</sup>Die zuständigen Behörden und die von ihnen beauftragten Personen sind befugt, zu den Betriebs- und Geschäftszeiten Geschäftsräume und Betriebsgrundstücke zu betreten, soweit dies zur Erfüllung ihrer Überwachungsaufgaben erforderlich ist; das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt. <sup>2</sup>Die zuständigen Behörden und die von ihnen beauftragten Personen können die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte und Unterlagen, insbesondere Herausgabe der Dokumentation nach § 11 Absatz 1, verlangen. <sup>3</sup>Die verpflichteten Unternehmen haben jeweils Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 zu dulden sowie die zuständigen Behörden zu unterstützen. <sup>4</sup>Die verpflichteten Unternehmen und deren Mitarbeiter sind verpflichtet, der zuständigen Behörde auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen, die für deren Aufgabenerfüllung erforderlich sind. <sup>5</sup>Die Auskunftspflichtigen können die Auskunft auf Fragen verweigern, wenn die Beantwortung sie selbst oder einen der in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafrechtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde. <sup>6</sup>Sie sind über ihr Recht zur Auskunftsverweigerung zu belehren.

### **§ 13 Bußgeldvorschriften**

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 5 Absatz 2 keine Risikoanalyse durchführt,
2. entgegen § 5 Absatz 3 Satz 1 keine vertiefte, einzelfallbezogene Risikoanalyse vornimmt,
3. entgegen § 5 Absatz 5 Satz 3 die Risikoanalyse im vorgegebenen Turnus nicht umfassend wiederholt,
4. entgegen § 5 Absatz 5 Satz 4 die Risikoanalyse vor einer strategischen Unternehmensentscheidung nicht durchführt,
5. entgegen § 8 Absatz 1 keinen Compliance-Beauftragten bestellt,
6. entgegen § 9 Absatz 1 keinen Beschwerdemechanismus einrichtet,
7. entgegen § 10 Absatz 1 keinen Hinweisgeber-Meldekanal einrichtet,
8. entgegen § 11 Absatz 1 die Einhaltung der Pflichten nach § 5 bis 10 nicht dokumentiert oder die Dokumentation nicht für mindestens fünf Jahre aufbewahrt,
9. entgegen § 11 Absatz 2 nicht über die Einhaltung der §§ 4 bis 10 öffentlich berichtet.
10. entgegen § 12 Absatz 2 Satz 2 Hs. 2 die Dokumentation nach § 11 Absatz 1 auf Verlangen der zuständigen Behörde nicht vorlegt oder vorlegen kann.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 6 bewusst keine Präventionsmaßnahmen ergreift, obwohl er ein Risiko positiv festgestellt hat,
2. entgegen § 7 bewusst keine Abhilfemaßnahmen ergreift, obwohl er eine Verletzung positiv festgestellt hat.

(3) <sup>1</sup>Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 1 können mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden. <sup>2</sup>Ordnungswidrigkeiten nach Absatz 2 können mit einer Geldbuße bis zu fünf Million Euro geahndet werden.

### **§ 14 Strafvorschriften**

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer als Compliance-Beauftragter (§ 8 Absatz 1) entgegen § 11 Absatz 1 bewusst falsche Angaben in der Dokumentation der Erfüllung der Sorgfaltspflicht macht.

(2) <sup>1</sup>Wer im Fall des Absatz 1 durch die Tat

1. eine schwere Gesundheitsschädigung eines anderen Menschen oder eine Gesundheitsschädigung einer großen Zahl von Menschen verursacht oder
2. einen anderen Menschen in die Gefahr des Todes bringt,

wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft. <sup>2</sup>Ebenso wird bestraft, wer als Compliance-Beauftragter oder Geschäftsführer im Fall des § 13 Absatz 2 durch die Tat eine in Satz 1 genannte Folge verursacht.

(3) <sup>1</sup>Mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren wird bestraft, wer im Fall des Absatz 1 den Tod eines anderen Menschen verursacht. <sup>2</sup>Ebenso wird bestraft, wer als Compliance-Beauftragter oder Geschäftsführer im Fall des § 13 Absatz 2 durch die Tat eine in Satz 1 genannte Folge verursacht.

