

Gesetzesvorschlag: Unternehmensverantwortung und Menschenrechte

Gesetzesvorschlag und Fragen und Antworten zum
mensenrechtsbezogenem Sorgfaltspflichtengesetz (MSorgfaltsG)



GESETZESVORSCHLAG FÜR UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND MENSCHENRECHTE

HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

HINTERGRUND

Der UN-Menschenrechtsrat hat 2011 die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Zentraler Bestandteil ist die staatliche Pflicht zum Schutz der Menschenrechte, nach der Staaten Menschen durch geeignete Maßnahmen vor Menschenrechtsverstößen durch Unternehmen schützen müssen. Ebenso stehen Unternehmen in der Verantwortung, sowohl bei sich als auch bei ihren Lieferanten Menschenrechtsverstöße durch geeignete Verfahren zu verhindern, abzumildern und gegebenenfalls wiedergutzumachen. In einigen Ländern wurde diese menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bereits in nationales Recht umgesetzt, beispielsweise in Frankreich durch eine umfassende menschenrechtliche Sorgfaltspflicht für große Unternehmen, in Großbritannien und den Niederlanden in Bezug auf Zwangs- und Kinderarbeit.

Vor diesem Hintergrund haben die Nichtregierungsorganisationen (NRO) Amnesty International, Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst, Germanwatch und Oxfam Deutschland Prof. Dr. Remo Klinger, Prof. Dr. Markus Krajewski, David Krebs und Constantin Hartmann 2016 beauftragt, einen deutschen Gesetzesvorschlag für eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu entwickeln, das »Menschenrechtsbezogene Sorgfaltspflichten-Gesetz – MSorgfaltsG (<https://germanwatch.org/de/11970>). Der Vorschlag findet sich am Ende des FAQs.

1. WAS REGELT DAS SORGFALTPFLICHTENGESETZ (MSORGFALTSG)?

Nach dem MSorgfaltsG haben Unternehmen die Pflicht, durch die Anwendung angemessener Sorgfalt sicherzustellen, dass im eigenen Unternehmen sowie in der Lieferkette die international anerkannten Menschenrechte geachtet werden. Diese Pflicht umfasst die Durchführung einer Risikoanalyse sowie Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Zentral ist außerdem die Pflicht zur Dokumentation der getroffenen Maßnahmen. Darüber hinaus kann der Gesetzgeber bestimmte Organisationspflichten anordnen. Hierzu zählen etwa die Einrichtung eines »Compliance-Beauftragten« und eines Hinweisgebersystems.

Für die Durchsetzung ist ein variabler Instrumentenmix aus behördlich-ordnungsrechtlicher Überwachung, Berichtspflichten, zivilrechtlicher Haftung, dem Vergaberecht und weiteren Anreizmechanismen vorgesehen. Der Gesetzgeber kann aus diesen Instrumenten die zur Durchsetzung angemessenen und notwendigen wählen. Er kann das Repertoire auch nutzen, um die Unternehmen schrittweise an die verbindlichen Menschenrechtsstandards »heranzuführen«.

2. WELCHE UNTERNEHMEN SIND VOM MSORGFALTSG ERFASST? ADRESSIERT DAS GESETZ AUCH KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN (KMU)?

Das MSorgfaltsG umfasst große Unternehmen, die ihren satzungsmäßigen Sitz, ihre Hauptverwaltung oder ihre Hauptniederlassung in Deutschland haben, und zwar unabhängig von ihrer Rechtsform. Das Gesetz findet damit nur auf »inländische« Unternehmen Anwendung. Der Sinn und Zweck der Regelung ist es, unternehmerische Tätigkeiten zu regulieren, die von deutschem Staatsgebiet aus gesteuert oder in sonstiger Weise veranlasst werden.

Groß ist ein Unternehmen, wenn es **eines** der im MSorgfaltsG festzulegenden Größenmerkmale überschreitet. Die Größenmerkmale beziehen sich auf die **Bilanzsumme** einer auf den Abschlussstichtag aufgestellten Jahresbilanz, den **Umsatzerlös** des Unternehmens in den letzten zwölf Monaten vor dem Stichtag oder die durchschnittliche **Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** in den letzten zwölf Monaten vor dem Stichtag.

