

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten

A. Problem und Ziel

Deutschland steht aufgrund der hohen internationalen Verflechtung seiner volkswirtschaftlich bedeutenden Branchen in einer besonderen Verantwortung. Die zunehmende Integration deutscher Unternehmen in globale Beschaffungs- und Absatzmärkte bietet dabei Chancen und Herausforderungen zugleich: neue Märkte und Produktionsstätten werden erschlossen und so Arbeitsplätze und Wohlstand geschaffen. Gleichzeitig können aber auch Risiken durch Intransparenz und die oft mangelhafte Durchsetzung von international anerkannten Menschenrechten in der Lieferkette von Unternehmen in der globalen Wirtschaft entstehen. Die Pflicht, die Menschenrechte des Einzelnen zu achten, zu schützen und einzuhalten, liegt bei den Staaten. Die Verantwortung von Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte besteht unabhängig von der Fähigkeit oder Bereitschaft der Staaten, ihrer Pflicht zum Schutz der Menschenrechte nachzukommen. Macht der innerstaatliche Kontext es unmöglich, dieser Verantwortung uneingeschränkt nachzukommen, ist von Unternehmen zu erwarten, dass sie die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte achten, soweit es in Anbetracht der Umstände nur möglich ist.

Um ihrer Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte gerecht zu werden, setzt die Bundesregierung die VN-Leitprinzipien mit dem Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte von 2016 (Nationaler Aktionsplan) in Deutschland um. Dort ist die Erwartung an Unternehmen formuliert, mit Bezug auf ihre Größe, Branche und Position in der Lieferkette in angemessener Weise die menschenrechtlichen Risiken in ihren Lieferketten zu ermitteln, ihnen zu begegnen, darüber zu berichten und Beschwerdeverfahren zu ermöglichen.

Der Nationale Aktionsplan ist ein wichtiger erster Schritt. Zentral für seine erfolgreiche Umsetzung sind ein einheitliches Verständnis von Inhalt und Umfang der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und deren breite Verankerung in unternehmensinternen Prozessen. Die Ergebnisse der im Rahmen des Nationalen Aktionsplans durchgeführten repräsentativen Untersuchungen vom Juli 2020 haben gezeigt, dass lediglich zwischen 13 und 17 Prozent der befragten Unternehmen die Anforderungen des Nationalen Aktionsplans erfüllen. Um eine ausreichende Einhaltung zu gewährleisten, bedarf es daher eines rechtlich verbindlichen und international anschlussfähigen Sorgfaltsstandards.

Durch dieses Gesetz werden in Deutschland ansässige Unternehmen ab einer bestimmten Größe verpflichtet, ihrer Verantwortung in der Lieferkette in Bezug auf die Achtung international anerkannter Menschenrechte durch die Implementierung der Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht besser nachzukommen. Dadurch sollen zum einen die Rechte der von Unternehmensaktivitäten betroffenen Menschen in den Lieferketten gestärkt, zum anderen den legitimen Interessen der Unternehmen an Rechtssicherheit und fairen Wettbewerbsbedingungen Rechnung getragen werden.

B. Lösung

Der vorliegende Entwurf eines Sorgfaltspflichtengesetzes dient der Verbesserung der internationalen Menschenrechtssituation, indem er Anforderungen an ein verantwortliches Management globaler Lieferketten für bestimmte Unternehmen festlegt. Unternehmen erhalten einen klaren, verhältnismäßigen und zumutbaren gesetzlichen Rahmen zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Die Anforderungen sind international anschlussfähig und orientieren sich eng am Sorgfaltsstandard („due diligence standard“) der VN-Leitprinzipien, auf dem der Nationale Aktionsplan basiert. Der Entwurf enthält behördliche Durchsetzungsmechanismen. Die für die Kontrolle und Durchsetzung der Einhaltung der Sorgfaltspflichten zuständige Behörde wird benannt und mit Eingriffsbefugnissen ausgestattet. Das Gesetz begründet eine Bemühenspflicht, aber weder eine Erfolgspflicht noch eine Garantiehaftung.

C. Alternativen

Es handelt sich um ein Vorhaben des Koalitionsvertrages.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Der zusätzliche Personalaufwand i.H.v. 65 Vollzeitäquivalenten wegen der zusätzlichen Kontroll- und Überwachungspflichten der Bundesbehörden einschließlich der Ordnungswidrigkeitenverfahren erfordert zusätzliche Haushaltsmittel i.H.v. einmalig 12.000 Euro und jährlich 5.280.000 Euro; die notwendigen Sachmittel und die Personalausstattung werden in dem nächsten Haushaltsverfahren unter Beachtung der haushaltsaufstellungsrelevanten Vorgaben geklärt.

Der auf den Bund entfallende Aufwand für die Verwaltung wird aus dem Bundeshaushalt finanziert.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger ergibt sich keine Änderung des Erfüllungsaufwandes.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich eine Steigerung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Höhe von rund 43,47 Mio. Euro. Davon entfallen ca. 15,14 Mio. Euro auf Bürokratiekosten aus 4 Informationspflichten. Insgesamt entsteht einmaliger Aufwand von rund 109,67 Mio. Euro.

Diese Mehrbelastung wird im Rahmen der „One in, one out“-Regelung (Kabinettsbeschluss vom 25. März 2015) durch die Entlastung der Wirtschaft durch das Dritte Bürokratienteilungsgesetz vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) kompensiert.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 5,28 Mio. Euro. Davon entfallen 5,19 Mio. Euro auf den Bund und 87 Tsd. Euro auf die Länder (inkl. Kommunen).

Dies ist insbesondere auf die zusätzlichen Kontroll- und Überwachungspflichten der Bundesbehörden hinsichtlich der Einhaltung der Anforderungen des Sorgfaltspflichtengesetzes durch die Unternehmen zurückzuführen.

Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt knapp 12 Tsd. Euro und fällt vollständig auf Ebene des Bundes an.

Der auf den Bund entfallende Erfüllungsaufwand wird aus dem Bundeshaushalt finanziert.

F. Weitere Kosten

Signifikante Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Kleine und mittlere Unternehmen werden durch das Vorhaben nicht belastet.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten

(Sorgfaltspflichtengesetz)

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz findet Anwendung auf Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform, die

1. ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung oder ihren Sitz im Inland haben und
2. in der Regel mehr als 3.000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Ab dem 1. Januar 2024 beträgt der in Satz 1 Nummer 2 vorgesehene Schwellenwert 1.000 Arbeitnehmer.

(2) Leiharbeiter sind bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl (Absatz 1 Nummer 2) des Entleiherunternehmens zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

(3) Innerhalb von verbundenen Unternehmen (§ 15 AktG) sind die Arbeitnehmer sämtlicher konzernangehöriger Gesellschaften bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl (Absatz 1 Nummer 2) der Konzernmutter zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn eine konzernangehörige Gesellschaft ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung oder ihren Sitz im Ausland hat.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Menschenrechte im Sinne dieses Gesetzes sind solche, die sich aus den in Nummern 1 bis 11 der Anlage zu diesem Gesetz aufgelisteten Abkommen ergeben.

(2) Geschützte Rechtspositionen im Sinne dieses Gesetzes sind die in den Abkommen nach Absatz 1 enthaltenen Rechte, insbesondere:

1. Leben (Artikel 6 Absatz 1 IPbpR),
2. Gesundheit (Artikel 12 IPwskR),
3. gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Artikel 7 IPwskR, ILO-Übereinkommen Nr. 100, ILO-Übereinkommen Nr. 111), insbesondere:
 - a) ein angemessener Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied,
 - b) ein angemessener Lebensunterhalt,
 - c) sichere und gesunde Arbeitsbedingungen,
 - d) Arbeitspausen und eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit,
4. ein angemessener Lebensstandard (Artikel 11 Absatz 1 Satz 1 IPwskR) einschließlich ausreichender
 - a) Nahrung,
 - b) Unterbringung und
 - c) Wasser- und Sanitärversorgung,
5. Kinderschutz, insbesondere Schutz vor wirtschaftlicher und sozialer Ausbeutung und Freiheit von Kinderarbeit (Artikel 24 Absatz 1 IPbpR, Artikel 10 Nummer 3 IPwskR, ILO-Übereinkommen Nr. 138, ILO-Übereinkommen Nr. 182),
6. Freiheit von Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit (Artikel 8 IPbpR, ILO-Übereinkommen Nr. 29, Zusatzprotokoll von 2014 zum Übereinkommen Nr. 29, ILO-Übereinkommen Nr. 105),
7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Artikel 22 IPbpR, Artikel 8 IPwskR, ILO-Übereinkommen Nr. 87, ILO-Übereinkommen Nr. 98),
8. Schutz vor Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung (Artikel 7 IPbpR).

(3) Umweltbezogene Pflichten im Sinne dieses Gesetzes sind solche, die sich aus den in den Nummern 12 und 13 der Anlage zu diesem Gesetz aufgelisteten Abkommen ergeben zum Schutz der Umwelt und der menschlichen Gesundheit

1. vor den negativen Folgen einer Quecksilberemission gemäß den Vereinbarungen des Minamata-Übereinkommens (Artikel 4 Absatz 1 und Anlage A Teil I, Artikel 5 Absatz 3 und Anlage B Teil I und Artikel 11 Absatz 3 Minamata-Übereinkommen) und

2. vor den negativen Folgen von persistenten organischen Schadstoffen gemäß den Vereinbarungen des Stockholmer-Übereinkommens (Artikel 3 Absatz 1 a) und Artikel 6 Absatz 1 d) Stockholmer-Übereinkommen).

(4) Der eigene Geschäftsbereich im Sinne dieses Gesetzes erfasst jedes Handeln zur Erreichung des Unternehmensziels, das einem Unternehmen als Rechtsträger unmittelbar zugerechnet wird. Erfasst ist damit jeder Standort, an dem das Unternehmen selbst Produkte oder Dienstleistungen erstellt oder verwertet, unabhängig davon, ob sich der Standort im In- oder Ausland befindet.

(5) Die Lieferkette im Sinne dieses Gesetzes erstreckt sich auf die Beiträge, die das Unternehmen verwendet, um ein Produkt herzustellen oder eine Dienstleistung zu erbringen, angefangen von der Gewinnung der Rohstoffe bis zu der Lieferung an den Endkunden und erfasst

1. das Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich,
2. das Handeln eines Vertragspartners, soweit es für die Herstellung des betreffenden Produktes oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig ist (unmittelbarer Zulieferer), sowie
3. das Handeln weiterer Zulieferer (mittelbarer Zulieferer).

In Fällen, in denen es Anzeichen dafür gibt, dass eine missbräuchliche Gestaltung der Lieferkette oder ein Umgehungsgeschäft vorgenommen wurde, um die Sorgfaltsanforderungen in Hinblick auf unmittelbare Zulieferer zu umgehen, zählen mittelbare Zulieferer als unmittelbare Zulieferer.

(6) Die Angemessenheit des Unternehmenshandelns bestimmt sich

1. nach Art und Umfang der Geschäftstätigkeit,
2. nach dem Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher der Verletzung einer geschützten Rechtsposition nach Absatz 2 oder einer umweltbezogenen Pflicht nach Absatz 3,
3. nach der typischerweise zu erwartenden Schwere der Verletzung, der Umkehrbarkeit der Verletzung, und der Wahrscheinlichkeit des Verletzungseintritts einer geschützten Rechtsposition nach Absatz 2 oder einer umweltbezogenen Pflicht nach Absatz 3 sowie
4. nach Art des Verursachungsbeitrages zu dem Risiko.

A b s c h n i t t 2

S o r g f a l t s p f l i c h t e n

§ 3

S o r g f a l t s p f l i c h t e n

(1) Unternehmen sind zur Beachtung der in diesem Gesetz festgelegten menschenrechtlichen Sorgfalt nach §§ 3 bis 11 in angemessener Weise gemäß § 2 Absatz 6 verpflichtet. Die Sorgfaltspflichten beziehen sich auf die Lieferkette gemäß § 2 Absatz 5 Nummer 1 bis 3.

§ 4

Risikomanagement

(1) Unternehmen müssen ein angemessenes Risikomanagement einführen und wirksam umsetzen. Das Risikomanagement ist in allen maßgeblichen unternehmensinternen Geschäftsabläufen durch angemessene Maßnahmen zu verankern, um Risiken zu erkennen, der Verwirklichung etwaiger Risiken vorzubeugen und die Verletzungen einer geschützten Rechtsposition zu beenden und zu minimieren, wenn das Unternehmen diese Risiken innerhalb der Lieferkette im eigenen Geschäftsbereich oder im Geschäftsbereich eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers verursacht oder dazu beigetragen hat. Das Unternehmen hat unverzüglich festzulegen, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zu überwachen, etwa durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten. Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Arbeit der zuständigen Person oder Personen zu informieren.

(2) Das Unternehmen hat bei der Risikoanalyse, den Präventionsmaßnahmen sowie den Abhilfemaßnahmen die Interessen seiner Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb seiner Lieferkette und derjenigen, die in sonstiger Weise von der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens oder von Unternehmen in seiner Lieferkette in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen zu berücksichtigen.

§ 5

Risiko

Ein Risiko im Sinne dieses Gesetzes ist die drohende Verletzung einer in § 2 Absatz 2 genannten Rechtsposition oder der drohende Verstoß gegen eine in § 2 Absatz 3 genannte umweltbezogene Pflicht durch ein Unternehmen in der Lieferkette. Das Risiko wird realisiert durch

1. die Missachtung des Verbots der Beschäftigung eines Kindes unter dem zulässigen Mindestalter. Zulässig ist das Mindestalter, das nicht unter dem Alter liegt, in dem die Schulpflicht endet und nicht unter 15 Jahren. Bei Arbeiten, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit eines Kindes gefährlich sind, liegt das Mindestalter nicht unter 18 Jahren. Im Übrigen gilt das Recht des Beschäftigungsortes soweit es Abweichungen des zulässigen Mindestalters regelt, die in Übereinstimmung mit Artikel 2 Absatz 3, Artikel 3 Absatz 3 sowie Artikel 4 bis 8 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 sind.
2. die Missachtung des Verbotes der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren. Dies umfasst gemäß Artikel 3 des ILO-Übereinkommens Nr. 182:
 - a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
 - b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
 - c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, wie diese in den einschlägigen internationalen Übereinkünften definiert sind;

- d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.
3. die Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit. Damit ist jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung gemeint, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa die Schuldknechtschaft oder der Menschenhandel. Ausgenommen sind die nach anwendbarem Recht genannte Arbeit oder Dienstleistung in Übereinstimmung mit Artikel 2 Nr. 2 des ILO-Übereinkommens Nr. 29 sowie mit Artikel 8 Absatz 3 Nr. 2 und 3 IPbpR. Das Verbot aller Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen zu beachten.
 4. die Missachtung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch
 - a) mangelnde Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
 - b) das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
 - c) das Fehlen von Maßnahmen zur Ausschaltung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen und
 - d) die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.
 5. die Missachtung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit, nach der
 - a) Arbeiterinnen und Arbeiter sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können,
 - b) die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden dürfen und
 - c) Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Rechtsrahmen betätigen dürfen. Dies umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen.
 6. die Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa auf Grund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Geboten ist insbesondere eine Bezahlung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.
 7. das Vorenthalten eines angemessenen Lohns. Der angemessene Lohn bemisst sich nach den Regelungen des Beschäftigungsortes. Er beträgt mindestens die Höhe des nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohns. Dabei werden die Lebenshaltungskosten des Beschäftigten und seiner Familienangehörigen gewährleistet sowie die Leistungen der sozialen Sicherheit in dem betreffenden Land berücksichtigt.

8. die Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, die geeignet ist, einer Person
 - a) die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung zu entziehen,
 - b) den Zugang zu sauberem Trinkwasser zu verwehren,
 - c) den Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen zu erschweren oder zu zerstören oder
 - d) eine Person an der Gesundheit zu schädigen.
9. Die widerrechtliche Zwangsräumung und der widerrechtliche Entzug von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.
10. die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens ein Einsatz der Sicherheitskräfte unter Missachtung des Verbots von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder ein Einsatz gegen Leib und Leben oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit droht.
11. Die Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten gemäß Artikel 4 Absatz 1 und Anlage A Teil I Minamata-Übereinkommen, die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne des Artikel 5 Absatz 2 und Anlage B Teil I Minamata-Übereinkommen ab dem für die jeweiligen Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum und die Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Artikel 11 Absatz 3 des Minamata-Übereinkommens.
12. Die Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Artikel 3 Absatz 1 a) und Anlage A Stockholmer-Übereinkommen, soweit diese nach der anwendbaren Rechtsordnung verboten ist sowie die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen, die in der anwendbaren Rechtsordnung nach den Maßgaben des Artikel 6 d) i) und ii) Stockholmer-Übereinkommen gelten.
13. Jedes weitere Tun oder Unterlassen, das geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise die in § 2 Absatz 2 genannten Rechtspositionen zu verletzen oder gegen eine der in § 2 Absatz 3 genannten umweltbezogenen Pflichten zu verstoßen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

§ 6

Risikoanalyse

(1) Im Rahmen des Risikomanagements hat das Unternehmen eine angemessene Risikoanalyse nach den Abätzen 2 bis 4 durchzuführen, um die Risiken in seinem Geschäftsbereich sowie bei seinen unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln.

(2) Die ermittelten Risiken sind angemessen zu gewichten und zu priorisieren. Dabei sind insbesondere die in § 2 Absatz 6 Nummern 1 und 3 genannten Kriterien maßgeblich.

(3) Das Unternehmen muss dafür Sorge tragen, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse intern an die maßgeblichen Entscheidungsträger, etwa an den Vorstand oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert werden und diese die Ergebnisse angemessen berücksichtigen.

(4) Die Risikoanalyse ist einmal im Jahr sowie anlassbezogen durchzuführen, insbesondere bei wesentlichen Änderungen. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 9 Absatz 1 sind zu berücksichtigen.

§ 7

Grundsaterklärung und Präventionsmaßnahmen

(1) Stellt das Unternehmen ein Risiko fest, hat es unverzüglich angemessene Präventionsmaßnahmen nach Absatz 2 bis Absatz 4 in seinen Geschäftsabläufen zu verankern.

(2) Ein Unternehmen muss eine Grundsaterklärung verabschieden, wenn es über keine verfügt. Die Grundsaterklärung muss durch die Unternehmensleitung verabschiedet werden und mindestens folgende Elemente einer Menschenrechtsstrategie des Unternehmens enthalten:

1. die Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen Sorgfaltspflichten nach § 3 nachkommt,
2. die für das Unternehmen auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten relevanten Risiken unter Bezugnahme auf die § 2 Absatz 1 aufgeführten internationalen Abkommen und
3. die auf Grundlage der Risikoanalyse und der vorgenannten internationalen Abkommen erfolgte Festlegung der menschenrechtsbezogenen Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet.

(3) Angemessene Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich sind insbesondere:

1. die Umsetzung der in der Grundsaterklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie in den relevanten Geschäftsabläufen,
2. die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken, durch die die festgestellten Risiken vermieden oder gemindert werden,
3. die Durchführung von Schulungen in den relevanten Geschäftsbereichen,
4. risikobasierte Kontrollmaßnahmen, mit denen die Einhaltung der in der Grundsaterklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie im eigenen Geschäftsbereich überprüft wird.

(4) Angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber einem Unternehmen, mit dem eine Vertragsbeziehung besteht oder sich anbahnt, sind insbesondere:

1. die Berücksichtigung der menschenrechtsbezogenen Erwartungen bei der Auswahl der Vertragspartner,
2. die Verpflichtung des Vertragspartners, festgestellte menschenrechtliche Risiken in seinem Geschäftsbereich sowie entlang seiner Lieferkette angemessen zu adressieren,

3. die Festschreibung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglich festgeschriebenen Erwartungen,
4. die Durchführung von risikobasierten Kontrollmaßnahmen, mit denen die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie bei dem unmittelbaren Zulieferer überprüft wird.

(5) Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen ist einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen, insbesondere bei wesentlichen Änderungen. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 9 Absatz 1 sind zu berücksichtigen. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu aktualisieren.

§ 8

Abhilfemaßnahmen

(1) Stellt das Unternehmen fest, dass die Verletzung einer geschützten Rechtsposition in seinem eigenen Geschäftsbereich oder seiner Lieferkette bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, hat es unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um diese Verletzung zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren. Im eigenen Geschäftsbereich muss die Abhilfemaßnahme zu einer Beendigung der Verletzung führen. Satz 1 gilt bei mittelbaren Zulieferern nur, wenn das Unternehmen von der Verletzung oder deren unmittelbaren Bevorstehen Kenntnis erlangt hat oder die dafür erforderlichen Informationen angemessen ermitteln kann.

(2) Ist die Verletzung einer geschützten Rechtsposition bei einem unmittelbaren Zulieferer so beschaffen, dass das Unternehmen sie nicht in absehbarer Zeit beenden kann, muss es unverzüglich ein Konzept zur Minimierung und Vermeidung erstellen und umsetzen. Das Konzept muss einen konkreten Zeitplan enthalten. Dabei sind insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht zu ziehen:

1. die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Plans zur Behebung des Missstandes mit dem Unternehmen, durch das die Verletzung verursacht wird,
2. der Zusammenschluss mit anderen Unternehmen, um die Einflussmöglichkeit auf den Verursacher zu erhöhen,
3. ein temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominimierung.

