

Claudia Jasmin Regina Bodenstein

Human Rights CMS

Die Erforderlichkeit einer Human Rights Due Diligence
in der Wertschöpfungskette eines
Wirtschaftsunternehmens

Wissenschaftliche Beiträge
aus dem Tectum Verlag

Reihe Rechtswissenschaft

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag

Reihe Rechtswissenschaft

Band 137

Claudia Jasmin Regina Bodenstein

Human Rights CMS

Die Erforderlichkeit einer Human Rights Due Diligence
in der Wertschöpfungskette eines Wirtschaftsunternehmens

Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Alexander Lenz

Tectum Verlag

Claudia Jasmin Regina Bodenstein
Human Rights CMS. Die Erforderlichkeit einer Human Rights Due Diligence
in der Wertschöpfungskette eines Wirtschaftsunternehmens

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag
Reihe: Rechtswissenschaft; Bd. 137

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020
ePDF 978-3-8288-7601-9
(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-4549-7 im Tectum Verlag erschienen.)
ISSN 1861-8073

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Geleitwort von Prof. Dr. Alexander Lenz

Der Komplex einer nachhaltigen, wert- und zugleich wertorientierten Unternehmensführung ist nicht nur in Deutschland ein intensiv diskutiertes Thema. In diesen Bereich fällt auch die unternehmerische Herausforderung, sicherzustellen, dass in global vernetzten Lieferbeziehungen Menschenrechte fortlaufend gewahrt werden. Hierzu gibt es bislang bereits einen vielschichtigen regulatorischen Bezugsrahmen, in Kürze wird voraussichtlich das sogenannte „Lieferkettengesetz“ einen weiteren Baustein bilden.

Frau Bodenstein beschäftigt sich in ihrer Untersuchung neben der differenzierten Herausarbeitung des regulatorischen Status Quo im skizzierten Bezugsfeld mit der Frage, wie Unternehmen über eine organisatorisch verankerte „Human Rights Due Diligence“ einschlägige Sorgfaltsstandards umsetzen können.

Ich wünsche der grundlegenden, innovativen Arbeit eine nachhaltige Beachtung in der wissenschaftlichen Diskussion und wirtschaftsjuristischen Praxis.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Problemstellung	1
1.2. Zielsetzung	3
1.3. Vorgehensweise	5
2. Begriffe	7
2.1. Governance Risk Compliance (GRC) Management	7
2.1.1. Corporate Governance	9
2.1.2. Risiken, Chancen und Corporate Social Entrepreneurship	10
2.1.3. Compliance & Compliance Management System	12
2.2. Human Rights Due Diligence	14
2.2.1. Human Rights	14
2.2.2. Human Rights Due Diligence	15
2.3. Wertschöpfung & Lieferkette	17
3. Analyse der Ist-Situation (Regulatorik)	19
3.1. Europarecht	19
3.1.1. Die CSR-Richtlinie	19
3.1.2. Die Konfliktmineralien-Verordnung	23
3.2. Verfassung der BRD – Grundrechte	24
3.3. Völkerrecht	25
3.3.1. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	26
3.3.2. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	29
3.3.3. Die internationalen Arbeitsstandards der ILO	29
3.4. Bundesgesetze	30

4. Konzeptionierung der Soll-Situation (Empfehlungen)	33
4.1. Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	33
4.2. Das Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	34
4.2.1. Die Risikoidentifikation	37
4.2.2. Die Risikoanalyse und -bewertung	39
4.2.3. Die Risikoaggregation	39
4.2.4. Die Risikokommunikation	40
4.2.5. Die Risikosteuerung	41
4.2.5.1. Die Risikovermeidung	41
4.2.5.2. Die Risikoverminderung	41
4.2.5.3. Die Risiköberwälzung	42
4.2.5.4. Die Risikokompensation	42
4.2.6. Die Risikoüberwachung	43
4.3. Die Maßnahmen zur Abwendung	44
4.4. Die Berichterstattung	47
4.4.1. Interne Unternehmenskommunikation (Richtlinien und Policies)	47
4.4.2. Externe Unternehmenskommunikation (Nichtfinanzieller Bericht)	48
4.4.2.1. Formeller Rahmen des nichtfinanziellen Berichts	48
4.4.2.2. Materielle Rahmen des nichtfinanziellen Berichts	49
4.5. Der Beschwerdemechanismus	54
5. Monitoring	57
5.1. Monitoring durch das Unternehmen	57
5.2. Monitoring durch die Bundesregierung	57
6. Der Reputationsgewinn über Listings und soziale Gütesiegel	61
7. Die Human Rights Due Diligence bei den DAX 30	63
7.1. Die Herausforderungen in der Textilindustrie am Beispiel Adidas Group	64
7.1.1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	65
7.1.2. Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	65
7.1.3. Maßnahmen zur Abwendung	66