Auf ein kleines oder mittelständisches Unternehmen findet das Gesetz nur Anwendung, wenn es entweder selbst oder durch ein von ihm beherrschtes Unternehmen in einem Hochrisikosektor oder Konflikt- und Hochrisikogebiet tätig ist.

3. WAS MÜSSEN UNTERNEHMEN TUN, UM IHRER SORGFALTPFLICHT NACHZUKOMMEN?

Im MSorgfaltsG ist die Sorgfaltspflicht in Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen aufgeteilt.

Im Rahmen der **Risikoanalyse** muss das Unternehmen in angemessener Weise ermitteln, ob und inwieweit es durch seine Geschäftstätigkeit zu Menschenrechtsverletzungen beiträgt. Dabei muss das Unternehmen auch Risiken bei Tochterunternehmen und Lieferketten einbeziehen. Welche Reichweite der Ermittlungen angemessen ist, richtet sich nach bestimmten Kriterien wie Größe des Unternehmens, länder- oder sektorspezifischen Risiken, der zu erwartenden Schwere und Wahrscheinlichkeit möglicher Verletzungen und der Unmittelbarkeit des Verursachungsbeitrags.

Je nach Region oder Branche muss sich das Unternehmen mit unterschiedlichen Risiken auseinandersetzen, sei es mit ausbeuterischer Kinderarbeit im Natursteinsektor, Wasserverschmutzung und Landvertreibung im Rohstoffsektor oder Zwangsarbeit in der Fischereiindustrie. Auch die Schwere und Wahrscheinlichkeit möglicher Menschenrechtsverletzungen spielen eine Rolle: Ist das Recht auf Leben durch mangelnde Gebäudesicherheit der Fabriken bedroht, sind größere Anstrengungen bei der Risikoermittlung zu erwarten, als wenn es um den Verstoß gegen Arbeitszeitgesetze geht. Schließlich kommt es auf die Unmittelbarkeit des Verursachungsbeitrages an: Je mittelbarer der Beitrag, insbesondere je mehr Zwischenlieferanten zwischen dem verpflichteten Unternehmen und der unmittelbaren Menschenrechtsverletzung stehen, desto schwieriger werden die Risikoermittlungen. In gleichem Maße nehmen die Anforderungen an die Ermittlungsbemühungen ab. Kann sich das Unternehmen jedoch leicht – gewissermaßen vom Schreibtisch aus – über das Risiko einer wahrscheinlichen und schweren Menschenrechtsverletzung informieren oder sind konkrete Beschwerden von Betroffenen, Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen

eingegangen, so muss es dem auch dann nachgehen, wenn es sich um einen »entfernteren« Zulieferer handelt.

Wenn gravierende Risiken offenbar werden, muss das Unternehmen diese Risiken genauer untersuchen und dabei im Regelfall auch die betroffenen Menschen konsultieren. Wenn zum Beispiel ein Investitionsprojekt große Landflächen benötigt, liegt insbesondere die Gefahr rechtswidriger Umsiedlungen nahe. In vielen Ländern kann sich das Unternehmen nicht allein auf die Angaben der lokalen Behörden verlassen, sondern muss sich ein eigenes Bild von der Lage machen und Beschwerden von Nichtregierungsorganisationen oder der betroffenen Bevölkerung nachgehen.

Stellt das Unternehmen fest, dass es Gefahr läuft, an Menschenrechtsverletzungen beteiligt zu sein, muss es angemessene **Präventionsmaßnahmen** treffen. Lässt ein Unternehmen zum Beispiel Ware im Ausland produzieren, geht es häufig um die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte. Ein zumutbarer Umgang mit diesen Risiken kann die Schulung der Zulieferer und deren Mitarbeiter unter Einbindung von Gewerkschaften sein, die Einbeziehung der Arbeitsbedingungen in die Einkaufsbedingungen, vernünftige Auditierungsverfahren und die ernsthafte Beteiligung an Multi-Stakeholder-Initiativen wie zum Beispiel der Fair Wear Foundation. Wenn ein Unternehmen Rohstoffe in einem Bürgerkriegsgebiet abbauen lässt, muss es sich über die Risiken einer Zusammenarbeit mit Militär und Polizei informieren. Es ist dem Unternehmen auch zuzumuten, eine Unternehmensstrategie zum Umgang mit nationalen Sicherheitskräften zu entwickeln und das Tochterunternehmen vor Ort entsprechend anzuweisen.