(3) Wird die Verletzung eines Menschenrechts als sehr schwerwiegend bewertet, ist der Abbruch einer Geschäftsbeziehung nur geboten, wenn die Umsetzung der im Konzept erarbeiteten Maßnahmen nach Ablauf der im Konzept festgelegten Zeit keine Abhilfe bewirkt und dem Unternehmen auch keine anderen mildereren Mittel zur Verfügung stehen und eine Erhöhung des Einflussvermögens nicht aussichtsreich erscheint.

(4) Die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen ist einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen, insbesondere bei wesentlichen Änderungen. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 9 Absatz 1 sind zu berücksichtigen. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu aktualisieren.

§ 9

Beschwerdeverfahren

(1) Das Unternehmen hat unverzüglich ein unternehmensinternes Beschwerdeverfahren nach Absatz 2 und 3 einzurichten, das Personen, die durch wirtschaftliche Tätigkeiten in seinem eigenen Geschäftsbereich, in seiner Lieferkette oder in sonstiger Weise von der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens oder seiner Lieferkette unmittelbar betroffen sind oder in einer geschützten Rechtsposition verletzt sein können, sowie Personen, die Kenntnis von der möglichen Verletzung haben, ermöglicht, auf menschenrechtliche Risiken und Verletzungen hinzuweisen. Die Unternehmen können sich stattdessen an einem entsprechenden externen Beschwerdeverfahren beteiligen, sofern es die nachfolgenden Kriterien erfüllt.

(2) Das Unternehmen legt schriftlich eine angemessene Vorgehensweise fest.

(3) Das Unternehmen muss in geeigneter Weise Informationen über das von ihm angebotene Beschwerdeverfahren veröffentlichen. Das Beschwerdeverfahren muss für potenzielle Nutzer zugänglich sein, die Vertraulichkeit der Identität wahren und Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde gewährleisten.

(4) Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr oder anlassbezogen, insbesondere bei wesentlichen Änderungen zu überprüfen. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu aktualisieren.

§ 10

Mittelbare Zulieferer

(1) Das Beschwerdeverfahren nach § 9 muss auch Personen, die durch wirtschaftliche Tätigkeiten in der Lieferkette des Unternehmens in einer geschützten Rechtsposition verletzt sind, ermöglichen, auf die Verletzung hinzuweisen.

(2) Erlangt das Unternehmen substantiierte Kenntnis über eine mögliche menschenrechtliche Verletzung bei einem mittelbaren Zulieferer, so hat es anlassbezogen unverzüglich

1. eine Risikoanalyse nach § 6 Absatz 1 bis 3 durchzuführen,
2. angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher zu verankern,
3. ein Konzept zur Minimierung und Vermeidung der Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder Pflicht zu erstellen und umzusetzen und
4. gegebenenfalls entsprechend seine Grundsatzerklärung zu aktualisieren.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, Näheres zur § 10 Absatz 2 Ziffer 3 durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln.

§ 11

Dokumentations- und Berichtspflicht

(1) Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach § 3 ist unternehmensintern fortlaufend zu dokumentieren. Die Dokumentation ist mindestens sieben Jahre lang aufzubewahren.

(2) Das Unternehmen hat jährlich einen Bericht über die Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr zu erstellen. In dem Bericht ist nachvollziehbar mindestens darzulegen,

1. ob und falls ja welche Risiken das Unternehmen identifiziert hat,
2. was das Unternehmen, unter Bezugnahme auf die in den §§ 4 bis 10 beschriebenen Maßnahmen, zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten unternommen hat; dazu zählen auch die Elemente der Grundsatzerklärung gemäß § 7 Absatz 2,
3. wie das Unternehmen die Auswirkungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen bewertet und
4. welche Schlussfolgerungen es aus der Bewertung für zukünftige Maßnahmen zieht.

(3) Hat das Unternehmen kein Risiko festgestellt und dies in seinem Bericht plausibel dargelegt, sind keine weiteren Ausführungen nach Absatz 2 Nummern 2 bis 4 erforderlich.

(4) Der Bericht ist spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahrs auf der Internetseite des Unternehmens für einen Zeitraum von sieben Jahren kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen. Der Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist dabei gebührend Rechnung zu tragen.

A b s c h n i t t 3

Z i v i l p r o z e s s

§ 12

Besondere Prozessstandschaft

(1) Wer geltend macht, in einer der überragend wichtigen Rechtspositionen gemäß § 2 Absatz 2 in Verbindung mit § 5 durch einen Verstoß gegen eine unternehmerische Sorgfaltspflicht im Sinne dieses Gesetzes verletzt zu sein, kann Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen insoweit die Ermächtigung zur Prozessführung erteilen. Die Ermächtigung bedarf der Schriftform. Ein eigenes rechtsschutzwürdiges Interesse des Prozessstandschafters wird vermutet. Der Prozessgegner ist mit dem Einwand ausgeschlossen, die Prozessstandschaft beeinträchtigt seine Rechte.

(2) Eine inländische Gewerkschaft oder einschlägige Nichtregierungsorganisation kann nur gemäß Absatz 1 Satz 1 ermächtigt werden, wenn sie eine auf Dauer angelegte eigene Präsenz unterhält und sie sich nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung dafür einsetzt, die Menschenrechte gemäß § 2 Absatz 1 oder entsprechende Rechte im nationalen Recht eines Staates zu realisieren.

Abschnitt 4

Behördliche Kontrolle und Durchsetzung

Unterabschnitt 1

Berichtsprüfung

§ 13

Einreichung des Berichts

(1) Der Bericht nach § 11 Absatz 2 Satz 1 ist in deutscher Sprache und elektronisch über einen von der zuständigen Behörde bereit gestellten Zugang einzureichen.

(2) Der Bericht ist spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahres, auf das er sich bezieht, einzureichen.

§ 14

Behördliche Berichtsprüfung

(1) Die zuständige Behörde prüft das Vorliegen des Berichtes nach § 11 Absatz 2 Satz 1 sowie die Einhaltung der Anforderungen nach § 11 Absatz 2 und 3.

(2) Werden die Anforderungen nach § 11 Absatz 2 und 3 nicht erfüllt, kann die zuständige Behörde verlangen, dass das Unternehmen den Bericht innerhalb einer angemessenen Frist nachbessert.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren bei der Einreichung des Berichts nach § 13 Absatz 1 und 2 sowie das Verfahren der behördlichen Berichtsprüfung nach Absatz 1 und 2 näher zu regeln.

Unterabschnitt 2

Risikobasierte Kontrolle

§ 15

Behördliches Tätigwerden

(1) Die zuständige Behörde wird von Amts wegen oder auf Antrag tätig, wenn die antragstellende Person substantiiert geltend macht, infolge der Nichterfüllung einer in den §§ 3 bis 10 enthaltenen Pflicht in einer Rechtsposition gemäß § 2 Absatz 2 verletzt zu sein oder dass eine solche Verletzung unmittelbar bevorsteht.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren bei der risikobasierten Kontrolle nach den §§ 15 bis 18 näher zu regeln.

§ 16

Anordnungen und Maßnahmen

Die zuständige Behörde trifft die geeigneten und erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen, um Verstöße gegen die Pflichten nach den §§ 3 bis 11 Absatz 1 festzustellen, zu beseitigen und zu verhindern. Sie kann insbesondere

1. dem betroffenen Unternehmen konkrete Handlungen zur Erfüllung seiner Pflichten aufgeben,
2. dem betroffenen Unternehmen aufgeben, innerhalb von drei Monaten ab Bekanntgabe der Anordnung einen Plan einschließlich klarer Zeitangaben zu deren Umsetzung vorzulegen,
3. Personen laden und von ihnen nach Maßgabe des § 18 Auskünfte verlangen.

§ 17

Betretensrechte

Soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 16 erforderlich ist, dürfen Personen, die von der zuständigen Behörde beauftragt wurden sowie Personen und Einrichtungen, derer sich die Behörde zur Durchführung dieser Aufgaben bedient,

1. Betriebsgrundstücke, Geschäftsräume und Wirtschaftsgebäude der Unternehmen während der üblichen Geschäfts- oder Betriebszeiten betreten und besichtigen sowie
2. bei Unternehmen innerhalb der üblichen Geschäfts- oder Betriebszeiten geschäftliche Unterlagen und Aufzeichnungen, aus denen sich die Einhaltung der Vorgaben nach den §§ 3 bis 11 Absatz 1 ergibt oder ableiten lässt, einsehen und prüfen.

§ 18

Auskunftspflichten

(1) Unternehmen und nach § 16 Satz 2 Nummer 3 geladene Personen sind verpflichtet, der zuständigen Behörde auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen und die Unterlagen herauszugeben, die die Behörde zur Durchführung der ihr durch dieses Gesetz oder auf Grund dieses Gesetzes übertragenen Aufgaben benötigt. Die Verpflichtung erstreckt sich auch auf Auskünfte über verbundene Unternehmen (§ 15 AktG), unmittelbare und mittelbare Zulieferer und die Herausgabe von Unterlagen dieser Unternehmen, soweit das auskunftspflichtige Unternehmen die Informationen zur Verfügung hat oder auf Grund bestehender rechtlicher Verbindungen zur Beschaffung der verlangten Informationen in der Lage ist.

(2) Die zu erteilenden Auskünfte nach Absatz 1 umfassen insbesondere

1. die Angaben und Nachweise zur Feststellung, ob ein Unternehmen in den Anwendungsbereich gemäß § 1 fällt,
2. die Angaben und Nachweise über die Erfüllung der Pflichten nach den §§ 3 bis 11 Absatz 1,
3. die Namen der zur Überwachung der internen Prozesse zur Erfüllung der Pflichten nach den §§ 3 bis 11 Absatz 1 zuständigen Personen,
4. den Plan zur Umsetzung einer angeordneten Maßnahme zur Beseitigung von Verstößen nach § 16 Satz 2 Nummer 2.

(3) Wer zur Auskunft nach Absatz 1 verpflichtet ist, kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 52 Absatz 1 der Strafprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde. Sonstige gesetzliche Auskunfts- oder Aussageverweigerungsrechte sowie gesetzliche Verschwiegenheitspflichten bleiben unberührt.

§ 19

Duldungs- und Mitwirkungspflichten

Die Unternehmen haben die Maßnahmen der von der zuständigen Behörde beauftragten Personen sowie Personen und Einrichtungen, derer sich die Behörde zur Durchführung ihrer Aufgaben bedient zu dulden und diese bei der Durchführung der Maßnahmen zu unterstützen. Satz 1 gilt auch für die Inhaber der Unternehmen und ihre Vertretung, bei juristischen Personen für die nach Gesetz oder Satzung zur Vertretung berufenen Personen.

Unterabschnitt 3

Zuständige Behörde, Handreichungen, Rechenschaftsbericht

§ 20

Zuständige Behörde

(1) Für die behördliche Durchsetzung und Kontrolle nach Abschnitt 4 ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle zuständig.

(2) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfolgt die zuständige Behörde einen risikobasierten Ansatz.

§ 21

Handreichungen

Die zuständige Behörde veröffentlicht branchenübergreifende oder branchenspezifische Informationen, Hilfestellungen oder Empfehlungen zur Einhaltung dieses Gesetzes.

§ 22

Rechenschaftsbericht

(1) Die nach § 20 Absatz 1 zuständige Behörde berichtet einmal jährlich über ihre im vorausgegangenen Kalenderjahr erfolgte Kontroll- und Durchsetzungstätigkeiten nach Abschnitt 4. Der jeweilige Bericht ist erstmals für das Jahr [einsetzen: Jahreszahl des auf das Inkrafttreten gemäß Artikel 3 Satz 2 folgende Kalenderjahr] zu erstellen und auf der Webseite der zuständigen Behörde zu veröffentlichen.

(2) Die Berichte sollen auf festgestellte Verstöße und angeordnete Abhilfemaßnahmen hinweisen und diese erläutern sowie eine Auswertung der eingereichten Unternehmensberichte nach § 13 enthalten, ohne die jeweils betroffenen Unternehmen zu benennen.

Abschnitt 5

Öffentliche Beschaffung

§ 23

Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) 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 für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Selbstreinigung nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, aber nicht länger als drei Jahre, ausgeschlossen werden, die wegen eines rechtskräftig festgestellten Verstoßes nach § 24 Absatz 1 mit einer Geldbuße von wenigstens X Euro belegt worden sind. Ab einem Auftragswert von 5 Millionen Euro für Liefer- und Dienstleistungen oder einen Auftragswert von 10 Millionen Euro für Bauleistungen, jeweils ohne Umsatzsteuer, ist das betroffene Unternehmen für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Selbstreinigung nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, aber nicht länger als drei Jahre, auszuschließen.

(2) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber zu hören.

(3) Die Vergabestelle kann bei öffentlichen Aufträgen, die sich auf eine Kritische Infrastruktur im Sinne des Gesetzes über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik beziehen, von einem Vergabeausschluss ausnahmsweise absehen, wenn dies nach umfassender Abwägung der Gesamtumstände im überwiegenden öffentlichen Interesse geboten ist.

Abschnitt 6

Zwangsgeld und Bußgeld

§ 24

Zwangsgeld

Die Höhe des Zwangsgeldes im Verwaltungszwangsverfahren der nach § 19 Absatz 1 zuständigen Behörde beträgt abweichend von § 11 Absatz 3 des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes bis zu 50 000 Euro.

§ 25

Bußgeld

(1) Ordnungswidrig handelt wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 4 Absatz 1 Satz 3 eine dort genannte Festlegung nicht oder nicht rechtzeitig trifft,
2. entgegen § 6 Absatz 1 eine Risikoanalyse nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig einmal im Jahr oder bei wesentlichen Änderungen durchführt,
3. entgegen § 7 Absätze 1 bis 4 eine Präventionsmaßnahme nicht oder nicht rechtzeitig ergreift,
4. entgegen § 8 Absatz 1 und Absatz 2 eine Abhilfemaßnahme nicht oder nicht rechtzeitig ergreift,
5. entgegen § 9 Absatz 1 Satz 1 ein Beschwerdeverfahren nicht oder nicht rechtzeitig einrichtet, oder sich entgegen § 9 Absatz 1 Satz 2 an einem Beschwerdeverfahren nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt.
6. entgegen § 7 Absatz 5 Satz 1, § 8 Absatz 4 Satz 1 oder § 9 Absatz 4 Satz 1 eine Überprüfung nicht oder nicht einmal im Jahr oder nicht bei wesentlichen Änderungen vornimmt,
7. entgegen § 7 Absatz 5 Satz 2 oder § 8 Absatz 4 Satz 2 oder § 9 Absatz 4 Satz 2 eine Maßnahme nicht oder nicht rechtzeitig aktualisiert,
8. entgegen § 10 Absatz 2 Nr. 1 eine Risikoanalyse nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig durchführt,
9. entgegen § 10 Absatz 2 Nr. 3 ein Konzept zur Minimierung und Vermeidung der Verletzung nicht, nicht rechtzeitig erstellt oder umsetzt,
10. entgegen § 10 Absatz 2 Nr. 4 seine Grundsaterklärung nicht oder nicht rechtzeitig aktualisiert,
11. entgegen § 11 Absatz 1 Satz 1 eine Dokumentation nicht oder nicht rechtzeitig erstellt,
12. entgegen § 11 Absatz 1 Satz 2 eine Dokumentation nicht oder nicht mindestens sieben Jahre aufbewahrt,

13. entgegen § 11 Absatz 2 in einem Bericht unrichtige Angaben über die Erfüllung der Sorgfaltspflicht macht,
14. entgegen § 11 Absatz 4 einen dort genannten Bericht nicht oder nicht rechtzeitig öffentlich zugänglich macht,
15. entgegen § 13 einen Bericht nicht oder nicht rechtzeitig einreicht oder
16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 14 Absatz 2 oder § 16 Satz 1 zuwiderhandelt.

(2) Geldbußen können zusätzlich zu oder anstelle von Maßnahmen nach § 16 verhängt werden.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 6 mit einer Geldbuße bis zu Y des im der Behördenentscheidung vorausgegangenen Geschäftsjahr erzielten Gesamtumsatzes des Unternehmens, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu Z des im der Behördenentscheidung vorausgegangenen Geschäftsjahr erzielten Gesamtumsatzes des Unternehmens geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

§ 26

Verwendung des Zwangs- und Bußgeldaufkommens

Das Zwangs- und Bußgeldaufkommen wird innerhalb des Bundeshaushalts zur Förderung menschenrechtlicher Sorgfalt in der globalen Wirtschaft verwendet. Der Bund stockt dieses Aufkommen zusätzlich aus eigenen Mitteln in dem Umfang auf, wie Zwangs- und Bußgelder im Vorjahr eingegangen sind.

Anlage

(zu § 3 Absatz 1)

1. Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966, BGBl. 1973 II S. 1533 (IPbpR)
2. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966, BGBl. 1973 II S. 1569 (IPwskR)
3. Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948, BGBl. 1956 II S. 2072 (ILO-Übereinkommen Nr. 87)
4. 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 (ILO-Übereinkommen Nr. 98)
5. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930, BGBl. 1956 II S. 640 (ILO-Übereinkommen Nr. 29)
6. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit, BGBl. 2019 II S. 437
7. Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957, BGBl. 1959 II S. 441 (ILO-Übereinkommen Nr. 105)
8. 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 (ILO-Übereinkommen Nr. 100)
9. Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958, BGBl. 1961 II S. 97 (ILO-Übereinkommen Nr. 111)
10. Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973, BGBl. 1976 II S. 201 (ILO-Übereinkommen Nr. 138)
11. 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 (ILO-Übereinkommen Nr. 182)
12. Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber vom 11. Juni 2017, BGBl. 2017 II S. 610 (Minamata-Übereinkommen)
13. Stockholmer Abkommen über persistente organische Schadstoffe vom 17. Mai 2004, BGBl. 2009 Teil II Nr. 33 (POPs-Übereinkommen)

Artikel 1

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 Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2) geändert worden ist, wird vor den Wörtern „§ 21 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach den Wörtern „§ 21 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes“ die Wörter „und § 22 des [...]“ eingefügt.

Artikel 2

Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

In § 2 Absatz 1 des Gesetzes zur Einrichtung und zum Betrieb eines Registers zum Schutz des Wettbewerbs um öffentliche Aufträge und Konzessionen in der Fassung vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2) geändert worden ist, wird folgende Nummer 4 angefügt: „4. rechtskräftige Bußgeldentscheidungen, die wegen Ordnungswidrigkeiten nach § 24 Absatz 1 des [...] vom TT.MM.JJJJ (BGBl. I S. XX) ergangen sind, wenn ein Bußgeld von wenigstens [Einfügen: Ausschluss rechtfertigende Bußgeldhöhe nach § 22 Absatz 1] festgesetzt worden ist;“.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Satzes 2 am 1. Januar 2023 in Kraft. Artikel 1 § 13 Absatz 3, § 14 Absatz 2, §§ 19, 20, 21, 26 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Dieses Gesetz dient dazu, die internationale Menschenrechtslage durch eine verantwortungsvolle Gestaltung der Lieferketten in Deutschland ansässiger Unternehmen zu verbessern. In Deutschland ansässige Unternehmen ab einer bestimmten Größe werden verpflichtet, ihrer Verantwortung in der Lieferkette in Bezug auf die Achtung international anerkannter Menschenrechte durch die Implementierung der Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht besser nachzukommen.

Die Bundesrepublik Deutschland trägt aufgrund der hohen internationalen Verflechtung ihrer Volkswirtschaft eine besondere Verantwortung für einen nachhaltigen und fairen Weltmarkt. Ihr Wirtschaftsmodell der Sozialen Marktwirtschaft steht dafür, die Freiheit der Wirtschaft und einen funktionierenden Wettbewerb zu schützen, Wohlstand und soziale Sicherheit zu gewährleisten, für gelebte Sozialpartnerschaft, freie Gewerkschaften, ein weitreichendes Arbeitsrecht und Arbeitsschutz und den Schutz der Umwelt.

In den vergangenen Jahrzehnten ist die Bedeutung der Unternehmensverantwortung bei transnationalen Aktivitäten stetig gestiegen. 2011 hat die Weltgemeinschaft mit den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte erstmals einen globalen Verhaltensstandard für Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte in Lieferketten geschaffen. Die dort verankerten, rechtlich nicht bindenden Sorgfaltspflichten auf dem Gebiet der Menschenrechte sind in die wesentlichen Rahmenwerke der ILO und der OECD zur verantwortungsvollen Unternehmensführung eingeflossen. Gleichzeitig bilden sie die Grundlage für den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (Nationaler Aktionsplan), den die Bundesregierung 2016 beschlossen hat.

Deutsche Unternehmen sind durch ihre starke Einbindung in globale Absatz- und Beschaffungsmärkte in besonderer Weise mit menschenrechtlichen Herausforderungen in ihren Lieferketten konfrontiert. Das betrifft insbesondere volkswirtschaftlich bedeutende Branchen wie Automobil, Maschinenbau, Metallindustrie, Chemie, Textilien, Nahrungs- und Genussmittel, Groß- und Einzelhandel, Elektronikindustrie, Energieversorger.

Im Zuge der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans ist deutlich geworden, dass eine freiwillige Selbstverpflichtung nicht ausreicht, damit Unternehmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfalt angemessen nachkommen. Deshalb ist eine gesetzliche Verankerung mit behördlichen Durchsetzungsmechanismen geboten.

