Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen

Zwischenbericht

Explorative Phase 2018

5. Juli 2019

adelphi systain focus right EY

Präambel

Mit der Erhebung zur Überprüfung des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020 (NAP) beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen (Monitoring) hat das Auswärtige Amt die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) in Zusammenarbeit mit ihren Konsortialpartnern adelphi consult GmbH, der Systain Consulting GmbH und der focusright GmbH beauftragt. Der vorliegende Zwischenbericht dient der Vorstellung der Ergebnisse aus der explorativen Erhebungsphase 2018 und der Darlegung des Vorgehens in den Erhebungsphasen 2019 und 2020. Er basiert auf den Ausführungen des Inception Reports (Stand: 4. September 2018).

Ein Berichtsentwurf wurde dem Auswärtigen Amt erstmals am 10. Januar 2019 übergeben. Außerdem wurde er dem zuständigen Interministeriellen Ausschuss Wirtschaft und Menschenrechte (IMA) zur Beratung und Kommentierung vorgelegt. Nach Befassung des IMA wurde die Arbeitsgruppe Wirtschaft und Menschenrechte des Nationalen CSR-Forums (AG Wirtschaft und Menschenrechte) eingebunden. Die Vorlage des Berichts im IMA und in der AG Wirtschaft und Menschenrechte wurde durch Präsentationen des Konsortiums in beiden Gremien begleitet. Am 7. März, 21. März, 8. April, 2. Mai und 5. Juni 2019 wurden weitere überarbeitete Fassungen des Zwischenberichts dem IMA zur weiteren Abstimmung und Bearbeitung vorgelegt. Die Endabnahme des finalen Zwischenberichts erfolgte durch das Auswärtige Amt (Referat 401) in Abstimmung mit dem IMA (5. Juli 2019).

Ihre Ansprechpartnerin aus dem Referat Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt bei Rückfragen zum Zwischenbericht:

Irene Maria Plank
Auswärtiges Amt
Referat Wirtschaft und Menschenrechte (401)
Telefon: +49 1817 2270 (Sekretariat)
401-R@diplo.de

Ihre Ansprechpartnerin aus dem Konsortium bei Rückfragen zum Zwischenbericht:

Nicole Richter
Partner
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Climate Change & Sustainability Services
Telefon: +49 89 14331 19332
nap.monitoring@de.ey.com

Zusammenfassung

Am 21. Dezember 2016 wurde der „Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2016–2020)“ (NAP) im Bundeskabinett verabschiedet. In Kapitel III des NAP hat die Bundesregierung ihre Erwartung an Unternehmen formuliert, den im NAP beschriebenen Prozess der unternehmerischen Sorgfaltspflicht für die Achtung der Menschenrechte in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise einzuführen. Dieser Prozess umfasst die folgenden fünf Kernelemente:

- eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- ein Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Maßnahmen zur Abwendung negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- die Berichterstattung
- einen Beschwerdemechanismus

Der Stand der Umsetzung der fünf Kernelemente in den Unternehmen wird seit Juni 2018 durch ein Monitoring überprüft. Das Monitoring ist in drei Erhebungsphasen untergliedert. Das Ziel dieser Erhebungen ist zu ermitteln, ob 2020 mindestens 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten die im NAP beschriebenen Kernelemente in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Sofern keine ausreichende Umsetzung der Kernelemente erfolgt, ist gemäß NAP vorgesehen, dass die Bundesregierung weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen prüft.

Das Monitoring wird im Auftrag der Bundesregierung durch ein Konsortium bestehend aus Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY), adelphi consult GmbH, Systain Consulting GmbH und focusright GmbH durchgeführt. EY trägt dabei die Verantwortung für das Projekt.

Der vorliegende Zwischenbericht stellt die Erkenntnisse der ersten, explorativen Erhebungsphase 2018 dar und informiert zudem über die Planung des weiteren Vorgehens und die Weiterentwicklung des methodischen Ansatzes für die repräsentativen Erhebungsphasen 2019 und 2020.

Explorative Phase 2018 – Vorgehen

Um qualitative Erkenntnisse bezüglich der inhaltlichen Tiefe der Umsetzung der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht und der damit verbundenen Herausforderungen zu gewinnen, hat das Erhebungsteam Interviews mit 30 UnternehmensvertreterInnen geführt. Die teilnehmenden Unternehmen wurden im Hinblick auf Unternehmensgröße, Branche, menschenrechtliche Risikoexposition und Erfahrungen im Umgang mit menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ausgewählt. Für die semistrukturierten Interviews mit den Unternehmen entwickelte das Erhebungsteam einen für alle teilnehmenden Unternehmen identischen Interviewleitfaden. Um den notwendigen Zugang zu den beteiligten Unternehmen und möglichst umfassende qualitative Informationen zu erhalten, wurden die Unternehmen im vorliegenden Bericht anonymisiert.

Um außerdem noch eine breitere Informationsbasis zu erhalten und dadurch eine stärkere Einbindung weiterer relevanter Stakeholder während der explorativen Phase sicherstellen zu können, wurden zudem auch semistrukturierte Interviews mit neun verschiedenen Stakeholder-VertreterInnen, die von der Arbeitsgruppe (AG) Wirtschaft und Menschenrechte ausgewählt wurden, geführt. Für die Interviews mit den Stakeholdern wurde ein zweiter Interviewleitfaden erarbeitet.

Explorative Phase 2018 – Ergebnisse aus den Interviews mit ausgewählten Unternehmen

Die anonymisierten Ergebnisse aus den Unternehmensinterviews beziehen sich nur auf Aussagen der 30 teilnehmenden Unternehmen. Aufgrund der geringen (vorgegebenen) Anzahl der Interviews sind die Erkenntnisse nicht als repräsentativ für die Grundgesamtheit der deutschen Wirtschaft anzusehen. Allgemeingültige Thementrends, Handlungstendenzen oder gar Einschätzungen und Bewertungen zum Stand der Umsetzung der NAP-Anforderungen lassen sich daraus nicht ableiten. In den Interviews wurde mit den Unternehmen im Wesentlichen über die aktuelle unternehmerische Umsetzung der fünf Kernelemente des NAPs gesprochen und die Schwierigkeiten und Herausforderungen sowie Aktivitäten diskutiert.

Repräsentative Erhebungen 2019 und 2020 – Erstellung des Fragebogens

Im Rahmen der explorativen Erhebungsphase wurde ein Fragebogen erstellt, der als Basis für die Selbstauskünfte in den repräsentativen Erhebungen 2019 und 2020 dienen wird. Für die Definition der Merkmale der Anforderungen (ehemals „Bewertungskriterien“) wurden zunächst die **Kernelemente des NAP analysiert.** Neben den deutschen Formulierungen der NAP-Anforderungen wurden auch Formulierungen der Anforderungen in den VN-Leitprinzipien analysiert, einander gegenübergestellt und aufgelistet. Die verschiedenen Anforderungen wurden dann in **Merkmale** gruppiert. Im nächsten Schritt wurden die einzelnen NAP-Anforderungen in **Fragestellungen übersetzt** und **ausformuliert.** Mit der Formulierung der Fragen ging auch die Definition entsprechender **Antwortkategorien** einher.

Im Rahmen der Interviews mit ausgewählten Stakeholdern wurde der Entwurf des Fragebogens für die Erhebungsphasen 2019 und 2020 in Bezug auf Kriterien wie Nutzerfreundlichkeit, Struktur der Fragen, Inhalt und Einschätzung der Interviewten bezüglich des Umsetzungsniveaus besprochen. Auf der Basis dieser Rückmeldungen wurde der Entwurf insbesondere mit Blick auf Verständlichkeit, positive Formulierungen und offenere Antwortmöglichkeiten (durch Freitextoptionen) überarbeitet.

Für die Weiterentwicklung des Fragebogens wurde der erste Entwurf des Fragebogens weiteren Beteiligten vorgestellt (u. a. dem IMA, den ausgewählten Unternehmen der explorativen Erhebung und den Mitgliedern der AG Wirtschaft und Menschenrechte). Alle Kommentare und Anmerkungen wurden im Konsortium diskutiert und aus der Basis ein zweiter Entwurf des Fragebogens erstellt.

Repräsentative Erhebungen 2019 und 2020 – Bewertungssystem für das Monitoring

Im Inception Report wurde eine Bewertungssystematik vorgestellt, die eine spezifische Risikoeinschätzung und daraus resultierende Umsetzungsniveaus für Unternehmen vor allem aufgrund von strukturellen Eigenschaften wie Größe, Branchenzugehörigkeit und Position in der Lieferkette definieren. Das Konsortium hat festgestellt, dass die unternehmensspezifische Risikodisposition (die auf diesen Eigenschaften basiert) entscheidend für die Ausgestaltung der menschenrechtlichen Sorgfalt ist. Dementsprechend greift die überarbeitete Bewertungsmethodik im Wesentlichen auf die Evaluation der unternehmensspezifischen Risikoanalyse (Kernelement 2) zurück und nutzt diese als wesentliche Grundlage für die Bildung der Bewertungscluster.

Für die im Fragebogen aufgeführten Antwortmöglichkeiten wurden jeweils Erwartungen definiert, die ein Unternehmen zu erfüllen hat, um als „Erfüller“ im Sinne der quantitativen Bewertung zu gelten („Anforderungsrahmen“). Das überarbeitete Bewertungssystem bietet Unternehmen die Möglichkeit, den Stand der Umsetzung mithilfe von Freitextoptionen zu erläutern. Nur Unternehmen, die alle Kernelemente im Ergebnis erfüllt haben oder ihre Nicht-Eerfüllung ausreichend erläutert haben (siehe „Comply or explain“-Mechanismus), gelten im Gesamtergebnis als „Erfüller“. Ein einheitlicher Anforderungsrahmen über alle Unternehmen hinweg gibt es in dem Sinne nicht. Ein Ausgleich

zwischen Kernelementen ist nicht vorgesehen. Der Ergebnisbericht wird die Gruppe der „Erfüller“ und „Nicht-Erfüller“ ausweisen.

Daneben wird es eine weitere Gruppe „Unternehmen mit Umsetzungsplanungen“ geben, die der Bericht quantitativ und qualitativ ausleuchtet. Diese Gruppe umfasst Unternehmen, die noch nicht alle Vorgaben des NAP zum Zeitpunkt der Erhebung umgesetzt haben, die jedoch eine konkrete Planung zur Umsetzung bis zum Ende des Jahres 2020 vorgelegt haben. Die Gruppe der „Unternehmen mit Umsetzungsplanung“ kann aufgrund des Prognosecharakters vom Konsortium zum Zeitpunkt der Vorlage des Endberichts im Sommer 2020 nicht bzgl. der Frage „Erfüller“/“Nicht-Erfüller“ bewertet werden. Der Auftragnehmer wird Anfang 2021 überprüfen, ob die geplanten Maßnahmen umgesetzt wurden und wird den Bericht entsprechend ergänzen.

Der NAP formuliert die Erwartung an alle Unternehmen, dass diese die in den Kernelementen beschriebenen Prozesse „in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette ***angemessenen Weise*** einführen“. Die Angemessenheit wurde im Anforderungsrahmen dadurch berücksichtigt, dass die Unternehmen bei vielen Fragen aus einer Reihe unterschiedlicher Umsetzungsoptionen auswählen bzw. in Form eines Freitexts antworten können. Auch die Definition der Bewertungscluster über die individuelle Risikodisposition der Unternehmen sowie der vorgesehene „Comply or explain“-Mechanismus tragen dem Angemessenheitsgedanken Rechnung.

Repräsentative Erhebungen 2019 und 2020 – „Comply or explain“-Mechanismus

Hat ein Unternehmen den Online-Fragebogen (Selbstauskunft) ausgefüllt, erfolgt bei Nicht-Erreichen des Anforderungsrahmens und bei Vorliegen einer Explain-Angabe ihre inhaltliche Prüfung. Grundsätzlich gilt, dass der „Comply or explain“-Mechanismus von Unternehmen über den gesamten Fragebogen hinweg in Anspruch genommen werden kann und integraler Bestandteil des Bewertungssystems ist. Im Sinne eines „lernenden Systems“ wird der „Comply or explain“-Mechanismus auf der Basis der Erhebungsergebnisse von 2019 weiterentwickelt.

Repräsentative Erhebungen 2019 und 2020 – Stufenmodell

Die Datengewinnung erfolgt anhand eines vierstufigen Verfahrens. Der Online-Fragebogen wird auf Stufe 1 an alle in der Stichprobe befindlichen Unternehmen versandt. Füllt das Unternehmen trotz wiederholter elektronischer, telefonischer und postalischer Nachfrage die Selbstauskunft nicht aus, so wird es als Non-Responder gewertet. Alle ausgefüllten Selbstauskünfte werden in Bezug auf den Anforderungsrahmen der Kernelemente überprüft. Auf der Basis öffentlich zugänglicher Informationen erfolgt zudem auf Stufe 1 eine strukturierte Medienanalyse bezüglich Hinweisen zu möglichen Menschenrechtsverstöße für alle Unternehmen, die eine Selbstauskunft abgegeben haben. Die Angaben zur Risikoanalyse werden außerdem anhand von wissenschaftlichen Informationen über branchenspezifische Menschenrechtsaspekte überprüft. Auf Stufe 2 erfolgt eine Plausibilitätsprüfung der Angaben zu den Kernelementen. In den Fällen, in denen auf Stufe 1 oder Stufe 2 im Rahmen der Plausibilisierung ein Widerspruch festgestellt wird, werden die Unternehmen auf Stufe 3 zu einer Stellungnahme zu diesen Widersprüchen gebeten. Löst die Stellungnahme auf Stufe 3 den Widerspruch nicht auf, kommt Stufe 4 zur Anwendung. Auf dieser Stufe werden beispielhafte Befragungen von Stakeholdern im In- und Ausland durchgeführt. Lässt sich ein Widerspruch weder auf Stufe 3 noch auf Stufe 4 auflösen, gilt die dahinterliegende Anforderung als nicht erfüllt.

Statistische Datenerhebung und -auswertung

Um die Überprüfungsschwelle (50 %) zum Umsetzungsstand der Kernelemente des NAP zu evaluieren, hat sich die Bundesregierung auf ein Verfahren festgelegt, in dem eine Stichprobe aus einer

Grundgesamtheit gezogen wird, deren Analyse Aufschluss über den Umsetzungsstand der Grundgesamtheit geben soll. Damit eine repräsentative Aussage getroffen werden kann, wurden ein Konfidenzniveau von 95 Prozent und ein Konfidenzintervall von 5 Prozent festgelegt.

In einem mehrstufigen Verfahren werden mit statistischen Methoden die Ergebnisse analysiert. In einem ersten Schritt werden die Grundgesamtheit und anschließend die Stichprobengröße ermittelt. Für die Ermittlung der Grundgesamtheit nutzt das Konsortium die Unternehmensdatenbank Bisnode.

Sollte sich im Rahmen der Auswertung eine statistisch signifikante Selektionsverzerrung zeigen, berät und entscheidet der IMA darüber, ob und mit welchen Verfahren eine entsprechende Korrektur im Rahmen der Erhebung im Jahr 2020 erfolgt.

Eine grafische Aufbereitung der Auswertung dient der anschaulichen Darstellung der Ergebnisse. Die erhobenen Daten werden nach verschiedenen Parametern und nach einzelnen Kernelementen, Merkmalen und Fragen hinsichtlich der unterschiedlichen Niveaus der Umsetzung ausgewertet. Zudem kann dargestellt werden, welchen Anteil der „Comply or explain"-Mechanismus an der Erfüllung der NAP-Vorgaben hat. Insbesondere wird der Ergebnisbericht auch die Gruppe der „Unternehmen auf einem guten Weg" ausweisen. Diese Gruppe hat nicht alle NAP-Vorgaben vollständig umgesetzt, ihre Ansätze sind jedoch insgesamt als „Good Practice" zu werten und sie befinden sich daher auf einem guten Weg der Erfüllung.

Der Zwischenbericht (inkl. der Anhänge) wurde der internen und externen Qualitätssicherung zur Durchsicht und Kommentierung vorgelegt.