Wenn Menschenrechtsverletzungen bereits eingetreten sind oder unmittelbar bevorstehen, muss das Unternehmen unverzüglich angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Menschenrechtsverletzungen zu verhindern oder abzumildern. Welche konkreten Abhilfemaßnahmen geboten sind, bestimmt sich auch hier nach den tatsächlichen Umständen des Einzelfalls der Menschenrechtsverletzung. Nur soweit der wirtschaftliche Einfluss des Unternehmens tatsächlich reicht, werden in der Regel **Abhilfemaßnahmen** erforderlich sein. Die eigene Vertragsgestaltung mit Lieferanten ist dahingehend zu überprüfen (und gegebenenfalls zu ändern), ob sie die Einhaltung von Sorgfaltspflichten erschweren, zum Beispiel in der Textilbranche durch zu kurze Lieferfristen oder extrem niedrige Preise. Zugängliche Beschwerdemechanismen können ebenfalls sinnvolle Abhilfemaßnahmen sein. Nur wenn der Beitrag zu Menschenrechtsverletzungen nicht auf andere Art zu verhindern ist, müssen die Geschäftsbeziehungen zu dem entsprechenden Unternehmen beendet werden.

Das Gesetz sieht auch die Möglichkeit vor, Rechtsverordnungen zu erlassen, zum Beispiel für die Konkretisierung der Sorgfaltsanforderungen für bestimmte Sektoren.

4. WELCHE MENSCHENRECHTE MÜSSEN DIE UNTERNEHMEN ACHTEN?

Das MSorgfaltsG verweist im Anhang auf die internationalen Abkommen zum Schutz der Menschenrechte. Dazu zählen zahlreiche internationale Verträge, insbesondere der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie weitere internationale Übereinkommen, die als die Kernnormen des internationalen Menschenrechtsschutzes angesehen werden. Ergänzt werden diese Kernnormen des internationalen Menschenrechtsschutzes durch die acht Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO), die als »Kernarbeitsnormen« bezeichnet werden und ebenfalls zu den international anerkannten Menschenrechten zählen.

5. WAS BEDEUTET DIE DOKUMENTATIONS- UND BERICHTSPFLICHT FÜR DIE BETROFFENEN UNTERNEHMEN?

Das MSorgfaltsG sieht die Dokumentation der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht vor. Dafür sind sämtliche Schritte, Vorkehrungen und Maßnahmen, gegebenenfalls unter Hinweis auf die in Betracht gezogenen Handlungsalternativen, darzulegen und zu erläutern.

Die Dokumentation bildet eine wichtige Informationsquelle zur Durchsetzung der Sorgfaltspflicht und kann umgekehrt dem Unternehmen dazu dienen, den Nachweis über die Erfüllung seiner Pflichten zu führen. Unternehmen, die verpflichtet sind, nichtfinanzielle Informationen im Sinne des HGB offenzulegen, müssen ihre Berichte um Angaben zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht erweitern.

6. WIE SOLL DIE SORGFALTPFLICHT DURCHGESETZT WERDEN? WELCHE SANKTIONEN SIND VORGESEHEN?

Für die Durchsetzung ist ein Instrumentenmix aus behördlich-ordnungsrechtlicher Überwachung, Berichtspflichten, zivilrechtlicher Haftung und weiteren Anreizmechanismen vorgesehen. Diese kann der Gesetzgeber beliebig kombinieren und bei Bedarf stufenweise einführen.

► **Erlass von Anordnungen im Einzelfall:**

Die zuständige Behörde kann bei gegebenem Anlass die Plausibilität der dokumentierten Verfahren überprüfen, beispielsweise in besonders risikoreichen Sektoren oder wenn konkrete Beschwerden vorliegen. Zur Durchsetzung der im Gesetz beschriebenen Sorgfaltsverfahren kann die Behörde bei Bedarf Einzelfallanordnungen treffen – je nach konkreter Ausgestaltung der Anordnungsbefugnis – beispielsweise die Konsultation Betroffener oder die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus anordnen.