Zugleich wird so die Grundlage für ein einheitliches Verständnis über die Tiefe und Breite der unternehmerischen Verantwortung und ihrer kohärenten Umsetzung gelegt. Es wird festgelegt, was Unternehmen tun müssen, um ihren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachzukommen und wo die Grenzen ihrer Handlungspflicht liegen. Schon jetzt stellen Verletzungen menschenrechtlich geschützter Rechtspositionen für viele Unternehmen ein unkalkulierbares Reputationsrisiko dar. Dies gilt insbesondere für Unternehmen mit direktem Kontakt zu Verbraucherinnen und Verbrauchern. Eine wachsende Zahl von Unternehmen ist daher bereits aktiv geworden und hat entsprechende Vereinbarungen mit ihren Zulieferern geschlossen. Aufgrund fehlender staatlicher Vorgaben sind die Anforderungen der beauftragenden Unternehmen sehr unterschiedlich, die sie an ihre Lieferanten weitergeben. Daher besteht politischer Handlungsbedarf, ordnend einzugreifen und einen gemeinsamen Rahmen zu schaffen. Der vorliegende Gesetzentwurf vermeidet zusätzliche Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen und beschränkt sich auf Anforderungen an

Großunternehmen, die praktikabel, verhältnismäßig und ohne übermäßigen bürokratischen Aufwand umzusetzen sind.

Die im Gesetz verankerten Sorgfaltspflichten orientieren sich eng an dem allgemein anerkannten *Due-Diligence* Standard der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie am Nationalen Aktionsplan. Dieser wird bereits zunehmend in der Praxis angewandt.

Erfasst sind auch der Umweltschutz und die Korruptionsbekämpfung, soweit Menschenrechte von Umweltschädigungen oder Korruption unmittelbar betroffen oder internationale Umweltabkommen ausdrücklich in Bezug genommen werden.

Das Gesetz fügt sich ein in eine jüngere Rechtsentwicklung auf EU-Ebene und einzelner Staaten, die das Ziel eines verantwortlichen und nachhaltigen globalen Wirtschaftens verfolgt. Zu nennen sind z.B. der britische Modern Slavery Act von 2015, das französische Sorgfaltspflichtengesetz von 2017 („Loi de vigilance“) sowie das 2019 beschlossene niederländische Gesetz gegen Kinderarbeit. Die EU-Holz-Verordnung von 2013 verankert Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von illegalem Holzeinschlag weltweit, die EU-Konfliktminerale-Verordnung, die 2021 in Kraft getreten ist, beschreibt Sorgfaltsstandards entsprechend der einschlägigen OECD-Leitsätze zur Vermeidung von Handel mit sogenannten Konfliktmineralen.

II. Alternativen

Es handelt sich um ein Vorhaben des Koalitionsvertrages.

III. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 (Bürgerliches Recht) und 11 (Recht der Wirtschaft) des Grundgesetzes (GG). Das Sorgfaltspflichtengesetz steuert das wirtschaftliche Handeln in Deutschland ansässiger Unternehmen, indem ihnen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten auferlegt werden, die sie innerhalb ihrer Lieferketten zu beachten haben. Damit ist auch die Regulierung unternehmerischer Sorgfaltspflichten in ihren Lieferketten dem Recht der Wirtschaft zuzuordnen.

Eine bundesgesetzliche Regelung zur Einführung von Sorgfaltspflichten in der Lieferkette ist für die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich (Artikel 72 Absatz 2 GG). Hinsichtlich der Ordnungswidrigkeitentatbestände ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 GG (Strafrecht).

IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar.

V. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Es werden keine bestehenden Rechtsvorschriften oder Verwaltungsabläufe vereinfacht.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

[...]

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Der zusätzliche Personalaufwand i.H.v. 65 Vollzeitäquivalenten wegen der zusätzlichen Kontroll- und Überwachungspflichten der Bundesbehörden einschließlich der Ordnungswidrigkeitenverfahren erfordert zusätzliche Haushaltsmittel i.H.v. einmalig 12.000 Euro und jährlich 5.280.000 Euro. Die notwendigen Sachmittel und die Personalausstattung werden in dem nächsten Haushaltsverfahren unter Beachtung der haushaltsaufstellungsrelevanten Vorgaben geklärt. Der höhere Prüfaufwand kann in der abschließenden Höhe zum jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht beziffert werden. Eine Bewertung des Umfangs der tatsächlichen Auswirkungen auf den Bedarf an Sach- und Personalmitteln und auf den Bundeshaushalt ist nach Einführung der Rechtsänderung durch erste Erkenntnisse aus der Praxis möglich.

Der auf den Bund entfallende Erfüllungsaufwand wird aus dem Bundeshaushalt finanziert.

Der Personalaufwand entspricht rund 65 Vollzeitäquivalenten, wobei die Aufgaben zu 30 % von Personen im höheren Dienst, zu 50% von Personen im gehobenen Dienst und zu 20 % von Personen im mittleren Dienst wahrgenommen werden.

10 % der insgesamt erforderlichen Dauerstellen werden wegen der Schätzunwägbarkeiten mit einem Haushaltsvermerk kw 31.12.2025 ausgebracht.

Bei den nachfolgenden Ausführungen zu den Personalkapazitäten wird davon ausgegangen, dass Mitarbeitende einzustellen sind, die eine fortgeschrittene Professionalisierung mitbringen und keine Berufsanfänger sind. Daher wird es sich um Personal im mittleren Bereich der jeweiligen Laufbahngruppe handeln.

Laufender Personalaufwand in Vollzeitäquivalenten und Kosten für den Vollzug des Gesetzes durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle sowie Pflege des Wettbewerbsregisters durch das Bundeskartellamt (Darstellung gerundet):

Bereich	Stellen hD	Stellen gD	Stellen mD	Summe (in Euro)
Zugang für elektronische Übermittlung der Berichte einrichten und pflegen (BAFA)	0,06	0,11	0,04	16.000
Prüfung des Berichts zur Sorgfaltpflicht (BAFA)	3,33	5,55	2,22	846.000
Überprüfung von Unternehmen im Rahmen einer risikobasierten Kontrolle (BAFA)	10,61	17,69	7,08	2.698.000
Veröffentlichung von Handreichungen (BAFA)	0,93	1,55	0,62	236.000
Erstellung und Vorlage eines Rechenschaftsberichts durch Prüfbehörde (BAFA)	0,03	0,05	0,02	8.000
Einleiten von Ordnungswidrigkeitsverfahren und Versand von Bußgeldbescheiden (BAFA)	4,50	7,50	3,00	1.144.000

Pflege des Wettbewerbsregisters und Auskunftserteilungen (BKartA)	0,05	0,08	0,03	12.000
Summe	19,51	32,53	13,01	4.960.000
Vollzeitäquivalente gesamt	65			

Einmaliger Personalaufwand in Vollzeitäquivalenten und Kosten für den Vollzug des Gesetzes durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausführung sowie Pflege des Wettbewerbsregisters durch das Bundeskartellamt (Darstellung gerundet):

Bereich	Stellen hD	Stellen gD	Stellen mD	Summe (in Euro)
Zugang für elektronische Übermittlung der Berichte einrichten und pflegen (BAFA)	0,02	0,03	0,01	3.500
Prüfung des Berichts zur Sorgfaltspflicht (BAFA)	0,02	0,04	0,01	5.500
Pflege des Wettbewerbsregisters und Auskunftserteilungen (BKartA)	0,01	0,02	0,01	1.900
Summe	0,04	0,09	0,03	10.900
Vollzeitäquivalente insgesamt	0,16			

4. Erfüllungsaufwand

4.1. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich eine Steigerung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Höhe von rund 43,47 Mio. Euro. Davon entfallen ca. 15,14 Mio. Euro auf Bürokratiekosten aus 4 Informationspflichten. Insgesamt entsteht einmaliger Aufwand von rund 109,67 Mio. Euro.

Diese Mehrbelastung wird im Rahmen der „One in, one out“-Regelung (Kabinettsbeschluss vom 25. März 2015) durch die Entlastung der Wirtschaft durch das Dritte Bürokratienteilungsgesetz vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) kompensiert.

Von diesem Gesetz sind stufenweise ab 1.1.2023 Unternehmen mit 3.000 oder mehr Arbeitnehmern betroffen, ab 1.1.2024 Unternehmen mit 1.000 oder mehr Arbeitnehmern. Nach dem Unternehmensregister (Destatis) gibt es in Deutschland 2.891 Unternehmen mit 1.000 oder mehr Beschäftigten. Die im NAP-Monitoring ermittelten 12 bis 17 % der Unternehmen, die die Voraussetzungen des NAP erfüllen, werden vollständig als Sowieso-Kosten abgezogen (17 %), die 10 bis 12 % der Unternehmen auf gutem Weg werden hälftig (5 %) als Sowieso-Kosten abgezogen (<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/3e080423f4602580404eaf560a07be3e/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf>). Auf Basis dieser Informationen wird pauschal davon ausgegangen, dass 636 Unternehmen die Kriterien bereits erfüllen und 2.255 diesen neu nachkommen müssen.

Die Wertschöpfung von Unternehmen der Branchen „Bergbau und Mineralien“, „Entsorgung“, „Forstwirtschaft“, „Immobilien“ sowie „Wasserversorgung“ findet überwiegend in Deutschland statt, wobei die menschenrechtlichen Risiken in diesem Bereich eher gering ausfallen (adelphi consult (Adelphie consult GmbH (2020): Die Achtung der Menschenrechte entlang globaler Wertschöpfungsketten. Risiken und Chancen für Branchen der deutschen Wirtschaft, Studie im Auftrag des BMAS). Diese Unternehmen (Anzahl: 38) dürften praktisch von den Neuregelungen nicht betroffen sein. Die Fallzahl reduziert sich auf 2.217 betroffene Unternehmen für diese Vorgabe (Destatis).

Unternehmen aus den Branchen „Baugewerbe“, „Landwirtschaft und Fischerei“, „Personal-, Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen“ sowie „Transport- und Logistik“ haben ebenfalls eine geringe internationale Verflechtung, jedoch höhere menschenrechtliche Risiken. Für diese Gruppen an Unternehmen liegen die Risiken vorwiegend innerhalb Deutschlands und weniger im Ausland. Zu dieser Gruppe gehören auf Basis des amtlichen Unternehmensregisters 180 Unternehmen (Destatis).

Bei den übrigen Wirtschaftszweigen geht die Studie von vergleichsweise schweren Menschenrechtsrisiken aus. Diese Gruppe der 2.037 Unternehmen wird nochmals unterteilt in stark und sehr stark betroffene Unternehmen.

Bei großen Unternehmen, die Waren aus dem außereuropäischen Ausland importieren, wird pauschal davon ausgegangen, dass sie sehr stark betroffen sind. Laut der amtlichen Außenhandelsstatistik gibt es etwa 1.501 Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten, die zu dieser Gruppe zählen und nicht in den oben genannten Branchen tätig sind (Trade by enterprise characteristics (TEC), Statistisches Bundesamt).

In die Kategorie der stark betroffenen Unternehmen werden alle verbleibenden Unternehmen eingeordnet, die Waren aus dem europäischen, aber nicht aus dem außereuropäischen Ausland importieren (536 = 2.037-1.501).

4.1.1. Vorgabe „Identifikation von Risiken und Durchführung einer Risikoanalyse der eigenen Tätigkeiten und Geschäftsbeziehungen“

Der einmalige Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Für nicht betroffene Unternehmen bzw. Unternehmen mit Erfahrung ergibt sich ein Betrag von 42 Tsd. Euro (PersK.: 674 Fälle * 60 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde). Für wenig betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 261 Tsd. Euro (PersK.: 180 Fälle * 1.410 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde). Für stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 6,6 Mio. Euro (PersK.: 536 Fälle * 12.000 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde). Für sehr stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 46,8 Mio. Euro (PersK.: 1.501 Fälle * 15.780 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde; SachK: 1.501 Fälle * 15 Tsd. Euro).

Auf Basis der hier verwendeten Parameter ist mit einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 53,7 Mio. Euro zu rechnen.

Der jährliche Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Für stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 924 Tsd. Euro (PersK.: 536 Fälle * 2.400 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde). Für sehr stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 6,7 Mio. Euro (PersK.: 1.501 Fälle * 4.800 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde; SachK: 1.501 Fälle * Tsd. Euro).

Auf Basis der hier verwendeten Parameter ist mit einem laufenden Erfüllungsaufwand von 7,6 Mio. Euro zu rechnen.

4.1.2. Vorgabe „Benennung einer verantwortlichen Person“

Der einmalige Erfüllungsaufwand für die Benennung einer verantwortlichen Person setzt sich wie folgt zusammen. Für Anpassungen von Organisationsstrukturen ergibt sich ein Betrag von 91 Tsd. Euro (PersK.: 2.217 Benennungen * 40 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde). Für Schulungen eines/r Beauftragten ergibt sich ein Betrag von 3,4 Mio. Euro (PersK.: 716 Fortbildungen (1 Beauftragte/r) * 2.400 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde; SachK.: 716 Fortbildungen (1 Beauftragte/r) * 3 Tsd. Euro). Für Schulungen zweier Beauftragter ergibt sich ein Betrag von 14,2 Mio. Euro (PersK.: 1.501 Fortbildungen (2 Beauftragte) * 4.800 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde; SachK.: 1.501 Fortbildungen (2 Beauftragte) * 6.000 Euro).

Auf Basis der hier verwendeten Parameter ist mit einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 17,7 Mio. Euro zu rechnen.

Darüber hinaus entsteht aufgrund der üblichen Personalfuktuation ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 9 Tsd. Euro für die Ernennung einer neuen oder eines neuen Beauftragten im sowie 1,1 Mio. Euro für die anfallende Fortbildung.

Der jährliche Erfüllungsaufwand für die Benennung einer verantwortlichen Person setzt sich wie folgt zusammen. Für Anpassungen von Organisationsstrukturen ergibt sich ein Betrag von 9 Tsd. Euro (PersK.: 222 Benennungen * 40 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde). Für Schulungen eines/r Beauftragten ergibt sich ein Betrag von 1 Mio. Euro (PersK.: 222 Fortbildungen (1 Beauftragte/r) * 2.400 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde; SachK.: 222 Fortbildungen (1 Beauftragte/r) * 3 Tsd. Euro).

Auf Basis der hier verwendeten Parameter ist mit einem jährlichen Erfüllungsaufwand von 1,1 Mio. Euro zu rechnen.

4.1.3. Vorgabe „Verankerung und Kommunikation einer Menschenrechtsstrategie und Präventionsmaßnahmen“

Der einmalige Erfüllungsaufwand für die Anpassung von Produkten, Fertigungsprozessen und Beschaffungswesen beträgt 5,5 Mio. Euro (PersK.: 2.217 Fälle * 2.400 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde).

Der jährliche Erfüllungsaufwand für die Anpassung von Produkten, Fertigungsprozessen und Beschaffungswesen beträgt 1,5 Mio. Euro (PersK.: 2.217 Fälle * 960 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde).

4.1.4. Vorgabe „Berücksichtigung der Menschenrechtsstrategie und Präventionsmaßnahmen im geschäftlichen Handeln sowie Kontrolle der Einhaltung“

Der einmalige Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Für wenig betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 194 Tsd. Euro (PersK.: 180 Fälle * 1.050 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde). Für stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 3,2 Mio. Euro (PersK.: 536 Fälle * 1.500 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde; SachK.: 536 Fälle * 4.500 Euro). Für sehr stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 11,4 Mio. Euro (PersK.: 1.501 Fälle * 3.000 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde; SachK.: 1.501 Fälle * 4.500. Euro).

Auf Basis der hier verwendeten Parameter ist mit einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 14,8 Mio. Euro zu rechnen.

Der jährliche Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Für wenig betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 194 Tsd. Euro (PersK.: 180 Fälle * 1.050 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde). Für stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 1,1 Mio. Euro (PersK.: 536 Fälle * 1.500 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde; SachK.: 536 Fälle * 450 Euro). Für sehr stark betroffene Unternehmen ergibt sich ein Betrag von 5,3 Mio. Euro

(PersK.: 1.501 Fälle * 3.000 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde; SachK.: 1.501 Fälle * 450 Euro).

Auf Basis der hier verwendeten Parameter ist mit einem laufenden Erfüllungsaufwand von 6,9 Mio. Euro zu rechnen.

4.1.5. Vorgabe „Unterstützung der Zulieferer bei der Vorbeugung von Risiken“

Die Unternehmen werden verpflichtet, zu prüfen, ob sie ihre Zulieferer, z.B. durch Trainings oder Fortbildungen, hinsichtlich der Menschenrechtsproblematik unterstützen können. Unternehmen kommt hier ein großes Ermessen zu. Es wird angenommen, dass es große Unterschiede im Ausmaß der Unterstützung geben wird.

Es entsteht jährlicher Erfüllungsaufwand von 2,22 Mio. Euro (SachK.: 739 Fälle * 3000 Euro).

4.1.6. Vorgabe „Ergreifung von Abhilfemaßnahmen“

Für die Vornahme von Abhilfemaßnahmen ist ein Stufenmodell vorgesehen. Stellt ein Unternehmen einen Verstoß gegen die Menschenrechte durch ein Zuliefererunternehmen fest, wird dieses mit Fristsetzung zur Einhaltung der Menschenrechte aufgefordert.

Es ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,2 Mio. Euro (PersK.: 2217 Unternehmen * 765 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde; SachK.: 2217 Unternehmen * 2 Euro).

4.1.7. Vorgabe „Erstellung eines Konzepts zur Minimierung von Menschenrechtsverletzungen und ggf. Aussetzung der Geschäftsbeziehung“

Der laufende Erfüllungsaufwand, beispielhaft für einen Fall pro Unternehmen und Jahr, setzt sich wie folgt zusammen. Für wenig betroffene Unternehmen ist ein Aufwand von rund 7 Tsd. Euro (PersK.: 54 Fälle * 120 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde) zu erwarten, für stark betroffene Unternehmen ein Aufwand von 198 Tsd. Euro (PersK.: 161 Fälle * 1200 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde) und für sehr stark betroffene Unternehmen von rund 1,1 Mio. Euro (PersK.: 450 Fälle * 2400 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde).

Der laufende Erfüllungsaufwand, beispielhaft für einen Fall pro Unternehmen und Jahr, beläuft sich in der Summe auf knapp 1,3 Mio. Euro.

4.1.8. Vorgabe „Einrichten und Unterhalt eines Beschwerdesystems“

Der einmalige Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Für Unternehmen mit bereits vorhandenem, internen Beschwerdesystem ist ein Betrag von rund 232 Tsd. Euro zu erwarten (PersK.: 674 Fälle * 480 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde). Für Unternehmen, die über kein Beschwerdesystem verfügen und ein internes System einführen, beträgt der voraussichtliche Aufwand rund 16 Mio. Euro. (PersK.: 1108 Fälle * 2880 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde; SachK.: 1108 Fälle * 12250 Euro). Für Unternehmen, die ein externes Beschwerdesystem einführen, beträgt der Aufwand rund 1,9 Mio. Euro (PersK.: 1109 Fälle * 2400 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde).

Aus den Anforderungen resultiert in der Summe ein einmaliger Erfüllungsaufwand von knapp 18 Mio. Euro.

Der laufende Aufwand für interne Beschwerdesysteme setzt sich wie folgt zusammen. Für unbegründete Beschwerden ist mit einem Aufwand von rund 205 Tsd. Euro zu rechnen (PersK.: 111 Fälle * 60 Minuten/60 * 40,50 Euro pro Stunde; SachK.: 111 Fälle * 1800 Euro), für weniger schwerwiegende Beschwerden mit rund 979 Tsd. Euro (PersK.: 499 Fälle * 240

Minuten/60 * 40,50 Euro pro Stunde; SachK.: 499 Fälle * 1800 Euro) und für schwerwiegende Beschwerden mit rund 1,4 Mio. Euro (PersK.: 499 Fälle * 960 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde; SachK.: 499 Fälle * 1800 Euro).

Der laufende Aufwand für externe Beschwerdesysteme beträgt rund 3,4 Mio. Euro (PersK.: 1109 Fälle * 60 Minuten/60 * 40,50 Euro pro Stunde; SachK.: 1109 Fälle * 3000 Euro).

Daraus ergibt sich in der Summe ein laufender Aufwand von 5,9 Mio. Euro.

4.1.9. Vorgabe „Prüfung des Beschwerdesystems“

Daraus ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 359 Tsd. Euro (PersK.: 2217 Fälle * 240 Minuten/60 * 40,50 Euro pro Stunde).

4.1.10. Vorgabe „Dokumentation der Einhaltung der Sorgfaltspflicht“ (Informationspflicht)

Es ergeben sich durch die Dokumentationspflicht jährliche Bürokratiekosten in Höhe von 12,7 Mio. Euro (PersK.: 2037 Unternehmen mit CSR - Software * 350 Minuten/60 * 40,50 Euro pro Stunde; SachK.: 2037 Unternehmen mit CSR - Software * 6000; PersK.: 180 Unternehmen ohne CSR - Software * 555 Minuten/60 * 40,50 Euro pro Stunde).

4.1.11. Vorgabe „Aufbewahrung der Dokumentation zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht“

Die Unternehmen sind verpflichtet, Ihre Dokumentationen bzgl. der Einhaltung der Sorgfaltspflichten für 10 Jahre aufzubewahren. Hierfür entstehen den einzelnen Unternehmen voraussichtlich keine Mehraufwände, da die Dokumentation zu wesentlichen Teilen elektronisch auf vorhandenen Datenträgern erfolgt.