Inhalt

Zusammenfassung I
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis VII
1 Einleitung 1
1.1 Projektüberblick 1
1.2 Gesamtprojektziel und Projektverlauf 2
1.3 Inhalte und Funktion des Zwischenberichts 2018 3
2 Explorative Erhebungsphase 2018 6
2.1 Auswahl der Unternehmen und InterviewpartnerInnen der AG für die explorative Phase 7
2.2 Erarbeitung der Interviewleitfäden 12
2.3 Desk Research 12
2.4 Durchführung der Interviews 13
2.5 Vorgehen bei der Auswertung der Interviews 14
2.6 Vorgehen bei der Erstellung des Fragebogens für die repräsentative Erhebung 15
3 Analyse der Erkenntnisse aus der explorativen Phase 20
3.1 Literaturüberblick 20
3.2 Erkenntnisse aus den Stakeholder-Interviews 28
3.3 Erkenntnisse aus den Unternehmensinterviews 30
3.3.1 Wahrnehmung der Menschenrechtsdiskussion 30
3.3.2 Wahrnehmung und Bedeutung des NAP 31
3.3.3 Standards und Verbands- oder Brancheninitiativen 32
3.3.4 Unterstützung von Politik und Verbänden 33
3.3.5 Erkenntnisse zu Kernelement 1: Grundsatzerklärung 34
3.3.6 Erkenntnisse zu Kernelement 2: Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte 35
3.3.7 Erkenntnisse zu Kernelement 3: Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle 38
3.3.8 Erkenntnisse zu Kernelement 4: Berichterstattung 40
3.3.9 Erkenntnisse zu Kernelement 5: Beschwerdemechanismus 42
3.4 Übersicht über die wesentlichen Ergebnisse und Implikationen für das Monitoringkonzept .. 45
3.5 Limitationen und Herausforderungen im Erhebungsprozess 2018 52
4 Das Bewertungssystem für das Monitoring 53
4.1 Auswirkungen der Erkenntnisse der explorativen Erhebungsphase 2018 auf das im Inception Report skizzierte Bewertungssystem 53
4.2 Vorgesehenes Bewertungssystem für die Erhebungsphasen 2019 und 2020 im Überblick 56
4.3 Anforderungsrahmen, der für alle Unternehmen gleichermaßen gilt 60
4.4 Clusterspezifischer Anforderungsrahmen 61
4.5 „Comply or explain“-Mechanismus 64

5 Repräsentative Erhebungsphasen 2019 und 2020 – Stufenverfahren 67
5.1 Durchführung der Stufe 1 70
5.1.1 Selbstauskunft der Unternehmen 70
5.1.2 Medienanalyse 72
5.1.3 Recherche branchenspezifischer Menschenrechtsthemen 73
5.2 Durchführung der Stufe 2 74
5.3 Durchführung der Stufe 3 76
5.4 Durchführung der Stufe 4 77
6 Statistische Datenerhebung und -auswertung 78
6.1 Überblick 78
6.2 Datenerhebung 79
6.2.1 Definition der Grundgesamtheit 79
6.2.2 Bestimmung der Stichprobe 81
6.3 Datenauswertung 86
6.3.1 Datenaufbereitung und Darstellung der Ergebnisse 86
6.3.2 A - Evaluation: Haben 50 Prozent der Unternehmen den NAP umgesetzt? 87
6.3.3 B - Prüfung einer möglichen Selektionsverzerrung 88
6.3.4 C - Repräsentativität und Diagnose eines möglichen Non-Responder-Bias (Selektionsproblem) 89
Anhang 1: Volkswirtschaftliche Bedeutung der Branchen nach Umsatz in Deutschland 92
Anhang 2: Interviewleitfaden für die explorative Erhebung (Unternehmen) 93
Anhang 3: Interviewleitfaden für die explorative Erhebung (Stakeholder) 96
Anhang 4: Zusammenfassung der Interviews mit VertreterInnen der AG Wirtschaft und Menschenrechte im Rahmen der explorativen Erhebungsphase 2018 97
Anhang 5: Fragebogen für die repräsentative Phase 2019 104
Anhang 6: Referenzdokumente für das NAP-Monitoring 135
Anhang 7: Übersicht der qualitativen Ergebnisse der Interviews mit den Unternehmen zu Standards und Brancheninitiativen 136
Anhang 8: Übersicht der qualitativen Ergebnisse des Desk Research und der Interviews mit den Unternehmen 138
8.1 Kernelement 1 – Grundsatzerklärung 138
8.2 Kernelement 2 – Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte 140
8.3 Kernelement 3 – Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle 143
8.4 Kernelement 4 - Berichterstattung 147
8.5 Kernelement 5 - Beschwerdemechanismus 149
Anhang 9: Glossar 153

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Projektablauf im Überblick 2
Abbildung 2: Vorgehen bei der Erhebung 2018 6
Abbildung 3: Kriterien für die Auswahl der Unternehmen 8
Abbildung 4: Analyse der Kernelemente (Beispiel) 16
Abbildung 5: Konzeption der Fragen und Antwortmöglichkeiten (Beispiel) 17
Abbildung 6: Herausforderungen und Lösungsvorschläge 18
Abbildung 7: Überblick der Politische Entwicklungen und Initiativen 26
Abbildung 8: Abstraktes Beispiel für die Bewertung des Anforderungsrahmens 57
Abbildung 9: Verkürzte Darstellung des Bewertungssystems für die repräsentativen Erhebungen 59
Abbildung 10: Beispiel für den Anforderungsrahmen in Kernelement 1 – Grundsatzerklärung (1) 60
Abbildung 11: Beispiel für den Anforderungsrahmen in Kernelement 1 – Grundsatzerklärung (2) 61
Abbildung 12: Beispiel für den Anforderungsrahmen in Kernelement 2 62
Abbildung 13: Beispielhafte Darstellung der Matrixabfrage 62
Abbildung 14: Beispiel für den Anforderungsrahmen im Kernelement 3 63
Abbildung 15: Grafischer Überblick Bewertung und Stufenmodell 69
Abbildung 16: Das Vorgehen bei den Erhebungen 2019 und 2020 im Überblick (Stufenverfahren) 71
Abbildung 17: Überprüfung von zusammenhängenden Fragen in der Selbstauskunft 74
Abbildung 18: Interne Plausibilitätsprüfung 75
Abbildung 19: Wesentliche Qualitätsaspekte des empirischen Vorgehens 79
Abbildung 20: Struktur der Erhebung und Definitionen 84
Abbildung 21: Übersicht über die Grundgesamtheit und Stichproben 84
Abbildung 22: Verteilung der Indikatorvariablen 88

Tabelle 1: Wesentliche Unterschiede des Zwischenberichts 2018 im Vergleich zum Inception Report 5
Tabelle 2: Unternehmen, die an der explorativen Erhebung teilnahmen, nach Auswahlkriterien 11
Tabelle 3: Teilnehmende an den Interviews mit ausgewählten Stakeholdern 12
Tabelle 4: Formelle Qualitätskriterien für Explain-Angaben 64
Tabelle 5: Mögliche Explain-Kategorien 65
Tabelle 6: Qualitätskriterien zur Prüfung der Freitextangaben 72
Tabelle 7: Übersicht über die Auswertungsstrategie (Robustheit und Sensitivitätsanalysen) 86

1 Einleitung

1.1 Projektüberblick

Am 21. Dezember 2016 wurde der „Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2016–2020)“ (NAP) im Bundeskabinett verabschiedet. Im NAP formuliert die Bundesregierung ihre Erwartungen bezüglich der Verantwortung von Unternehmen hinsichtlich der Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht für die Achtung der Menschenrechte entlang ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten.

Die Definition der Sorgfaltspflicht orientiert sich an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN). Die VN-Leitprinzipien beziehen sich auf die international anerkannten Menschenrechte.[1] Damit bilden sie einen allgemein anerkannten Referenzrahmen für menschenrechtliche Schutzpflichten von Staaten und für die Verantwortung von Unternehmen, die Menschenrechte zu achten. Die VN-Leitprinzipien basieren auf drei Säulen: (1) staatliche Pflicht zum Schutz der Menschenrechte („protect“), (2) unternehmerische Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte („respect“) und (3) Zugang zu Abhilfe für Betroffene von Menschenrechtsverstößen („remedy“). Im NAP formuliert die Bundesregierung neben ihrer Erwartung an Unternehmen auch Maßnahmen im eigenen Verantwortungsbereich.

Der NAP dient dazu, die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte für die praktische Umsetzung anwendbar zu machen und Pflichten bzw. Verantwortlichkeiten für Staat und Wirtschaft aufzuzeigen. Er zielt darauf ab, die verschiedenen AkteurInnen aus Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften zusammenzubringen und einen Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage in der Wirtschaft insgesamt und somit auch entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten in Deutschland und weltweit zu leisten.

In Kapitel III des NAP hat die Bundesregierung ihre Erwartung an Unternehmen formuliert, den im NAP beschriebenen Prozess der unternehmerischen Sorgfalt in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette adäquaten Weise einzuführen. Dieser Prozess umfasst fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht:

- eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- ein Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Maßnahmen zur Abwendung negativer Auswirkungen und zur Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- die Berichterstattung
- einen Beschwerdemechanismus

Hinsichtlich des Standes der Umsetzung der fünf Kernelemente in den Unternehmen erfolgt ab 2018 ein Monitoring. Der Interministerielle Ausschuss (IMA) unter Federführung des Auswärtigen Amtes begleitet den Monitoringprozess. Die Aktivitäten des IMA werden durch die Arbeitsgruppe Wirtschaft und Menschenrechte des Nationalen CSR-Forums (AG Wirtschaft und Menschenrechte), die VertreterInnen aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften umfasst, begleitet.

[1] Darunter sind gemäß VN-Leitprinzip 12 mindestens die Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind, zu verstehen (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation [IAO] über die grundlegenden Prinzipien bei der Arbeit).

1.2 Gesamtprojektziel und Projektverlauf

Das Monitoring findet in mehreren Erhebungsphasen statt. Das Ziel der Erhebungen ist es, bis 2020 den Stand der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten festzustellen. Bis 2020 soll ermittelt werden, ob mindestens 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten die im NAP beschriebenen Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Sofern keine ausreichende Umsetzung der Kernelemente erfolgt, ist gemäß NAP vorgesehen, dass die Bundesregierung weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen prüft (NAP, S. 10). Der aktuelle Koalitionsvertrag[2] geht darüber hinaus: „Falls die wirksame und umfassende Überprüfung des NAP 2020 zu dem Ergebnis kommt, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht ausreicht, werden wir national gesetzlich tätig und uns für eine EU-weite Regelung einsetzen“ (S. 146, Z. 7382 ff.). Deshalb erhält das Monitoring auch eine außerordentliche politische Aufmerksamkeit und Bedeutung.

Die Leistungsbeschreibung zum Monitoring sieht drei Erhebungsphasen vor, je eine in den Jahren 2018 (explorative Erhebungsphase), 2019 (erste repräsentative Erhebung) und 2020 (zweite repräsentative Erhebung) (siehe Abbildung 1). Der Gesamtprojektverlauf des Monitorings ist im Inception Report vom 4. September 2018 (auf den an dieser Stelle verwiesen wird) ausführlich dargestellt.[3]

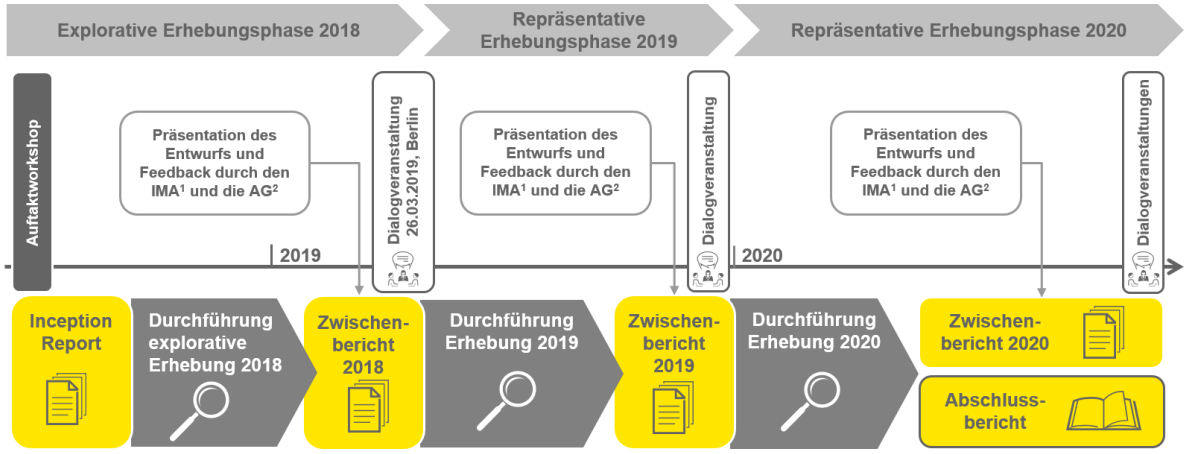


Abbildung 1: Projektablauf im Überblick

Das Monitoring wird im Auftrag der Bundesregierung durch ein Konsortium bestehend aus der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY), adelphi consult GmbH (adelphi), Systain Consulting GmbH (Systain) und focusright GmbH (focusright) durchgeführt. EY trägt dabei die Verantwortung für das Gesamtprojektmanagement. Detaillierte Informationen zum Konsortium enthält der Inception Report.

[2] Siehe Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (Berlin, 12.03.2018): „Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land“, online verfügbar unter: https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[3] Siehe Inception Report (04.09.2018), online verfügbar unter: https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2157394/02003601ca02bde792c73b18522069b3/180918-inception-report-data.pdf, letzter Zugriff: 04.01.2019.

1.3 Inhalte und Funktion des Zwischenberichts 2018

Die Schwerpunkte des Zwischenberichts 2018 liegen zum einen auf der Darstellung der Erkenntnisse der explorativen Phase 2018. Zum anderen werden die Planung des weiteren Vorgehens und der methodische Ansatz zum Monitoring, wie er in der ersten repräsentativen Erhebungsphase 2019 erstmals angewendet werden soll, aufgezeigt (inkl. Definition der Grundgesamtheit und Verfahren zur Ermittlung der Stichprobe, des Erhebungsverfahrens, der Erhebungsinstrumente und des Vorgehens bei der Datenauswertung). Das Konsortium versteht die anstehende Erhebungsphase 2019 als einen ersten Durchlauf des dargestellten methodischen Ansatzes, sodass nach der Ersterhebung 2019 ggf. weitere Anpassungen der Methodik diskutiert werden. Angestrebt wird jedoch, dass beide Erhebungen unter weitestgehend gleichen Bedingungen und mit einer weitgehend übereinstimmenden Methodik durchgeführt werden, auch um die Ergebnisse der Erhebungen 2019 und 2020 einander gegenüberstellen zu können. Eventuelle Anpassungen werden nur nach erfolgter Abstimmung im IMA vorgenommen.

Die Kapitel des vorliegenden Zwischenberichts umfassen im Hinblick auf die Darstellung der Erkenntnisse der explorativen Phase 2018 zum einen die ausführliche Darlegung des methodischen Konzepts der explorativen Erhebungsphase 2018 und das Vorgehen zur Entwicklung des Fragebogens, der in den repräsentativen Erhebungsphasen 2019 und 2020 genutzt werden soll (siehe Kapitel 2), sowie zum anderen die Analyse und Auswertung der durchgeführten Interviews inklusive eines Literaturüberblicks (siehe Kapitel 3). Darauf folgt eine Beschreibung des Bewertungssystems für die Analyse der in der Erhebung 2019 erhaltenen Selbstauskünfte mit Blick auf die Erfüllung der Kernelemente (siehe Kapitel 4). Zudem werden Aspekte des operativen Vorgehens in den Erhebungsphasen 2019 und 2020 in Bezug auf das bereits im Inception Report dargestellte Stufenmodell konkretisiert (siehe Kapitel 5) und die statistischen Methoden zur Datenerhebung und -auswertung erläutert (siehe Kapitel 6).

Im Anhang dieses Zwischenberichts befinden sich unter anderem die jeweiligen Interviewleitfäden für die Befragung der Unternehmen und der Stakeholder in der explorativen Phase 2018 sowie der Fragebogen für die Selbstauskünfte der Unternehmen in der repräsentativen Erhebungsphase 2019.

Der Anforderungsrahmen zur Messung der Erfüllung der NAP-Anforderungen ist mithilfe einer bestimmten Anzahl an Fragen pro Kernelement in den Fragebogen eingebettet. Der vollständige Anforderungsrahmen (insbesondere in Bezug auf die Fragen zu Kernelement 2, siehe auch Kapitel 4.4) wird in Abstimmung mit dem Auftraggeber rechtzeitig vor dem Start der repräsentativen Erhebung 2019 fertiggestellt. Der Konsultationsprozess zum finalen Anforderungsrahmen (siehe auch Kapitel 3) mit dem IMA und ggf. auch mit der AG Wirtschaft und Menschenrechte war folgendermaßen festgelegt:

- Vorstellung des ersten Entwurfs des Zwischenberichts inkl. des aktuellen Standes des Anforderungsrahmens im IMA (29. Januar 2019) und in der AG Wirtschaft und Menschenrechte (5. Februar 2019; ggf. ohne Vorstellung des Anforderungsrahmens)
- Vorstellung des finalen Anforderungsrahmens im IMA am 12. Februar 2019
- Finalisierung des Zwischenberichts inkl. des finalen Anforderungsrahmens bis zum 20. März 2019 und Einigung im IMA per Umlaufbeschluss

Das in diesem Zwischenbericht dargestellte Vorgehen zum Monitoring basiert – wie bereits im Inception Report dargelegt – auf den vor Auftragsvergabe definierten Vorgaben durch das Auswärtige Amt (Leistungsbeschreibung vom 29. Dezember 2017. Diese sehen vor, die Erhebungen 2019 und 2020 auf der Basis einer repräsentativen Stichprobe aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten durchzuführen. Das Stufenverfahren zur Erhebung und Plausibilisierung der

entsprechenden Daten mittels einer Selbstauskunft (in Form eines Online-Fragebogens) (siehe Kapitel 5) ist ebenfalls vorgegeben. Dabei sollen öffentlich zugängliche Informationen über das jeweilige Unternehmen genutzt werden, um offensichtliche Widersprüche in der Selbstauskunft zu identifizieren. Das Offenlegen von Informationen ist freiwillig, das Nichterteilen der Auskunft durch ein Unternehmen dementsprechend nicht sanktionsbewehrt. Bei der Auswertung der Unternehmensangaben zur Sorgfaltspflicht steht die Bewertung der Einrichtung eines Verfahrens im Mittelpunkt, das dazu dient, potenziell nachteilige Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten oder zu mindern. Außerdem ist vorgesehen, Unternehmen im Rahmen des „Comply or explain"-Mechanismus die Möglichkeit zu eröffnen, die Nichtumsetzung bestimmter Verfahren und Maßnahmen zu begründen. In den Zwischenberichten ist mittels geeigneter statistischer Verfahren darzulegen, welche Ausprägungen bei Unternehmen in Bezug auf die Nichterteilung von Auskünften festgestellt wurden. Ausschlaggebend für die Messung der Zielerreichung (50 %-Schwelle) wird nur die repräsentative Erhebung 2020 sein.