► **Bußgelder:**

Unternehmen, die ihrer Sorgfaltspflicht nicht nachkommen, z. B. auf Nachfrage keine Dokumentation ihrer Sorgfaltsverfahren vorlegen, können mit einem Bußgeld abgemahnt werden.

► **Ausschluss aus der Außenwirtschaftsförderung, der Subventionsvergabe oder der öffentlichen Auftragsvergabe:**

Weiterhin könnte die Vergabe von öffentlichen Aufträgen, Subventionen sowie die Außenwirtschaftsförderung an den Nachweis der Erfüllung der Sorgfaltspflicht geknüpft werden.

► **Ersatzansprüche von Geschädigten:**

Schließlich sind **Ersatzansprüche von Geschädigten** durch einen Verweis auf die zivilrechtliche Haftung möglich. Das MSorgfaltsG enthält keinen eigenständigen Haftungstatbestand. Bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten bestimmt sich also die anzuwendende Haftungsnorm nach wie vor nach dem Internationalen Privatrecht. Das heißt, in der Regel ist das Recht des Landes anzuwenden, in dem die Menschenrechtsverletzung eingetreten ist. In den meisten Ländern werden wie in Deutschland Leben, Körper, Freiheit und Eigentum gesetzlich geschützt. Zudem werden die Haftungsvoraussetzungen, insbesondere Kausalität, Zurechnung und Schaden, sowie die Haftungsfolgen nach Maßgabe des ausländischen Rechts geprüft. Das MSorgfaltsG ist bei der Prüfung heranzuziehen, das kann je nach der Ausgestaltung des Rechts zum Beispiel beim Verschulden sein.

Das heißt, ob das Unternehmen letztendlich haften muss, richtet sich auch danach, ob es die Anforderungen an die Sorgfaltspflicht erfüllt hat. Ein Unternehmen haftet also nur für Schäden, die für das Unternehmen erkennbar und durch zumutbare Sorgfallsmaßnahmen vermeidbar gewesen wären.

7. WER ÜBERWACHT DIE GESETZLICHEN VORGABEN?

Die Vorgaben des Gesetzes werden durch staatliche Behörden überwacht, beispielsweise durch die Gewerbeämter. Diese würden dann anhand der eingereichten Unterlagen überprüfen, ob eine Risikoanalyse erfolgt ist oder ob bestimmte organisatorische Vorkehrungen wie die Einrichtung eines Compliance-Beauftragten oder eines Beschwerdesystems getroffen wurden. Da hier keine vertiefte inhaltliche Überprüfung erfolgen muss, sondern nur eine stichprobenartige Plausibilitätsprüfung, können die Behörden das auch mit den ihnen zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen leisten.

Langfristig sollte in Betracht gezogen werden, bestimmte Überwachungsaufgaben Bundesbehörden zu übertragen, etwa der Zollverwaltung oder dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) oder der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Nur so kann branchen- und länderspezifisches Risikowissen aufgebaut werden.

Der Verwaltungsaufwand kann zudem durch einen risikobasierten Ansatz minimiert werden. Das bedeutet, dass die Behörde ihre Überwachungsmaßnahmen gezielt auf diejenigen Unternehmen und Sachverhalte konzentriert, bei denen besondere Risiken erkennbar sind oder konkrete Beschwerden vorliegen.

8. WIE STELLT DAS MSORGFALTSG SICHER, DASS DIE BETROFFENEN UNTERNEHMEN NICHT ÜBER GEBÜHR BELASTET WERDEN?

Das MSorgfaltsG stellt durch drei Regelungselemente sicher, dass Unternehmen nicht über Gebühr belastet werden.

a. Angemessenheitsgrundsatz: Im MSorgfaltsG ist klar festgeschrieben, dass Unternehmen nur solche Maßnahmen ergreifen sollen, die angemessen sind. Die Angemessenheit richtet sich unter anderem nach der Größe des Unternehmens, länder- oder sektorspezifischen Risiken, der zu erwartenden Schwere und Wahrscheinlichkeit möglicher Verletzungen und der Unmittelbarkeit des Verursachungsbeitrags.