4.1.12. Vorgabe „Öffentlich zugänglicher Bericht über Auswirkungen des eigenen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte und Übermittlung an die Behörde“ (Informationspflicht)

Der jährliche Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Für Unternehmen ohne Risiken beträgt der Aufwand rund 62 Tsd. Euro (PersK.: 180 Fälle * 480 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde), für Unternehmen mit geringen Risiken rund 347 Tsd. Euro (PersK.: 536 Fälle * 900 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde) und für Unternehmen mit hohen Risiken rund 1,9 Mio. Euro (PersK.: 1501 Fälle * 1800 Minuten/60 * 43,10 Euro pro Stunde).

Die Wahrnehmung dieser Pflicht löst insgesamt jährliche Bürokratiekosten aus Informationspflichten in Höhe von 2,3 Mio. Euro aus.

4.1.13. Vorgabe „Erteilung einer Auskunft auf Verlangen“ (Informationspflicht)

Hieraus resultieren jährliche Bürokratiekosten aus Informationspflichten in Höhe von knapp 24 Tsd. Euro (PersK.: 1024 Fälle * 30 Minuten/60 * 47,30 Euro pro Stunde).

4.1.14. Vorgabe „Mitwirkung bei Kontrollen“

In Summe entsteht ein Erfüllungsaufwand von jährlich 147 Tsd. Euro (PersK.: 341 Unternehmen * 420 Minuten/60 * 61,60 Euro pro Stunde).

4.2. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 5,28 Mio. Euro. Davon entfallen 5,19 Mio. Euro auf den Bund und 87 Tsd. Euro auf die Länder (inkl. Kommunen).

Dies ist insbesondere auf die zusätzlichen Kontroll- und Überwachungspflichten der Bundesbehörden hinsichtlich der Einhaltung der Anforderungen des Sorgfaltspflichtengesetzes durch die Unternehmen zurückzuführen.

Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt knapp 12 Tsd. Euro und fällt vollständig auf Ebene des Bundes an.

4.2.1. Zugang für elektronische Übermittlung der Berichte einrichten und pflegen

Für die erstmalige konzeptionelle Planung der Eingabemasken und die IT-mäßige Umsetzung wird ein einmaliger Zeitaufwand von 2 Wochen (= 10*8h = 4800 Minuten) für Personen des gehobenen Dienstes (Stundenlohnsatz 43,40 Euro) angesetzt. Insgesamt fällt **einmaliger Erfüllungsaufwand** von 3 Tsd. Euro (PersK.: 1 Behörde * 4800 Minuten/60 * 43,40 Euro pro Stunde) an.

Für die Pflege des Zugangs für die elektronische Übermittlung der Berichte werden schätzungsweise jährlich 336 Stunden benötigt. Insgesamt fällt **jährlicher Erfüllungsaufwand** von 16 Tsd. Euro (PersK.: 1 Behörde * 20160 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde) an.

4.2.2. Prüfung des Berichts zur Sorgfaltspflicht

Der zeitliche Gesamtaufwand beläuft sich einmalig auf 116 Stunden (6.960 Minuten). Für die Fortbildung werden 250 Euro für jede der 6 Personen angesetzt (Schätzung). Es entsteht ein **einmaliger Aufwand** von rund 7 Tsd. Euro für den Bund (PersK.: 1 Behörde * 6960 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde; SachK.: 1 Behörde * 1500 Euro).

Der laufende Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Der Aufwand für die Berichtsprüfung beträgt rund 276 Tsd. Euro (PersK.: 2891 Berichtsprüfung * 120 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde). Der Aufwand für die Plausibilisierung von Berichten beträgt rund 572 Tsd. Euro (PersK.: 1995 Plausibilisierung von Berichten * 360 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde; SachK.: 1995 Plausibilisierung von Berichten * 1 Euro). In Summe ergibt sich ein **jährlicher Erfüllungsaufwand** für die Berichtsprüfung in Höhe von 848 Tsd. Euro für den Bund.

4.2.3. Überprüfung von Unternehmen im Rahmen einer risikobasierten Kontrolle

Der entstehende jährliche Erfüllungsaufwand setzt sich wie folgt zusammen. Die Plausibilisierung von Hinweisen ergibt Kosten von rund 839 Tsd. Euro (PersK.: 220 Plausibilisierungen * 4800 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde). Die vertiefte Prüfung von Berichten ergibt einen Aufwand von rund 610 Tsd. Euro (PersK.: 1600 Berichtsprüfungen * 480 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde). Die Überprüfung des Lieferkettenmanagements im Einzelfall beträgt rund 715 Tsd. Euro (PersK.: 375 Überprüfung des Lieferketten-Managements * 2400 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde). Die Durchführung von Ortsterminen im Inland ergibt Folgekosten von rund 216 Tsd. Euro (PersK.: 125 Ortstermine (Inland) * 1920 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde; SachK.: 125 Ortstermine (Inland) * 200 Euro). Die Durchführung von Ortsterminen im Ausland beträgt rund 523 Tsd. Euro (PersK.: 45 Ortstermine (Ausland) * 9600 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde; SachK.: 45 Ortstermine (Ausland) * 4000 Euro). Insgesamt entsteht der Bundesverwaltung ein **jährlicher Erfüllungsaufwand** von 2,9 Mio. Euro.

4.2.4. Veröffentlichung von Handreichungen

Als Hilfestellung für die betroffenen Unternehmen wird die zuständige Behörde dazu verpflichtet, branchenübergreifende oder branchenspezifische Informationen bereitzustellen. Dies führt auch den regelmäßigen Austausch mit Interessensgruppen aus der Wirtschaft und Zivilgesellschaft mit sich und es entsteht ein jährlicher zeitlicher Aufwand von 4.960 Stunden (= 297.600 Minuten). Insgesamt entsteht ein **jährlicher Erfüllungsaufwand** von 236 Tsd. Euro (PersK.: 1 Behörde * 297600 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde).

4.2.5. Erstellung und Vorlage eines Rechenschaftsberichts durch Prüfbehörde

Es ist insgesamt mit einem **jährlichen Erfüllungsaufwand** von rund 8 Tsd. Euro zu rechnen (PersK.: 1 Behörde * 9600 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde), was mit den Aufwänden von Berichtspflichtigen anderer Behörden vergleichbar ist.

4.2.6. Einleiten von Ordnungswidrigkeitsverfahren und Versand von Bußgeldbescheiden

Der Bundesverwaltung entsteht ein zusätzlicher **jährlicher Erfüllungsaufwand** von rund 1,15 Mio. Euro jährlich (PersK.: 750 Ordnungswidrigkeitsverfahren * 1920 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde; SachK.: 750 Ordnungswidrigkeitsverfahren * 10 Euro).

4.2.7. Anhörung einer Bewerberin/eines Bewerbers vor Entscheidung über den Abschluss

Wie bei den anderen Verwaltungsvorgaben wird von Lohnkosten von 47,66 Euro pro Stunde auf Ebene des Bundes ausgegangen. Bei den Ländern werden durchschnittliche Lohnkosten von 40,30 Euro pro Stunde angesetzt. Weitere Kosten entstehen ferner für die Zustellung eines Schreibens. Daraus ergibt sich ein **jährlicher Erfüllungsaufwand** für den Bund von 96 Euro pro Fall (PersK.: 1 Anhörungen pro Fall (Bund) * 120 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde; SachK.: 1 Anhörungen pro Fall (Bund) * 1 Euro) und für die Länder (inkl. Kommunen) von 82 Euro pro Fall (PersK.: 1 Anhörungen pro Fall (Land) * 120 Minuten/60 * 40,3 Euro pro Stunde; SachK.: 1 Anhörungen pro Fall (Land) * 1 Euro).

4.2.8. Pflege des Wettbewerbsregisters und Auskunftserteilungen durch das Bundeskartellamt

Für die Einrichtung eines neuen Datensatzes in dem Register entsteht der registerführenden Behörde ein einmaliger Aufwand für erforderliche Programmierarbeiten zur Anpassung der Datenbankstruktur. Laut der für den Erfüllungsaufwand ansetzbaren Standardwerte sind für einen Programmierstag, bei externer Vergabe, 1.000 Euro anzusetzen. Sofern die Anpassung intern erfolgt fallen keine Sachkosten an. Für die Programmierung wird ein Aufwand von einer Personenwoche (=2400 Minuten) geschätzt (Erstellung eines Konzepts, Umsetzung und Test). Der **einmalige Aufwand** für die Aufbereitung des Registers wird mit 2 Tsd. EUR angesetzt (PersK.: 1 Anpassung des Wettbewerbsregisters * 2400 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde).

Die Eintragungen pro Jahr sind dem laufenden Aufwand zuzuordnen. Vermutet wird, dass der Zeitaufwand für die Eintragungen in das Wettbewerbsregister übernommen werden können. Eine Eintragung in das Wettbewerbsregister dürfte somit 20 Minuten dauern. Hierdurch entsteht ein geringfügiger **jährlicher Aufwand** von 12 Tsd. EUR jährlich (PersK.: 750 Eintragungen im Wettbewerbsregister * 20 Minuten/60 * 47,66 Euro pro Stunde).

4.2.9. Pflicht zur Abfrage eventuell im Wettbewerbsregister gespeicherter Daten zu demjenigen Bieter, der einen Zuschlag für einen öffentlichen Auftrag erhalten soll

Der Abruf wird durch einen Mitarbeiter des mittleren Dienstes des Bundes und der Länder / Kommunen bearbeitet (Lohnsatz von 31,70 Euro/Std.). Vermutlich findet dieses Verfahren elektronisch statt, weshalb keine Sachkosten entstehen. Für den Bund entsteht dadurch ein zusätzlicher **jährlicher Erfüllungsaufwand** von ca. 16 Tsd. Euro (PersK.: 7337 Prüfung von Auskünften durch die Vergabestelle * 4 Minuten/60 * 31,70 Euro pro Stunde), für die Länder inklusive der Kommunen von ca. 87 Tsd. Euro (PersK.: 41591 Prüfung von Auskünften durch die Vergabestelle * 4 Minuten/60 * 31,45 Euro pro Stunde).

5. Weitere Kosten

Signifikante Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Kleine und mittlere Unternehmen werden durch das Vorhaben nicht belastet.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Keine.

VI. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung kommt nicht in Betracht, weil der mit diesem Gesetz bezweckte Schutz der Menschenrechte eine Daueraufgabe ist.

Die Bundesregierung evaluiert die Wirksamkeit des Gesetzes in Bezug auf die Umsetzung und Zielerreichung.

In diesem Rahmen ist bis zum 30. Juni 2026 der erreichte Schutz der Menschenrechte in Lieferketten zu evaluieren. Dies ist anhand der Umsetzung und Integration der gesetzlichen Anforderungen in die Geschäftsprozesse der Unternehmen und der Reduzierung menschenrechtlicher Risiken durch Verhaltensänderungen von Unternehmen zu ermitteln. Weiterhin soll untersucht werden, inwiefern die gesetzliche Regelung auf nationaler Ebene für deutsche Unternehmen Rechtssicherheit schafft.

Zudem prüft die Bundesregierung die Auswirkungen dieses Gesetzes spätestens sechs Monate nach Verabschiedung einer Verordnung oder einer Richtlinie der Europäischen Union über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten.

Grundlage für die Evaluation sind die Unternehmensberichte nach § 11 Absatz 2 sowie die Daten der zuständigen Kontrollbehörde. Diese Datengrundlage ist durch Erhebungen bei Unternehmen und Stakeholdern zu ergänzen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Sorgfaltspflichtengesetz)

Zu § 1 Anwendungsbereich

Der Begriff des „Unternehmens“ dient als Obergriff und ist rechtsformneutral. Adressat des Gesetzes und Anknüpfungspunkt für die Arbeitnehmerschwelle ist die jeweilige natürliche oder juristische Person als Rechtsträgerin des Unternehmens. Da das Bestehen von menschenrechtlichen Risiken nicht von der gewählten Rechtsform des Unternehmens abhängt, sieht das Gesetz diesbezüglich keinerlei Beschränkungen vor.

Zu § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1

Liegt die Hauptverwaltung, die Hauptniederlassung oder der Sitz des Unternehmens im Inland, ist davon auszugehen, dass dort relevante Entscheidungen für das Risikomanagement der Lieferketten getroffen werden.

Damit werden auch Unternehmen erfasst, die im Ausland nach europäischem oder ausländischem Recht gegründet und deren Hauptverwaltungssitz oder Hauptniederlassung in Deutschland liegt.

Zu § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2

Das Merkmal „in der Regel“ bedeutet, dass die für das Unternehmen im Allgemeinen prägende Personalstärke maßgeblich ist. Dies erfordert sowohl eine rückblickende Betrachtung als auch eine Prognose hinsichtlich der zukünftigen Personalentwicklung.

Der sowohl rückblickend als auch vorausblickend betrachtete Zeitraum ist ausreichend lang zu bemessen, so dass kurzzeitige Schwankungen der Belegschaftsstärke keinen Einfluss auf die Anwendbarkeit oder Nichtanwendbarkeit des Sorgfaltspflichtengesetzes haben. Damit soll Stabilität, Planungssicherheit und letztlich Rechtssicherheit für die Unternehmen erreicht werden. Vorübergehende Änderungen etwa der Auftragslage und damit verbundene Schwankungen im Personalbestand sollen keinen Einfluss darauf haben, ob ein Unternehmen an die nachfolgenden Sorgfaltspflichten gebunden ist.

Eine ähnliche Methode wird schon seit langem in anderen Rechtsbereichen zur Berechnung der Arbeitnehmerschwelle herangezogen (vgl. BAG 1. Senat, Urteil v. 16.11.2004 - 1 AZR 642/03 - Rz. 11ff. - juris), wobei vorliegend für die Auslegung allein der Schutzzweck des Gesetzes und die weiteren auslegungsrelevanten Merkmale des Sorgfaltspflichtengesetzes maßgeblich sind.

Wie lang der Referenzzeitraum zu bemessen ist, hängt von der Einzelfallbetrachtung ab, sollte sich aber am Geschäftsjahr orientieren.

Für die Prognose sind die Gegebenheiten zu ermitteln, die die Entwicklung des Unternehmens im Einzelfall kennzeichnen. Dazu zählen insbesondere konkrete Veränderungsentscheidungen durch den Arbeitgeber, zum Beispiel, ob für die Zukunft eine kontinuierliche Verkleinerung der Belegschaft bis zu einem bestimmten Niveau geplant ist. Erforderlich ist, dass diese Entscheidung von dem zuständigen Gesellschaftsorgan beschlossen ist und ihrer Verwirklichung nichts Wesentliches mehr im Weg steht. Daher reichen die bloße Erwartung einer Verschlechterung der Auftragslage oder die bloße Absicht einer Werksschließung nicht aus.

Werden Arbeitnehmer lediglich zeitweilig beschäftigt, kommt es für die Frage der regelmäßigen Beschäftigung darauf an, ob sie normalerweise während des größten Teils eines Jahres, das heißt länger als sechs Monate, beschäftigt werden (siehe BGH Beschluss v. 25.06.2019 zum Arbeitsplatzbezug). Ins Ausland entsendete Arbeitnehmer sind erfasst.

Zu § 1 Absatz 1 Satz 2

Ab dem 1.1.2024 verringert sich die Schwelle gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 auf 1.000 Arbeitnehmer.

Zu § 1 Absatz 2

Leiharbeiter bleiben auch während der Zeit der Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers (§ 14 Absatz 1 AÜG). Sie zählen für die Schwelle gemäß Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bei dem Entleiherunternehmen mit, wenn Arbeitnehmerüberlassung längerfristig als Instrument zur Deckung des Personalbedarfs genutzt wird. Dies ist dann nicht der Fall, wenn der Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung nicht kennzeichnend für die maßgebliche Größe des Unternehmens war.

Als zeitliche Untergrenze legt Absatz 2 eine Mindesteinsatzdauer von sechs Monaten fest. Nur wenn diese überschritten wird, ist der Einsatz von Leiharbeitern kennzeichnend für die maßgebliche Größe des Unternehmens und die Leiharbeiter bei den „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmern mitzuzählen.

Die Bemessung, wie lang Leiharbeit stattgefunden hat, folgt einer arbeitsplatzbezogenen Betrachtung. Maßgeblich ist danach, ob das Unternehmen während eines Jahres über die Dauer von mehr als sechs Monaten Arbeitsplätze mit Leiharbeitern besetzt, unabhän-

gig davon, ob es sich dabei um den Einsatz eines bestimmten oder wechselnder Leiharbeiter handelt und ob die Leiharbeiter auf demselben oder auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Ist dies der Fall, sind die betreffenden Arbeitsplätze bei der Bestimmung des Anwendungsschwellenwertes mitzuzählen, wenn die Beschäftigung von Leiharbeitern über die Dauer von sechs Monaten hinaus regelmäßig erfolgt (vgl. für andere Rechtsbereiche BGH, Beschl. v. 25.06.2019 – II ZB 21/18, DStR 2019, 1933 [1934 ff.] zu § 14 Absatz 2 Satz 6 AÜG).

Das Mitzählen der langfristig eingesetzten Leiharbeitern bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl im Entleiherunternehmen für die Anwendbarkeit des Sorgfaltspflichtengesetzes beruht auf der Erkenntnis, dass diese für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens die Anzahl der eingesetzten Leiharbeiter genauso relevant sind wie die Stammbesellschaft.

Ins Ausland entsendete Leiharbeiter sind erfasst.

Zu § 1 Absatz 3

Durch die Vorschrift wird gewährleistet, dass Mutterunternehmen unter das Sorgfaltspflichtengesetz fallen, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer bei dem Mutterunternehmen oder dem oder den Tochterunternehmen beschäftigt sind.

Zu § 2 Begriffsbestimmungen

Zu § 2 Absatz 1

Absatz 1 verweist auf die in der Anlage zu diesem Gesetz aufgeführten, weitgehend universell ratifizierten völkerrechtlichen Verträge zum Schutz der Menschenrechte (Anlage, Nr. 1 bis 11) und auf wesentliche umweltrechtliche Abkommen (Anlage, Nr. 12, 13). Sie stellen lediglich eine abschließende Auswahl des internationalen Menschenrechtskanons dar. Die dort genannten Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation wiederum gelten als Kernübereinkommen, weil in ihnen die grundlegenden Prinzipien und Rechte zum Ausdruck gebracht werden.

Alle aufgeführten Verträge hat die Bundesrepublik ratifiziert. Durch die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt ist ihr Inhalt für die Unternehmen zugänglich und können als Ausgangspunkt für das Risikomanagement verwendet werden. Die einzelnen Normen sind durch langjährige Auslegung der zuständigen Gremien (insbesondere der VN-Vertragsausschüsse und des ILO- Sachverständigenausschusses) konkretisiert worden. Dabei ist auch die Bedeutung einzelner Normen für die Unternehmensverantwortung herausgearbeitet und geschärft worden.

Der Katalog ist abschließend. Er ist als Referenzrahmen für die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Achtung von Menschenrechten durch seine Verankerung in den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und (Leitprinzip 12) und in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (Kapitel IV, Rz.39) international anerkannt. Auch die Europäische Union bezieht sich in ihrer Verordnung 2020/852 vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (sog. Taxonomie-VO) ausdrücklich auf diesen Menschenrechtskatalog als Bewertungsgrundlage, ob eine unternehmerische Wirtschaftstätigkeit als nachhaltig einzustufen ist (vgl. Artikel 3c und Artikel 18 Taxonomie-VO).

Mit dem Verweis auf die in der Anlage aufgelisteten Abkommen wird nicht impliziert, dass Unternehmen unmittelbar an die völkerrechtlich garantierten, internationalen Menschenrechte gebunden sind. Nur Staaten sind als Vertragsparteien der jeweiligen internationalen Abkommen oder durch Völkergewohnheitsrecht unmittelbar an die darin festgehaltenen Menschenrechte gebunden und müssen ihrer staatlichen Schutzpflicht gerecht werden.

Zu § 2 Absatz 2

Absatz 2 benennt nicht abschließend solche Rechtspositionen, die durch die in der Anlage zu diesem Gesetz aufgelisteten Abkommen geschützt sind und die einen besonderen Bezug zum Wirtschaftsleben besitzen oder typischerweise unmittelbar von Unternehmenshandeln betroffen sein können. Durch die Auflistung der Rechtspositionen wird den Unternehmen nicht die Pflicht auferlegt, den Schutz der in § 2 Absatz 2 aufgelisteten Rechtspositionen vollumfänglich zu garantieren oder zu gewährleisten, dass in der Lieferkette keine Menschenrechte verletzt werden. Die Auflistung verdeutlicht lediglich, welche der - in den für das Gesetz relevanten Menschenrechtsabkommen enthaltenen - Rechtspositionen ein Unternehmen möglicherweise in den Blick zu nehmen hat, um die §§ 3 bis 10 beschriebenen Sorgfaltspflichten wahrzunehmen.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 1 Leben

Das Recht auf Leben und der Schutz vor willkürlicher Tötung gemäß Artikel 6 Absatz 1 IPbpR kann im Kontext des Unternehmenshandelns praktische Bedeutung gewinnen.

So kann mangelnder Arbeitsschutz oder mangelnde Arbeitssicherheit tödliche Verletzungen oder fatale Gesundheitsschäden verursachen. Ebenso kann Unternehmenshandeln das Leben von Anwohnenden gefährden, etwa, wenn Betriebsunfälle zu Explosionen, Gebäudeeinstürzen, Überschwemmungen oder massiven Umweltverschmutzungen führen.