Die Inhalte des Inception Report wurden im vorliegenden Zwischenbericht wie folgt aufgegriffen:

Kapitel im Inception Report	Kapitel im Zwischenbericht 2018	Wesentliche Änderungen/Ergänzungen
1 Projektüberblick	1 Einleitung	- verkürzte Darstellung des Projekthintergrunds aus dem Inception Report - Beschreibung der Inhalte und Funktion des Zwischenberichts 2018
2 Explorative Erhebungsphase 2018	2 Explorative Erhebungsphase 2018 3 Analyse der Erkenntnisse aus der explorativen Phase	- Beschreibung der angewandten Methodik zur Befragung und Datenauswertung (2.1–2.5) - Beschreibung des Vorgehens zur Erstellung des Online-Fragebogens für die Erhebung 2019 (2.6) - Ergänzung des Literaturüberblicks (3.1) - Beschreibung der Ergebnisse der explorativen Erhebung 2018 sowie deren Analyse (3.2–3.4)
3 Das Bewertungs-system für das Monitoring	4 Das Bewertungs-system für das Monitoring	- Anpassung und Konkretisierung des Bewertungssystems, inkl. „comply or explain“ - Begründung der Änderungen des Bewertungsansatzes im Vergleich zum Inception Report - Beschreibung des Vorgehens zur Definition des Anforderungsrahmens - Einführung der Bewertungsgruppen „Unternehmen mit Umsetzungsplan“ und „Unternehmen auf einem guten Weg“ (4.2)
4 Repräsentative Erhebungsphasen 2019 und 2020 – Stufenmodell	5 Repräsentative Erhebungsphasen 2019 und 2020 – Stufenverfahren	- Konkretisierung des Vorgehens des Stufenmodells - Überarbeitung des Vorgehens bei der Plausibilitätsprüfung
5 Grundzüge der Datenerhebung und -auswertung	6 Statistische Datenerhebung und -auswertung	- Beschreibung des Vorgehens zur Definition der Grundgesamtheit (6.2.1) - Detaillierte Beschreibung des Vergleichs zwischen antwortenden und nicht antwortenden Unternehmen (6.3) - Sprachliche Überarbeitung des Kapitels und Ergänzung von erklärenden Grafiken und Beispielen

Tabelle 1: Wesentliche Unterschiede des Zwischenberichts 2018 im Vergleich zum Inception Report

2 Explorative Erhebungsphase 2018

Das Kernziel der explorativen Erhebungsphase 2018 war es, mithilfe von Interviews mit Unternehmen qualitative Informationen zur Umsetzung der NAP-Anforderungen, zu den Herausforderungen und zum Aufwand für Unternehmen zu erheben. Darüber hinaus sollten im Rahmen der explorativen Phase Interviews mit Stakeholder-VertreterInnen aus der AG Wirtschaft und Menschenrechte im Hinblick auf die Ausgestaltung des in den Erhebungsphasen 2019 und 2020 einzusetzenden Fragebogens durchgeführt werden. Auf der Basis der Ergebnisse der geführten Interviews war die Erhebungs- und Bewertungsmethodik für die repräsentativen Erhebungsphasen 2019 und 2020 weiterzuentwickeln und zu konkretisieren (siehe Abbildung 2).

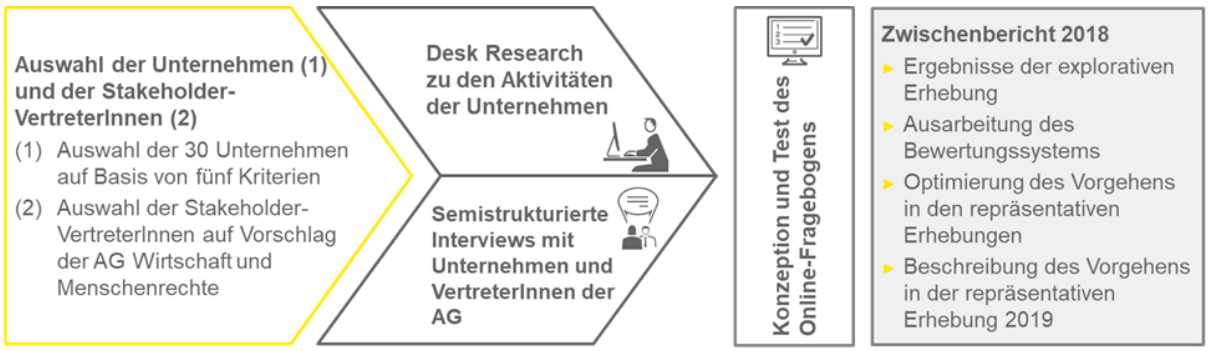


Abbildung 2: Vorgehen bei der Erhebung 2018

In der explorativen Erhebungsphase führten EY und Systain die Befragungen der Unternehmen durch; die Interviews mit den Stakeholder-VertreterInnen aus der AG Wirtschaft und Menschenrechte führten adelphi und EY. Außerdem haben Systain und focusright ihre Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis und ihre Menschenrechtsexpertise in die Analyse der Interviewergebnisse eingebracht. Als Basis für das methodische Vorgehen diente die Leistungsbeschreibung aus den Ausschreibungsunterlagen zum Monitoring.

Die wichtigsten Fragestellungen, die es in dieser Phase zu beantworten galt, sind die folgenden:

- Wie sind das Verständnis und der Umgang mit Menschenrechtsfragen in Unternehmen im Hinblick auf die Umsetzung der fünf Kernelemente des NAP?
- Welche Herausforderungen existieren in Unternehmen im Rahmen der Umsetzung? Gibt es Best Practices im Hinblick auf den Umgang mit identifizierten Themen?
- Wie interpretieren Unternehmen und Stakeholder die Erwartungen der Bundesregierung bzgl. der im NAP beschriebenen Kernelemente?
- Welche Implikationen haben die aus den Interviews mit Unternehmen und Stakeholdern gewonnenen Erkenntnisse für das Bewertungssystem und für die im Inception Report dargestellte Methodik?
- Wie lassen sich die in Kapitel III des NAP formulierten Anforderungen an Unternehmen mithilfe von Merkmalen, konkreten Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten (Fragebogen) in ein Bewertungssystem übersetzen?
- Welche Unternehmenseigenschaften (z. B. Position in der Lieferkette und Struktur der Wertschöpfungskette, Größe, Branchenzugehörigkeit etc.) erfordern eine spezifische Ausgestaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung, die möglicherweise zu unterschiedlichen Erwartungen an das Umsetzungsniveau führt?

Der vorliegende Zwischenbericht enthält somit wertvolle Erkenntnisse insbesondere in Form von qualitativen Einblicken zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht in Unternehmen und zu potenziellen

Herausforderungen, die auch im Rahmen des aktuellen und zukünftigen politischen Diskurses berücksichtigt werden können. Um den notwendigen Zugang zu den beteiligten Unternehmen und möglichst umfassende qualitative Informationen zu erhalten, wurden die Unternehmen im vorliegenden Bericht anonymisiert.

2.1 Auswahl der Unternehmen und InterviewpartnerInnen der AG für die explorative Phase

Die 30 an der explorativen Erhebung teilnehmenden Unternehmen wurden durch das Konsortium ausgewählt. Die Auswahl erfolgte ausschließlich für die explorative Erhebung 2018 und unabhängig von der noch zu ermittelnden Stichprobe für die repräsentative Erhebung 2019.

Im **ersten Schritt** wurde über verschiedene, nachfolgend dargestellte Kanäle zur freiwilligen Teilnahme an der explorativen Erhebung aufgerufen. Zum einen hat das Konsortium per E-Mail rund 60 Branchenverbände kontaktiert und um eine Verbreitung des Aufrufs zur Teilnahme bei deren Mitgliedsunternehmen gebeten. Zum anderen wurde auf verschiedenen Veranstaltungen sowohl zum NAP-Monitoring als auch im Rahmen von Beiträgen der KonsortialpartnerInnen zur Teilnahme aufgerufen (u. a. beim NAP-Helpdesk-Frühstück, beim Unternehmenszusammenschluss econsense, bei den CSR-Praxistagen für den Mittelstand oder über LinkedIn und Twitter). Die mehr als 20 Unternehmen, die sich daraufhin aktiv zu einer Teilnahme bereit erklärt haben, wurden durch das Konsortium erfasst. Zudem wurden weitere mögliche Unternehmen durch das Konsortium anhand definierter, nachfolgend beschriebener Auswahlkriterien ergänzt.

In einem **zweiten Schritt** wurden die identifizierten Unternehmen auf der Basis verschiedener Auswahlkriterien in einem Raster kategorisiert. Die Kriterien basieren sowohl auf verfügbaren quantitativen Daten als auch auf einer fachlichen Einschätzung öffentlich verfügbarer Berichte und Informationen über potenzielle Menschenrechtsauswirkungen der Unternehmensaktivitäten durch das Erhebungsteam. Das genaue Vorgehen zur Nutzung der quantitativen Daten und bei der fachlichen Einschätzung wird unten erläutert. Durch eine Orientierung an den Auswahlkriterien sollte erreicht werden, dass die Zusammensetzung der Teilnehmenden an der explorativen Erhebung im Hinblick auf Unternehmensgröße, Branche, menschenrechtliche Risikoexposition und Erfahrung im Umgang mit menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ausgewogen ist (siehe Abbildung 3 und Tabelle 2). Es wurde angestrebt, dass sich die teilnehmenden Unternehmen möglichst gleichmäßig auf die Auswahlkategorien verteilen.

Die folgenden Auswahlkriterien wurden genutzt:

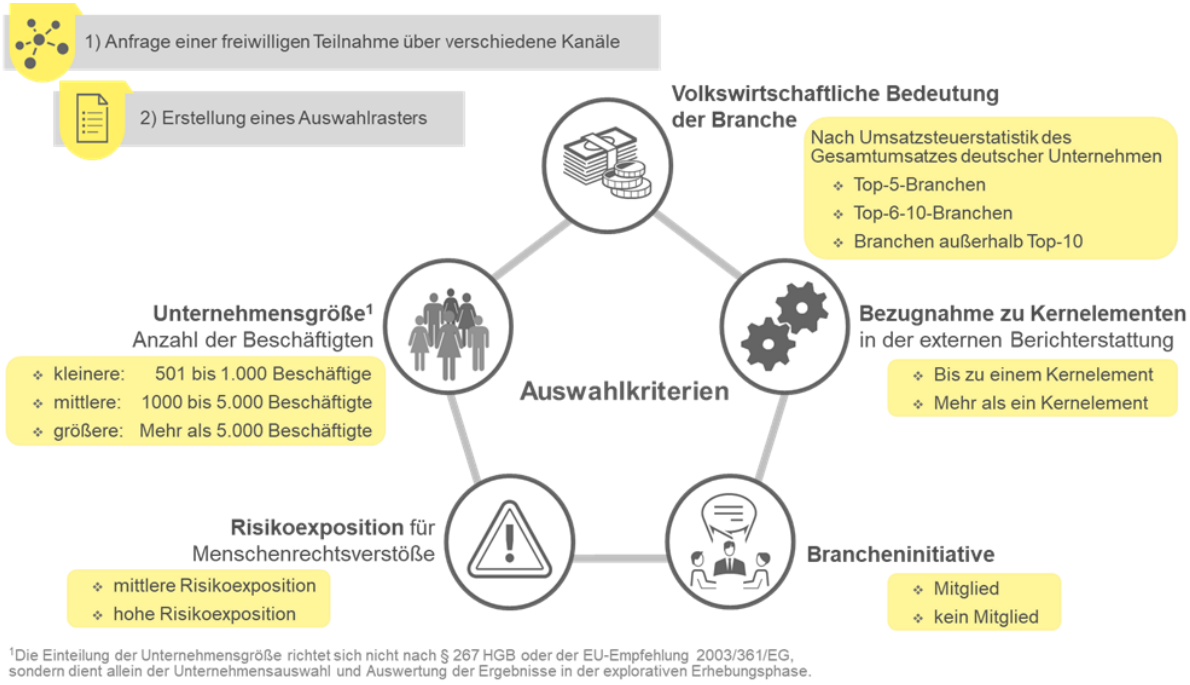


Abbildung 3: Kriterien für die Auswahl der Unternehmen

Volkswirtschaftliche Bedeutung der Branche

Jedes Unternehmen im Auswahlraster wurde einer Branche gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes zugeordnet (WZ 2008). Für die Zuordnung hat das Erhebungsteam auf Informationen aus der Datenbank Amadeus[4] zurückgegriffen. Maßgeblich war hierbei zunächst die Primärbranche. Bei Unternehmen, die aufgrund ihrer Eigenschaft als Holdinggesellschaft der Abteilung 70 der genannten Datenbank („Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung“) zugeordnet sind, erfolgte eine Zuordnung nach Sekundärbranche. War diese ebenfalls nicht eindeutig, erfolgte eine Zuordnung nach Tätigkeitsbeschreibung, die in der Datenbank Amadeus hinterlegt ist. Darüber hinaus wurden einzelne Branchen, die sich durch ihre Produktkategorien sehr nahestehen, zu einer Branchenkategorie zusammengefasst.

[4] Für die Unternehmensauswahl in der explorativen Phase hat das Erhebungsteam (wie im Inception Report beschrieben) die Datenbank Amadeus genutzt und dabei die Erkenntnis gewonnen, dass die Amadeus-Datenbank die vom NAP betroffenen Unternehmen nicht vollständig abbildet. Für die Definition der Grundgesamtheit der repräsentativen Erhebungen in den Jahren 2019 und 2020 wird das Erhebungsteam daher stattdessen die Bisnode-Datenbank verwenden (siehe Erläuterungen in Kapitel 6.2.1). Zur Gewährleistung eines konsistenten Vorgehens wurde die Nutzung von Amadeus bis zum Abschluss der explorativen Phase (aber nicht darüber hinaus) beibehalten.

Für die Bewertung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der jeweiligen Branche wurden die Branchen auf der Basis der Umsatzsteuerstatistik nach Gesamtumsatz deutscher Unternehmen geordnet (siehe Anhang 1) und in drei Größenklassen unterteilt[5]:

- die fünf Branchen mit dem höchsten Gesamtumsatz (Top 5)
- die fünf Branchen mit dem nächsthöheren Gesamtumsatz (Top 6–10)
- übrige Branchen (außerhalb der Top 10)

Für die Top-10-Branchen konnte bis auf eine Ausnahme jeweils mindestens ein Unternehmen als Interviewpartner gewonnen werden. Einzig im Bereich der Immobilienwirtschaft war keines der kontaktierten Unternehmen zu einem Interview bereit.

Unternehmensgröße – Anzahl der Beschäftigten

Die genaue Zahl der Beschäftigten der jeweiligen Unternehmen wurde mithilfe der Amadeus-Datenbank recherchiert. Für Unternehmen, zu denen keine aktuellen Daten in der Datenbank vorlagen, wurde die Beschäftigtenzahl auf der Basis des jeweils aktuellsten Geschäftsberichts oder (sofern dieser nicht vorlag) der Informationen auf der Homepage des Unternehmens ermittelt. Die Anzahl der Beschäftigten bezog sich auf die jeweilige Angabe für das Gesamtunternehmen (also Mitarbeitende an deutschen und internationalen Standorten).[6] Die Größenkriterien wurden ausschließlich zur Auswahl und Untersuchung der Unternehmen im Rahmen der explorativen Phase festgelegt.

Mitgliedschaft in einer Brancheninitiative

Als ein weiteres Auswahlkriterium diente die Mitgliedschaft der Unternehmen in Brancheninitiativen mit Bezug zum Thema Menschenrechte. Dabei wurden Initiativen, deren Standards und Aktivitäten sich auf einzelne Branchen beziehen, sowie amfori BSCI[7] als globaler Lieferkettenstandard berücksichtigt. Die Teilnahme am Global Compact der VN wurde nicht gewertet, da hier nicht die Unterstützung bei der prozessbezogenen Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht im Mittelpunkt steht, sondern das allgemeine Bekenntnis der unterzeichnenden Unternehmen zu den zehn Prinzipien des Global Compact.

Risikoexposition für Menschenrechtsverstöße

Beim Kriterium der Risikoexposition für Menschenrechtsverstöße wurde eine überblicksartige Einschätzung vorgenommen, ob die identifizierten Unternehmen einer Branche mit niedrigerer, mittlerer oder höherer Risikoexposition in Bezug auf mögliche Menschenrechtsverstöße angehören. Bewusst sollten in der explorativen Erhebung Unternehmen mit unterschiedlichen Risikoprofilen berücksichtigt werden. Zur Identifikation der Risikoexposition hat sich das Konsortium auf den CSR Risk Check der niederländischen CSR-Organisation MVO Nederland[8] gestützt. Das Tool bündelt fast 2.300 Datenquellen in Form von Berichten, Studien und Bewertungen zu Menschenrechtsaspekten von Produkten oder Dienstleistungen und deren Ursprungsländern und ordnet diesen qualitative

[5] Siehe DESTATIS, Statistisches Bundesamt (2008): „Klassifikation der Wirtschaftszweige“, online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftklassifikationen/klassifikationwz2008_erl.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[6] Die Unterteilung der Unternehmen in kleinere, mittlere und größere Unternehmen richtet sich dabei nicht nach den Größendefinitionen in § 267 HGB.