7.1.4.	Berichterstattung	70
7.1.5.	Beschwerdemechanismus	71
7.1.6.	Stellungnahme	72
7.2.	Die Herausforderungen in der Automobilbranche am Beispiel BMW Group	74
7.2.1.	Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	75
7.2.2.	Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	76
7.2.3.	Maßnahmen zur Abwendung	76
7.2.4.	Berichterstattung	79
7.2.5.	Beschwerdemechanismus	80
7.2.6.	Stellungnahme	80
7.3.	Die Herausforderungen in der Branche der Verbrauchsgüter (Chemie, Pharma und Medizin) am Beispiel BASF SE	81
7.3.1.	Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	83
7.3.2.	Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	84
7.3.3.	Maßnahmen zur Abwendung	87
7.3.4.	Berichterstattung	88
7.3.5.	Beschwerdemechanismus	89
7.3.6.	Stellungnahme	89
7.4.	Die Herausforderungen in der Transport und Logistik Branche am Beispiel Lufthansa Group	90
7.4.1.	Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	90
7.4.2.	Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	91
7.4.3.	Maßnahmen zur Abwendung	92
7.4.4.	Berichterstattung	92
7.4.5.	Beschwerdemechanismus	93
7.4.6.	Stellungnahme	93
7.5.	Die Herausforderungen im Finanzwesen (Versicherungen, Banken und Börse) am Beispiel der Deutsche Bank AG	94
7.5.1.	Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	95
7.5.2.	Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	95
7.5.3.	Maßnahmen zur Abwendung	96
7.5.4.	Berichterstattung	97
7.5.5.	Beschwerdemechanismus	97
7.5.6.	Stellungnahme	98

7.6. Die Herausforderungen in der Versorgungs- und Telekommunikationsbranche am Beispiel der RWE AG	98
7.6.1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	99
7.6.2. Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	99
7.6.3. Maßnahmen zur Abwendung	100
7.6.4. Berichterstattung	100
7.6.5. Beschwerdemechanismus	101
7.6.6. Stellungnahme	101
7.7. Die Herausforderungen in der Branche der Software- und IT-Dienstleistungen am Beispiel SAP SE	102
7.7.1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	102
7.7.2. Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	103
7.7.3. Maßnahmen zur Abwendung	103
7.7.4. Berichterstattung	104
7.7.5. Beschwerdemechanismus	104
7.7.6. Stellungnahme	104
7.8. Die Herausforderungen in der Bau- und Immobilienbranche am Beispiel der HeidelbergCement AG	105
7.8.1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	105
7.8.2. Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	106
7.8.3. Maßnahmen zur Abwendung	106
7.8.4. Berichterstattung	107
7.8.5. Beschwerdemechanismus	107
7.8.6. Stellungnahme	107
7.9. Die Herausforderungen in der Branche der Halbleiter am Beispiel der Infineon Technologies AG	108
7.9.1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	108
7.9.2. Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	108
7.9.3. Maßnahmen zur Abwendung	109
7.9.4. Berichterstattung	111
7.9.5. Beschwerdemechanismus	111
7.9.6. Stellungnahme	112
7.10. Die Herausforderungen in der Branche der Elektrotechnik am Beispiel der Siemens AG	112
7.10.1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte	113