Bei unternehmerischen Tätigkeiten in Konfliktgebieten oder in Gebieten mit unsicherer Sicherheitslage besteht die Gefahr, dass Personen im Kontext mit dem Unternehmenshandeln tödlicher Gewalt ausgesetzt sind.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 2 Gesundheit

Das Recht auf Gesundheit gemäß Artikel 12 IPwskR beinhaltet das Recht eines jeden auf das für ihn erreichbare Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit. Es bezieht auch die sozioökonomischen Lebensumstände einer Person mit ein, die ihre Gesundheit beeinflussen können, etwa Aspekte der Umwelt- und Arbeitshygiene.

Erfasst ist auch der Schutz vor Gesundheitsschäden, die unter Missachtung umweltbezogener Pflichten verursacht werden, wie zum Beispiel durch die Emission von Quecksilber unter Verstoß gegen Vorgaben im Minamata-Übereinkommen oder durch persistente organische Schadstoffe aufgrund der Missachtung von Vereinbarungen des Stockholmer-Übereinkommens.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 3 gerechte und günstige Arbeitsbedingungen

Das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen nach Artikel 7 IPwskR verankert Rechtspositionen, die in direktem Zusammenhang mit Unternehmenshandeln stehen und deren Ausübung unmittelbar von Unternehmenshandeln abhängt.

Das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen gilt zunächst für jede Person, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis. Es erstreckt sich auf alle Wirtschaftssektoren unabhängig vom Produktionsstandort/Ort der Arbeitsleistung.

Das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen bekräftigt und konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot nach Art. 2 Absatz 2 IPwskR. Ihm wird für den Schutz vulnerabler Gruppen wie indigener Arbeiter, Landarbeiter oder Migranten eine besondere Relevanz zugeschrieben.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 3 a) angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied

Konkret genannt wird das Recht eines Arbeitnehmers auf einen angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied, das heißt unabhängig von Faktoren wie nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung. Dabei ist unter Artikel 7 a) i) ausdrücklich die Gleichstellung von Mann und Frau in Bezug auf Arbeitsbedingungen und gleichen Lohn für gleiche Arbeit verankert.

Der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit ist ebenfalls im ILO-Übereinkommen Nr. 100 verankert. Darüber hinaus enthält das ILO-Übereinkommen Nr. 111 ausdrücklich ein umfassendes Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 3 b) angemessener Lebensunterhalt

Ebenfalls erfasst ist das Recht auf einen angemessenen Lebensunterhalt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien gemäß Artikel 7 2 a) ii) IPwskR. Die Angemessenheit des Lebensunterhaltes wird auch an sozioökonomischen Faktoren bemessen, z.B. an Lebenshaltungskosten oder den vorherrschenden ökonomischen und sozialen Lebensbedingungen. Der Lebensunterhalt sollte Ausgaben abdecken, die eine Familie für ein menschenwürdiges Leben benötigt, wie Nahrung, Wasser, Unterkunft, Kleidung, Gesundheitsversorgung, Transport und Rücklagen für unerwartete Ereignisse.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 3 c) sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Artikel 7 b) verankert das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Dieses Recht steht in engem Zusammenhang mit dem Recht auf Gesundheit gemäß Artikel 12 IPwskR. Es erstreckt sich nach Sicht des VN-Vertragsausschusses - unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis - auf alle Arbeitsprozesse und -tätigkeiten, auf Aufklärungs- und Informationsarbeit, auf verwendete Materialien und Maschinen sowie auf die Arbeitsumgebung. Erfasst wird auch der Schutz von Arbeitern vor physischer oder psychischer Drangsalierung, insbesondere sexueller Belästigung.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 3 d) Arbeitspausen und eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit

Artikel 7 d) enthält das Recht auf ausreichende Arbeitspausen, auf Ruhe und Erholungszeiten, auf eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit und auf bezahlten Urlaub sowie auf die Vergütung bezahlter Feiertage.

Zusätzlich zu den ausdrücklich in Artikel 7 IPwskR erfassten Rechtspositionen betont der VN-Vertragsausschuss IPwskR, dass das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen einen weitgehenden Schutz hat und insbesondere das Verbot von Zwangsarbeit, von sozialer und ökonomischer Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen, sowie das Verbot von Gewalt und Belästigungen enthält.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 4 Recht auf einen angemessenen Lebensstandard durch Nahrung, Unterbringung, Wasser- und Sanitärversorgung

Das Recht eines jeden auf einen angemessenen Lebensstandard für sich und seine Familie nach Artikel 11 Absatz 1, Satz 1 IPwskR beinhaltet ausdrücklich das Recht auf ausreichende Nahrung und Unterbringung.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 4 a) Nahrung

Das Recht auf Nahrung bezieht sich auf das Rechte eines jeden, sich selber in Würde zu ernähren. Dies setzt Lebensumstände und eine Umwelt voraus, die es einer Person erlauben, sich seine eigene Nahrung zu beschaffen, etwa durch Anbau oder durch Einkauf. Hierfür muss Nahrung grundsätzlich verfügbar sein, etwa, weil sie durch Landwirtschaft erzeugt

werden kann oder ein funktionierendes Nahrungsverteilungssystem besteht und sie bezahlbar ist.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 4 b) Unterkunft

Das Recht auf Unterkunft beinhaltet das Recht eines jeden auf einen Ort, der einen Schutzraum/Obdach gewährt, der Raum zum Leben unter menschenwürdigen Bedingungen bietet und der ein Mindestmaß an Privatheit und Sicherheit gewährt. Das Recht schützt ebenfalls vor unrechtmäßiger Zwangsräumung und Zwangsvertreibung.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 4 c) Wasser und Sanitärversorgung

Das Recht auf Wasser und das Recht auf Sanitärversorgung sind weitere Rechtspositionen im Rahmen des Rechts auf einen angemessenen Lebensstandard gemäß Artikel 11 IPwskR, auch wenn sie nicht ausdrücklich in den Regelbeispielen des Artikel 11 IPwskR aufgeführt werden.

Das Recht auf Wasser garantiert jeder Person den Zugang zu einer ausreichenden und bezahlbaren Menge Wasser für den persönlichen Gebrauch. Gemeint sind im besonderen Trinkwasser sowie Wasser zum Kochen, zur persönlichen Hygiene und Sanitärversorgung und zur Säuberung von Kleidung und Wohnung. Das Wasser muss von guter Qualität und frei von gesundheitsgefährdenden Elementen sein. Das Recht auf Sanitärversorgung ist mit dem Recht auf Wasser eng verbunden.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 5 Kinderschutz, insbesondere Schutz von Kindern vor wirtschaftlicher und sozialer Ausbeutung, Freiheit von Kinderarbeit

Kinder werden durch Artikel 24 IPbpR als besonders schutzwürdige Gruppe anerkannt. Diesen Schutz sollen sowohl der Staat, die Familie als auch die Gesellschaft gewährleisten. Nach Artikel 10 Absatz 3 IPwskR werden Kinder und Jugendliche vor wirtschaftlicher und sozialer Ausbeutung geschützt. Dies beinhaltet das Verbot von Kinderarbeit bis zu einem - von Staaten festzulegenden - Mindestalter sowie das Verbot von Arbeit, die ihrer Moral oder Gesundheit schaden, ihr Leben gefährden oder voraussichtlich ihre normale Entwicklung behindern. Konkrete Ausformung finden diese Grundsätze in den ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 6 Freiheit von Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangsarbeit- und Pflichtarbeit

Das Recht auf Freiheit von Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- und Pflichtarbeit können im Kontext von Unternehmenshandeln praktische Relevanz haben.

Das Verbot von Sklaverei gemäß Artikel 8 Absatz 1 IPbpR erfasst das Verbot, einen Menschen als Eigentum anderer zu behandeln. Das Verbot der Leibeigenschaft gemäß Artikel 8 Absatz 2 IPbpR erstreckt sich auf andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung, etwa durch extreme wirtschaftliche, und sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen zum Beispiel im Zusammenhang mit Menschenhandel oder Schuldknechtschaft.

Zwangs- und Pflichtarbeit ist gemäß Artikel 8 Absatz 3 IPbpR verboten. Das Verbot ist darüber hinaus in den ILO-Übereinkommen Nr. 29 und Nr. 105 verankert. Als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt danach jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Die Zwangsmittel können offensichtlich sein wie bei der Anwendung physischer Gewalt, aber auch subtiler, beispielsweise durch Täuschungen, Drohungen oder die Manipulation von Löhnen.

Zu § 2 Absatz 2 Nummer 7 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht sich zu Gesellschaften, Gemeinschaften und Gewerkschaften zusammenzuschließen wird in Artikel 22 IPbpR geschützt. Artikel 8 IPwskR schützt konkreter die Gewerkschaftsfreiheiten, d.h. das Recht zur Bildung und Beitritt zu einer Gewerkschaft. Unter Artikel 8 IPwskR sind ausdrücklich geschützt: das Recht der Gewerkschaften, nationale Vereinigungen oder Verbände zu gründen, sowie deren Recht, internationale Gewerkschaftsorganisationen zu bilden oder solchen beizutreten; das Recht der Gewerkschaften, sich frei zu betätigen, wobei nur solche Einschränkungen zulässig sind, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer erforderlich sind; das Streikrecht, soweit es in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Rechtsordnung ausgeübt wird.

Artikel 22 Absatz 3 IPbpR und Artikel 8 IPwskR nehmen ausdrücklich Bezug auf das ILO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts als einzuhaltende Regelung. ILO-Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen ergänzt den Schutz und betont das Diskriminierungsverbot von Beschäftigten aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Zu § 2 Absatz 4

Absatz 4 definiert den eigenen Geschäftsbereich und stellt klar, dass alle Handlungen erfasst sind, die einem Unternehmen als Rechtsträger unmittelbar zugerechnet werden. Räumlich erfasst ist damit jeder Standort, an dem das Unternehmen selber Produkte oder Dienstleistungen erstellt oder verwertet, unabhängig davon ob sich der Standort im In- oder Ausland befindet. Dies kann der Sitz, die Niederlassung, Zweigstelle oder Produktionsstätte eines Unternehmens sein. Maßgeblich ist, dass der Standort Teil der unternehmerischen Rechtseinheit ist.

Zu § 2 Absatz 5

Absatz 5 definiert den Begriff der Lieferkette. Der Begriff bezieht sich auf die von einem Unternehmen produzierte Leistung und erfasst alle Schritte, die zu der Herstellung eines Produktes oder zu der Erbringung einer Dienstleistung notwendig sind. Erfasst wird dabei auch die Inanspruchnahme von Dienstleistungen, die erforderlich für die Produkterstellung ist, wie zum Beispiel der Transport oder die Zwischenlagerung von Waren. Zu der Erbringung einer Dienstleistung gehört auch jede Form von Finanzdienstleistung.

Die Lieferkette beginnt mit der Gewinnung der Rohstoffe und endet mit der Lieferung des Produktes an den Endkunden. Dabei können die Bestandteile einer Lieferkette je nach Art des Produktes oder der Leistung variieren. Die Lieferkette zur Herstellung eines Sachgutes enthält typischerweise die Phase der Beschaffung (d.h. die Gewinnung und Lieferung von Rohstoffen für die Herstellung von Produkten), der Produktion (die Verarbeitung der Rohstoffe zu den Fertigprodukten) und des Vertriebs (Aktivitäten, die dafür sorgen, dass das Produkt seinen endgültigen Bestimmungsort erreicht, z.B. mit Hilfe von Distributoren, Lagern, physischen Geschäften oder Online-Plattformen). Bei der Anbietung einer Finanzdienstleistung, zum Beispiel durch Kreditinstitute, findet ein wesentlicher Teil der Produktion zeitgleich mit der Erbringung der Dienstleistung gegenüber dem Kunden statt und setzt, z.B. durch Investition oder Kreditvergabe, weitere Produktionsprozesse frei. Deshalb werden für solche Dienstleistungen auch die Beziehung zum Endkunden und die nachgelagerten Stufen der Lieferkette erfasst. Als Dienstleistungen erfasst sind auch Wiederverwertung oder Entsorgung, bei Unternehmen, deren Geschäftszweck die Wiederverwertung und Entsorgung ist.

Nummer 1 bis 3 benennen die verschiedenen Handlungsebenen in der Lieferkette und unterscheiden zwischen dem Handeln im eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens, dem

Handeln eines Vertragspartners, soweit es für die Erstellung des Produktes oder die Erbringung der Dienstleistung notwendig ist, sowie dem Handeln mittelbarer Zulieferers, mit dem das Unternehmen infolge seiner Vertragsbeziehungen, seiner Geschäftstätigkeit, seiner Produkte oder Dienstleistungen trotz fehlender direkter Vertragsbeziehungen verbunden ist.

Satz 2 dient der Vorbeugung einer missbräuchlichen Ausgestaltung der Lieferkette oder eines Umgehungsgeschäftes zum Zwecke der Vermeidung der auf den unmittelbaren Zulieferer bezogenen Sorgfaltspflichten. Erfasst wird etwa die Fallkonstellation, in der ein Unternehmen durch die Zwischenschaltung eines weiteren Unternehmens oder durch die Gründung eines Tochterunternehmens den vormals unmittelbaren Zulieferer in das zweite Glied der Lieferkette oder ein nachgelagertes Glied (tier 1 + n) schiebt. In diesem Fall gilt dieser Zulieferer nach wie vor wie ein unmittelbarer Zulieferer des Unternehmens.

Zu § 2 Absatz 6

Absatz 6 benennt in Nummer 1 bis 4 wesentliche Kriterien für eine angemessene Ausgestaltung des Risikomanagements. Dem Unternehmen wird damit der notwendige flexible Ermessens- und Handlungsspielraum bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen gewährt. Welche Risiken das Unternehmen wie adressieren muss, hängt maßgeblich von der individuellen Unternehmens- und Risikosituation ab.

Dabei gilt: je stärker die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens ist, je wahrscheinlicher und schwerer die zu erwartende Verletzung der geschützten Rechtsposition und je größer der Verursachungsbeitrag eines Unternehmens ist, desto größere Anstrengungen kann einem Unternehmen zur Vermeidung oder Beendigung einer Verletzung zugemutet werden. Je anfälliger eine Geschäftstätigkeit nach Produkt und Produktionsstätte für menschenrechtliche Risiken ist, desto wichtiger ist die Überwachung der Lieferkette.

Das Prinzip der Angemessenheit gilt für alle im Folgenden geregelten Pflichten und wird dort durch das Wort „angemessen“ in Bezug genommen.

Zu § 2 Absatz 6 Nummer 1

Art und Umfang der Geschäftstätigkeit beurteilen sich nach qualitativen und quantitativen Merkmalen. Die Art der Geschäftstätigkeit umfasst beispielsweise die Beschaffenheit des Produkts oder der Dienstleistung, die Vielfalt der erbrachten Leistungen und Geschäftsbeziehungen und die überregionale oder internationale Ausrichtung.

Zu § 2 Absatz 6 Nummer 2

Welche Maßnahme angemessen ist, bestimmt sich insbesondere nach dem konkreten Einflussvermögen des Unternehmens auf den Zulieferer, der das Risiko für eine geschützte Rechtsposition nach § 2 Absatz 2 oder einen drohenden Verstoß einer umweltbezogenen Pflicht nach § 2 Absatz 3 unmittelbar verursacht hat. Dies kann sich beispielsweise nach der Größe des Unternehmens oder nach dem Auftragsvolumen richten. Ein wesentlicher Einflussfaktor ist die Nähe zum Risiko, d.h. wo und durch wen das Risiko unmittelbar entsteht: beim Unternehmen selbst, bei einem Vertragspartner oder bei einem mittelbaren Zulieferer entlang der Lieferkette.

Abhängig von der Nähe und der Einflussmöglichkeit des Unternehmens verändern sich die Anforderungen an die zu ergreifenden Maßnahmen.

Zu § 2 Absatz 6 Nummer 3

Das Gefahrenpotential, d.h. die Schwere und Wahrscheinlichkeit der negativen Auswirkungen, ist ein weiteres wesentliches Kriterium der Angemessenheit des Risikomanagements: Die typischerweise zu erwartende Schwere der Verletzung der geschützten Rechtsposition

bemisst sich nach dem Grad der tatsächlichen oder potenziellen Beeinträchtigung, nach der Zahl der tatsächlich oder potenziell betroffenen Menschen und der Möglichkeit, die negativen Auswirkungen wieder zu beheben. Die Eintrittswahrscheinlichkeit beschreibt die Einschätzung, ob und wann das Risiko in eine Rechtsgutsverletzung mündet.

Kriterien für die Bewertung von Schwere und Wahrscheinlichkeit können z. B. die Zugehörigkeit eines Unternehmens zu einem Hochrisikosektor sein, die tatsächlichen und ordnungspolitischen Rahmenbedingungen des Produktionsortes, der Umgang mit giftigen Stoffen in der Produktion, mangelhafte Nachhaltigkeitsperformance (potentieller) Lieferanten.

Zu § 2 Absatz 6 Nummer 4

Bei der Art des Verursachungsbeitrages ist zu unterscheiden, ob ein Unternehmen das Risiko unmittelbar alleine oder gemeinsam mit einem anderen Akteur verursacht hat oder ob es mittelbar einen Beitrag zum Risiko oder zur Rechtsgutsverletzung geleistet hat. Ein Beispiel für eine unmittelbare alleinige Verursachung ist die Missachtung von Arbeitsschutzstandards am eigenen Standort. Eine unmittelbare (Mit-)Verursachung ist zum Beispiel gegeben, wenn ein Unternehmen durch nicht fachgerechte Abfallentsorgung einen Fluss verschmutzt - und andere Unternehmen dies ebenfalls tun - und hierdurch die Trinkwasserversorgung der Anwohner zerstört. Eine mittelbare Verursachung ist anzunehmen, wenn ein Unternehmen die Produkthanforderungen gegenüber seinem Zulieferer in letzter Minute ändert, ohne die Lieferzeiten oder den Einkaufspreis anzupassen, und der Zulieferer in Folge gegen ILO-Kernarbeitsnormen verstößt, um den geänderten Anforderungen gerecht zu werden.

Die Art des Verursachungsbeitrages ist typischerweise eng verknüpft mit dem Kriterium des unternehmerischen Einflussvermögens.

Zu § 3 Sorgfaltspflichten

Die Sorgfaltspflichten gemäß § 3 sind kein einmaliger Prozess. Sie beinhalten einen sich wiederholenden Kreislauf der verschiedenen, in §§ 4 bis 11 definierten Verfahrensschritte, die aufeinander aufbauen und sich aufeinander beziehen.

Die Sorgfaltspflichten begründen eine Bemühungs- und keine Erfolgspflicht. Unternehmen müssen nicht garantieren, dass in ihren Lieferketten keine Menschenrechte verletzt werden. Sie müssen vielmehr nachweisen können, dass sie die in §§ 4 bis 11 näher beschriebenen Prozesse eines Risikomanagements eingeführt haben, die vor dem Hintergrund ihres individuellen Kontextes machbar und angemessen sind.

Die Sorgfaltspflichten beziehen sich gemäß Satz 2 auf den eigenen Geschäftsbereich, auf den Geschäftsbereich des unmittelbaren Zulieferers sowie auf den des mittelbaren Zulieferers. Welche Maßnahmen für jede Stufe zu ergreifen sind, wird in den §§ 4 bis 11 näher geregelt.

Die Sorgfaltspflichten orientieren sich eng an dem menschenrechtlichen *Due Diligence*-Begriff der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von 2011, sowie am Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte von 2016. Die *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) hat die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten 2011 in ihre „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ integriert. Das VN-Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR) und die OECD haben darüber hinaus in branchenübergreifenden sowie branchenspezifischen Leitfäden praxisnah ausgeführt und konkretisiert, was Unternehmen tun können, um ihre Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Zu nennen sind insbesondere die folgenden Titel:

- *“UN OHCHR (2012): The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide,*

- *UN OHCHR (2018): Corporate human rights due diligence – Getting started, emerging practices, tools and resources,*
- *OECD (2012): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct,*
- *OECD (2012): OECD-Guidance for Responsible supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas,*
- *OECD/FAO (2016), OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains,*
- *OECD (2017): OECD-Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector,*
- *OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector,*
- *OECD (2018): Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence,*
- *OECD (2019): Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.*

Zu § 4 Risikomanagement

§ 4 legt die Grundsätze fest, die bei der Einführung des Risikomanagements und der Durchführung der einzelnen Maßnahmen gemäß §§ 6 bis 11 zu beachten sind.

Das Risikomanagement dient dem Ziel, menschenrechtliche Risiken und Rechtsgutsverletzungen entlang ihrer Lieferketten zu identifizieren, zu verhindern, zu beenden oder zumindest zu minimieren, soweit eine Beendigung nicht möglich oder mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist. Regelungsgegenstand ist mithin die Verpflichtung zur Einhaltung eigener Sorgfaltspflichten am eigenen Standort.

Zu § 4 Absatz 1

Unternehmen müssen im Rahmen des Risikomanagements nur solche menschenrechtlichen Risiken adressieren, die sie verursacht haben. Verursachen bedeutet, dass das Unternehmen das Risiko unmittelbar alleine hervorgerufen hat oder durch seine Handlung zu der Entstehung oder Verstärkung des Risikos (kausal) beigetragen hat. Der Bezug zu den in § 2 Absatz 5 Nummer 1 bis 3 legal definierten Stufen stellt klar, dass das Risiko dabei beim Unternehmen selber, d.h. im eigenen Geschäftsbereich (Nr. 1), bei einem unmittelbaren Zulieferer (Nr. 2) oder einem mittelbaren Zulieferer (Nr. 3) liegen kann.