### **§ 15 Zivilrechtliche Haftung, Eingriffsnorm**

Im Rahmen außervertraglicher Haftungsansprüche regeln die Pflichten aus §§ 4 bis 10 die zu beachtenden Sorgfaltsanforderungen zwingend und ohne Rücksicht auf das nach internationalem Privatrecht für das außervertragliche Schuldverhältnis maßgebende Recht.

### **§ 16 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge**

(1) <sup>1</sup>Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in §§ 99 und 100 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerber oder Bewerberinnen

für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 13 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.

(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 13 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

(3) <sup>1</sup>Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 13 an oder verlangen von Bewerbern oder Bewerberinnen eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. <sup>2</sup>Im Falle einer Erklärung des Bewerbers oder der Bewerberin können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für den Bewerber oder die Bewerberin, der oder die den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.

(5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber oder die Bewerberin zu hören.

#### **4. Abschnitt: Schlussbestimmungen**

##### **§ 17 Verordnungsermächtigung**

<sup>1</sup>Das Bundesministerium [*Zuständigkeit ist noch zu klären*] wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Einzelheiten zu den im zweiten Abschnitt verankerten Pflichten zu regeln und zu diesem Zweck insbesondere Vorschriften zu erlassen über

1. sektorübergreifende und -spezifische Mindestanforderungen an die Einhaltung der Sorgfaltspflicht (§§ 4 bis 7), einschließlich der Pflicht die Risikoanalyse auf bestimmte Wertschöpfungsstufen zu erstrecken,
2. Mindestanforderungen an die Person des Compliance-Beauftragten (§ 8), insbesondere seine Fachkunde und Zuverlässigkeit,

3. Mindestanforderungen an den Beschwerdemechanismus (§ 9),
4. Mindestanforderungen an den Hinweisgeberschutz (§ 10),
5. Mindestanforderungen an Art und Umfang der Dokumentation (§ 11 Absatz 1),
6. Mindestanforderungen an Art und Umfang der öffentlichen Berichterstattung (§ 11 Absatz 2).

<sup>2</sup>Bei der Festlegung von Mindestanforderungen darf das Bundesministerium nicht hinter internationalen Standards zurückbleiben.

### **§ 18 Zuständigkeiten**

(1) Die Ausführung dieses Gesetzes obliegt den für die Gewerbeaufsicht zuständigen Landesbehörden, sofern die Länder keine abweichende Zuständigkeit festlegen.

(2) <sup>1</sup>Die nach Absatz 1 zuständigen Landesbehörden werden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unterstützt. <sup>2</sup>Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ermittelt und bewertet im Rahmen ihres allgemeinen Forschungsauftrags insbesondere länder-, sektor- und wertschöpfungsstufenspezifische Verletzungsrisiken in globalen Wertschöpfungsketten. <sup>3</sup>Sie unterstützt die nach Absatz 1 zuständigen Landesbehörden bei der Entwicklung und Durchführung eines risikobasierten Überwachungskonzepts. <sup>4</sup>Sie unterstützt und berät die nach Absatz 1 zuständigen Landesbehörden auf deren Ersuchen auch hinsichtlich Einzelfallentscheidungen im Rahmen der Amtshilfe; die Maßgaben der §§ 4 ff. VwVfG sowie anwendbarer entsprechender Vorschriften des Landesrechts bleiben unberührt.

(3) Die Beauftragte der Bundesregierung für Menschenrechtspolitik und Humanitäre Hilfe erstattet dem Deutschen Bundestag mindestens alle zwei Jahre einen Bericht über Einhaltung und Vollzug dieses Gesetzes.

### **Anhang – Katalog der international anerkannten Menschenrechtsübereinkommen im Sinne von § 3 Nummer 1**

Menschenrechte im Sinne dieses Gesetzes sind die international anerkannten Menschenrechte, die sich aus den folgenden Abkommen in der durch das jeweilige Zustimmungsgesetz bekannt gemachten Fassung ergeben:

1. dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966 (BGBl. 1973 II S. 1533) und dem Zweiten Fakultativprotokoll zu dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte zur Abschaffung der Todesstrafe (BGBl 1992 II, 390);
2. dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom

19. Dezember 1966 (BGBl. 1973 II S. 1569);
3. dem Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2072), zuletzt geändert durch Artikel 1 ÄndÜbereink vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135);
4. dem Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1122);
5. dem Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 640);
6. dem Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 441);
7. dem Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 23);
8. dem Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 97);
9. dem Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 201);
10. dem Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1290);
11. dem Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966 (BGBl. 1969 II S. 961);
12. dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 (BGBl. 1985 II S. 647);
13. dem Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe vom 10. Dezember 1984 (BGBl. 1990 II S. 246);
14. dem Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 20. November 1989 (BGBl. 1992 II S. 121), dem Fakultativprotokoll vom 25. Mai 2000 zum Übereinkommen vom 20. November 1989 über die Rechte des Kindes betreffend die Beteiligung von Kindern an bewaffneten Konflikten (BGBl. 2004 II S. 1354) und dem Fakultativprotokoll vom 25. Mai 2000 zum Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend den Verkauf von Kindern, die

- Kinderprostitution und die Kinderpornographie (BGBl. 2008 II S. 1222);
15. dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006 (BGBl. 2008 II S. 1419);
16. dem Internationalen Übereinkommen zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen vom 20. Dezember 2006 (BGBl. 2009 II S. 932).

## **Artikel 2**

### **Änderung des HGB**

In § 289c Absatz 3 des Handelsgesetzbuches in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch [...] (BGBl. I S. [...]) geändert worden ist, wird nach Nummer 4 folgende Nummer 4a eingefügt:

„4a. der Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht nach dem zweiten Abschnitt des Sorgfaltspflichtengesetzes“

## **Artikel 3**

### **Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen**

In § 124 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch [...] (BGBl. I S. [...]) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „§ 21 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes“ die Wörter „§ 15 des Sorgfaltspflichtengesetzes“ eingefügt.

## **Artikel 4**

### **Änderung der Gewerbeordnung**

(1) In § 149 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch [...] (BGBl. I S. [...]) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ ein Komma und die Wörter „nach § 14 des Sorgfaltspflichtengesetzes“ eingefügt.

(2) In § 150 a Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b werden nach den Wörtern „des Mindestlohngesetzes“ die Wörter „§ 14 des Sorgfaltspflichtengesetzes“ eingefügt.

(3) In § 150 a Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 werden nach den Wörtern „§ 23 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“ ein Komma und die Wörter „§ 14 des Sorgfaltspflichtengesetzes“ eingefügt.

### **Artikel 5**

#### **Änderungen des WRegG**

In § 2 Absatz 1 Nummer 2 des Wettbewerbsregistergesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739), das zuletzt durch [...] (BGBl. I S. [...]) geändert worden ist, wird folgender Buchstabe f eingefügt:

„f) nach §§ 13 und 14 des Sorgfaltspflichtengesetzes vom ... (BGBl. ...)“.

### **Artikel 6**

#### **Inkrafttreten**

(1) Der erste, zweite und vierte Abschnitt des SorgfaltspflichtenG (Artikel 1) und Artikel 2 dieses Gesetzes treten am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

(2) Der dritte Abschnitt des SorgfaltspflichtenG (Artikel 1) sowie Artikel 3 bis 5 dieses Gesetzes treten am [...] in Kraft.



**Deutscher Fruchthandelsverband e.V.**

## **DFHV-Verhaltenskodex zur Berücksichtigung von Sozialstandards**

Wir fordern von unseren Geschäftspartnern (Lieferanten und deren Auftragnehmer) mindestens die nachfolgenden Rechte für Beschäftigte einzuhalten und zu wahren:

### **1. Keine Zwangsarbeit**

Die Beschäftigung ist freiwillig. Die Geschäftspartner dürfen keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei, unfreiwillige Gefangenearbeit oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit anwenden (ILO Konventionen 29 und 105). Die persönliche Bewegungsfreiheit der Beschäftigten darf durch keinerlei Regelung oder Maßnahmen eingeschränkt werden.

### **2. Keine Kinderarbeit**

Kinderarbeit ist nicht zulässig. Die Einstellung von Kindern unter 15 Jahren oder dem gegebenenfalls höheren Alter, in dem die Schulpflicht endet, ist nicht erlaubt (ILO Konvention 138). Sofern daneben nationale Schutzgesetze bestehen, die weiter reichen, gelten diese. Entsprechende nationale Gesetze zum Schutz von Kindern müssen ebenfalls berücksichtigt und eingehalten werden.