[7] amfori BSCI ist eine Plattform zur Verbesserung der sozialen Standards in einer globalen Wertschöpfungskette (siehe https://www.amfori.org/content/amfori-bsci, letzter Zugriff: 19.12.2018).

[8] Siehe https://www.mvorisicochecker.nl/en/about-us, letzter Zugriff: 19.12.2018.

Risikofaktoren zu, die sich online abrufen lassen (z. B. Landnutzung und Eigentumsrechte, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Gesundheit und Arbeitssicherheit). Dieser Ansatz beinhaltet keine wissenschaftliche, tiefer greifende Analyse von Menschenrechtsrisiken der ausgewählten Unternehmen oder Branchen.

In einem ersten Schritt wurden zunächst die Branchen aller im Analyseraster enthaltenen Unternehmen passenden Produkten oder Dienstleistungen des CSR Risk Check zugeordnet. Im zweiten Schritt wurden die den Branchen zugeordneten Produkte oder Dienstleistungen mit den im CSR Risk Check aufgeführten Risikofaktoren verglichen. Die hierbei berücksichtigten Risikofaktoren waren die folgenden:

- Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften
- Vereinigungsfreiheit
- Arbeitsbedingungen
- Ausbeutung (von Arbeitskraft) und Menschenhandel
- Arbeitsgesundheit und -sicherheit
- Boden- und (Grund-)Wasserverschmutzung
- Kinderarbeit
- Verbraucherinteressen und Produktsicherheit
- Diskriminierung
- Marktverzerrung und Wettbewerb
- Landnutzung (Umsiedlung lokaler Gemeinschaften)

Weitergehend wurde für jede Branche eine Risikopunktzahl als Bewertungsgrundlage eingeführt. Diese Risikopunktzahl entspricht der Summe von im CSR Risk Check aufgelisteten Risikofaktoren, die einer Branche direkt zuzuordnen sind. Um besonders schwerwiegende Risiken hervorzuheben, wurde außerdem beschlossen, die beiden Risikofaktoren „Ausbeutung (von Arbeitskraft) und Menschenhandel“ sowie „Kinderarbeit“ doppelt zu gewichten. Grundlage dafür sind die Kernarbeitsnormen der IAO (Internationale Arbeitsorganisation, International Labour Organization, ILO), wie sie in der *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* unabhängig von einer Ratifikation der entsprechenden Konventionen festgehalten sind. Die besondere Gewichtung dieser beiden Risikofaktoren liegt darin begründet, dass sie einen unmittelbaren, gravierenden Einfluss auf Leib und Leben der Beschäftigten haben können.

Auf diese Weise konnten die Branchen entsprechend ihrer Risikoexposition eingeschätzt werden.

Bezugnahme auf Kernelemente des NAP in der externen Berichterstattung

Für die Unternehmensauswahl in der explorativen Phase wurde berücksichtigt, ob das Unternehmen in seiner öffentlichen Berichterstattung auf Kernelemente des NAP Bezug nimmt. Dabei wurde auf die reine Bezugnahme ohne nähere Erläuterung des Vorgehens abgestellt. Dementsprechend wurde auch keine fachliche Bewertung der Ausführungen im Hinblick auf die Erfüllung der NAP-Vorgaben vorgenommen. Die Datenbasis wurde durch eine Internetrecherche pro Unternehmen gewonnen, in der insbesondere die nichtfinanzielle Erklärung, Nachhaltigkeitsberichte und Darstellungen auf der Homepage der Unternehmen untersucht wurden.

Auf der Basis der oben genannten Auswahlkriterien bildete das Erhebungsteam Bewertungskategorien, für die aus den freiwilligen Meldungen sukzessive die zu befragenden Unternehmen ausgewählt wurden. Sofern ein Unternehmen, das sich nicht freiwillig gemeldet hatte, auch auf Anfrage nicht zur Teilnahme bereit war, ein Unternehmen sein Teilnahmeangebot zurückgezogen hatte oder Unternehmen einer bestimmten Kategorie fehlten, wurden weitere

Unternehmen mit einem ähnlichen Profil (auf der Basis von Informationen aus der Datenbank Amadeus) identifiziert und durch das Konsortium kontaktiert. Diese Unternehmen wurden zur Teilnahme angefragt. Bei einer Absage wurde das beschriebene Verfahren so lange wiederholt, bis eines der Unternehmen der Teilnahme zustimmte. In Kapitel 3.5 sind die Limitationen und Herausforderungen beschrieben, welche sich u. a. im Auswahlprozess ergeben haben.

Auswahlkriterium		Informationsquelle	Bewertungskategorie	Anzahl teilnehmender Unternehmen
Quantitative Daten	volkswirtschaftliche Bedeutung der Branche	Unternehmensdatenbank Amadeus, Umsatzsteuerstatistik	Top 5	9
			Top 6–10	8
			außerhalb Top 10	13
			Summe	30
	Unternehmensgröße anhand der Zahl der Beschäftigten	Unternehmensdatenbank Amadeus, Websites der Unternehmen	kleinere: bis 1.000 Beschäftigte	3
			mittlere: 1.001 bis 5.000 Beschäftigte	9
			größere: mehr als 5.001 Beschäftigte	18
			Summe	30
Fachliche Bewertung	Mitglied in einer Brancheninitiative	Websites der Unternehmen und Brancheninitiativen	Mitglied	17
			kein Mitglied	13
			Summe	30
	Risikoexposition für Menschenrechts-verstöße	CSR Risk Check Tool von MVO	mittleres Risiko	10
			hohes Risiko	20
			Summe	30
	Berichterstattung zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten	Unternehmensbericht-erstattung	bis zu einem Kernelement	9
			mehr als ein Kernelement	21
			Summe	30

Tabelle 2: Unternehmen, die an der explorativen Erhebung teilnahmen, nach Auswahlkriterien

Auswahl der InterviewpartnerInnen aus der AG Wirtschaft und Menschenrechte

Zusätzlich zu den Unternehmensinterviews wurden acht Interviews mit neun ausgewählten Stakeholdern geführt (siehe Tabelle 3). Diese hatten den Zweck, die Perspektive von Verbänden, Gewerkschaften, Wissenschaft und NRO in die explorative Erhebung und die Entwicklung des Fragebogens für die repräsentativen Erhebungen einzubeziehen. Die Interviews mit ausgewählten Stakeholdern wurden auf der Basis des Vorschlags der AG Wirtschaft und Menschenrechte durchgeführt. Das Konsortium hatte auf die Auswahl der Stakeholder keinen Einfluss. Die InterviewpartnerInnen arbeiten in den folgenden Organisationen oder Verbänden:

Organisation/Verband	Vorgeschlagen durch
Institut der Deutschen Wirtschaft (IW)	Wirtschaftsverbände
Bündnis für nachhaltige Textilien (Textilbündnis)	NRO und Gewerkschaften
Twentyfifty Ltd.	NRO und Gewerkschaften
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)	Wirtschaftsverbände
Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)	Wirtschaftsverbände
MISEREOR und Südwind[9]	NRO und Gewerkschaften
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)	Wirtschaftsverbände
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	NRO und Gewerkschaften

Tabelle 3: Teilnehmende an den Interviews mit ausgewählten Stakeholdern

2.2 Erarbeitung der Interviewleitfäden

Für die semistrukturierten Interviews mit den Unternehmen entwickelte das Erhebungsteam einen Interviewleitfaden, der für alle teilnehmenden Unternehmen identisch war (siehe auch Anhang 2). Bei der Erstellung wurden zunächst mögliche Fragestellungen gesammelt, die anschließend in vier Blöcke gegliedert und aufeinander abgestimmt wurden. Nach zwei Interviews wurde der Leitfaden kritisch überprüft, eine Anpassung war jedoch nicht notwendig. Im ersten Block wurde das grundlegende Verständnis des Unternehmens von Menschenrechtsfragen und des NAP behandelt. Im zweiten Block wurde die Umsetzungspraxis der NAP-Vorgaben entlang der fünf Kernelemente abgefragt. Dabei übersetzte das Erhebungsteam die Anforderungen in zumeist offene Fragestellungen. Außerdem wurde u. a. auf Herausforderungen, auf den Grad der Einflussnahme auf die Menschenrechtssituation in der Wertschöpfungskette, auf Bereiche der Wertschöpfungskette, die durch die Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte betrachtet werden (Produkte/Dienstleistungen, eigene Standorte/Produktionsstätten, Lieferanten oder Investitionen), und auf den Umgang mit Zielkonflikten eingegangen. Der dritte Block behandelte das Verständnis und die Interpretation des NAP seitens der Unternehmen sowie Fragen zu einer angemessenen Umsetzungsweise einer der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht aus der Sicht der befragten Unternehmen. Dadurch wurden wertvolle Informationen zur praxisnahen Ausgestaltung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die NAP-Vorgaben gewonnen. Die abschließenden Fragen im vierten Block bezogen sich auf weitere Anmerkungen und einen möglichen Bedarf an Unterstützung der Unternehmen seitens der Bundesregierung und der Unternehmensverbände.

Für die Interviews mit den Stakeholdern wurde ein zweiter Interviewleitfaden erarbeitet (siehe Anhang 3). Im Fokus standen Fragen zur Nutzungsfreundlichkeit des Fragebogens, zu seiner Struktur und zur inhaltlichen Abbildung der Kernelemente (siehe Kapitel 2.6) sowie Einschätzungen zur Angemessenheit möglicher Umsetzungsniveaus. Außerdem wurden generelle Anmerkungen zur Methodik und die Erwartungen an das Monitoring seitens der Stakeholder aufgenommen.

2.3 Desk Research

Das Erhebungsteam führte vor den Interviews ein erweitertes Desk Research über die Aktivitäten der Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte durch. Die Analyse der öffentlich verfügbaren Informationen erfolgte sowohl auf der Ebene der Einzelberichterstattung der Unternehmen zu Menschenrechtsthemen (diese umfasst Geschäfts- und/oder gesonderte nichtfinanzielle Berichte und

[9] Die beiden Organisationen MISEREOR und Südwind wurden in einem gemeinsamen Interview befragt.

Angaben auf der Homepage) als auch auf der Ebene der Berichterstattung entsprechender Brancheninitiativen und eines kurzen Media Review[10]. Für Letzteres wurde neben der Eingabe bestimmter Begriffe in der Internetsuchmaschine Google auf die Datenbank des Business and Human Rights Resource Center[11] zurückgegriffen, in der sich Meldungen zu möglichen Menschenrechtsverstößen nach dort hinterlegten Unternehmensnamen filtern lassen. Darüber hinaus wurden (soweit in Bezug auf das jeweilige Unternehmen bzw. seine Branche vorhanden) Berichte von NROs und Studien einbezogen.[12] Im Rahmen des erweiterten Desk Research wurde analysiert, inwiefern die vom NAP geforderten Inhalte bereits in der öffentlichen Darstellung der Unternehmen wiederzufinden sind, beispielsweise ob eine öffentlich zugängliche Grundsatzerklärung zu Menschenrechten oder Hinweise auf ein Beschwerdeverfahren des Unternehmens vorliegen. Das Desk Research diente dazu, den einheitlich für alle Unternehmen geltenden Interviewleitfaden für die Befragung der Unternehmen zu konkretisieren. Auf diese Weise konnte in der Befragung auf spezifische Herausforderungen oder mediale Meldungen über aktuelle Menschenrechtsthemen im Kontext des jeweiligen Unternehmens eingegangen werden.

2.4 Durchführung der Interviews

Zur Vorbereitung auf die Interviews erhielten die Unternehmen schriftliche Hintergrundinformationen zum Inhalt und zum Ablauf der Interviews. Darin enthalten waren unter anderem einige Leitfragen aus dem Interviewleitfaden und ein Hinweis zur Vertraulichkeit. Die Interviews selbst fanden bei den teilnehmenden Unternehmen vor Ort bzw. in wenigen Fällen telefonisch oder in einem Büro des Konsortiums statt. Bei den Unternehmensinterviews waren vonseiten des Konsortiums (entweder EY oder Systain) stets zwei Personen anwesend, von denen mindestens eine mit dem Desk Research betraut gewesen war. Seitens der teilnehmenden Unternehmen waren zwischen einer und vier Personen anwesend. Dabei war in 87 Prozent der Interviews eine Person aus dem Bereich CSR, Sustainability oder einem vergleichbaren Verantwortungsbereich InterviewpartnerIn, in 30 Prozent aus dem Bereich Einkauf o. Ä., in 17 Prozent aus dem Bereich Compliance o. Ä. und in 13 Prozent aus dem Bereich Personal.

Die Interviews dauerten je nach zeitlicher Verfügbarkeit der TeilnehmerInnen zwischen zwei und drei Stunden. Zu Beginn erläuterten EY oder Systain das grundsätzliche Vorgehen beim Monitoring und die Funktion der Interviews im Prozess. Danach wurden die Fragen aus dem Interviewleitfaden durchgearbeitet und um unternehmensspezifische Rückfragen (z. B. auf der Basis der Desk-Research-Erkenntnisse) ergänzt. Im Anschluss wurde den Unternehmen der erste Entwurf des Fragebogens für die repräsentativen Erhebungen als Ausdruck vorgelegt und um Feedback dazu gebeten (siehe Kapitel 2.6). Die wesentlichen Inhalte eines jeden Unternehmensinterviews wurden in einem Erkenntnisprotokoll festgehalten, das die Struktur der jeweiligen Interviewleitfäden abbildete. Das Feedback der Unternehmen zum Entwurf des Fragebogens wurde separat festgehalten. Im Anschluss an die Interviews wurde die Dokumentation inklusive der Erkenntnisse des Desk Research aufbereitet und zur Überprüfung und ggf. Anpassung an die TeilnehmerInnen versandt. Falls Fragen im Interview aus zeitlichen Gründen nicht behandelt werden konnten (insbesondere zur Interpretation und

[10] Bei einem Media Review handelt es sich um eine strukturierte Analyse der öffentlichen Online-Berichterstattung (z. B. in Zeitungen, Blogs oder Zeitschriften) über definierte Suchbegriffe, die mithilfe entsprechender Datenbanken (z. B. Factiva) durchgeführt wird.

[11] Siehe https://www.business-humanrights.org/de, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[12] Z. B folgende Berichte/Studien (nicht abschließend): CRO (2014): Human rights and corporate insurance; Genevieve LeBaron (2018): The Global Business of Forced Labour: Report of Findings, SPERI & University of Sheffield; Amnesty International (2017): Time to recharge – corporate action and inaction to tackle abuses in the cobalt supply chain.

Bewertung der NAP-Vorgaben) wurden die UnternehmensvertreterInnen gebeten, diese im Rahmen der Überprüfung schriftlich zu beantworten.

Die Interviews mit den Stakeholder-VertreterInnen verliefen analog zu den Unternehmensinterviews. Diese wurden von EY oder adelphi durchgeführt. Im Vorfeld wurde den Interviewteilnehmenden eine Mail mit Hintergrundinformationen zum Inhalt des Interviews zugesandt. Die Stakeholder-VertreterInnen erhielten den Fragebogen für die repräsentativen Erhebungen als Ausdruck bereits zu Beginn des Interviews, da sich die Fragen im Interviewleitfaden größtenteils darauf bezogen.

Einbindung der Betriebsräte während der explorativen Erhebungsphase

Die im Vorfeld an die Unternehmen versandten Hintergrundinformationen erhielten bezüglich der Einbindung von Betriebsräten den folgenden Passus: *„[…] Sollte der Betriebsrat Ihres Unternehmens in Aspekte der oben genannten Fragestellungen eingebunden sein, regen wir an, eine Vertreterin/einen Vertreter bei Verfügbarkeit in das Gespräch einzubeziehen.“* Dieser Vorschlag wurde von zwei Unternehmen angenommen. Bei allen weiteren Interviews nahm kein Mitglied des Betriebsrats teil.

In seiner Rolle als institutionalisierte Arbeitnehmervertretung vertritt der Betriebsrat die Interessen der ArbeitnehmerInnen. Die Aufgaben des Betriebsrats sind gesetzlich verankert und hängen somit von der jeweiligen Rechtslage eines Landes ab. Die rechtliche Grundlage für die Errichtung, Zusammensetzung und Mitbestimmung von Betriebsräten in Deutschland stellt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dar. Die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats in Deutschland werden in § 80 BetrVG geregelt. Das BetrVG gilt räumlich nur für Beschäftigte von in Deutschland ansässigen Betrieben.

Die Gründe für die eher geringe Resonanz trotz Aufforderung zur Beteiligung der Betriebsräte sind unklar. Manche der befragten Unternehmen verfügten über keinen Betriebsrat, den sie hätten einbinden können. Andere Unternehmen gaben an, dass sich die Aktivitäten des Betriebsrats ausschließlich auf deutsche Standorte erstreckten. Da die menschenrechtlichen Herausforderungen jedoch überwiegend im Ausland oder nur in bestimmten Geschäftsbereichen vorliegen, fallen diese nicht in den praktischen Handlungsbereich der Betriebsräte.