Am Unternehmensstandort in Deutschland sind in allen maßgeblichen unternehmensinternen Geschäftsabläufen, die voraussichtlich die Risikominimierung beeinflussen können, Zuständigkeiten zu verankern, um die Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu überwachen, etwa im Vorstand, in der Compliance-Abteilung oder im Einkauf. Die Einrichtung der Stelle eines Menschenrechtsbeauftragten, die unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt ist, ist zu empfehlen. Das Unternehmen hat die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, um die angemessene Überwachung zu gewährleisten. Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig, d.h. zumindest jährlich sowie anlassbezogen, etwa bei der Einführung neuer Geschäftsbereiche oder Produkte, über die Arbeit der zuständigen Person oder Personen zu informieren.

Die Festlegung der Zuständigkeiten muss unverzüglich erfolgen.

Zu § 4 Absatz 2

Der Schutz dieses Gesetzes erfolgt sowohl im öffentlichen Interesse als auch im individuellen Interesse der unmittelbar Betroffenen.

Die Beachtung der Interessen der Beschäftigten der Unternehmen, der Beschäftigten in der jeweiligen Lieferkette und derjenigen, die in sonstiger Weise von der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens oder seiner Lieferkette unmittelbar betroffen sein können, soll dazu beitragen, dass das Unternehmen seine menschenrechtlichen Risiken erkennt, richtig einschätzt und geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen wählt.

Dies kann in Form einer direkten Konsultation mit (möglicherweise) von Rechtsverletzungen betroffenen Personen oder mit einer berechtigten Interessenvertretung erfolgen. Die Konsultation betroffener Personen oder ihrer Interessenvertretung kann dabei ein wichtiges, partizipatives Mittel sein, um Informationen über ihre Interessen und menschenrechtliche Situation zu erlangen. Die Konsultation - etwa durch einen direkten Austausch - soll Transparenz, Verständnis und Akzeptanz für die beidseitigen Anliegen von Betroffenen sowie des Unternehmens fördern. Um eine angemessene Konsultation zu ermöglichen, kann der Abbau sprachlicher und anderweitiger Hürden erforderlich sein. Besonders ist auf betroffene vulnerable Personen zu achten, die verstärkt in ihren Rechten bedroht sind.

Zu den betroffenen Personen gehören insbesondere Beschäftigte sowie Personen, die in enger räumlicher Nähe zur unternehmerischen Tätigkeit stehen, wie beispielsweise Anwohner oder Nutzer von Nachbargrundstücken einer Produktionsstätte. Die Betroffenheit von weiteren Personen kann sich auch anlassbezogen ergeben, zum Beispiel im Rahmen der Aufklärung von Missständen oder sonstigen Vorfällen. In diesem Zusammenhang kann nach der in § 9 vorgesehene Beschwerdemechanismus zu neuen Erkenntnissen führen, die im Rahmen der wiederkehrenden Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten.

Im Sinne eines effektiven Menschenrechtsschutzes ist der Begriff des Beschäftigten weit zu verstehen. Erfasst sind auch Selbstständige, die einem Unternehmen zuliefern und Personen, die von den wirtschaftlichen Aktivitäten der unter den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen oder ihrer Zulieferer unmittelbar betroffen sein können. Darunter können etwa Anwohnerinnen und Anwohner in der Nähe des Unternehmensstandorts fallen. Geschützt werden sollen auch juristische Personen, Personenvereinigungen oder Gremien, sofern sie vom persönlichen Schutzbereich der Menschenrechte gemäß § 2 Absatz 1 erfasst sind, insbesondere Gewerkschaften.

Der Begriff der „wirtschaftlichen Tätigkeit“ ist weit zu verstehen und erfasst nicht nur die Produktionstätigkeit im engeren Sinne. Darunter fällt zum Beispiel auch die Erschließung oder der Erwerb von Grundeigentum, um darauf geschäftlich tätig zu sein.

Eine berechtigte Interessenvertretung zeichnet sich dadurch aus, dass sie unabhängig ist und die menschenrechtlichen Interessen von betroffenen Personen in geeigneter Weise wahrnimmt. Hierzu zählen beispielsweise Gewerkschaften und betriebliche Arbeitnehmervertretungen.

Zu § 5 Risiko

In § 5 wird der Begriff des Risikos für dieses Gesetz definiert. Anhand von nichtabschließenden Regelbeispielen wird konkretisiert, welches unternehmerische Tun oder Unterlassen zu einer Verletzung der in § 2 Absatz 2 benannten Rechtspositionen oder in § 2 Absatz 3 genannten umweltbezogenen Pflichten führen kann.

Zu § 5 Nummer 1 und 2 [Verbot von Kinderarbeit]

Nummer 1 definiert in Orientierung an das ILO-Übereinkommen Nr. 138 das zulässige Mindestalter bei der Beschäftigung von Kindern.

Das Mindestalter richtet sich nach dem anwendbaren Recht des Beschäftigungsortes, soweit es mit den in a) bis c) definierten Altersangaben vereinbar ist (das heißt die Altersschwelle für das zulässige Mindestalter nicht absenkt) oder soweit es eine zulässige Ausnahmeregelung beinhaltet. Dies setzt voraus, dass das ILO-Übereinkommen Nr. 138 Bestandteil des geltenden Rechts des Beschäftigungsortes ist und dass im nationalen Recht eine Ausnahme gemäß der Artikel 2 Absatz 4, Artikel 3 Absatz 3, 5, 6 oder 8 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 geregelt ist.

Artikel 2 Absatz 3 und Artikel 3 Absatz 3 des ILO-Übereinkommens Nr. 138 erlauben unter bestimmten Voraussetzungen die Herabsetzung des Mindestalters von 15 auf 14 Jahren, bzw. die Herabsetzung von 18 auf 16 Jahren. Artikel 4 sieht vor, dass begrenzte Kategorien der Beschäftigung und Arbeit von der Altersbegrenzung ausgenommen werden können, bei denen im Zusammenhang mit der Durchführung besondere Probleme von erheblicher Bedeutung bestehen. Artikel 5 ermöglicht die anfängliche Begrenzung der Regelungen zum Mindestalter bei ungenügender Entwicklung von Wirtschaft und Verwaltungseinrichtungen. Artikel 6 sieht die Ausnahme von Arbeiten vor, die Kinder in Schulen, Ausbildungsanstalten oder Betrieben ausführen. Nach Artikel 8 kann ein Mitgliedstaat in Einzelfällen Ausnahmeregelungen für das zulässige Mindestalter von 15 Jahren erlassen, zum Beispiel zum Zweck der Teilnahme an künstlerischen Veranstaltungen.

Regelt das nationale Recht überhaupt kein Mindestalter oder weicht es von dem zulässigen Mindestalter oder den zulässigen Ausnahmen ab, dann haben Unternehmen - zum Schutz des Kindes die in a) bis c) genannten Angaben zum Mindestalter anzuwenden.

Nummer 2 beschreibt die schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren. Dazu gehören in Orientierung an das ILO-Übereinkommen Nr. 182 alle Formen der Sklaverei und Zwangsarbeit, das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietung sowie das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten sowie Arbeit die voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. Darüber hinaus wird auch der besondere Schutz von Kindern im Arbeitsumfeld adressiert, der in Artikel 24 Absatz 1 IPbpr [in den Artikeln 19 ff. CRC] und in ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 verankert ist.

Zu § 5 Nummer 3 [Sklaverei und Zwangsarbeit]

Nummer 3 betrifft den Schutz vor Sklaverei und Zwangsarbeit, der seine Grundlagen und Ausnahmetatbestände in Art. 8 IPbpr, ILO Übereinkommen Nr. 29 und ILO Übereinkommen Nr. 105 findet.

Indikatoren für die Beschäftigung in Zwangsarbeit sind etwa das Einbehalten von Löhnen, das Einschränken der Bewegungsfreiheit eines Beschäftigten, das Einbehalten von Ausweisdokumenten, die Aussetzung unzumutbarer Arbeit- und Lebensverhältnisse durch eine Arbeit unter gefährlichen Bedingungen und in vom Arbeitgeber gestellten unzumutbaren Unterkünften, ein exzessives Maß an Überstunden sowie die Anwendung von Einschüchterungen und Drohungen.

Zu § 5 Nummer 4 [Arbeitsschutz]

Nummer 4 betrifft den Bereich des Arbeitsschutzes. Die Missachtung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes birgt das Risiko arbeitsbedingter Unfälle und Gesundheitsgefahren, die in der Folge bei einem Betroffenen Gesundheitsschäden oder den Tod herbeiführen können. Daher dient die Beachtung grundlegender Prinzipien des Arbeitsschutzes dem Recht auf Leben aus Artikel 6 Absatz 1 IPbpr, dem Recht auf Gesundheit aus Artikel 12 IPwskR und der Verwirklichung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in Sinne des Artikel 7 b) IPwskR. Diese Rechtspositionen werden von § 2 Absatz 2 Nummer 1, Nummer 2 und Nummer 3 c) geschützt. Unabhängig von ihrem Ratifizierungsstand spiegeln für den Arbeits-

schutz ILO-Übereinkommen [wie das ILO Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187] Grundstandards des Arbeitsschutzes wider. Sie werden bei der Auslegung und Ausgestaltung des Rechts auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen nach Artikel 7 IPwskR vom VN-Vertragsausschuss IPwskR herangezogen.

Ein Risiko für die Gesundheit oder das Leben einer Person kann insbesondere aus der Missachtung von Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel entstehen.

Während der Arbeitsplatz alle Orte umfasst, an denen der Beschäftigte für die Arbeit tätig ist, umfasst die Arbeitsstätte darüber hinaus auch das weitere Betriebsgelände sowie Verkehrs- und Fluchtwege. Eine Gefährdung von Leib und Leben kann bei der Einrichtung und Gestaltung von Arbeitsstätte und Arbeitsplatz beispielsweise entstehen, wenn das Gebäude, in dem Arbeit verrichtet wird, nicht genügend gegen Brandgefahren gerüstet ist oder keine Fluchtwege und Notausgänge bereithält.

Bei der Verwendung von Arbeitsmitteln, einschließlich Arbeitsstoffen, Maschinen, Ausrüstung, Anlagen und Geräten müssen Unternehmen in der Lieferkette Gefährdungen, die sich aus deren Einsatz ergeben, erkennen und minimieren. Dabei sind auch Risiken zu berücksichtigen, die sich aus dem Zusammenhang zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren ergeben. Neben der Sicherheit von Maschinen, Ausrüstung, Geräten und Anlagen müssen Unternehmen auch überprüfen, ob die Arbeiter bei der Tätigkeit Gefahrenstoffen ausgesetzt sind, welche die Gesundheit schädigen können. Ein Anwendungsbeispiel ist hier etwa das Risiko, dass sich bei landwirtschaftlichen Tätigkeiten aus Pestizidvergiftungen ergeben kann.

Unternehmen müssen nach § 5 Nummer 4 b) Risiken entgegenwirken, die im Zusammenhang ihrer Tätigkeit durch die Einwirkung physikalischer, chemischer oder biologischer Stoffe entstehen. Gesundheitsgefahren können entweder durch unmittelbaren Kontakt des Betroffenen mit den Stoffen oder mittelbar über den Kontakt mit kontaminierten Boden, Luft oder Wasser entstehen. Beschäftigte können physikalischen Einwirkungen im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit etwa durch Unfälle mit unsicheren Maschinen, durch extreme Temperaturen, einen Brand oder die Detonation explosiver Materialien, durch elektrische Gefährdung und durch Strahlung ausgesetzt sein. Chemische Einwirkungen können durch Gase in der Raumluft hervorgerufen werden. Durch Kontakt mit Bakterien, Viren oder Pilzen kann für die Beschäftigten die Gefahr einer biologischen Einwirkung bestehen. Sind Arbeiter vorhersehbar derartigen Einwirkungen ausgesetzt, können Risiken durch ausreichende Schutzbekleidung und Schutzausrüstung gemindert werden.

Das Risiko einer arbeitsbedingten Gesundheitsgefahr kann sich auch aus einer ungeeigneten Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen ergeben, die zu übermäßiger körperlicher oder geistiger Ermüdung der Arbeiter führt. Exzessive Überstunden sowie fehlende Mindestpausenregelungen und Arbeitszeitbegrenzungen sind zum Beispiel teilweise im Textilsektor vorzufinden.

Arbeitsbedingte Unfälle und Gesundheitsgefahren können ebenso durch mangelnde Ausbildung eines Arbeiters hervorgerufen werden. Um Gefahrensituationen zu erkennen, müssen Arbeitnehmer vor der Einstellung eine den Anforderungen der Tätigkeit entsprechende Ausbildung besitzen und eine geeignete Unterweisung bezüglich der konkreten Gefährdungen des Arbeitsplatzes oder Aufgabenbereiches sowie geeigneter Gegen- und Notfallmaßnahmen erhalten. Eine erneute Unterweisung bedarf es zudem bei der Verwendung neuer Arbeitsmittel oder dem Einsatz in neue Aufgabenbereiche, sofern diese besonders gefährdend sind. Sofern dies im Hinblick auf die von der Arbeitstätigkeit ausgehenden Gefahren erforderlich ist, müssen Unterweisungen regelmäßig wiederholt werden.

Eine ungenügende Einweisung ist beispielsweise bei dem Umgang mit Chemikalien besonders risikoreich. Dies kann sowohl die Gesundheit der Arbeiter ernsthaft gefährden als auch

nachhaltige Umweltschäden verursachen, etwa durch die Verunreinigung von Böden und Gewässern.

Zu § 5 Nummer 5 [Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit]

Nummer 5 dient dem Schutz der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit. Unternehmensverhalten kann sich unmittelbar negativ auf das Recht ausüben, Gewerkschaften oder andere Mitarbeitenden-Vertretungen zu bilden. Dies kann beispielsweise dann von besonderer Bedeutung sein, wenn ein Unternehmen in Ländern aktiv ist, in denen Gewerkschaften verboten sind. Generell müssen alle Unternehmen innerhalb ihres Geschäftsbereiches darauf achten, Vereinigungen oder andere Gruppen in ihrer Gründung und ihren Aktivitäten nicht durch ihr unternehmerisches Handeln zu behindern und damit die nach Artikel 22 IPbpR, Artikel 8 IPwskR, ILO-Übereinkommen Nr. 87 und ILO-Übereinkommen Nr. 98 einzuhaltenden Regelungen zu verletzen.

Zu § 5 Nummer 6 [Schutz vor Diskriminierung]

Nummer 6 dient dem Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung im Arbeitsleben auf Grund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, Religion und Weltanschauung oder anderen Merkmalen. Grundlage für das Diskriminierungsverbot ist das allgemeine Diskriminierungsverbot gemäß Artikel 2 Absatz 1 IPbpR und Artikel 2 Absatz 2 IPwskR. ILO-Übereinkommen Nr. 111 verbietet darüber hinaus jede Form der Ungleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Artikel 1 a) ILO-Übereinkommen Nr. 111 definiert „Diskriminierung“ als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

Artikel 7 a) i) IPwskR enthält ein spezielles Diskriminierungsverbot in Bezug auf das Geschlecht. Demnach dürfen Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und müssen für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten. Der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit ist ebenfalls im ILO-Übereinkommen Nr. 100 niedergelegt.

Zu § 5 Nummer 7 [angemessener Lohn]

Nummer 7 betrifft die Zahlung eines angemessenen Lohns. Das Gebot, den Beschäftigten einen angemessenen Lohn zu zahlen, ist im Recht auf einen angemessenen Lebensunterhalt aus Artikel 7 a) ii) IPwskR enthalten. Es wird durch das ILO-Übereinkommen Nr. 131 über die Festsetzung von Löhnen konkretisiert. Bei der Bemessung des Lohns sind die Mindestlohnbestimmungen des anwendbaren Rechts einzuhalten. Der gezahlte Lohn sollte darüber hinaus die Bedürfnisse des Beschäftigten und seiner Familienangehörigen sowie die Lebenserhaltungskosten und die Leistungen der sozialen Sicherheit in dem betreffenden Land berücksichtigen. Die Lebenserhaltungskosten eines Beschäftigten und seiner Familie umfassen die notwendigen Mittel für Nahrung, Wasser, Unterkunft, Kleidung, Gesundheitsversorgung, Transport und Rücklagen für unerwartete Ereignisse.

Zu § 5 Nummer 8 [Zugang zu Nahrung, Wasser, Gesundheit]

Nummer 8 dient dem Schutz des Lebens nach Artikel 6 Absatz 1 IPbpR, der Gesundheit nach Artikel 12 IPwskR und der Gewährleistung ausreichender Nahrung, Wasser- und Sanitätsversorgung nach und Art. 11 Absatz 1 Satz 1 IPwskR. Diese Rechtspositionen werden von § 2 Absatz 1 Nummer 1, 2 und 4 a) bis c) geschützt.

Durch eine schädliche Kontamination des Bodens, der Luft oder des Wassers des Landes, in dem unternehmerische Tätigkeit ausgeführt wird, können natürliche Ressourcen derart

beeinträchtigt oder zerstört werden, dass der Zugang zu natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung und zu sauberem Trinkwasser erschwert wird. In Regionen mit akuter Wasserknappheit kann eine Entnahme großer Wassermengen im Rahmen eines unternehmerischen Vorhabens zur Bedrohung der Wasserversorgung der Bevölkerung führen. Ebenso besteht das Risiko, dass der Zugang zu Sanitäreinrichtungen verwehrt wird, wenn durch eine Verunreinigung des Grundwassers oder den Entzug übergroßer Wassermengen der Zugang zur Sanitärversorgung bedroht wird. Die Herbeiführung einer Nahrungs- oder Wasserverunreinigung oder – Verknappung darf ebenso nicht dazu führen, dass eine Person an der Gesundheit geschädigt wird.

Zu § 5 Nummer 9 [Schutz vor Zwangsräumung]

Nummer 9 dient dem Schutz vor Zwangsräumung. Dieser findet seine Grundlagen in dem Recht auf einen angemessenen Lebensstandard einschließlich ausreichender Nahrung, Unterbringen sowie Wasser- und Sanitärversorgung gemäß § 2 Absatz 2 Nummer 4 a) bis c) und Artikel 11 Absatz 1 Satz 1 IPwskR.

Beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land muss ein Unternehmen die im Ort der unternehmerischen Tätigkeit vermeiden, dass es zu einer widerrechtlichen Zwangsräumung kommt. Problemlagen ergeben sich insbesondere dort, wo im nationalen Recht vorgesehene prozessrechtliche Garantien für eine Zwangsräumung wie etwa eine rechtzeitige Information und Konsultation der Betroffenen nicht eingehalten werden oder der Zugang zu Rechtsmitteln und angemessener Kompensation durch das Handeln eines Unternehmens erschwert wird.

Zu § 5 Nummer 10 [Einsatz von Sicherheitskräften]

Nummer 10 dient dem Schutz der Betroffenen vor extensiver Gewalt, Folter und der Verletzung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit durch private oder staatliche Sicherheitskräfte im Dienste eines Unternehmens. Das Regelbeispiel hat dient dem Schutz des Rechts auf Leben gemäß Art. 6 IPbpR, dem Recht auf Gesundheit gemäß Artikel 12 IPwskR, dem Folterverbot gemäß Artikel 7 IPbpR und der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit gemäß Art. 22 IPbpR und Artikel 8 IPwskR. Diese Rechtspositionen werden von § 2 Absatz 2 Nummer 1, 2, 7 und 8 geschützt.

Tätigkeiten in einem Gebiet, das von einem bewaffneten Konflikt betroffen ist, gehen mit dem Risiko einher, dass Unternehmen Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen das Humanitäre Völkerrecht anderer Akteure fördern. Arbeiten Unternehmen zum Schutz ihres Betriebes mit privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften zusammen, müssen sie gewährleisten, dass diese bei dem Einsatz für das Unternehmen Menschenrechte achten. Bei der Nutzung von staatlichen Sicherheitskräften sollten Unternehmen vor der Beauftragung überprüfen, ob gravierende Menschenrechtsverletzungen durch diese Einheiten dokumentiert sind. Beim Einsatz privater Wachmannschaften haben Unternehmen besonderen Einfluss darauf, die Vertragsbeziehung zu solchen Sicherheitskräften derart zu gestalten, dass diese sich an den geltenden Rechtsrahmen halten. Durch eine angemessene Unterweisung und Kontrolle der verwendeten Sicherheitskräfte soll das Risiko der Verletzung von in § 2 Absatz 2 geschützten Rechtspositionen minimiert werden.

Zu § 5 Nummer 11 [Minamata-Übereinkommen]

Nummer 11 dient der Einhaltung umweltbezogener Pflichten, die sich aus dem Minamata-Übereinkommen ergeben. Der Schutz der Umwelt und menschlichen Gesundheit vor negativen Folgen einer Quecksilberemission ist in § 2 Absatz 3 Nummer 1 aufgeführt.

Unternehmen sollen Ihre Tätigkeit in der Lieferkette darauf überprüfen, ob Sie an der Herstellung quecksilberanteiliger Produkte im Sinne des Artikel 4 Absatz 1 und der Anlage A Teil I beteiligt sind. Die Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten nach Anlage

A Teil I des Minamata-Übereinkommens stellt kein Risiko dar, wenn Anlage A für den konkreten Fall einen Ausschluss vorsieht, in der geltenden Rechtsordnung eine registrierte Ausnahme nach Artikel 6 des Minamata-Übereinkommens vorliegt oder von der Option des Artikel 4 Absatz 2 Gebrauch gemacht wurde.