b. Anwendungsbereich: Es werden nur große, sowie in bestimmten Risikobereichen tätige Unternehmen erfasst. Der Gesetzgeber kann die Reichweite des Gesetzes sachgerecht justieren, indem er die Anforderungen an die Größe eines Unternehmens festlegt.

c. Wahl der Durchsetzungsmechanismen/Rechtsfolgen von Verletzungen der Sorgfaltspflicht:

Das MSorgfaltsG sieht verschiedene Rechtsfolgen vor, die der Gesetzgeber beliebig kombinieren und bei Bedarf stufenweise einführen kann. Das Gesetz zeigt auf, mit welchen Instrumenten die Durchsetzung gewährleistet werden könnte: z. B. Bußgelder für fehlende oder fehlerhafte Dokumentation oder die Möglichkeit, Einzelanordnungen gegenüber Unternehmen zu erlassen. Die verwaltungsrechtlichen Sanktionen kann der Gesetzgeber durch die zivilrechtliche Haftung ergänzen (siehe Frage 6).

GESETZ ÜBER DIE UNTERNEHMERISCHE SORGFALTPFLICHT ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE (MENSCHENRECHTS- BEZOGENE SORGFALTPFLICHTEN-GESETZ – MSORGFALTSG)

ABSCHNITT 1 – ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

§ 1 Zweck

Zweck dieses Gesetzes ist es, die Achtung der international anerkannten Menschenrechte durch Unternehmen sicherzustellen. Der Schutz der Menschenrechte erfolgt sowohl im öffentlichen Interesse als auch im individuellen Interesse der Menschen, die in transnationalen Wertschöpfungsketten tätig oder von den Auswirkungen solcher Wertschöpfungsketten in sonstiger Weise unmittelbar betroffen sind.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle

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

mit satzungsmäßigem Sitz, Hauptverwaltung oder Hauptniederlassung in Deutschland.

(2) Die Pflichten aus diesem Gesetz gelten auch für die Geschäftstätigkeit im Ausland.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieses Gesetzes bezeichnet der Begriff

1. *Menschenrechte*: die international anerkannten Menschenrechte, die sich aus den Abkommen ergeben, die im Anhang zu diesem Gesetz aufgezählt sind;
2. *Großunternehmen*: Unternehmen, die allein oder auf konsolidierter Basis zusammen mit den von ihnen beherrschten oder sie beherrschenden Unternehmen am Bilanzstichtag eines der folgenden Größenmerkmale überschreiten:
 - a. Die Bilanzsumme einer auf den Abschlussstichtag aufgestellten Jahresbilanz übersteigt [...] Millionen Euro.
 - b. Die Umsatzerlöse des Unternehmens in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag übersteigen [...] Millionen Euro.
 - c. Das Unternehmen hat in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag durchschnittlich mehr als [...] Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.
3. *beherrschtes Unternehmen*: ein Tochterunternehmen, auf das das Mutterunternehmen unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann;
4. *Hochrisikosektoren*: [...];
5. *Konflikt- und Hochrisikogebiete*: Gebiete, in denen bewaffnete Konflikte geführt werden oder die sich nach Konflikten in einer fragilen Situation befinden, sowie Gebiete, in denen

Staatsführung und Sicherheit schwach oder nicht vorhanden sind, z. B gescheiterte Staaten, und in denen weit verbreitete und systematische Verstöße gegen internationales Recht einschließlich Menschenrechtsverletzungen stattfinden;

6. *strategische Unternehmensentscheidungen*: insbesondere die Aufnahme einer neuen oder die grundlegende Erweiterung, Änderung oder der Rückzug aus einer bestehenden Geschäftstätigkeit.

§ 4 Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

[...]

ABSCHNITT 2 – BESONDERE SORGFALTPFLICHT

§ 5 Sorgfaltspflicht

Jedes Unternehmen ist zur Beachtung der besonderen Sorgfalt nach Maßgabe der §§ 6 bis 11 verpflichtet.

§ 6 Risikoanalyse

(1) Jedes Unternehmen muss eine auf die Menschenrechte bezogene Risikoanalyse nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 durchführen.