Die ausführliche Darstellung der Interview-Ergebnisse in Anhang 8 enthält Hinweise, in welchen Bereichen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht Betriebsräte verstärkt eingebunden werden. Der Interviewleitfaden (Anhang 2) enthält entsprechende Fragestellungen für den Fall, dass Betriebsräte am Interview teilgenommen haben.

2.5 Vorgehen bei der Auswertung der Interviews

Die Dokumentation der Interviews erfolgte in Textform. Um die Antworten der Unternehmen auf die jeweiligen Fragen des Interviewleitfadens zu strukturieren, wurden diese in ein Codiersystem übertragen. Dafür wurden die Fragen zunächst nummeriert und mit einem Identifikator (Nummerierung) versehen. Wo notwendig, wurden Fragen auf zwei Identifikatoren aufgeteilt. Das Codiersystem wurde zunächst auf der Basis weniger Beispielinterviews induktiv entwickelt, unter Verwendung der Erkenntnisprotokolle zu einzelnen Interviews getestet und anschließend überarbeitet. Die Codes dienten der Strukturierung der umfassenden Interviewdokumentation, indem sie zentrale Aussagen der Unternehmen unter einem Stichwort, einem Thema oder einem Leitsatz zusammenfassten. Auf diese Weise ließen sich über alle durchgeführten Interviews hinweg Muster in den qualitativen Antworten identifizieren.

Für jedes Unternehmen wurden die Erkenntnisprotokolle entlang der festgelegten Codes ausgewertet. Um die qualitative Auswertung so weit wie möglich zu objektivieren, wurden alle Auswertungstabellen

durch eine am Interview beteiligte Person nach dem Vier-Augen-Prinzip überprüft. Die einzelnen qualitativen Auswertungen wurden in einer Übersichtstabelle zusammengefasst. Anschließend wurden die einzelnen Angaben nach den Antwortkategorien quantifiziert und in Prozentangaben umgerechnet. Daneben wurden einzelne Korrelationen (unter anderem in Bezug auf die Größe und die Risikoexposition) berechnet, auffällige Ausprägungen nochmals überprüft und die Antworten in Rücksprache mit dem Interviewteam nochmals plausibilisiert.

Nicht bei allen Fragen ließen sich auf der Basis der Beispielinterviews sinnvolle Kategorien zur Codierung bilden. Dies betraf beispielsweise Angaben, die sich aufgrund der individuellen Ausgangssituationen und der verschiedenen Ansätze und Herausforderungen der Unternehmen stark unterschieden. Um der Gefahr zu begegnen, dass wertvolle Informationen im Auswertungsprozess verloren gehen, wurden hier die Antworten zunächst in Textform gesammelt, ggf. auf die wesentlichen Aussagen hin gekürzt und für die Erstellung des Zwischenberichts in Form von zusammenfassenden Stichpunkten aggregiert. Anschließend ließen sich sowohl häufiger genannte Aspekte als auch für den weiteren Monitoringprozess relevante Einzelangaben identifizieren. Erstere wurden nach dem oben geschilderten induktiven Codierverfahren für die Aufbereitung im Zwischenbericht entsprechend kategorisiert.

Die Dokumentation der Stakeholder-Interviews wurde nicht codiert, sondern zur Analyse in einer Übersichtstabelle zusammengefasst (siehe Anhang 4). Eine Codierung war nicht erforderlich, da sich der Großteil der Anmerkungen auf den Fragebogen bezog und diese direkt darin festgehalten wurden.

2.6 Vorgehen bei der Erstellung des Fragebogens für die repräsentative Erhebung

Im Rahmen der explorativen Erhebungsphase wurde auch das Konzept des Online-Fragebogens erstellt, der als Basis für die Selbstauskünfte in den repräsentativen Erhebungen 2019 und 2020 dienen wird. Damit er eine hochwertige Grundlage zur Beantwortung der Forschungsfrage darstellt, soll der Fragebogen insbesondere den nachfolgenden Anforderungen entsprechen:

- *Berücksichtigung der NAP-Anforderungen*: Abdeckung der Anforderungen aller Kernelemente des NAP
- *Design*: einheitliches Design des Fragebogens für alle Unternehmen
- *Benutzerfreundlichkei*t: verständliche Fragestellungen und angemessener Umfang

Für die Erstellung des Fragebogens mit entsprechenden Antwortmöglichkeiten wurden zunächst die Kernelemente des NAP (Kapitel III) genau analysiert und basierend darauf Merkmale (ehemals „Bewertungskriterien“) definiert. Diese Merkmale dienen der Systematisierung und Konkretisierung der Anforderungen der NAP-Kernelemente. Die genauen Anforderungen hinter den Merkmalen wurden später in einzelne Fragen und Antwortmöglichkeiten übersetzt, die verschiedene Optionen zur Erfüllung der NAP-Anforderungen abbilden. Im Zuge der Überarbeitung des Fragebogens wurden die Merkmale später teilweise angepasst.

Im Detail umfasste der Prozess hin zur Erstellung des Fragebogens (Entwurf 1) die im Folgenden beschriebenen Schritte. Für die Definition der Merkmale wurden zunächst die **Kernelemente des NAP analysiert** und die damit einhergehenden Anforderungen Punkt für Punkt aufgelistet. Neben den Formulierungen der Anforderungen im deutschsprachigen NAP wurden auch die englischsprachigen Anforderungen in den VN-Leitprinzipien analysiert, aufgelistet und einander gegenübergestellt. Dies hatte das Ziel, potenzielle Herausforderungen hinsichtlich des Verständnisses der NAP-Anforderungen zu identifizieren und die NAP-Anforderungen ggf. im Sinne der VN-Leitprinzipien zu spezifizieren, sofern dies für eine bessere Verständlichkeit oder inhaltliche Konkretisierung erforderlich war.

Zusätzlich diente die inoffizielle[13] deutsche Übersetzung der VN-Leitprinzipien einer begrifflichen und sprachlichen Schärfung des Fragebogens. Soweit Begriffe jedoch nicht eindeutig verwendet werden konnten, hat das Konsortium sich auf die offizielle englische Version der VN-Leitprinzipien bezogen.

Kernelement des NAP	Merkmal	Wortlaut NAP	Wortlaut VN-Leitprinzipien
Grundsatzerklärung	Existenz	„Mit Hilfe einer Grundsatzerklärung sollten Unternehmen zum Ausdruck bringen, dass sie ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen“	"[...] business enterprises should express their commitment to meet this responsibility [to respect human rights] through a statement of policy" (UNGP 16)[1]

[1]United Nations Guiding Principles (VN-Leitprinzipien)

Abbildung 4: Analyse der Kernelemente (Beispiel)

Die verschiedenen Anforderungen (in Abbildung 4 in der Spalte „Wortlaut NAP“ beschrieben) wurden dann in erste **(Anforderungs-)Merkmale** gruppiert. Die Anforderungen des NAP sind teils komplex, mithilfe der Merkmale gelingt aber eine Übersicht über die verschiedenen Anforderungen pro Kernelement. Das Kernelement 1 im NAP (Grundsatzerklärung) enthält beispielsweise die Anforderungen der Existenz und der Kommunikation der Grundsatzerklärung. Folglich sind „Existenz“ und „Kommunikation“ (Anforderungs-)Merkmale im Bereich dieses Kernelements. So sind die Merkmale im Wesentlichen als eine Strukturierung und Orientierung zu verstehen und nicht als spezifische Kategorie zur direkten Bewertung (siehe Kapitel 4 zum Bewertungssystem).

Im nächsten Schritt wurden die einzelnen NAP-Anforderungen in **Fragestellungen übersetzt** und die Fragen **ausformuliert**. Dadurch kommt es in Einzelfällen zu einer Aufteilung einzelner NAP-Sätze auf mehrere Fragen. Während der Formulierung der Fragen wurden verschiedene Kriterien wie Messbarkeit, Auswertbarkeit oder auch Verständlichkeit berücksichtigt. Mit der Fragenformulierung einher ging auch die Erstellung entsprechender Antwortoptionen.

In einem weiteren Schritt wurden die ausformulierten **Fragen und Antworten** vor allem unter Berücksichtigung der Aspekte Nutzbarkeit und Vollständigkeit **überarbeitet**. Bei sehr allgemein formulierten NAP-Anforderungen wurde analysiert, welche Auswirkungen diese Unklarheiten für die Erstellung des Fragebogens haben. Zur Förderung des Verständnisses wurden sehr allgemein formulierte Anforderungen innerhalb der Fragen oder Antworten zum Teil mit Beispielen erläutert. Basierend auf Erfahrungen des Konsortiums mit Befragungen wurde versucht, durch die Definition verschiedener Antwortmöglichkeiten dem antwortenden Unternehmen Orientierung und Unterstützung zu geben. Diese definierten Erläuterungen basieren auf den VN-Leitprinzipen oder dem Fachwissen des Konsortiums und präzisieren die jeweiligen Arten, wie NAP-Anforderungen umgesetzt werden können. Das NAP-Kernelement 1 beinhaltet beispielsweise die Anforderung, die Grundsatzerklärung öffentlich zum Ausdruck zu bringen. Um diese Anforderung bzw. den Begriff „öffentlich zum Ausdruck bringen“ zu konkretisieren, wurde die Antwort mit Beispielen hinterlegt, siehe Spalte „Antwort“ in Abbildung 5.

[13] Eine offizielle deutsche Übersetzung der VN-Leitprinzipien liegt nicht vor.

Kernelement des NAP	Merkmal	Wortlaut NAP	Wortlaut VN-Leitprinzipien	Frage	Antwort
Grundsatz-erklärung	**Kommunikation**	„[…] **öffentlich** zum Ausdruck bringen […]“	„is **publicy available** […]“ (UNGP 16(d))	Ist die Grundsatzerklärung öffentlich verfügbar?	i) Ja ii) Nein
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen	**Umfang**	„Es geht hierbei nicht (nur) um die Betrachtung von Risiken für die eigene Geschäftstätigkeit, sondern insbesondere um **menschenrechtliche Risiken für potenziell Betroffene des unternehmerischen Handelns** […]“		Welche **potenziell betroffenen** Gruppen werden im Analyseprozess betrachtet?	i) Beschäftigte im eigenen Betrieb ii) Beschäftigte in verbundenen Unternehmen iii) Beschäftigte in der direkten Lieferkette iv) Beschäftigte in der indirekten Lieferkette v) GeschäftspartnerInnen/ KundInnen (B2B) vi) EndkundInnen (B2C) vii) Indirekt betroffene Stakeholder (z.B. AnwohnerInnen) [Freitext] viii) Weitere [Freitext] ix) Keine

Abbildung 5: Konzeption der Fragen und Antwortmöglichkeiten (Beispiel)

Bei NAP-Anforderungen, die aufgrund ihrer unpräzisen Formulierung nicht in Fragen oder messbare Antwortmöglichkeiten übersetzt werden konnten, wurden die Antwortoptionen oder Fragestellungen auf der Basis der VN-Leitprinzipien erweitert, um die Anforderung zu konkretisieren. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Fragen, die nicht mit Ja oder Nein beantwortet werden, sondern bei denen es verschiedene Antwortoptionen gibt. In Fällen, in denen die Anforderungen der VN-Leitprinzipien inhaltlich über den Anforderungen des NAP liegen, gelten die Anforderungen des NAP als maßgebend; alles, was über die Kernelemente hinausgeht, wird nicht aufgegriffen. Schließlich wurden auch die **Merkmale** auf der Basis der überarbeiteten Fragen und Antworten noch einmal **überarbeitet**.

Dem beschriebenen Prozess folgte am 4. Oktober 2018 die **Fertigstellung des Fragebogens (Entwurf 1)**. Während der Erstellung des Fragebogens und der Merkmale wurden verschiedene **Herausforderungen** identifiziert, zu denen zeitgleich **Lösungsvorschläge** erarbeitet wurden (siehe Abbildung 6).

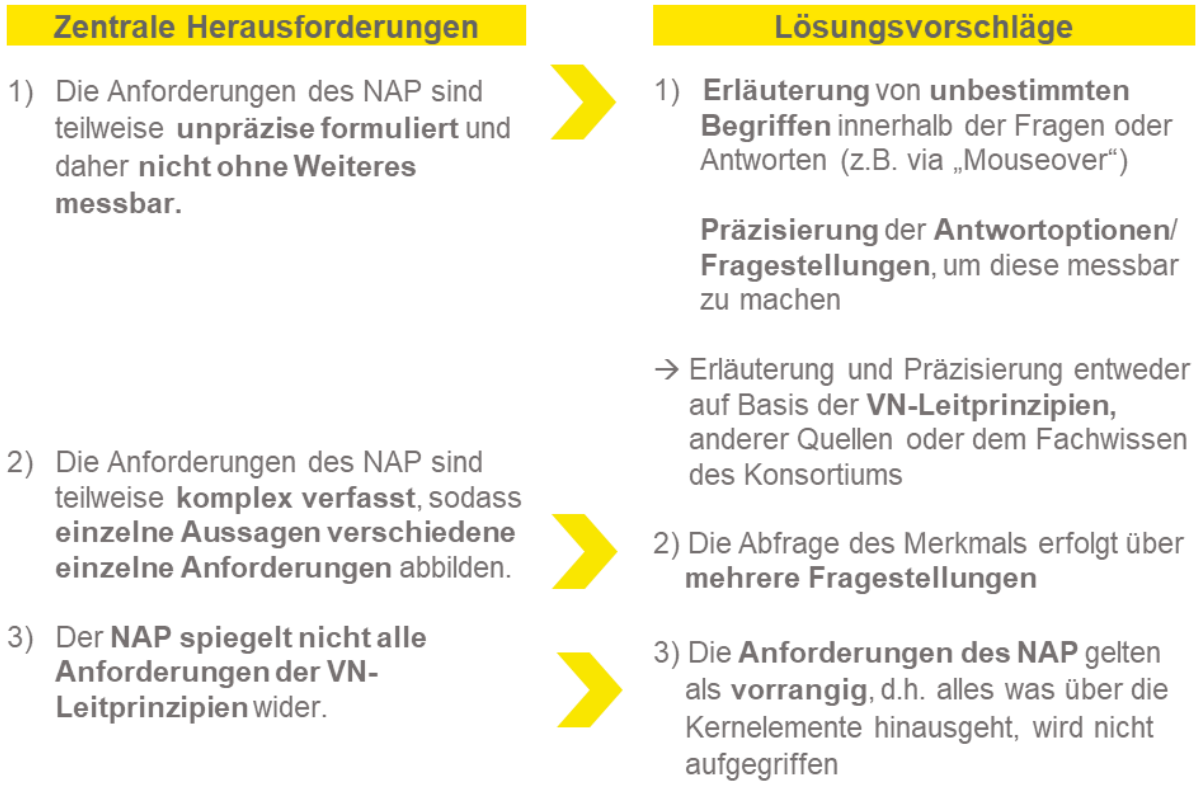


Abbildung 6: Herausforderungen und Lösungsvorschläge

Nach der Erstellung des ersten Entwurfs wurde der Fragebogen den verschiedenen Beteiligten wie folgt vorgestellt, um Anmerkungen und Kommentare aufzunehmen und den Fragebogen weiterzuentwickeln:

- Vorstellung im IMA mit anschließender Kommentierung durch die IMA-Ressorts
- Vorlage bei ca. der Hälfte der an der explorativen Erhebung teilnehmenden Unternehmen im Rahmen der Interviews mit ausgewählten Stakeholder-VertreterInnen der AG Wirtschaft und Menschenrechte
- Durchführung eines Online-Tests mit Unternehmen, die den Fragebogen im Rahmen der Interviews noch nicht kommentiert hatten oder sich bereit erklärt hatten, eine zweite Kommentierung vorzunehmen – Fokussierung hier auf das Verständnis der Fragen und nicht auf die Funktionalität der Software
- Vorstellung in der AG Wirtschaft und Menschenrechte mit anschließender Kommentierung durch die Mitglieder der AG

Sämtliche Kommentare und Anmerkungen wurden im Konsortium diskutiert und ihre mögliche Umsetzung im zweiten Entwurf des Fragebogens (siehe Anhang 5) erörtert. Bei den Interviews wurde den Beteiligten die erste Version des Fragebogens vorgelegt. Für den Online-Test wurde die erste Version bereits auf der Basis der Anmerkungen aus den Interviews überarbeitet. Anpassungen im Vergleich zum ersten Entwurf erfolgten insbesondere wie folgt:

- Fragen und Antworten wurden zum besseren Verständnis und im Sinne eines „aktivierenden und motivierenden Ausdrucks“ **sprachlich überarbeitet**.
- Einige **Fragenkomplexe** wurden **neu strukturiert**, indem Fragen teilweise zusammengefasst und teilweise gestrichen wurden.

- Des Weiteren wurden einige inhaltliche Anpassungen vorgenommen.
- Die Verbindung und der Zusammenhang zwischen den Fragen, die relevant sind für den clusterspezifischen Anforderungsrahmen, wurden eingehend geprüft und deren Darstellung im Fragebogen verbessert (siehe Kapitel 4.4).
- Vorab-Fragen zu generellen und strukturellen Eigenschaften des Unternehmens, die der Validierung der Daten aus der Unternehmensdatenbank Bisnode und der Plausibilisierung dienen, wurden ergänzt.

3 Analyse der Erkenntnisse aus der explorativen Phase

Im folgenden Kapitel werden die wesentlichen Ergebnisse aus der Literaturrecherche und aus den Interviews mit den Unternehmen und den Stakeholdern dargestellt.