7.10.2. Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen	113
7.10.3. Maßnahmen zur Abwendung	115
7.10.4. Berichterstattung	117
7.10.5. Beschwerdemechanismus	118
7.10.6. Stellungnahme	119
8. Kosten	121
9. Perspektiven und Ausblick	123
9.1. Rechtsschutz und Rechtsweg.....	123
9.1.1. Schaffung einer Normenverbindlichkeit für Unternehmen	123
9.1.2. Überarbeitung der Brüssel- I- und Rom II-Verordnungen	124
9.1.3. Anpassung der Verjährungsregelungen	124
9.1.4. Einführung eines Unternehmensstrafrechts	125
9.2. Praktische Empfehlungen	125
9.3. Fazit und Ausblick	127
Darstellungsverzeichnis	131
Abkürzungsverzeichnis	133
Literatur- und Quellenverzeichnis	137
Danksagung	165

1. Einleitung

1.1. Problemstellung

In der heutigen Zeit gewinnt der Begriff *Compliance* mehr und mehr an Bedeutung. Der Zeitgeist hat sich dahin entwickelt, dass nicht nur die bloße Regelkonformität von Wirtschaftsunternehmen erwartet wird, sondern diese außerdem eine Vorbildfunktion einnehmen.¹ In diesem Zusammenhang ist oftmals von Nachhaltigkeit die Rede. Das Handeln der Unternehmen soll sich nicht bloß an Kurzzeitzielen orientieren, sondern einen Weitblick schaffen, sodass auch die nachfolgenden Generationen von den Erfahrungswerten profitieren können. „Im wirtschaftlichen Kontext geht es hierbei insbesondere um sozial und ökologisch verantwortliches Handeln, das den wirtschaftlichen Erfolg dabei nicht gefährdet, sondern im Zweifel sogar noch fördert.“² Die Verantwortung der Unternehmen hat sich demzufolge umgewandelt, von der bloßen *Legal License to operate* zur *Social License to operate*.³ Erfüllen Unternehmen diese Erwartungen, werden sie von der Gesellschaft belohnt und zwar mit dem wichtigsten Attribut, das es in der Marktwirtschaft gibt; der Reputation. Dieses gesellschaftspolitische Ansehen ist die Visitenkarte eines jeden Unternehmens und statuiert sein künftiges Fortkommen auf dem internationalen Markt. Mit der CSR-Richtlinie 2014/95/EU vom 22.10.2014 haben das *Europäische Parlament* und *der Rat* ein Regelwerk geschaffen, um die soziale Verantwortung von Unternehmen durch eine verstärkte Berichterstattung

1 Vgl. *Eufinger*, Die neue CSR-Richtlinie, *EuZW* 2015, 425.

2 Vgl. *Auer / Gentner*, Human Rights Due Diligence, 2018, https://hub.kpmg.de/hubfs/LandingPages-PDF/15409_KPMG_CGO_Magazin_No3_V17_AR_RZ_BF.pdf?utm_campaign=CGO%20Magazin%203%2F2018&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=63962862&_hsenc=p2ANqtz-8Nwa3wXCTrLOCnKtyp44zxCDBU5PSMq6CPkRfyAMnbxzaauL4dIRhWCYO6LxsxDEmRrX61pHlzVf-P1S6fLAnEkWkaqg&_hsmi=63962862, S. 3, abgerufen am 22.05.2019.

3 Vgl. *Spießhofer*, Compliance und Corporate Social Responsibility, *NZG* 2018, 443.

zu steuern.⁴ Die Richtlinie wurde in Deutschland mit dem CSR-RUG in nationales Recht umgesetzt und gilt daher seit dem 18.04.2017 für große Unternehmen⁵ und solche des öffentlichen Interesses⁶ mit mindestens 500 Beschäftigten.⁷ Es wird davon ausgegangen, dass in der Europäischen Union circa 6000 Unternehmen in den Anwendungsbereich der CSR-Richtlinie fallen.⁸ Zur weiteren Konkretisierung hat sich die *Deutsche Bundesregierung* bereits am 07. und 08. Juni 2015 im Rahmen ihrer Abschlusserklärung auf dem *G7-Gipfel* zu einer über das CSR-RUG hinausgehenden, verbesserten Anwendung international anerkannter Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards, -grundsätze und -verpflichtungen (insbesondere von Übereinkünften der *UN*, der *OECD* und der *ILO* sowie anwendbarer Umweltabkommen) in globalen Lieferketten bekannt und die Privatwirtschaft dringend aufgerufen ihrer Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte nachzukommen.⁹ Am 21.12.2016 wurde diese Bestrebung seitens der *Deutschen Bundesregierung* in Form des *Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte* (NAP) festgehalten. Als Ziel wurde festgelegt, dass bis zum Jahr 2020 mindestens die Hälfte aller deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten die im NAP beschriebenen Elemente in ihre Unternehmensprozesse integriert haben.¹⁰ Für den Fall der Nichtumsetzung dieser Vorgaben wurden darüber hinaus im Koalitionsver-