Nach Artikel 5 Absatz 2 des Minamata-Übereinkommens soll die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne der Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens ab dem für den jeweiligen Prozess im Übereinkommen bestimmten Ausstiegszeitpunkt unterbleiben. Dies gilt nicht, wenn das Land, dessen Rechtsordnung für die unternehmerische Tätigkeit Anwendung findet, eine Ausnahme nach Artikel 6 des Minamata Übereinkommens registriert hat. Artikel 5 Absatz 1 des Minamata Übereinkommens schränkt den Begriff der Herstellungsprozesse in Hinblick auf bestimmte Tätigkeiten zusätzlich ein.

Quecksilberabfälle im Sinne des Artikel 11 Absatz 2 sollen von Unternehmen in Übereinstimmung mit Artikel 11 Absatz 3 des Minamata Abkommens umweltgerecht behandelt werden. Das Miniamata-Abkommen verweist diesbezüglich auf die Bestimmung des Basler Übereinkommens.

Zu § 5 Nummer 12 [Stockholmer-Übereinkommen]

Nummer 12 dient der Verwirklichung umweltbezogener Pflichten aus dem Stockholmer-Übereinkommen. Der Schutz vor den negativen Folgen von persistenten organischen Schadstoffen ist auch in § 2 Absatz 3 Nummer 2 normiert.

Unternehmen müssen überprüfen, ob bei ihren Aktivitäten in der Lieferkette Chemikalien im Sinne des Artikel 3 Absatz 1 a) und der Anlage A Stockholmer-Übereinkommen produziert oder verwendet werden. Ist die Produktion und Verwendung der in Anlage A aufgeführten Stoffe in der anwendbaren Rechtsordnung nach der Maßgabe des Artikel 3 Absatz 1 a) verboten oder eingeschränkt, bestehen diesbezüglich Sorgfaltspflichten im Sinne der §§ 3 bis 11.

Auch bei der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen, die persistente organische Schadstoffe im Sinne des Stockholmer Abkommens enthalten, müssen Unternehmen die sich aus den geltenden nationalen Regelungen und den Maßgaben der Artikel 6 d) i) und ii) Stockholmer-Übereinkommen ergebenden Pflichten beachten.

Zu § 5 Nummer 13 Auffangklausel

Zweck der Auffangklausel ist es, weiteres Tun oder Unterlassen zu erfassen, dass ebenso wie die ausdrücklich benannten Regelbeispiele geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise die in § 2 Absatz 2 genannten Rechtspositionen zu verletzen oder gegen die in § 2 Absatz 3 genannten umweltbezogenen Pflichten zu verstoßen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

Zu § 6 Risikoanalyse

Zu § 6 Absatz 1

Eine wichtige Voraussetzung für ein wirksames Risikomanagement ist es, die Auswirkungen der eigenen unternehmerischen Tätigkeit auf die Menschen zu kennen, die infolge einer Geschäftsbeziehung mit den Geschäftsfeldern, den Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens verbunden sind. Bei der Risikoanalyse ist im Rahmen der Möglichkeiten in Betracht zu ziehen, auch externes Wissen zu konsultieren.

Mithilfe der Risikoanalyse soll das Unternehmen die menschenrechtlichen Risiken und das Risiko eines Verstoßes gegen eine umweltbezogene Pflicht gemäß § 2 Absatz 3 für den

eigenen Geschäftsbereich und den Geschäftsbereich des unmittelbaren Zulieferers identifizieren, bewerten und priorisieren. Die Analyse dient als Grundlage, um wirksame Präventions- und Abhilfemaßnahmen festzulegen.

In einem ersten Verfahrensschritt sollen Unternehmen einen Überblick gewinnen über die eigenen Beschaffungsprozesse, über die Struktur und Akteure in der Lieferkette sowie über die wichtigen Personengruppen, die von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens betroffen sein können. Dies kann in Form eines Risikomappings nach Geschäftsfeldern, Standorten, Produkten oder Herkunftsländern erfolgen. Kontextabhängige Faktoren, wie die politischen Rahmenbedingungen oder vulnerable Personengruppen sind in die Analyse einzubeziehen.

Zu § 6 Absatz 2

In einem zweiten Schritt sind die Risiken zu bewerten und, wenn notwendig, zu priorisieren. Auf dieser Grundlage kann das Unternehmen entscheiden, welche Risiken es zuerst adressiert, sollte es nicht in der Lage sein, alle Risiken gleichzeitig anzugehen.

Ein wichtiges Kriterium für die Priorisierung ist die Einflussmöglichkeit gemäß § 2 Absatz 6 Nummer 2, die ein Unternehmen auf die Minderung des Risikos hat, abhängig zum Beispiel von der geordneten Beschaffungsmenge oder von der Größe des Unternehmens. Ebenso wichtig ist die Schwere und Wahrscheinlichkeit der Verletzung gemäß § 2 Absatz 6 Nummer 3. Die Schwere wird nach Grad, Reichweite und Unumkehrbarkeit der Verletzung bewertet.

Das Unternehmen muss die Prüfung eines priorisierten Risikos vertiefen, wenn es für die Ergreifung von Maßnahmen weitere Informationen benötigt, etwa zu der Schwere und Wahrscheinlichkeit der möglichen Menschenrechtsverletzung, zu den betroffenen Personengruppen, zu dem Zulieferer, bei dem das Risiko besteht, sowie zu der politischen, rechtlichen und kulturellen Situation am Produktionsort.

Es liegt im Ermessen des Unternehmens, eine geeignete Methode der Informationsbeschaffung und Bewertung zu wählen, je nach Risiko, Branche und Produktionsregion. So kann eine Inspektion vor Ort sinnvoll sein, wenn es um die Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz (z.B. Brand-, oder Gebäudesicherheit oder geeignete Schutzmaßnahmen für Beschäftigte) geht. Gespräche mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder deren gewerkschaftlicher Vertretung können als eine wichtige Informationsquelle für die Bewertung dienen, ob Arbeitnehmerrechte eingehalten werden. Über den direkten Austausch mit Anwohnern oder deren Interessenvertretern bzw. über geeignete Fallstudien oder weiteres Fachwissen können Informationen dazu erlangt werden, welche Auswirkungen die unternehmerische Tätigkeit auf Gesundheit oder Nutzungsmöglichkeiten von Wasser und Land haben.

Zu § 6 Absatz 3

Ein Unternehmen hat die Ergebnisse der Risikoanalyse an die maßgeblichen Entscheidungsträger im Unternehmen zu kommunizieren und diese haben die Ergebnisse zu berücksichtigen.

Zu § 6 Absatz 4

Da die Menschenrechtssituation dynamisch ist, ist die Risikoanalyse in regelmäßigen Abständen, mindestens aber jährlich zu aktualisieren. Zusätzlich ist die Risikoanalyse anlassbedingt erneut durchzuführen, etwa vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit oder Beziehung, vor strategischen Entscheidungen oder Veränderungen in der Geschäftstätigkeit etwa durch einen bevorstehenden Markteintritt, Produkteinführung, Veränderung der Geschäftsgrundsätze oder umfassenderen geschäftlichen Veränderungen. Eine Analyse kann auch als Reaktion oder in Vorausschau auf Veränderungen im Geschäftsumfeld notwendig sein. Die Pflicht zur anlassbezogenen Überprüfung gilt jedoch nur für wesentliche Änderungen, wenn

das Unternehmen mit einer veränderten oder erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss.

Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 9 Absatz 1 und der Durchführung von Streitbeilegungsverfahren nach § 9 Absatz 2 sind bei der regelmäßigen Überprüfung der Risikoanalyse zu berücksichtigen. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass Erkenntnisse über Risiken, die das Unternehmen in solchen Verfahren erlangt, genutzt werden, um das Risikomanagement zu verbessern.

Zu § 7 Grundsatzerklärung und Präventionsmaßnahmen

Zu § 7 Absatz 1

Mithilfe der Präventionsmaßnahmen beugen Unternehmen - basierend auf den Erkenntnissen der Risikoanalyse - den menschenrechtlichen Risiken im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferketten vor. Zu den Präventionsmaßnahmen gehören die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung (Absatz 2) sowie Maßnahmen, die auf der Grundsatzklärung beziehungsweise der darin enthaltenen Menschenrechtsstrategie aufbauen (Absatz 3 bis 5).

Die in der Grundsatzklärung enthaltene Menschenrechtstrategie sowie angemessene Präventionsmaßnahmen muss das Unternehmen unverzüglich nach Feststellung des Risikos etablieren.

Zu § 7 Absatz 2

Die Grundsatzklärung enthält eine zu entwickelnde Menschenrechtsstrategie. Sie ist von der Leitungsebene des Unternehmens zu verabschieden. Damit soll gewährleistet werden, dass die Unternehmensleitung sich durch die Erklärung klar zu der Unterstützung der Menschenrechtsstrategie positioniert. Die Strategie bringt die Selbstverpflichtung und das Engagement des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte zum Ausdruck.

Die Grundsatzklärung ist gegenüber Beschäftigten, ggf. dem Betriebsrat, den Zulieferern in der Lieferkette und der Öffentlichkeit zu kommunizieren.

In den Nummern 1 bis 3 sind inhaltliche Mindestanforderungen an die Grundsatzklärung und die in ihr enthaltene Menschenrechtsstrategie formuliert:

Zu § 7 Absatz 2 Nummer 1

Im Rahmen der Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seiner Sorgfaltspflichten nachkommt, muss das Unternehmen das Konzept seines Risikomanagements nach § 4 erläutern. Hierbei sind zumindest die wesentlichen Maßnahmen, im Rahmen der Risikoanalyse, Prävention, Abhilfe, Berichtspflicht und der Beschwerdemechanismen zu benennen. Damit macht das Unternehmen transparent, auf welche Weise es seiner Sorgfaltspflichten nachkommt.

Zu § 7 Absatz 2 Nummer 2

Die in der Grundsatzklärung enthaltene Menschenrechtsstrategie muss für das Unternehmen besonders relevante Menschenrechtsthemen unter Bezugnahme auf die internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumente (Anlage) adressieren.

Zu § 7 Absatz 2 Nummer 3

Das Unternehmen legt - auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Risikoanalyse - die menschenrechtsbezogenen Erwartungen fest, die es an seine Beschäftigten, Vertragspartner und mittelbaren Zulieferer richtet. Im Fokus der menschenrechtsbezogenen Erwartungen

sollte die Minderung und Abwehr der menschenrechtlichen Risiken stehen, die im Rahmen der Risikoanalyse priorisiert worden sind.

Die menschenrechtsbezogenen Erwartungen sollten so formuliert sein, dass sie als Grundlage für die Entwicklung interner sowie externer Verhaltenskodizes oder Verhaltensrichtlinien dienen können (vgl. dazu unten § 7 Absatz 3).

Zu § 7 Absatz 3

Absatz 3 beschreibt Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich. Die in den Nummern 1 bis 3 aufgelisteten Regelbeispiele beschreiben Maßnahmen, die dazu dienen, die in der Grundsatzerklärung enthaltene Menschenrechtsstrategie in die alltäglichen Unternehmensabläufe und -entscheidungen - insbesondere des Beschaffungsprozesses - zu integrieren und als festen Bestandteil zu etablieren.

Zu § 7 Absatz 3 Nummer 1

Ein wichtiger Schritt der Prozessintegration ist dabei die Entwicklung von internen und externen Verhaltensvorschriften und/oder Richtlinien für die einzelnen Geschäftsfelder und Geschäftsabläufe auf Grundlage der in der Grundsatzerklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie. Ein Fokus sollte dabei auf solchen Geschäftsfeldern liegen, die für das Risikomanagement als relevant identifiziert worden sind.

Dabei kann etwa die Erstellung eines Verhaltenskodexes sinnvoll sein, der die geltenden Standards für Mitarbeitende konkretisiert und verständlich beschreibt. Verhaltenskodizes für (potentielle) Vertragspartner, in denen die menschenrechtlichen Erwartungen konkretisiert werden, können als Grundlage für Vertragsverhandlungen und Ausgestaltung genutzt werden. Auch die Festlegung einer Strategie zur Lieferantenauswahl und -entwicklung sowie die Festlegung von Maßnahmen im Falle eines Verstoßes gegen den Lieferantenkodex können zweckdienlich sein.

Zu § 7 Absatz 3 Nummer 2

Der Einkauf hat - als Schnittstelle zwischen dem eigenen Geschäftsbereich und dem des Zulieferers - eine entscheidende Rolle bei der Vermeidung oder Minimierung menschenrechtlicher Risiken. Die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen können einen maßgeblichen Einfluss darauf haben, ob ein menschenrechtliches Risiko bei einem Zulieferer vermieden oder möglicherweise verstärkt wird. Deshalb ist die Entwicklung und Implementierung von Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken im Einklang mit der Grundsatzerklärung und der darin enthaltenen Menschenrechtsstrategie von besonderer Bedeutung.

Das Unternehmen sollte daher prüfen, ob bereits bestehende Einkaufspraktiken, wie zum Beispiel Lieferzeitaufgaben und Kostenvorgaben, mit der Menschenrechtsstrategie kollidieren und entsprechend angepasst werden müssen. Zeitdruck und Zeitnot etwa können Risikofaktoren und (mit)-ursächlich dafür sein, dass ein Zulieferer Arbeitsstandards nicht einhält, bzw. Unterauftragsvergaben an einen weiteren Zulieferer tätigt, bei dem Standards verletzt werden.

Das Unternehmen sollte darüber hinaus in einer unternehmensinternen Verhaltensrichtlinie für die einzelnen Beschaffungsschritte (u.a. Produktentwicklungen, Auftragsplatzierungen, Einkauf, Produktionsvorlaufzeiten) festlegen, welche Vorkehrungen zu treffen sind, um die identifizierten Risiken zu minimieren bzw. diesen vorzubeugen.

Zu einer Verhaltensrichtlinie im Einklang mit der Menschenrechtsstrategie gehört auch die Bemühung um Transparenz und Kenntnis der Lieferkette.

Zu § 7 Absatz 3 Nummer 3

Durch entsprechende Schulungen oder Fortbildungen soll sichergestellt werden, dass die eigenen Beschäftigten die Menschenrechtsstrategie sowie entsprechende Verhaltenskodizes und Richtlinien kennen, verstehen und richtig anwenden. Zum Beispiel sollten Einkäufer so geschult werden, dass sie die verankerten Standards im Tagesgeschäft und in den einzelnen Arbeitsvorgängen anwenden können und in der Lage sind, mögliche Zielkonflikte zwischen Einkauf und Minimierung eines menschenrechtlichen Risikos - zum Beispiel in Form von Lieferzeiten - zu identifizieren und zu adressieren.

Zu § 7 Absatz 3 Nummer 4

Mithilfe angemessener risikobasierter Kontrollmaßnahmen soll ein Unternehmen überprüfen, ob die Menschenrechtstrategie in die alltäglichen Unternehmensabläufe integriert ist und die dort festgelegten menschenrechtlichen Erwartungen tatsächlich umgesetzt werden. Dazu gehört auch die regelmäßige Aktualisierung der entwickelten Verfahrensleitfäden und -vorschriften.

Zu § 7 Absatz 4

§ 7 Absatz 4 gibt Regelbeispiele für Präventionsmaßnahmen gegenüber einem unmittelbaren Zulieferer, mit dem sich eine Vertragsbeziehung anbahnt oder bereits eine Vertragsbeziehung besteht.

Zu § 7 Absatz 4 Nummer 1

Bei der Auswahl eines möglichen Vertragspartners sollen die menschenrechtsbezogenen Erwartungen berücksichtigt und als fester Bestandteil einer Lieferantenbewertung etabliert werden.

Zu § 7 Absatz 4 Nummer 2

Nummer 2 sieht vor, dass das Unternehmen einen Vertragspartner vertraglich verpflichtet, die in der Risikoanalyse festgestellten menschenrechtlichen Risiken angemessen zu adressieren, sowohl in seinem eigenen Geschäftsbereich als auch gegenüber seinen Zulieferern.

Dabei sollte das Unternehmen auf Grundlage seines Lieferantenkodexes vertraglich festlegen, welche Vorgaben der Vertragspartner bei der Auftragsübernahme beachten muss, um bestimmten - in der Risikoanalyse identifizierten - menschenrechtlichen Risiken vorzubeugen oder diese zu minimieren. Die Verpflichtung sollte so ausgestaltet sein, dass die Anforderungen auch nach Vertragsabschluss abhängig von den Ergebnissen der Risikoanalyse angepasst werden können.

Das Unternehmen sollte durch vertragliche Ausgestaltung sicherstellen, dass die menschenrechtsbezogenen Erwartungen auch in der weiteren Lieferkette - d.h. durch Vorlieferanten - erfüllt werden, etwa durch die Vereinbarung von Weitergabeklauseln. Durch diese wird der Vertragspartner verpflichtet, den Lieferantenkodex auch gegenüber seinen eigenen Vertragspartnern durch geeignete vertragliche Regelungen durchzusetzen. Das Unternehmen kann gegebenenfalls zusätzlich vertraglich festschreiben, dass der Vertragspartner bestimmte Produkte nur von ausgewählten (zuvor geprüften) Lieferanten beziehen darf oder nachweisen muss, dass bestimmte Produkte aus zertifizierten Regionen oder Rohstoffe aus zertifizierten Schmelzen kommen (z.B. *Chain of Custody Zertifizierung*).

Zu § 7 Absatz 4 Nummer 3 und 4

Die Überprüfung der Einhaltung der eigenen menschenrechtsbezogenen Standards bei unmittelbaren Zulieferern kann etwa durch eigene Kontrolle vor Ort, durch mit Audits beauftragte Dritte sowie durch die Inanspruchnahme anerkannter Zertifizierungs-Systeme oder Audit-Systeme erfolgen, soweit sie die Durchführung unabhängiger und angemessener

Kontrollen gewährleisten. Die Beauftragung externer Dritter entbindet das Unternehmen nicht von seiner Verantwortung nach diesem Gesetz. Bezogen auf die Überprüfung mittelbarer Zulieferer ist insbesondere eine Fokussierung auf strategisch relevante Zwischenhändler und Zulieferer zu erwägen.

Zu § 7 Absatz 5

Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen ist einmal jährlich und anlassbezogen zu überprüfen. Wesentliche Änderungen stellen etwa die Einführung wesentlicher neuer Produktlinien oder wesentlicher Projekte dar.

Zu § 8 Abhilfemaßnahmen

Zu § 8 Absatz 1

Mithilfe einer Abhilfemaßnahme soll ein Unternehmen - basierend auf den Erkenntnissen der Risikoanalyse - bereits realisierte oder unmittelbar bevorstehende Menschenrechtsverletzungen beenden oder zumindest minimieren.

Im eigenen Geschäftsbereich muss die Abhilfemaßnahme zu einer Beendigung der Verletzung führen. Dies steht im Einklang mit den Kriterien der Angemessenheit (§ 2 Absatz 6), nach denen gilt: Je näher das Unternehmen der drohenden oder bereits eingetretenen Verletzung steht und je mehr es dazu beiträgt, desto größer müssen seine Anstrengungen sein, die Verletzung zu beenden. Im eigenen Geschäftsbereich steht das Unternehmen in einem so engen Zusammenhang mit dem Risiko, dass von ihm erwartet werden kann, die unmittelbar bevorstehende oder bereits eingetretene Verletzung unverzüglich zu beenden.

Zu § 8 Absatz 2

Absatz 2 beschreibt Abhilfemaßnahmen bei Verletzung einer geschützten Rechtsposition bei einem unmittelbaren Zulieferer. Kann ein Unternehmen die Verletzung nicht in absehbarer Zeit beenden, muss es ein Konzept zur Minimierung erstellen und umsetzen. Das Konzept muss einen konkreten Zeitplan enthalten. Das Konzept muss außerdem Erwägungen beinhalten, wann ein Abbruch der Geschäftsbeziehung zu erwägen ist.

Zu § 8 Absatz 2 Nummer 1

Gegenüber einem Vertragspartner, der die Verletzung aufgrund eines Verstoßes gegen den vertraglich vereinbarten Lieferantenkodex verursacht hat, sollte der Unternehmer auf Grundlage eines individuellen Korrekturmaßnahmen-Plans verlangen, die Vorgaben aus dem Lieferantenkodex bis zu einer bestimmten Frist zu erfüllen (z.B. bestimmte Arbeitsschutzstandards einzurichten).

Zu § 8 Absatz 2 Nummer 2

Der Zusammenschluss mit weiteren Unternehmen kann hilfreich sein, um die Einflussmöglichkeit auf den Verursacher zu erhöhen und diesen zu bewegen, die Missstände zu adressieren, die für die Rechtsgutsverletzung ursächlich sind.

Zu § 8 Absatz 2 Nummer 3

Ist absehbar, dass der Vertragspartner den im Konzept erarbeiteten Anforderungen nicht nachkommt, sollte das Unternehmen eine Vertragsstrafe durchsetzen, die Geschäftsbeziehungen zeitweise aussetzen oder das Unternehmen von möglichen Vergabelisten streichen, bis der Vertragspartner die Verletzung beendet hat.

Zu § 8 Absatz 3

Durch die Regelungen in Absatz 2 und Absatz 3 werden Unternehmen darin bestärkt, zuerst gemeinsam mit Zulieferern oder innerhalb der Branche nach Lösungen für komplexe und schwierig zu behebbende Missstände zu suchen, bevor sie sich aus einem Geschäftsfeld zurückziehen.