### **3. Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen**

Arbeitnehmern wird das Recht eingeräumt, Arbeitnehmervertretungen zu etablieren, sich in bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu organisieren und Kollektivverhandlungen durchzuführen (ILO Konventionen 87 und 98). Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden. Zur Ermöglichung und Erfüllung ihrer Aufgaben ist ihnen Zugang zu sämtlichen Arbeitsstätten zu gestatten.

### **4. Keine Diskriminierung**

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden und ihnen die gleichen Möglichkeiten offen stehen. Jede Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, politischer Meinung, ethnischer oder sozialer Herkunft (ILO Konventionen 100 und 111) ist verboten. Jegliche Anwendung von körperlicher, sexueller und psychologischer Belästigung ist zu unterlassen. Etwaige Disziplinarmaßnahmen dürfen nur auf der Grundlage von nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

### **5. Schriftliche Arbeitsverträge**

Das Arbeitsverhältnis ist in einem schriftlich ausformulierten Arbeitsvertrag zu fixieren, der dem Arbeitnehmer zumindest in Kopie auszuhändigen ist.

## **6. Nur gesetzlich erlaubte Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten müssen dem geltenden Recht und dem industriellen Mindeststandard genügen. Arbeitnehmer dürfen nicht dazu angehalten werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden die Woche zu arbeiten. Ihnen steht mindestens ein freier Tag pro Woche zu. Überstunden werden auf freiwilliger Basis entrichtet und dürfen nicht mehr als 12 Stunden pro Woche übersteigen, nicht regelmäßig sein und müssen mit Zuschlägen nach gesetzlichem oder industriellem Standard entlohnt werden.

## **7. Keine Unterschreitung der Mindeststandards beim Lohn**

Die Vergütung für eine übliche Arbeitswoche darf die gesetzlichen oder industriellen Mindeststandards nicht unterschreiten. Die Löhne sollen so bemessen sein, dass die Lebenshaltungskosten gedeckt sind und ein frei verfügbares Einkommen beinhalten, wenn die vorgeschriebenen Mindeststandards diesbezüglich nicht genügen. Den Arbeitnehmern ist in verständlicher und detaillierter Form, Auskunft über die Zusammensetzung der Löhne zu erteilen.

## **8. Keine Beeinträchtigung von Gesundheit und Sicherheit**

Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen. Es ist für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen; international anerkannte Gesundheits- und Sicherheitsstandards müssen eingehalten werden. Die Arbeitgeber stellen den Arbeitnehmern Trinkwasser, saubere Toiletten, Duschen und Waschgelegenheiten bereit. Entsprechende Vorgaben gelten ebenso für Wohneinheiten, sofern diese vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

## **9. Keine Gefährdung durch eventuellen Pflanzenschutzmitteleinsatz**

Die Arbeitgeber haben Gefährdungen durch den eventuellen Einsatz von Chemikalien abzuschätzen und Maßnahmen zu treffen, die eine Gesundheitsgefährdung der Mitarbeiter ausschließt. Der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln orientiert sich an der guten fachlichen Praxis und wird schriftlich dokumentiert. Verbotene, hochgiftige (WHO Klasse I) oder krebserregende Chemikalien werden nicht eingesetzt. Sicherheitsvorschriften und Wiederbetretungsfristen nach dem Einsatz müssen strengstens befolgt und überwacht werden. Die notwendige Schutzkleidung und -ausrüstung wird kostenlos durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Alle Arbeitsschritte mit Pflanzenschutzmitteln erfolgen ausschließlich durch speziell ausgebildete Personen.

## **10. Einsatz für den Schutz der Umwelt**

Die Unternehmen setzen sich für die Vermeidung oder Verminderung von Abfällen und Umweltverschmutzungen ein und streben den Erhalt der natürlichen Ressourcen an.

## **11. Umsetzungsbestimmungen**

Die hier definierten Standards werden von jedem Geschäftspartner anerkannt und in die Unternehmenspolitik aufgenommen. Den Beschäftigten ist dieser Kodex frei zugänglich zur Verfügung zu stellen. Die Einhaltung dieser Regelungen ist schriftlich festzuhalten. Die Umsetzung dieser Standards kann jederzeit durch den Käufer oder deren Bevollmächtigten überprüft werden.

Bonn, den 20. September 2007