(2) ¹Im Rahmen der Risikoanalyse ist in angemessener Weise zu ermitteln, zu bewerten und, falls erforderlich, zu priorisieren, welche Risiken bestehen, dass das Unternehmen zu Menschenrechtsverletzungen beiträgt. ²Die Angemessenheit richtet sich nach den länder- und sektorspezifischen Risiken, der typischerweise zu erwartenden Schwere und Wahrscheinlichkeit möglicher Menschenrechtsverletzungen, der Unmittelbarkeit des Verursachungsbeitrages sowie der Größe des Unternehmens und dem tatsächlichen und wirtschaftlichen Einfluss des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher.

(3) ¹Werden dem Unternehmen aufgrund der Risikoanalyse oder in sonstiger Weise Anhaltspunkte für Risiken bekannt, dass das Unternehmen zu einer Menschenrechtsverletzung beiträgt, hat es anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls die identifizierten spezifischen Risiken angemessen vertieft zu analysieren; die Betroffenen sind hierbei in der Regel miteinzubeziehen. ²Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Ein Beitrag des Unternehmens zu einer Menschenrechtsverletzung kann auch darin liegen, dass

1. Dritte, insbesondere Unternehmen in der Wertschöpfungskette und staatliche Stellen, oder
2. Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens infolge der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu einer Menschenrechtsverletzung beitragen.

Ein Beitrag zu einer Menschenrechtsverletzung liegt nicht darin, dass ein Unternehmen die rechtlichen Interessen eines Mandanten vertritt.

(5) ¹Die Risikoanalyse ist, soweit dazu Anlass besteht, in angemessener Weise fortlaufend zu aktualisieren. ²Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. ³Sie ist zudem mindestens alle [...] Jahre anlassunabhängig umfassend zu wiederholen. ⁴Darüber hinaus ist die Risikoanalyse vor jeder strategischen Unternehmensentscheidung durchzuführen. ⁵In diesem Fall erstreckt sich die Risikoanalyse auf die mit der geplanten Entscheidung verbundenen Risiken.

§ 7 Präventionsmaßnahmen

¹Stellt das Unternehmen ein Risiko fest, zu Menschenrechtsverletzungen beizutragen, so hat es angemessene Präventionsmaßnahmen in der Geschäftspolitik zu verankern, in die Geschäftsabläufe zu integrieren und ihre Wirksamkeit zu überwachen. ²Insbesondere ist in der Regel bei Vertragsanbahnung, Vertragsverhandlung und Vertragsschluss hinsichtlich strategischer Unternehmensentscheidungen durch angemessene Maßnahmen auf die Achtung der Menschenrechte hinzuwirken. ³§ 6 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 gelten entsprechend.

§ 8 Abhilfemaßnahmen

¹Stellt das Unternehmen fest, dass eine Menschenrechtsverletzung, zu der es beiträgt, bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, so ergreift es unverzüglich angemessene Maßnahmen, um dies zu verhindern oder abzumildern. ²§ 6 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 gelten entsprechend.

§ 9 Organisationspflichten

- (1) [Compliance-Beauftragter, Compliance-Management]
- (2) [Hinweisgebersystem («Whistleblowing»)]
- (3) [...]

§ 10 Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen

[...]

§ 11 Dokumentation und Berichtspflicht

(1) ¹Die Einhaltung der Pflichten aus §§ 5 bis 10 ist – auch zur Beweissicherung im Interesse der von Menschenrechtsverletzungen Betroffenen – zu dokumentieren. ²Die Dokumentation ist für mindestens [...] Jahre aufzubewahren. ³Das verpflichtete Unternehmen hat die Dokumentation der zuständigen Aufsichtsbehörde auf Verlangen vorzulegen.

(2) Besteht nach § 289 Abs. 3 HGB eine Pflicht, über nichtfinanzielle Leistungsindikatoren zu berichten, so muss dieser Teil des Lageberichts auch Angaben über Maßnahmen zur Einhaltung der Pflichten nach §§ 5 bis 10 enthalten.

Abschnitt 3 – Durchsetzung und Sanktionen

§ 12 Anordnungen im Einzelfall

[...]