Ist die Einbeziehung betroffener Personen bei der Festlegung einer Abhilfemaßnahme nicht möglich oder geeignet, ist alternativ die Einbeziehung legitimer Interessenvertretungen, zum Beispiel Gewerkschaftsvertreter oder zivilgesellschaftliche Organisationen, in Betracht zu ziehen.

Es gilt der Grundsatz Befähigung vor Rückzug: Erst, wenn nach Ablauf des im Konzept nach Absatz 2 definierten Zeitplans alle Versuche der Risikominderung gescheitert sind oder in Fällen, in denen zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung eine Minimierung als nicht machbar erscheint oder in denen die negativen Auswirkungen sehr schwerwiegend sind, oder anderweitige Einflussmöglichkeiten nicht mehr zur Verfügung stehen, ist als letztes Mittel ein Abbruch der Geschäftsbeziehung zu dem Zulieferer geboten.

Zu § 8 Absatz 4

Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen ist einmal jährlich und anlassbezogen zu überprüfen. Die Maßnahmen sind bei Bedarf zu aktualisieren.

Zu § 9 Beschwerdeverfahren

Zu § 9 Absatz 1

Unternehmen können entweder ein unternehmensinternes Beschwerdeverfahren einrichten oder sich an einem entsprechenden externen Beschwerdeverfahren beteiligen. In Betracht kommt etwa ein Beschwerdemechanismus, der unternehmensübergreifend von einem Branchenverband eingerichtet worden ist.

Zu § 9 Absatz 2 und Absatz 3

§ 9 Absatz 2 und Absatz 3 definieren Schlüsselkriterien, die gewährleisten, dass das Beschwerdeverfahren wirksam ausgestaltet ist: Nach Absatz 2 muss schriftlich eine angemessene Verfahrensweise festgelegt werden, die einen vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe sowie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen festlegt.

Nach Absatz 3 muss die Verfahrensweise transparent sein, d.h. die Nutzer sollten regelmäßig darüber informiert werden, wie mit ihren Informationen verfahren wird, um Vertrauen in die Wirksamkeit zu bilden.

Die Zielgruppen des Beschwerdemechanismus sollten bei Gestaltung des Verfahrens konsultiert werden.

Zugang und Nutzung des Mechanismus ist zu gewährleisten, zum Beispiel durch die Bereitstellung einer Website oder von Beschwerdeformularen und Email-Adressen. Denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ist ausreichende Unterstützung zu bieten. Zugangshindernisse können unter anderem mangelnde Kenntnis des Mechanismus, Sprache, Lese- und Schreibvermögen, fehlende Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen, Kosten, Standort und Furcht vor Repressalien sein.

Die Bereitstellung öffentlicher Informationen dient dazu, dass potenzielle Nutzer den Mechanismus auch in Anspruch nehmen.

Ein Nutzer darf keine Nachteile durch die Inanspruchnahme des Beschwerdemechanismus erleiden. Die dafür notwendige Vertraulichkeit der Identität und der Datenschutz ist zu gewährleisten.

Zu § 9 Absatz 4

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr oder anlassbezogen zu überprüfen, insbesondere bei wesentlichen Änderungen, wie der Einführung neuer Geschäftsfelder oder Produkte, die eine Erweiterung der unternehmerischen Lieferkette nach sich zieht. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu aktualisieren.

Zu § 10 Mittelbarer Zulieferer

Zu § 10 Absatz 2

Erlangt das Unternehmen substantiierte Kenntnis über eine mögliche menschenrechtliche Verletzung in der Lieferkette - etwa über den Beschwerdemechanismus gemäß § 9, eigene Erkenntnisse, über die zuständige Behörde oder aber durch andere Informationsquellen - hat es Maßnahmen gemäß Nummer 1 bis 4 einzuleiten. Die Maßnahmen sind unverzüglich und anlassbezogen, das heißt bezogen auf die konkrete mögliche Verletzung, durchzuführen.

Zu § 10 Absatz 2 Nummer 1

Das Unternehmen hat bezogen auf die mögliche Verletzung eine Risikoanalyse gemäß § 6 Absatz 1 bis 3 durchzuführen. Dazu gehört auch die angemessene Gewichtung und Priorisierung eines identifizierten Risikos.

Zu § 10 Absatz 2 Nummer 2

Bezogen auf die identifizierten und priorisierten Risiken hat das Unternehmen angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem mittelbaren Zulieferer, der das Risiko verursacht hat, zu ergreifen. Bei der Wahl der Maßnahmen hat es einen Ermessensspielraum.

Eine angemessene Präventionsmaßnahme ist insbesondere, gegenüber einem mittelbaren Zulieferer zu verdeutlichen, die menschenrechtsbezogene Erwartungen und menschenrechtlichen sowie umweltbezogenen Pflichten zu erfüllen. Hilfreiche Grundlage für eine erfolgreiche Kommunikation ist etwa die Übersetzung der entsprechenden Lieferantenkodizes in die geeignete Sprache und deren Veröffentlichung. Wie bei allen Sorgfaltspflichten im Sinne dieses Gesetzes ist auch hinsichtlich des mittelbaren Zulieferers das Prinzip der Angemessenheit nach § 2 Absatz 6 handlungsleitend. Das bedeutet, dass ein Unternehmen, das von einer möglichen Verletzung Kenntnis erlangt hat, versuchen muss, mehr über das Risiko und seine Ursachen herauszufinden und gegebenenfalls (direkt oder über unmittelbare Zulieferer) den mittelbaren Zulieferer zu kontaktieren, um seine Erwartungen zu verdeutlichen.

Die Durchführung von Kontrollmaßnahmen bei einem mittelbaren Zulieferer, kommt insbesondere dann in Betracht, wenn dieser - etwa durch eine Weitergabeklausel - vertraglich verpflichtet wurde, den Lieferantenkodex des Unternehmens umzusetzen.

Auch die Unterstützung eines mittelbaren Zulieferers bei der Vorbeugung und Vermeidung eines menschenrechtlichen Risikos ist eine angemessene Maßnahme. Dies kann auch dazu dienen, eine Lieferkette mit stabilen Geschäftsbeziehungen aufzubauen. In Betracht kommt zum Beispiel die gezielte und langfristige Unterstützung bestimmter mittelbarer Zulieferer, die für das Unternehmen von strategischer Bedeutung sind, um diese als stabile Partner zu etablieren. Denkbar ist auch die Unterstützung bestimmter sozialer Projekte in einer Region, die der Stärkung bestimmter Rechte dienen, wie zum Beispiel Gewerkschaftsfreiheit.

Der Beitritt zu branchenspezifischen oder branchenübergreifenden Initiativen ist ein wichtiges Instrument, um gemeinsam mit anderen Unternehmen risikovorbeugende Maßnahmen zu erarbeiten. Die Initiativen dienen dazu, Vorgaben zu standardisieren, das eigene Einflussvermögen zu vergrößern und durch Synergieeffekte eine Aufwandsreduktion zu erzielen. Da die vorgelagerte Lieferkette häufig aus komplexen und intransparenten Lieferantennetzwerken besteht, ist die Bedeutung kooperativer Ansätze hoch.

Zu § 10 Absatz 2 Nummer 3

Bezogen auf eine Menschenrechtsverletzung, die das Unternehmen nicht gemäß § 8 Absatz 1 mindern oder beenden konnte, hat das Unternehmen ein Konzept zur Minimierung und Vermeidung der Verletzung zu erstellen und umzusetzen. Die Anforderungen richten sich entsprechend nach § 8 Absatz 2, soweit durch eine Rechtsverordnung gemäß § 10 Absatz 3 nichts Näheres geregelt worden ist.

Zu § 10 Absatz 2 Nummer 4

Die Grundsatzerklärung gemäß § 7 Absatz 2 ist, wenn Bedarf besteht, entsprechend anzupassen, etwa bezogen auf die festgestellten relevanten Risiken in der Lieferkette (§ 7 Absatz 2 Nummer 2) oder auf die menschenrechtsbezogenen Erwartungen, die das Unternehmen an seine Zulieferer in der Lieferkette hat.

Zu § 11 Dokumentations- und Berichtspflichten

Zu § 11 Absatz 1

Die interne Dokumentationspflicht in Absatz 1 soll eine informatorische Grundlage für die öffentlich-rechtliche Durchsetzung der Sorgfaltspflichten schaffen. Sie kann darüber hinaus dem Unternehmen dazu dienen, den Nachweis über die Erfüllung seiner Pflichten zu führen. Die Dokumente sind sieben Jahre aufzubewahren. Die Dokumentation ist für die Öffentlichkeit nicht zugänglich und kann deshalb auch sensible Informationen enthalten, die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse berühren.

Das Unternehmen hat sicherzustellen, dass es die zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten ergriffenen Maßnahmen fortlaufend und unverzüglich dokumentiert.

Zu § 11 Absatz 2

Die externe Berichtspflicht hat einmal im Jahr zu erfolgen. Sie bezieht sich auf das vergangene Geschäftsjahr. Sie dient der Transparenz und bietet die Grundlage für die behördliche Kontrolle.

Die Berichtspflicht umfasst Informationen zu sämtlichen Schritten der Risikoanalyse. Unternehmen müssen ersichtlich machen, ob und welche Risiken sie ermittelt haben, welche Präventions- und Abhilfemaßnahmen sie zur Begegnung dieser Risiken ergriffen haben und weshalb sie diese Schritte gegangen sind. Stellt ein Unternehmen - trotz angemessener Risikoanalyse - keine Risiken fest, so hat es dies im Bericht festzuhalten. Die Informationen müssen inhaltlich richtig und so ausführlich sein, dass Dritte und die Behörde sie nachvollziehen und einer Plausibilitätskontrolle unterziehen können. Dafür sind die einzelnen Schritte, Vorkehrungen und Maßnahmen unter Bezugnahme auf die Menschenrechtsstrategie und gegebenenfalls unter Hinweis auf die in Betracht gezogenen Handlungsalternativen, darzulegen und zu erläutern. Unternehmen müssen in den Berichten bewerten, welche Auswirkungen die getroffenen Maßnahmen hatten und einen Ausblick über Folgemaßnahmen geben.

Die Berichtspflicht erstreckt sich nur auf das rechtlich Zulässige und Gebotene. Unternehmen dürfen keine Informationen preisgeben, die als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse geschützt sind.

Für das Berichtsformat wird ein elektronischer Zugang von der Behörde bereitgestellt.

Zu § 11 Absatz 3

Bei der plausiblen Darlegung, dass keine Risiken vorliegen, ist auf die Rechtspositionen gemäß § 2 Absatz 2 sowie die umweltbezogenen Pflichten in § 2 Absatz 3 Bezug zu nehmen. Hat das Unternehmen kein Risiko festgestellt und dies in seinem Bericht plausibel dargelegt, sind keine weiteren Ausführungen nach Absatz 2 Nummern 2 bis 4 erforderlich.

Zu § 11 Absatz 4

Der Berichtszeitraum beträgt ein Jahr. Die Unternehmen können den Beginn des Berichtszeitraums frei wählen. Die Berichte sind spätestens vier Monate nach dem letzten Tag des Berichtszeitraumes kostenlos auf der Internetseite des Unternehmens einsehbar einzustellen. Für die Zwecke dieses Gesetzes soll ein gesonderter Bericht erstellt werden.

Zu Abschnitt 3 Zivilprozess

Zu § 12 Besondere Prozessstandschaft

Durch die in § 12 geregelte besondere Prozessstandschaft wird ermöglicht, dass Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen die Ansprüche eines Betroffenen im eigenen Namen geltend machen können, sofern der Betroffene dem vorher ausdrücklich zustimmt. Die Gewerkschaft oder Nichtregierungsorganisation muss ihren Sitz in Deutschland haben. Die geltenden Regeln des Internationalen Privatrechts bleiben davon unberührt.

Zu Abschnitt 4 Behördliche Kontrolle und Durchsetzung

Die behördliche Kontrolle und Durchsetzung hat zwei Säulen von unterschiedlicher Prüfbreite und -tiefe. Damit wird ein Ausgleich zwischen einer möglichst breit angelegten und einer gezielt eingriffsintensiven Kontrolle geschaffen.

Die erste Säule ist die Überprüfung der Berichtspflicht in den §§ 13 und 14. Mit dieser wird eine möglichst breit angelegte, gleichzeitig formalisierte und eingriffsarme Kontrolle der Unternehmen bezweckt.

Die zweite Säule, die in §§ 15 bis 19 geregelt ist, sieht die Kontrolle der Implementierung der übrigen Pflichten nach diesem Gesetz vor.

§ 13 Absatz 1 sieht ein elektronisches Berichtsverfahren vor. Das Verfahren und die Eingabemasken ist so auszugestalten, dass sich der Aufwand für Unternehmen beim Ausfüllen der der Eingabemasken entsprechend verringert, wenn sie keine Risiken festgestellt haben und deshalb nur eine kurze Erklärung abgeben müssen.

§ 15 verwirklicht den Zweck des Gesetzes, neben dem Allgemeininteresse auch die Interessen und Rechte des Einzelnen zu schützen.

§ 15 Absatz 1 regelt, wann die Behörde eine Untersuchung aufnehmen kann oder muss. Die Behörde wird entweder von Amts wegen oder auf Antrag tätig. Wird sie von Amts wegen tätig, muss sie das ihr zustehende Ermessen pflichtgemäß ausüben. Wird ein Antrag gestellt, der die Voraussetzungen von § 15 Absatz 1 erfüllt, muss sie tätig werden. Die Wahl der zu ergreifenden Mittel steht jedoch weiterhin in ihrem Ermessen.

Eine Antragsbefugnis ist gegeben, wenn zumindest möglich oder nicht von vornherein auszuschließen ist, dass die Verletzung einer Rechtsposition infolge einer Sorgfaltspflichtverletzung gegeben ist oder eine solche Verletzung unmittelbar bevorsteht.

Die antragstellende Person trägt hierfür die Darlegungslast. Der Zusatz „substantiiert“ stellt klar, dass die Möglichkeit der Rechtsverletzung oder ihres unmittelbaren Bevorstehens in dem nach etablierten Grundsätzen erforderlichen Maß geltend zu machen ist.

Bei § 15 Absatz 1 ist im Sinne eines effektiven Rechtsschutzes zu beachten, dass es den Betroffenen in aller Regel nicht oder nur sehr schwer möglich sein wird, die Sorgfaltspflichtverletzung anhand unternehmensinterner Vorgänge und Informationen, zu denen sie keinen Zugang haben, dazulegen. Daher muss es in aller Regel ausreichen, wenn zumindest möglich erscheint, dass ein gewisser Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens und der geltend gemachten Rechtsverletzung besteht. Damit sollen Fälle ausgeschlossen werden, in denen die Betroffenheit in einer menschenrechtlich geschützten Rechtsposition offensichtlich nur zufällig mit einem Bezugspunkt zum Unternehmen oder seiner Lieferkette koinzidiert. Die Darlegung der Sorgfaltspflichtverletzung als solche kann hingegen nicht Voraussetzung des Antragsrechts sein. Das Antragsrecht bezweckt gerade, das Vorliegen der Sorgfaltspflichtverletzung durch die Behörde gemäß dem Amtsermittlungsgrundsatz ermitteln zu lassen.

Eine Antragsbefugnis dürfte demnach in der Regel gegeben sein, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass die antragstellende Person als Beschäftigte oder Beschäftigter des zu überprüfenden Unternehmens oder dessen unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers in ihren Rechten verletzt wurde oder eine solche Verletzung bevorsteht. Im Sinne eines effektiven Rechtsschutzes und zur Vermeidung von dessen Umgehung sind auch Personen antragsberechtigt, die nach den jeweils geltenden Gesetzen in Schwarzarbeit tätig sind, die Arbeitsverboten unterliegen oder Scheinselbstständige sind.

Erfasst sind auch auf eigene Rechnung Tätige, schutzwürdige Personen, etwa Kleinbauern oder als Soloselbstständige oder im Familienverband Tätige.

Erfasst sind auch Personen, die in sonstiger Weise von der wirtschaftlichen Tätigkeit des zu überprüfenden Unternehmens oder eines seiner unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer betroffen sind. Darunter fallen insbesondere Anwohnende, die etwa durch Umweltverschmutzungen in ihren durch dieses Gesetz geschützten Rechtspositionen verletzt werden. Erfasst werden auch juristische Personen, Personenvereinigungen oder Gremien, sofern sie vom persönlichen Schutzbereich der Menschenrechte gemäß § 2 Absatz 1 erfasst sind, insbesondere Gewerkschaften.

Der antragsstellenden Person steht der Verwaltungsrechtsweg offen.

Die in § 18 Absatz 1 geregelte Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf Informationen zu ausländischem Tochterunternehmen und Zulieferern in der Lieferkette. Dies soll der Behörde insbesondere erleichtern, das Erreichen der Arbeitnehmerschwelle gemäß § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu überprüfen, für die gemäß § 1 Absatz 3 Satz 2 auch die Arbeitnehmerzahl ausländischer Tochtergesellschaften mitzuzählen ist.

§ 19 Satz 2 wird zwar auch gesellschaftsrechtlich vermittelt. Der Satz dient jedoch der Bußgeldbewehrung der Nichtbefolgung behördlicher Anordnungen durch natürliche Personen, die für ein Unternehmen handeln.

§ 20 Absatz 2 stellt klar, dass die Behörde nicht lediglich zufällige Stichproben vornimmt, sondern sich zunächst auf Fälle mit den schwersten Risiken konzentriert. Dies wird vor allem relevant, wenn die Behörde von Amts wegen tätig wird. Wie dies erreicht wird, hängt von dem behördeninternen Prüfkonzept ab. Beispielsweise ist denkbar, dass die Behörde einen Teil ihrer Ressourcen darauf verwendet, den substantiierten Hinweisen Dritter nachzugehen. Die übrigen Verfahren könnten dazu dienen, turnusmäßig eine bestimmte Branche mit besonderen Risiken in den Blick zu nehmen.

§ 21 Zu den Aufgaben der zuständigen Behörde gehört es, Unternehmen bei der Umsetzung ihrer Sorgfaltspflichten zu unterstützen und entsprechende Hilfestellungen anzubieten. Dazu veröffentlicht sie branchenübergreifende oder branchenspezifische Informationen wie etwa zu existierenden Branchenstandards und Initiativen, erarbeitet Empfehlungen zur Einhaltung dieses Gesetzes und bietet zusätzliche Orientierung durch Handreichungen zu spezifischen Fragestellungen.

Zu Abschnitt 6 Öffentliche Beschaffung

Zu § 23 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

Die Vorschrift orientiert sich eng an vergleichbaren Vorschriften in § 19 Mindestlohngesetz und § 21 Schwarzarbeitsgesetz.

Durch die Bußgeldschwelle in Absatz 1 wird sichergestellt, dass nur schwerwiegende Verstöße zu einem Ausschluss führen. Die für die Schwere maßgeblichen Umstände fließen gemäß § 17 Absatz 3 Satz 1 OWiG in die Bemessung des Bußgeldes mit ein.

§ 7 Absatz 1 Satz 3 Wettbewerbsregistergesetz sieht eine automatische Löschung aus dem Wettbewerbsregister nach drei Jahren vor. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, auf Antrag die Löschung aus dem Wettbewerbsregister im Rahmen des Selbstreinigungsverfahrens zu erreichen (§ 8 Wettbewerbsregistergesetz), bevor die Löschungsfrist von drei Jahren abläuft.

Zu Abschnitt 7 Zwangsgeld und Bußgeld

Zu § 25 Bußgeld

Die Vorschrift sieht in Absatz 1 vor, dass bestimmte Verstöße gegen die Sorgfaltspflichten mit Bußgeldern bei einfacher Fahrlässigkeit und Vorsatz sanktioniert werden können. Inwieweit dieser Höchststrafen ausgeschöpft wird, bestimmt sich gemäß § 17 Absatz 3 OWiG nach der Bedeutung der Ordnungswidrigkeit und dem Vorwurf, den der Täter trifft; auch die wirtschaftlichen Verhältnisse des Täters kommen in Betracht.

Soweit es um den Vorwurf geht, den der Täter trifft, können etwa die Vorsätzlichkeit oder Fahrlässigkeit des Verstoßes, etwaige einschlägige frühere Verstöße und die Einhaltung von Handreichungen nach § 21 berücksichtigt werden.

Zudem ist gemäß der in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze als mildernder Umstand zu berücksichtigen, wenn sich der Täter ernsthaft und nachvollziehbar um die Wiedergutmachung des durch die Tat verursachten Schadens bemüht hat.

Die Behörde hat ihr Ermessen zur Einleitung eines Bußgeldverfahrens, dazu zählt auch die Bemessung der Bußgeldhöhe, verhältnismäßig auszuüben.

Die Behörde verfügt über die im OWiG geregelten Ermittlungsbefugnisse. Dazu zählen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auch die Durchführung von Durchsuchungen und die Beschlagnahme von Beweismitteln.

Zur Artikel 3 Satz 1

Die Übergangszeit ist so bemessen, dass Unternehmen genügend Vorbereitungszeit haben und die Anforderungen des Gesetzes ab Inkrafttreten umsetzen können.

Zu Artikel 3 Satz 2

Das Inkrafttreten von § 22 am Tag der Verkündung begründet sich allein mit der gegebenenfalls nötigen Vorbereitung des ersten Rechenschaftsberichts der Behörde und hat keine Auswirkung auf das Inkrafttreten der behördlichen Kontrollbefugnisse am 1. Januar 2023.