3.1 Literaturüberblick

Nachfolgend werden ausgewählte politische Entwicklungen, branchenbezogene, ressourcenbezogene und andere Initiativen sowie im Kontext des Themas Wirtschaft und Menschenrechte vorhandene Studien vorgestellt. Dieser Überblick zeigt den Kontext auf, in den das Monitoring eingebettet ist, und diente als Ausgangspunkt für die explorative Erhebungsphase, speziell die Entwicklung des Rasters für die Auswahl der 30 Unternehmen sowie die Erstellung der Leitfäden für die Interviews mit Unternehmens- und Stakeholder-VertreterInnen (insbesondere auf Grundlage der Ergebnisse des Desk Research, siehe Kapitel 2.3). Die Auswertung von Studien zur Identifikation von Branchen mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverstöße spielte insbesondere bei der Eruierung von Kriterien für mögliche Bewertungscluster eine Rolle (siehe Kapitel 4.4). Dennoch zielt die Literaturübersicht nicht darauf ab, die gesamte Literatur zu diesem Thema wiederzugeben, sondern die aktuelle Situation durch den Hinweis auf zentrale Gesetze, Initiativen, Studien u. Ä. zu veranschaulichen.

Politische Entwicklungen

Das Monitoring ist in einen politischen Rahmen eingebettet, der sich vor allem in den letzten Jahren herausgebildet hat. Im Monitoringverfahren werden zentrale (politische) Dokumente als sogenannte Referenzdokumente (siehe Anhang 6) unter anderem zur Entwicklung und Auswertung der Interviewdokumentation (siehe Kapitel 2.5) wie auch zur Entwicklung und Definition des Anforderungsrahmens im Sinne der Formulierung konkreter Erwartungen zur Umsetzung der NAP-Kernelemente durch Unternehmen (siehe Kapitel 4) herangezogen. Der Rückgriff auf die Referenzdokumente erfolgt, wenn sich in der Monitoringpraxis zeigt, dass die Darlegungen aus Kapitel III des NAP und in den VN-Leitprinzipien nicht ausreichen, um die Anforderungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtprozesse angesichts der Komplexität und Vielfalt von Unternehmensrealitäten und menschenrechtlichen Herausforderungen eindeutig und unmissverständlich abzubilden.

2011 verabschiedete der Menschenrechtsrat der VN die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte[14] und schuf damit unter anderem einen internationalen Referenzrahmen für die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen. Die Leitprinzipien wurden auf Grundlage der Arbeiten des VN-Sonderbeauftragten Prof. John Ruggie entwickelt und basieren auf einem Drei-Säulen-Modell, das Schutz bzw. Achtung der Menschenrechte und Zugang zu Abhilfe umfasst. Neben der Pflicht des Staates zum Schutz der Menschenrechte werden damit auch die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte sowie die Notwendigkeit des Zugangs zu Abhilfe für Betroffene betont.

Neben den VN-Leitprinzipien dienen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen als Empfehlungen für die Umsetzung verantwortungsvollen Handelns von Unternehmen in einem globalen Kontext. Sie wurden erstmals 1976 veröffentlicht, im Jahr 2000 grundlegend überarbeitet und zuletzt 2011 – im Lichte der VN-Leitprinzipien – aktualisiert. Bestandteil der Umsetzung der OECD-

[14] Siehe Deutsches Global Compact Netzwerk (2017): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, online verfügbar unter: https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf, letzter Zugriff: 19.12.2018.

Leitsätze ist die Einrichtung nationaler Kontaktstellen in allen Mitgliedstaaten, bei denen Verstöße gegen die Leitsätze gemeldet werden können.[15] Zusätzlich hat die OECD die „Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct" entwickelt, welche die Unternehmen in der Umsetzung der Sorgfaltspflicht gemäß den OECD-Leitsätzen unterstützt und eine konkrete Anleitung gibt, um potenzielle Risiken entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren und zu vermindern. Zu der übergreifenden „OECD Due Diligence Guidance" stellt die OECD weitere sektorspezifische Leitfäden (z. B. zu den Bereichen Landwirtschaft, Mineralien, Rohstoffe und Textilien) zur Verfügung, die Unternehmen dabei unterstützen sollen, Risiken entlang ihrer Wertschöpfungskette zu identifizieren und anzugehen (siehe auch Anhang 6).[16]

Die im Monitoringverfahren genutzte und vom IMA zusammengestellte Liste von Referenzdokumenten umfasst neben den VN-Leitprinzipien und den genannten OECD-Dokumenten weitere Dokumente, darunter die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik" der IAO sowie mehrere Orientierungshilfen wie das „UN Guiding Principles Reporting Framework" (siehe auch Anhang 6).

Gleichzeitig und zum Teil als Reaktion auf diese internationalen Entwicklungen wurde in den letzten Jahren eine Reihe neuer gesetzlicher Vorschriften erlassen, die bestimmte Sorgfaltspflichten für Unternehmen vorschreiben und deren Kenntnis für das Verständnis des Themas von Bedeutung ist. Auf EU-Ebene umfasste dies z. B. die Verordnung Nr. 2017/821 zu Sorgfaltspflichten bezüglich sogenannter Konfliktmineralien. Diese bezweckt unter anderem durch höhere Transparenz- und Sorgfaltspflichtanforderungen für Unionseinführer, die Zinn, Tantal, Wolfram und Gold beziehen, den Handel mit diesen Mineralien einzudämmen, die mitunter zur Finanzierung bewaffneter Konflikte beitragen oder in Zwangsarbeit abgebaut werden. Diese Vorgaben treten im Januar 2021 in Kraft.[17] Diese Verordnung war auch eine Reaktion auf den 2010 von der US-Regierung verabschiedeten „Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act", dessen Artikel 1502–1504 ebenfalls bestimmte Offenlegungspflichten für Unternehmen, die an US-Börsen gehandelt werden und die Zinn, Tantal, Wolfram und Gold aus der Demokratischen Republik Kongo und deren Nachbarländern bezogen haben, festlegen.

Weiterhin von Relevanz für das Monitoring ist die Richtlinie 2014/95/EU zur nichtfinanziellen Berichterstattung (sog. CSR-Richtlinie), die 2014 von der EU beschlossen wurde und 2017 über das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) in Deutschland umgesetzt wurde. Die geänderten Vorschriften im Handelsgesetzbuch sehen eine Berichtspflicht für große Unternehmen von öffentlichem Interesse (kapitalmarktorientierte Unternehmen, Banken und Versicherungen) mit mehr als 500 Beschäftigten im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte vor. Die in die nichtfinanzielle Erklärung aufzunehmenden Informationen umfassen Angaben zu Konzepten, Maßnahmen und Ergebnissen, Risiken und Indikatoren auch für das Thema Menschenrechte, sofern diese für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft bzw. des Konzerns sowie

[15] Siehe OECD (2011): OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, online verfügbar unter: http://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[16] Siehe OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, online verfügbar unter: http://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[17] Siehe Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates (2017): Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32017R0821, letzter Zugriff: 19.12.2018.

der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf Aspekte der Menschenrechte erforderlich sind.[18] Die Nutzung der aufgrund der CSR-RUG-Berichtspflicht öffentlich verfügbaren Informationen ist ein Element des Stufenverfahrens (siehe Kapitel 5).

Auch auf nationaler Ebene wurden in den letzten Jahren einschlägige Gesetze mit Bezug zur Stärkung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten von Unternehmen beschlossen. Mit Verabschiedung des Gesetzes zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht („loi relative au devoir de vigilance")[19] durch die französische Nationalversammlung am 21. Februar 2017 hat Frankreich Aspekte der VN-Leitprinzipien zur Identifizierung und Vermeidung menschenrechtlicher Risiken (auch in Tochterunternehmen und entlang den Lieferketten) auf nationaler Ebene umgesetzt.

Mit dem 2015 in Kraft getretenen „Modern Slavery Act" verabschiedete das Vereinigte Königreich ein Gesetz – das erste seiner Art in Europa – zur aktiven Bekämpfung von moderner Sklaverei und Menschenhandel. Neben der transparenten Berichterstattung von Unternehmen mit einem Jahresumsatz von über 36 Millionen Pfund und Geschäftstätigkeit im Vereinigten Königreich verfolgt der Modern Slavery Act unter anderem das Ziel der Durchsetzung eines Due-Diligence-Prozesses entlang der gesamten Wertschöpfungskette.[20]

Auch in Australien trat am 1. Januar 2019 ein Modern Slavery Act in Kraft. Unternehmen, Institutionen und andere Organisationen mit einem Umsatz von mindestens 100 Millionen australischen Dollar in der Berichtsperiode (ein Jahr; entsprechend der Geschäftsberichtsphase) sind dazu verpflichtet, jährlich über Risiken der modernen Sklaverei in ihren Geschäftstätigkeiten und ihrer Lieferkette zu berichten. Kleineren Unternehmen ist es freigestellt, ob sie über ihre Risiken berichten. Die Berichte müssen von der Geschäftsleitung unterschrieben werden und werden über Internetauftritte der australischen Regierung öffentlich gemacht. Bisher sind keine Strafen für die Nichtveröffentlichung festgesetzt.[21] Ab Januar 2022 wird die australische Regierung die Wirkung der Berichtspflicht evaluieren und prüfen, ob weiterführende Maßnahmen oder gesetzliche Regelungen notwendig sind.[22]

Neben den genannten Ländern beschäftigen sich auch die Niederlande mit einem entsprechenden Gesetz zur Wahrung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Im Februar 2017 verabschiedete das niederländische Unterhaus ein Gesetz zur Vermeidung von Kinderarbeit entlang der gesamten Lieferkette niederländischer Unternehmen. Sollte der Senat zustimmen, wären auch ausländische Unternehmen von dem Gesetz betroffen, sofern sie Produkte auf dem niederländischen Markt verkaufen/handeln.[23]

---

[18] Siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o. J.): Neue CSR-Berichtspflicht für Unternehmen ab 2017, online verfügbar unter: https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Politik/CSR-national/Aktivitaeten-der-Bundesregierung/CSR-Berichtspflichten/richtlinie-zur-berichterstattung.html, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[19] Siehe Loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1), online verfügbar unter: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[20] Siehe EY (2016): Modern Slavery Act. Was die neuen Transparenzanforderungen aus Großbritannien für Ihr Unternehmen bedeuten und welche Schritte Sie nun einleiten sollten, online verfügbar unter: https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-flyer-modern-slavery-act/$FILE/ey-flyer-modern-slavery-act.pdf, letzter Zugriff: 20.12.2018.

[21] Siehe Establishing a Modern Slavery Act in Australia, online verfügbar unter: https://www.business-humanrights.org/en/inquiry-into-establishment-of-a-modern-slavery-act-in-australia, letzter Zugriff: 04.01.2019.

[22] Siehe Parliament of Australia (2018): Modern Slavery Bill, online verfügbar unter: https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/search/display/display.w3p;query=Id%3A%22legislation%2Fems%2Fr6148_ems_9cbeaef3-b581-47cd-a162-2a8441547a3d%22, letzter Zugriff: 20.02.2019.

[23] Siehe Business & Human Rights Resource Centre (2017): Niederländischer Gesetzgeber will Unternehmen zur Sorgfalt gegen Kinderarbeit weltweit verpflichten, online verfügbar unter: https://www.business-

Eine Übersicht über aktuelle Regularien und Rahmenwerke zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht finden sich auf der Website des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD: Weltwirtschaftsrat für Nachhaltige Entwicklung).[24]

In Deutschland haben sich im CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung („Corporate Accountability") zivilgesellschaftliche Organisationen zum Thema „verbindliche Unternehmensverantwortung" zusammengeschlossen. Das Netzwerk begleitet die Umsetzung des NAP mit Stellungnahmen, Veranstaltungen und weiteren Aktivitäten.[25] Darüber hinaus bringen sich diverse zivilgesellschaftliche Organisationen aktiv in die Diskussion zu Wirtschaft und Menschenrechten ein. So erarbeiteten beispielsweise der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), das Forum Menschenrechte und der Verband Entwicklungshilfe und Humanitäre Hilfe im Jahr 2015 unter anderem ein Positionspapier mit sechs Forderungen an den NAP.[26]

Branchenbezogene, ressourcenbezogene und andere Initiativen

Unter anderem als Reaktion auf die oben skizzierten Entwicklungen auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene sind in den letzten Jahren unterschiedliche Initiativen entstanden, die sich (neben anderen Themen) für die Achtung von Menschenrechten durch Unternehmen einsetzen. Dabei werden unterschiedliche Ansätze und Konstellationen (z. B. Industrie/Staat, NRO/Unternehmen, Multistakeholder) verfolgt. Beispielsweise beschloss das Nationale CSR-Forum der Bundesregierung, ein Multi-Stakeholder-Gremium, im Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten die Anforderungen, die an ein verantwortliches Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten in einer globalisierten Wirtschaft zu stellen sind.

Während einige Initiativen Produkt- oder Rohstoffzertifizierungen anbieten, stellen andere Branchenstandards auf, setzen auf Capacity Building oder stellen Informationsangebote für verschiedene Zielgruppen bereit.[27] Beispiele für Brancheninitiativen sind das Bündnis für nachhaltige Textilien (Textilbranche), Together for Sustainability und Chemie (Chemiebranche), die Responsible Business Alliance (RBA; Elektroindustrie), der Roundtable Human Rights in Tourism (Tourismusbranche) oder die Global e-Sustainability Initiative (GeSI; IKT-Branche). Insgesamt werden der Einsatz von Instrumenten des Nachhaltigkeitsmanagements und die Aktivitäten der Brancheninitiativen in der jüngst vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) publizierten Studie „Potenziale von Brancheninitiativen zur nachhaltigen Gestaltung von Liefer- und Wertschöpfungsketten"[28] grundsätzlich als positive Entwicklung bewertet. Die Studie untersucht die Potenziale von Brancheninitiativen hinsichtlich ihres Beitrags zur Umsetzung des NAP. Sie analysiert,

humanrights.org/de/niederl%C3%A4ndische-firmen-sprechen-sich-f%C3%BCr-ein-gesetz-zur-sorgfaltspflicht-bei-kinderarbeit-aus, letzter Zugriff: 20.12.2018.

[24] WBSCD (2018): WBSCD Analysis of the Business & Human Rights Landscape, online verfügbar unter: https://humanrights.wbcsd.org/wp-content/uploads/2017/11/WBCSD-Business-Human-Rights-analysis_Nov-2018.pdf, letzter Zugriff 07.01.2018.

[25] Siehe CorA-Netzwerk für Unternehmensberatung (o. J.): Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP), online verfügbar unter: https://www.cora-netz.de/themen/ungp/der-nationale-aktionsplan-wirtschaft-und-menschenrechte/, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[26] Siehe Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2015): Unternehmen in die Pflicht nehmen und wirksam unterstützen, online verfügbar unter: https://venro.org/publikationen/detail/unternehmen-in-die-pflicht-nehmen-und-wirksam-unterstuetzen-erwartungen-von-venro-forum-menschenrechte-und-dgb-an-den-nationalen-aktionsplan-wirtschaft-und-menschenrechte-nap-der-bundesregierung/, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[27] Siehe Müller, Martin; Bessas, Yacin (2017): Potenziale von Brancheninitiativen zur nachhaltigen Gestaltung von Liefer- und Wertschöpfungsketten, online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb483-potenziale-von-brancheninitiativen.pdf?__blob=publicationFile&v=1%20-, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[28] Siehe ebd.

ob Brancheninitiativen zur Achtung der Menschenrechte durch die Unternehmen beitragen können. Insgesamt zeigt sich, dass dies der Fall ist. Das Durchdringen der gesamten Wertschöpfungs- und Lieferkette auf tiefer liegende Ebenen, was zu den zentralen Herausforderungen für Unternehmen bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten gehört (siehe dazu auch Aussagen von Unternehmen im Rahmen der explorativen Erhebungsphase, Kapitel 3.3), gelingt vielen Brancheninitiativen nach Einschätzung der Studienautoren meist jedoch nur teilweise überzeugend.[29]

Zusätzlich existieren auch zahlreiche Initiativen, die sich auf einzelne oder mehrere Rohstoffe fokussieren und auch tiefer liegende Ebenen der Lieferketten erreichen. Dazu gehören beispielsweise die Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) für Rohstoffe, die Better Cotton Initiative, die Aluminium Stewardship Initiative, der Forest Stewardship Council, das Forum Nachhaltiger Kakao, der Marine Stewardship Council, der Roundtable on Sustainable Palm Oil (runder Tisch für nachhaltiges Palmöl), das Forum Nachhaltiges Palmöl, die Responsible Cobalt Initiative, die Responsible Minerals Initiative, die Responsible Steel Initiative und der Responsible Jewellery Council.[30]

Darüber hinaus gibt es eine große Anzahl weiterer Initiativen, die Unternehmen bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltsanforderungen unterstützen sollen. Im Folgenden werden einige exemplarisch genannt.