4 Vgl. *Eufinger*, Die neue CSR-Richtlinie, *EuZW* 2015, 425.

5 Vgl. Art. 3 IV RL 2013/34, wonach große Unternehmen solche mit einer Bilanzsumme von mindestens 20 Millionen Euro und einem Nettoumsatz von 40 Millionen Euro sind.

6 Vgl. Art. 2 Nr. 1 RL 2013/34, wonach Unternehmen des öffentlichen Interesses solche Unternehmen sind, die unter das Recht eines Mitgliedstaats fallen und deren Wertpapiere zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind, sowie Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen oder Unternehmen, die von den Mitgliedstaaten als Unternehmen von öffentlichem Interesse bestimmt worden sind.

7 Vgl. *Eufinger*, Die neue CSR-Richtlinie, *EuZW* 2015, 425; *Glaser*, Corporate Social Responsibility, *IRZ* 2015, 55.

8 Vgl. *Eufinger*, Die neue CSR-Richtlinie, *EuZW* 2015, 426; *Glaser*, Corporate Social Responsibility, *IRZ* 2015, 56.

9 Vgl. *Presse- und Informationsamt der Bundesregierung*, G7 Abschlusserklärung der Bundesregierung vom 07./08.06.15, S. 7, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975254/398758/b2a8d4e26f0198195f810c572510733f/2015-06-08-g7-abschluss-deu-data.pdf?download=1>, abgerufen am 06.08.2019.

10 Vgl. *Kühn / Krenzel*, Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der CSR-Berichterstattung, <https://www.compliancebusiness-magazin.de/wp-content/uploads/sites/14/>

trag weitere Maßnahmen angekündigt.¹¹ Ergänzend dazu steigt die Medienpräsenz im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten infolge des Engagements von NGOs. Fehlende *Human Rights Compliance* kann zu einem Verlust von Stakeholdern führen, seien dies bestehende Mitarbeiter, neue Mitarbeiter oder gar Investoren. Die Unternehmenskultur und -struktur kann dadurch nachhaltig beeinträchtigt werden und zu einem immensen Imageverlust führen. Das vorliegende Buch zeigt daher nicht bloß die theoretischen Konzepte der *Human Rights Compliance* und *Due Diligence* auf, sondern orientiert sich an tatsächlichen Vorfällen von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen, den damit einhergehenden Vorwürfen und Stigmatisierungen in der Weltpresse, etwaigen rechtlichen Konsequenzen, Reaktionen von Regierungen und Nichtregierungsorganisationen sowie den Reaktions- und Präventionsmaßnahmen mittlerweile vorbeugend, und teilweise auch vorbildlich, handelnder DAX Konzerne. Deren Engagement soll als Orientierung für den jeweiligen Industriezweig dienen und dies, so bleibt zu hoffen, nicht nur auf Ebene der DAX 30, sondern auch für kleinere und mittlere Unternehmen mit Lieferketten im Ausland einen Anreiz schaffen „menschenrechtcompliant“ zu handeln.

1.2. Zielsetzung

Das vorliegende Buch untersucht die Möglichkeiten den Anforderungen der *Human Rights Compliance* gerecht zu werden. Dabei wird herausgearbeitet, welche gesetzlichen Normen von Wirtschaftsunterneh-

2018/06/5_Krenzel-_K%C3%BChn_CB_02_2018.pdf, S. 22, abgerufen am 20.10.2019. Vgl. Auer / Gentner, Human Rights Due Diligence, 2018, https://hub.kpmg.de/hubfs/LandingPages-PDF/15409_KPMG_CGO_Magazin_No3_V17_AR_RZ_BF.pdf?utm_campaign=CGO%20Magazin%203%2F2018&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=63962862&hsenc=p2ANqtz-8NWa3wXCTrLOCnKtYp44zxCDBU5PSMq6CPkRfyAMnbxzaauL4dIRhWCYO6LxsxDemRrX6lpHlzVf-P1S6fLANEkWkaqg&_hsmi=63962862, S. 8, abgerufen am 22.05.2019.