§ 13 Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer
 1. entgegen § 11 Abs. 1 Satz 3 auf Verlangen der zuständigen Behörde die Dokumentation der letzten [...] Jahre nicht vorlegt;
 2. [...]
- (2) Ordnungswidrigkeiten können mit einer Geldbuße bis [...] Euro geahndet werden.

§ 14 [Weitere Anreiz- oder Sanktionsmechanismen]

[...]

§ 15 Zivilrechtliche Haftung, Eingriffsnorm

Im Rahmen außervertraglicher Haftungsansprüche regeln die Pflichten aus §§ 5 bis 11 die zu beachtenden Sorgfaltsanforderungen zwingend und ohne Rücksicht auf das nach internationalem Privatrecht für das außervertragliche Schuldverhältnis maßgebende Recht.

ABSCHNITT 4 – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 16 Vollzug, Zuständigkeiten

[...]

§ 17 Inkrafttreten und Übergangsregelung

[...]

ANHANG

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

1. dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966 (BGBl. 1973 II S. 1533) und dem Zweiten Fakultativprotokoll zu dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte zur Abschaffung der Todesstrafe (BGBl. 1992 II, 390);
2. dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966 (BGBl. 1973 II S. 1569);
3. dem Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2072), zuletzt geändert durch Art. 1 ÄndÜbereink vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135);
4. dem Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen vom 1. Juli 1949 (BGBl. 1955 II S. 1122);
5. dem Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation über Zwangs- oder Pflichtarbeit vom 28. Juni 1930 (BGBl. 1956 II S. 640);
6. dem Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Abschaffung der Zwangsarbeit vom 25. Juni 1957 (BGBl. 1959 II S. 441);
7. dem Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 23);
8. dem Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vom 25. Juni 1958 (BGBl. 1961 II S. 97);
9. dem Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. Juni 1973 (BGBl. 1976 II S. 201);
10. dem Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vom 17. Juni 1999 (BGBl. 2001 II S. 1290);
11. dem Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966 (BGBl. 1969 II S. 961);
12. dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 (BGBl. 1985 II S. 647);
13. dem Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe vom 10. Dezember 1984 (BGBl. 1990 II S. 246);
14. dem Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 20. November 1989 (BGBl. 1992 II S. 121), dem Fakultativprotokoll vom 25. Mai 2000 zum Übereinkommen vom 20. November 1989 über die Rechte des Kindes betreffend die Beteiligung von Kindern an bewaffneten Konflikten (BGBl. 2004 II S. 1354) und dem Fakultativprotokoll vom 25. Mai 2000 zum Übereinkommen über die Rechte des Kindes betreffend den Verkauf von Kindern, die Kinderprostitution und die Kinderpornographie (BGBl. 2008 II S. 1222);
15. dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006 (BGBl. 2008 II S. 1419);
16. dem Internationalen Übereinkommen zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen vom 20. Dezember 2006 (BGBl. 2009 II S. 932).

IMPRESSUM

REDAKTION:

Verena Haan, Franziska Humbert, Johanna Kusch, Sarah Lincoln

AUTOREN DES ZUGRUNDELIEGENDEN RECHTSGUTACHTENS:

Prof. Dr. Remo Klinger, Prof. Dr. Markus Krajewski, David Krebs & Constantin Hartmann

HERAUSGEBER:

Amnesty International

Sektion der Bundesrepublik Deutschland e.V.

Zinnowitzer Straße 8, 10115 Berlin

Telefon: +49 (0)30 / 420248-0, Fax -488

E-Mail: info@amnesty.de

Internet: www.amnesty.de

Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Caroline-Michaelis-Straße 1, 10115 Berlin

Telefon: +49 (0)30 / 65211-0

E-Mail: info@brot-fuer-die-welt.de

Internet: www.brot-fuer-die-welt.de

Germanwatch e.V.

Stresemannstr. 72, 10963 Berlin

Telefon: +49 (0)30 / 2888356-0, Fax -1

E-Mail: info@germanwatch.org

Internet: www.germanwatch.org

Oxfam Deutschland e.V.

Am Köllnischen Park 1, 10179 Berlin

Telefon: +49 (30) / 453069-0, Fax -401

E-Mail: info@oxfam.de

Internet: www.oxfam.de

Berlin, 15. Juni 2017