Das Deutsche Global Compact Netzwerk (DGCN) stellt auf seiner Website Informationen zur und Hilfestellungen für die Umsetzung der VN-Leitprinzipien und des NAP bereit. Über das DGCN-Informationsportal „Menschenrechtliche Sorgfalt“ sollen Unternehmen bei der Konzeption und Verbesserung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse im Einklang mit den Anforderungen des NAP und einschlägigen internationalen Regelwerken unterstützt werden. Beispielhaft zu nennen ist auch der Leitfaden für Unternehmen zu den menschenrechtlichen Chancen und Herausforderungen wirtschaftlicher Tätigkeiten.[31]

Das Unternehmensnetzwerk econsense diskutiert mit seinen Mitgliedsunternehmen die praktischen Fragestellungen rund um das Thema Wirtschaft und Menschenrechte und erarbeitet gemeinsam mit ihnen konkrete Managementansätze.[32] Dazu entwickelten Verbände Branchenleitfäden für Unternehmen zur NAP-Umsetzung, wie beispielsweise die Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie, um Unternehmen der Branche eine Orientierungshilfe zu bieten.[33]

Studien zur Identifikation von Branchen mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverletzungen

Auf wissenschaftlicher Ebene wurde die Entwicklung der verschiedenen Leitlinien für Menschenrechte in der Wirtschaft oftmals durch entsprechende Forschung vorbereitet und flankiert. Während sich zwischen 1994 und 2007 wissenschaftliche Untersuchungen zu Lieferketten vor allem auf

[29] Siehe ebd.
[30] Siehe ebd.
[31] Siehe Deutsches Global Compact Netzwerk (2012): Menschenrechte achten. Ein Leitfaden für Unternehmen, online verfügbar unter: https://www.business-humanrights.org/de/pdf-menschenrechte-achten-ein-leitfaden-f%C3%BCr-unternehmen, letzter Zugriff: 19.12.2018.
[32] Siehe econsense (o. J.): Menschenrechte achten – mehr als ein Lippenbekenntnis, online verfügbar unter: https://econsense.de/wirtschaft-und-menschenrechte/, letzter Zugriff: 19.12.2018.
[33] Siehe Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e. V. (2018): BVE-Branchenleitfaden zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP).

umweltbezogene Aspekte fokussierten[34], gewann seitdem das Thema Menschenrechte in der Wirtschaft zunehmend an Bedeutung.[35]

Neben branchenübergreifenden reinen Datenbanken zu Berichten über Menschenrechtsverletzungen (z. B. des Business and Human Rights Resource Center)[36] werden spezifische Menschenrechtsthemen im Unternehmenskontext meist branchen-, rohstoff- und/oder länderspezifisch und häufig begrenzt auf einen bestimmten Menschenrechtsaspekt bzw. ein ausgewähltes Risiko analysiert. Beispielsweise behandeln Studien Themen wie die sozialen Auswirkungen des Bananenhandels in Costa Rica und Kolumbien[37], Kinderarbeit in Kakaoanbaugebieten[38], moderne Formen der Sklaverei in der Textilindustrie[39], Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette der deutschen Automobilindustrie[40] oder Kohle- und Goldbergbau in Kolumbien[41].

Nach derzeitigem Stand gibt es keine Studien, die wissenschaftlich basiert die Möglichkeit einer für das Monitoring direkt nutzbare Liste von Branchen mit erhöhter Risikoexposition bieten, um sie in die Entwicklung von branchenspezifischen Anforderungen einfließen zu lassen. Die vorliegenden Studien sind teils wie zuvor beschrieben sehr spezifisch, sodass eine Zusammenfassung der Ergebnisse nicht sinnvoll möglich ist, teils variieren sie in der Vorgehensweise zur Erhebung der Ergebnisse stark. So gibt es eine Reihe von Studien, die Branchen vor allem auf der Basis eines Datensets des Business and Human Rights Resource Center klassifizieren.[42,43] Weitere Studien haben Risikobranchen auf der Basis von Interviews mit ExpertInnen identifiziert[44] oder verzichten auf eine Erklärung der Auswahl.[45] Das

[34] Siehe Seuring, Stefan; Müller, Martin (2008): From a literature review to a conceptual framework for sustainable supply chain management, in: Journal of Cleaner Production, 16:15, S. 1699–1710.

[35] Siehe McPhail, Ken; Ferguson, John (2016): The past, the present and the future of accounting for human rights, in: Accounting, Auditing & Accountability Journal, 29:4, S. 526–541, online verfügbar unter: https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2016–2441, letzter Zugriff: 20.12.2018.

[36] Siehe Business & Human Rights Resource Center (2018): Database, online verfügbar unter: https://www.business-humanrights.org, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[37] Siehe Morazán, Pedro (2012): Das krumme Ding mit der Banane. Soziale Auswirkungen des weltweiten Bananenhandels. Die Macht von Supermarktketten in Deutschland, online verfügbar unter: https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2012/2012-17%20Das%20krumme%20Ding%20mit%20der%20Banane.pdf, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[38] Siehe Tulane University (2015): Survey Research on Child Labor in West African Cocoa Growing Areas, online verfügbar unter: http://www.childlaborcocoa.org/images/Payson_Reports/Tulane%20University%20-%20Survey%20Research%20on%20Child%20Labor%20in%20the%20Cocoa%20Sector%20-%2030%20July%202015.pdf, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[39] Siehe Ferus-Comelo, Anibel (2016): Die moderne Form der Sklaverei in indischen Spinnereien, online verfügbar unter: http://saubere-kleidung.de/wp-content/uploads/2016/12/Studie-Moderne-Sklaverei_2016-1.pdf, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[40] Siehe Kerkow, Uwe; Martens, Jens; Müller, Axel (2012): Vom Erz zum Auto, online verfügbar unter: https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Themen/Menschenrechte_und_Frieden/Vom_Erz_zum_Auto.pdf, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[41] Siehe Renner, Sven; Bölscher, Viola (2016): Menschenrechtsrisiken im kolumbianischen Rohstoffsektor, online verfügbar unter: https://www.bmz.de/rue/includes/downloads/bgr2016-de-menschenrechtsrisiken_im-kolumb-rohstoffsektor-low-res.pdf, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[42] Siehe Wright, Michael (2008): Corporation and Human Rights: A Survey of the Scope and Patterns of Alleged Corporate-Related Human Rights Abuse. In: Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 44. Cambrigde, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

[43] Siehe Heydenreich, Cornelia; Paasch, Armin; Kusch, Johanna (2014): Globales Wirtschaften und Menschenrechte: Deutschland auf dem Prüfstand. Berlin/Bonn: MISEREOR e. V./Germanwatch e. V., online verfügbar unter: https://germanwatch.org /de/download/8864.pdf, letzter Zugriff: 09.08.2018.

[44] Siehe Müller, Martin; Bessas, Yacin (2017): Potenziale von Brancheninitiativen zur nachhaltigen Gestaltung von Liefer- und Wertschöpfungsketten, online verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb483-potenziale-von-brancheninitiativen.pdf?__blob=publicationFile&v=1%20-, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[45] Siehe Scholl, Gerd; Hobelsberger, Christine; Westerman, Udo (2018): Deutsche Unternehmen vor der CSR-Berichts-Pflicht. Monitoring zur nichtfinanziellen Berichterstattung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

niederländische Bewertungstool CSR Risk Check[46] basiert auf einer detaillierteren Einteilung von zehn Kategorien mit zwei bis 21 Unterkategorien, die sich vorwiegend auf Produktgruppen beziehen. Eine Zuordnung nach Branchen wird nicht vorgenommen mit dem Argument, dass branchenbezogene Risikoanalysen aufgrund der Heterogenität innerhalb von Branchen schwierig umzusetzen seien.

Eine der wenigen Studien, die eine umfassendere Methodik für die Identifikation von Risikobranchen nutzte, wurde von KPMG im Auftrag des niederländischen Ministeriums für Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit sowie des niederländischen Wirtschaftsministeriums durchgeführt.[47] Ausgehend von 86 für die Niederlande relevanten Branchen wurden sukzessiv 13 Branchen mit besonders hohem Risiko identifiziert.

Die im NAP angekündigte Studie zur Identifikation besonders relevanter Risikobranchen und -regionen in den Liefer- und Wertschöpfungsketten der deutschen Wirtschaft ist für Oktober 2019 zur Veröffentlichung vorgesehen. Die Studie ist in ihrer Zielsetzung und dem Aufbau mit der o. g. KPMG-Studie grundsätzlich vergleichbar. Eine mögliche Einbindung der Studienergebnisse in die Bewertungsmaßstäbe für die identifizierten Risikobranchen wird das Konsortium zu gegebener Zeit vor der Erhebungsphase 2020 mit dem IMA erörtern.

Die in diesem Kapitel genannten politischen Entwicklungen und Initiativen werden im folgenden Schaubild (Abbildung 7) zusammenfassend dargestellt.

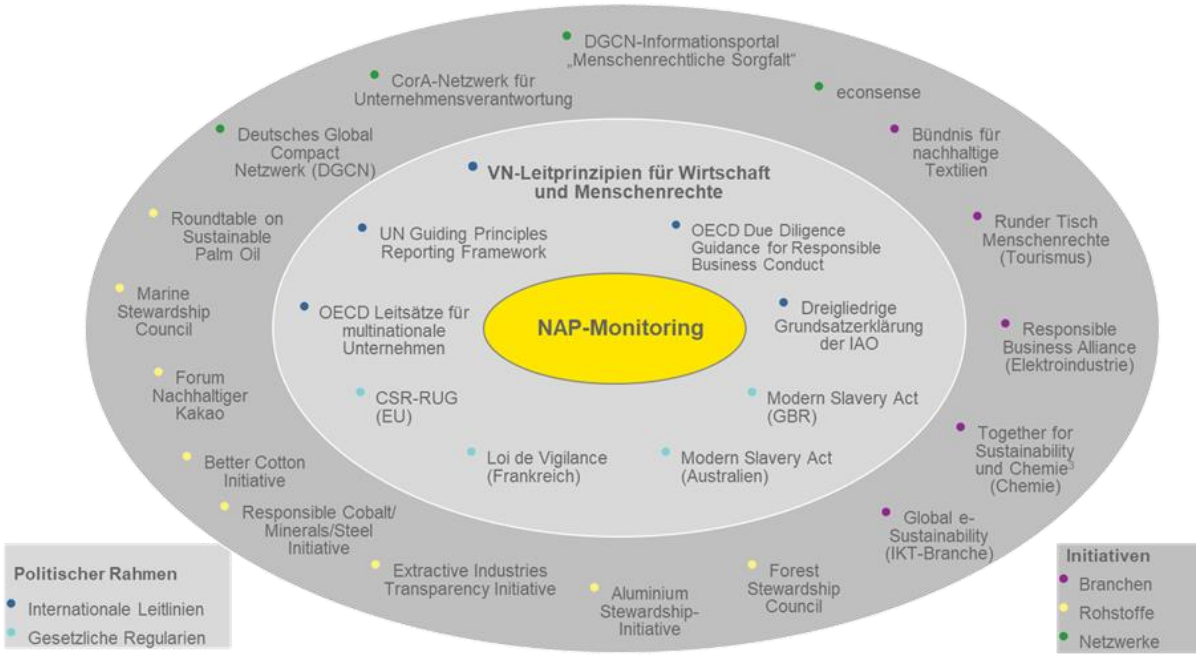


Abbildung 7: Überblick der Politische Entwicklungen und Initiativen

(BMAS). Berlin/Münster: Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW)/future e. V., online verfügbar unter: https://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2018/Deutsche_Unternehmen_vor_der_CSR-Berichtspflicht_18.pdf, letzter Zugriff: 14.12.2018.

[46] Siehe https://www.mvorisicochecker.nl/en/about-us, letzter Zugriff: 19.12.2018.

[47] Siehe Hendriksen, Bernd; Tholen, Jerwin (2014): CSR Sector Risk Assessment – Considerations for dialogue. Studie im Auftrag des niederländischen Ministeriums für Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit sowie des niederländischen Wirtschaftsministeriums. Amstelveen: KPMG Netherlands, online verfügbar unter: https://de.scribd.com/document/365619861/KPMG-MVO-Sector-Risk-Analysis-EN-2014, letzter Zugriff: 09.08.2018.

Verwendung der Ergebnisse der Literaturrecherche

Wie oben erwähnt sind Informationen aus dem Literaturüberblick vor allem in die Entwicklung der explorativen Erhebungsphase 2018 eingeflossen.

Es zeigt sich, dass branchenspezifische und -übergreifende Informationen im Themenfeld „menschenrechtliche Sorgfaltspflicht“ vorliegen, u. a. zur Frage wesentlicher menschenrechtlicher Themen für Branchen oder zur Frage, welche Branchen eine hohe menschenrechtliche Risikodisposition haben. Gleichwohl lassen sich diese Informationen nicht direkt auf die aktuelle Situation in Deutschland übertragen. Es gibt also keine Vorlage für das methodische Vorgehen im Monitoring bzw. für Teilaspekte des Monitorings (wie bspw. die Etablierung einer angemessenen Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt aufgrund struktureller Aspekte wie Branche, Größe etc.), auf die sich in den repräsentativen Erhebungsphasen aufsetzen ließe. Insofern kommt der Erhebung 2019 eine besondere Bedeutung zu, da hier erstmals eine Methodik zur Messung der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt erprobt wird. Die Phase bietet auch die Möglichkeit, das vorhandene Wissen zum Umgang mit Menschenrechten in der Unternehmenspraxis zu verdichten und anzureichern. Außerdem hat sich gezeigt, dass es eine Reihe von Brancheninitiativen mit unterschiedlichem Branchen- bzw. Produktfokus und Menschenrechtsbezug gibt. Auf die Berücksichtigung von Brancheninitiativen im Rahmen des Bewertungssystems bei der repräsentativen Erhebung wird in Kapitel 4.2 näher eingegangen.

3.2 Erkenntnisse aus den Stakeholder-Interviews

Im Folgenden werden die Erkenntnisse aus den Interviews mit den Stakeholder-VertreterInnen der AG Wirtschaft und Menschenrechte zusammengefasst. Die VertreterInnen wurden bezüglich des Fragebogens 2019 befragt – dabei ging es um Kriterien wie Nutzerfreundlichkeit, Struktur der Fragen, Inhalt und die Einschätzung der Interviewten bezüglich des Umsetzungsniveaus (siehe Anhang 4).

Generell wurde angemerkt, dass sich der Fragebogen sehr stark am NAP orientiere. Die Wahrnehmung war auch, dass einige Fragen zu kompliziert formuliert und deswegen nur für ExpertInnen verständlich seien, die sich mit dem Menschenrechts-Due-Diligence-Konzept auskennen. Seitens der InterviewpartnerInnen wurde empfohlen, die Fragen positiv zu formulieren, um die Antwortbereitschaft der Unternehmen zu erhöhen. Die Argumentation einer „drohenden" gesetzlichen Regelung sollte hingegen vermieden werden. Auf der Basis dieser Rückmeldungen wurde der Entwurf des Fragebogens insbesondere mit Blick auf seine Verständlichkeit und einen positiven Grundtenor überarbeitet. Aus diesem Grund weichen einige Fragestellungen in ihrer Formulierung mitunter von den dazugehörigen Formulierungen der Anforderungen im NAP ab.

Hinsichtlich der Struktur des Fragebogens legten die Interviewten Wert darauf, dass Fragen offen gestellt und mithilfe von Freitextoptionen offen beantwortet werden können. Es fiele den Unternehmen sonst zu leicht, „sozial erwünschte" Antworten zu geben. Auch machten die Stakeholder-VertreterInnen der Wirtschaftsverbände Anmerkungen bezüglich des Wortlauts der NAP-Anforderungen in dem Sinne, dass unbestimmte Begriffe wie „berechenbar" und „ausgewogen" für die antwortenden Personen wahrscheinlich unklar seien. Unbestimmte Begriffe des NAP werden im Fragebogen entweder (u. a. auf der Basis der Erkenntnisse aus der explorativen Phase) interpretiert, näher erläutert oder im Rahmen einer offenen Frage mit Freitextantwort berücksichtigt. Daher wurden aus den oben genannten Gründen in die Antwortmöglichkeiten des Fragebogens vermehrt Freitextfelder eingefügt.

Hinsichtlich der Frage, welche Faktoren die Angemessenheit der Umsetzungsniveaus determinieren, gab es unterschiedliche Meinungen. Einige Stakeholder-VertreterInnen, insbesondere aufseiten der Zivilgesellschaft, sagten, es dürfe bei der Bewertung keine Abstufung geben, da es um Menschenrechte gehe. Andere waren der Ansicht, dass eine gewichtete Bewertung der Kernelemente denkbar wäre. Unternehmen in risikoreichen Branchen sollten beispielsweise tiefer gehend von ihren Tätigkeiten berichten oder zusätzliche Punkte erfüllen. Uneinigkeit zwischen den VertreterInnen der NROs und der Wirtschaftsverbände herrschte in Bezug auf die Frage, ob die Größe von Unternehmen bei der Bewertung berücksichtigt werden sollte. Auf der einen Seite wurde argumentiert, dass kleinere Unternehmen bei der Erfüllung der Sorgfaltspflicht nicht den gleichen Aufwand betreiben könnten wie größere Unternehmen. Auf der anderen Seite bestand die Ansicht, dass die verschiedenen Aspekte der NAP-Anforderungen in unterschiedlicher Intensität von jedem Unternehmen geleistet werden müssten. Stakeholder-VertreterInnen der NROs merkten außerdem an, dass Unternehmen im Fragebogen ihre Angaben schlüssig erklären können sollten, zumindest dann, wenn sie Fragen verneinten. Wichtig wäre außerdem, dass für die Legitimation des gesamten Prozesses offengelegt wird, welche Dokumente durch das Konsortium zur Überprüfung der Selbstauskunft herangezogen werden. Auf diese wird im vorliegenden Bericht bei der Beschreibung des Plausibilisierungsansatzes im Stufenverfahren eingegangen (siehe Kapitel 5). Sämtliche im Zusammenhang mit der Erhebung 2019 genutzten Quellen werden im Zwischenbericht 2019 aufgeführt.