11 Vgl. Kühn / Krenzel, Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der CSR-Berichterstattung, https://www.compliancebusiness-magazin.de/wp-content/uploads/sites/14/2018/06/5_Krenzel-_K%C3%BChn_CB_02_2018.pdf, S. 22, abgerufen am 20.10.2019.

men zwingend einzuhalten sind und welche Normen darüber hinaus gesetzesähnliche Bindungswirkung entfalten. Gerade im Bereich *Nachhaltigkeit* und *Corporate Social Responsibility* besteht in Politik und Wirtschaft derzeit die Tendenz *Soft Law* Normen zu erschaffen und einen zumindest mittelbaren Zwang über die Kombinationen mit *Hard Sanctions* im Falle eines Verstoßes herbeizuführen.¹² Erzeugt wird dies durch Erhöhung des Marktdrucks auf bestimmte Industriezweige durch die Weltpresse und die darauffolgenden Reaktionen der internationalen Regierungen und Nichtregierungsorganisationen, welche über verschiedene Wege versuchen Normen und auch Empfehlungen auszusprechen, um die Regelungslücken zu schließen. Dieses Buch untersucht die aktuellen Hintergründe und Neuerungen im Bereich Menschenrechtsschutz auf ihre Bindungswirkung, Praktikabilität und Effektivität. Hierbei wird insbesondere auch das *Human Rights Due Diligence*-Konzept untersucht. Dieses Frühwarnsystem stellt ein Subsystem des Risikomanagementsystems dar, welches „auf dem Gedanken beruht, dass ein kontinuierlicher, auf umfassender Informationsfindung ausgerichteter investigativer Prozess stattfinden muss, um Ereignisse oder Risiken, die für Organisationen bedeutsam sind, frühzeitig – das heißt vor einem Schadenseintritt – zu erkennen.“¹³ Die Führung des Unternehmens ist hierbei angehalten ihre *Corporate Governance* derart zu strukturieren, dass *Risiko- und Compliance Management* einander ergänzen, um „Synergien entstehen zu lassen, die die Qualität, die Effizienz und die Transparenz in einem Unternehmen steigern und dies durch die permanente Anwendung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht unterstützt wird.“¹⁴ Dieses Buch soll als Rahmenwerk für die

12 Vgl. *Spießhofer*, Compliance und Corporate Social Responsibility, NZG 2018, 443.

13 Vgl. *Auer / Gentner*, Human Rights Due Diligence, 2018, https://hub.kpmg.de/hub/fs/LandingPages-PDF/15409_KPMG_CGO_Magazin_No3_V17_AR_RZ_BF.pdf?utm_campaign=CGO%20Magazin%203%2F2018&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=63962862&_hsenc=p2ANqtz-8NWa3wXCTrLOCnKtyp44zxCDBU5PSMq6CPkRfyAMnbxzaauL4dIRhWCYO6LxxDEmRrX6lpHlzVf-P1S6fLAnEkwKaqq&_hsmi=63962862, S. 10, abgerufen am 22.05.2019.

14 Vgl. *Auer / Gentner*, Human Rights Due Diligence, 2018, https://hub.kpmg.de/hub/fs/LandingPages-PDF/15409_KPMG_CGO_Magazin_No3_V17_AR_RZ_BF.pdf?utm_campaign=CGO%20Magazin%203%2F2018&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=63962862&_hsenc=p2ANqtz-8NWa3wXCTrLOCnKtyp44zxCDBU5PSMq6CPkRfyAMnbxzaauL4dIRhWCYO6LxxDEmRrX6lpHlzVf-P1S6fLAnEkwKaqq&_hsmi=63962862, S. 10, abgerufen am 22.05.2019.