Insgesamt ergab sich daraus für das Erhebungsteam die Herausforderung zu definieren, welche der vielen von den Stakeholder-VertreterInnen genannten Faktoren zur Bewertung letztendlich herangezogen werden sollen. Diesbezüglich herrschte zwischen den InterviewpartnerInnen keine

Einigkeit. Aus diesem Grund hat sich das Konsortium (wie in Kapitel 4 näher beschrieben) entschieden, die individuelle Risikodisposition – also die potenziell negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Menschenrechte in den jeweiligen Wertschöpfungsstufen – des Unternehmens als Grundlage für die Bildung von Bewertungsclustern zu definieren und die Anforderungen an die genaue Umsetzung des festgelegten Anforderungsrahmens möglichst unternehmensspezifisch zu gestalten.

In Bezug auf den Entwurf des Fragebogens und die Anforderungen des NAP machten Stakeholder-VertreterInnen hinsichtlich der fünf Kernelemente folgende Anmerkungen:

Kernelement 1: Grundsatzerklärung

Unternehmen sollten ihre Haltung bezüglich der Menschenrechte klar in der Grundsatzerklärung definieren. Beim Verantwortungsaspekt stelle sich die Frage, inwiefern Verantwortlichkeiten delegiert werden können. Die Grundsatzerklärung sollte eine entsprechende Referenz auf die Unternehmensleitung enthalten. Weiter sollte die Grundsatzerklärung anlassbezogen aktualisiert werden (z. B. wenn Unternehmen dazugekauft werden oder sich das Geschäftsmodell ändert).

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

Zum zweiten Kernelement gaben die Stakeholder-VertreterInnen an, dass es bei der Befragung zur Risikoanalyse wichtig wäre zu verstehen, auf welchen Teil der Wertschöpfungskette sich die Risikoanalyse beziehe. Die NRO-VertreterInnen betonten, dass es sich bei der Risikoanalyse um einen kontinuierlichen Prozess handeln solle. Zudem sollten Risiken klar definiert werden, da Unternehmen finanzielle Auswirkungen und negative Auswirkungen auf Betroffene häufig nicht ausreichend differenzierten und beide Dimensionen gleichwertig betrachten würden.

Kernelement 3: Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Die Fragen zur Wirksamkeitskontrolle seien zu pauschal formuliert und sollten konkretisiert werden, meinten die Interviewten. Es sei sinnvoll, Methoden der Wirksamkeitsprüfung abzufragen. Maßnahmen sollten sich auf risikorelevante Teile der Geschäftstätigkeit beziehen. Auch wurde darauf hingewiesen, dass die Beendigung einer Geschäftsbeziehung nicht optimal sei, da dies dazu führen könne, dass an den entsprechenden Stellen Beschäftigte entlassen werden.

Kernelement 4: Berichterstattung

Bezüglich der Berichterstattung wurde angemerkt, dass die Öffentlichkeit und die Zugänglichkeit der Informationen wichtiger seien als das Format, in dem berichtet werde. Insbesondere Unternehmen mit einer hohen Risikoexposition sollten dies extern auch dementsprechend kommunizieren. Der Aspekt des „adressatengerechten Formats“ wurde von den VertreterInnen der Wirtschaftsverbände hinterfragt. Es könne dementsprechend in der Erhebungsphase 2019 danach gefragt werden, ob die Bereitstellung von Informationen nach Anspruchsgruppen differenziert werde, da sich die Berichterstattung bisher bei vielen der befragten Unternehmen auf Geschäftsberichte und Informationen auf den Websites stütze.

Kernelement 5: Beschwerdemechanismus

Die Interviewten verwiesen in diesem Zusammenhang auf das Prinzip 31 der VN-Leitprinzipien, das detailliertere Angaben zu außergerichtlichen Beschwerdemechanismen enthält. Ein durch die Wirtschaftsverbände benannter Stakeholder war der Ansicht, dass bei der Umsetzung dieses Kernelements Unterschiede aufgrund der Größe der Unternehmen festzustellen seien. Es gebe z. B.

reichlich große Unternehmen, die ein Whistleblower-System für Bereiche wie Korruptionsbekämpfung haben. Für kleine Unternehmen sei der erste Schritt im Prozess zunächst eine Menschenrechtserklärung und der Beschwerdemechanismus der letzte. Der Beschwerdemechanismus sollte zudem vor allem in risikoreichen Bereichen der Wertschöpfungskette zur Verfügung stehen.

Auf der Basis dieser Anmerkungen wurden die Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten im Fragebogen überarbeitet und angepasst.

3.3 Erkenntnisse aus den Unternehmensinterviews

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews mit den Unternehmen entlang der fünf Kernelemente beschrieben. Wie bereits im Inception Report angemerkt, geben die Interviews aufgrund der geringen Anzahl nur selektiv Einblicke in die Unternehmensrealitäten. Die hier dargestellten Erkenntnisse sind deshalb auch nur als „explorativ“ zu bewerten (d. h. es können keine allgemeingültigen Aussagen getroffen werden) und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Repräsentativität. Die Angaben zu kleinen und mittleren Unternehmen beziehen sich auf die Größenordnung, die für die Auswahl der Unternehmen festgelegt wurde, und nicht auf die gesetzliche Definition von kleinen und mittleren Unternehmen nach § 267 HGB (siehe auch Abbildung 3).

Für jedes Kernelement werden kurz die wesentlichen Erkenntnisse und Herausforderungen zusammengefasst und anschließend mögliche Implikationen der qualitativen Erhebung diskutiert. Dies betrifft insbesondere Unterschiede zwischen den Anforderungen des NAP und der Unternehmenspraxis. Außerdem wird beschrieben, wie die Erkenntnisse aus der Unternehmenspraxis bei der Erstellung des Fragebogens für das Monitoring berücksichtigt wurden.

3.3.1 Wahrnehmung der Menschenrechtsdiskussion

Die InterviewteilnehmerInnen stellen mehrheitlich fest, dass das Thema Menschenrechte im Unternehmenskontext in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Als Gründe dafür sehen einige InterviewpartnerInnen neue Regulierungen wie den UK Modern Slavery Act und das deutsche CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz und eine erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema bei unterschiedlichen Stakeholdern (NROs, Regierungen, Bündnisse, Initiativen). Fast die Hälfte der befragten Unternehmen gab an, dass das Bewusstsein für das Thema der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei Unternehmen und bei Wettbewerbern zugenommen habe. Einige Unternehmen sprachen auch von einem erhöhten Interesse aufseiten der KundInnen und InvestorInnen, das jedoch stark vom öffentlichen Interesse an der Branche abhänge. In manchen Branchen sei die Auseinandersetzung mit der unternehmerischen Sorgfaltspflicht bereits vorangeschritten und werde in Brancheninitiativen thematisiert und bearbeitet.

Auf die Frage, welche Themen in der Diskussion zu Menschenrechten im Vordergrund stünden, machten die untersuchten Unternehmen über die Branchen hinweg ähnliche Angaben: grundlegende Arbeitsrechte wie Verzicht auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Bezahlung, Arbeitssicherheit und -gesundheit und Vereinigungsfreiheit. Diese Themen wurden in manchen Branchen um Schwerpunkte ergänzt, die dort durch negative Vorfälle zusätzlich im Fokus stehen. Darunter fielen Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft, Auswirkungen der Produkte sowie Sozialleistungen für Mitarbeitende. Branchen, deren Lieferkette Konfliktmineralien umfasst, nannten diese häufig auch als eigenen Themenschwerpunkt.

3.3.2 Wahrnehmung und Bedeutung des NAP

Im Zeitraum der Interviews vom September bis Dezember 2018 zeigte sich, dass der NAP etwa der Hälfte der befragten Unternehmen bekannt war. Einige Unternehmen, in der Mehrzahl große, haben den Entstehungsprozess und die Entwicklung des NAP entweder in den Medien aktiv verfolgt oder in (branchenspezifischen) Veranstaltungen begleitet. Einigen Unternehmen, in erster Linie kleineren, waren der NAP und dessen Inhalte vor der Befragung nicht bekannt.

Die Unternehmen wurden während der Interviews nach der Bedeutung des NAP für ihren Geschäftsbetrieb befragt. Dabei erklärten einige von ihnen, dass der NAP zwar die interne Auseinandersetzung mit der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht stärke, die unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschenrechte jedoch eher unabhängig vom NAP behandelt werde. Dies liege vor allem daran, dass die Unternehmen die Vorgaben von internationalen Rahmenwerken wie dem Global Compact der VN oder den VN-Leitprinzipien schon vor der Veröffentlichung des NAP in ihre Prozesse eingebunden haben. Nur einige wenige Unternehmen gaben an, dass sie ihre Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte aufgrund der Vorgaben im NAP intensivieren werden. Vielmehr stehen die Auseinandersetzung mit bestehenden Regulierungen und das erhöhte Bewusstsein bei Stakeholdern bei den Unternehmen im Vordergrund.

Einige wenige Unternehmen begründeten die untergeordnete Rolle des NAP damit, dass im NAP keine Verbindlichkeiten formuliert seien.

Des Weiteren ließen sich bei der Bedeutung des NAP branchenspezifische Unterschiede feststellen. Aus Sicht der Unternehmen des Finanzsektors stellt der NAP „nicht die Komplexität des Finanzsektors dar“. Die Vorgaben des NAP seien aufgrund des starken Fokus auf Lieferketten für Finanzdienstleister unpassend. Der NAP diene daher eher als Basis dafür, in den Unternehmen ein Bewusstsein für die Thematik zu schaffen.

In den Interviews wurde angemerkt, dass die Anforderungen des NAP verständlich seien, jedoch viel Interpretationsspielraum ließen und dies wiederum zu stark unterschiedlichen Handhabungen in der Ausführung der Kernelemente führen könne. In diesem Kontext wurde der Wunsch geäußert, die Anforderungen zu konkretisieren und beispielsweise durch Best Practices anschaulicher darzustellen. Zudem gaben Unternehmen an, dass zum Verständnis eindeutige Definitionen mehrerer Begriffe fehlten (z. B. der Transparenz und der Sorgfaltspflicht/Due Diligence, auch der Begriff der Menschenrechte ist laut einigen InterviewpartnerInnen nicht eindeutig definiert) und aus der Formulierung des NAP nicht deutlich werde, wie die Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte gegenüber anderen Themen der Unternehmensverantwortung abzugrenzen sei.

In diesem Zusammenhang wurde auch die Rolle der Unternehmen bei der Achtung der Menschenrechte hinterfragt: Ein Unternehmensvertreter wies darauf hin, dass die Achtung der Menschenrechte laut NAP primär den Staaten unterliege. Die Regierung erwarte aber, dass Unternehmen Prozesse menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht auch und vor allem in Ländern einrichteten, in denen die Umsetzung rechtsstaatlicher Grundsätze unzureichend sei. Dies wurde als eine Verlagerung von Verantwortlichkeiten empfunden.

Da der NAP nur ungefähr der Hälfte der 30 befragten Unternehmen vor der Befragung bekannt war, muss das Erhebungsteam davon ausgehen, dass er und seine Anforderungen einigen Unternehmen in der Grundgesamtheit eventuell unbekannt sind. Außerdem wurden die Anforderungen des NAP von einigen Unternehmen als nicht eindeutig wahrgenommen. Gleichzeitig wurde in den Interviews die Frage der Abgrenzbarkeit von Menschenrechtsaspekten von anderen Nachhaltigkeitsthemen aufgeworfen.

Für das Vorgehen bei der Ansprache der Unternehmen und das Design des Fragebogens für die repräsentativen Erhebungen bedeutet dies, dass den Unternehmen Erläuterungen und Beispiele bei der Bearbeitung des Online-Fragebogens mit an die Hand gegeben werden sollten. Dazu werden erklärende Textboxen zu den entsprechenden Fragen und Antwortmöglichkeiten in den Fragebogen integriert. Weiterhin können den Unternehmen im Zuge des Anschreibens zur Teilnahme Hintergrundinformationen zum NAP zur Verfügung gestellt werden. Auch auf die VN-Leitprinzipien als internationale Grundlage des NAP kann verwiesen werden. Unternehmen, die sich im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfalt bereits an den VN-Leitprinzipien orientieren, sollte vermittelt werden, dass dies durchaus im Einklang mit den Anforderungen des NAP steht.

3.3.3 Standards und Verbands- oder Brancheninitiativen

Fast alle befragten Unternehmen nutzen Standards im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht oder sind Mitglied in entsprechenden Verbands- oder Brancheninitiativen. Die meistgenannte branchenübergreifende Initiative ist der Global Compact der VN.[48] Dieser zwischen Unternehmen und den VN geschlossene weltweite Pakt sieht vor, dass sich die unterzeichnenden Unternehmen zu zehn sozialen, ökologischen und Governance-bezogenen Prinzipien bekennen und regelmäßig über den Fortschritt zur Erfüllung der Prinzipien berichten. Die Mitgliedschaft ist unter größeren Unternehmen weiter verbreitet als unter Unternehmen mit weniger als 5.000 Beschäftigten. Nur einzelne der befragten Unternehmen gaben an, Vorgaben von branchenübergreifenden Standards zu erfüllen, wie die des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.[49]

Knapp drei Viertel der interviewten Unternehmen sind Mitglied in branchenspezifischen Nachhaltigkeitsinitiativen. Diese weisen unterschiedliche Bezüge zu Menschenrechten auf. Bei einigen Initiativen sind Menschenrechte nur ein Aspekt in einer Reihe unterschiedlicher und vielfältiger Nachhaltigkeitsthemen, z. B. bei Drive Sustainability (Automobilindustrie) oder Chemie^3 (Chemieindustrie) oder dem Bündnis für nachhaltige Textilien (Textilbündnis) (Textilindustrie). Andere Initiativen legen ihren Fokus ausschließlich auf Menschenrechtsaspekte, z. B. die Responsible Minerals Initiative (Beschaffung von Mineralien).

Für eine detaillierte Übersicht zum Beitrag sowie zu Lücken und Herausforderungen von Standards und Brancheninitiativen wird auf Anhang 7 verwiesen.

Wesentliche Beiträge von Standards und Brancheninitiativen	
Einstieg in die Umsetzung von Sorgfaltspflichten	Sie sind hilfreich, um einen Einstieg in das Management von Lieferanten und Lieferkettenstufen im Bereich Nachhaltigkeit/Menschenrechte über Direktlieferanten hinaus zu erreichen.
Informationsbeschaffung	Einige Unternehmen geben an, dass die Standards und Brancheninitiativen zur Informationsfindung und zum Austausch unter den Mitgliedern dienen.

[48] Das Deutsche Global Compact Netzwerk umfasst ungefähr 450 deutsche Unternehmen (davon sind 20 Unternehmen DAX-Konzerne) und wissenschaftliche Einrichtungen; siehe https://www.globalcompact.de/de/teilnahme/teilnehmerverzeichnis.php, letzter Zugriff: 17.01.2019 und auch https://www.unglobalcompact.org/, letzter Zugriff: 04.01.2019.

[49] Siehe https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/, letzter Zugriff: 04.01.2019.

Operative Unterstützung	Sie können die Auswahl, Kontrolle und Schulung der GeschäftspartnerInnen unterstützen und leisten einen wichtigen Beitrag durch Standardisierung und Verifizierung.

Wesentliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Standards/Brancheninitiativen	
Passgenauigkeit	Es gebe zu viele unterschiedliche Standards und Initiativen, die der Komplexität eines Unternehmens nicht genügend Rechnung trügen und deren Nutzung zu keinem erkennbaren Leistungsfortschritt führe. Daher seien einheitliche Standards und eine kontextspezifische Anpassung internationaler Standards auf Länderebene wünschenswert.
Inhaltliche Beschränkungen	Weiterhin wird kritisiert, dass manche Standards, aber auch Initiativen nur einen Ausschnitt an Menschenrechtsthemen berücksichtigen.
Glaubwürdigkeit	Eine weitere Herausforderung ist laut einigen Unternehmen die mangelnde oder nicht überprüfbare Glaubwürdigkeit von Initiativen, die zu „Greenwashing“ beitragen könne. Daher seien klare Kriterien und Mechanismen zur Überprüfung der Einhaltung von Vorgaben notwendig.

3.3.4 Unterstützung von Politik und Verbänden

Im NAP sind Unterstützungsangebote der Bundesregierung zur Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte aufgeführt. Die an der explorativen Erhebung teilnehmenden Unternehmen wurden daher gefragt, ob sie diese als ausreichend erachten und welche Erwartungen sie an das Handeln von Politik und Verbänden haben.

- Die befragten Unternehmen äußerten den Bedarf nach einem größeren Angebot an Plattformen für einen Informations- und Erfahrungsaustausch sowohl untereinander als auch mit der Politik und anderen Stakeholdern (z. B. in Form von Dialogforen). Diese könnten dazu beitragen, die Sichtweisen der jeweils anderen Stakeholder besser zu verstehen und gemeinsam Problemlösungen zu entwickeln.
- Geäußert wurde auch das Bedürfnis nach mehr Informationen sowohl allgemeiner Art über die Anforderungen des NAP als auch in Form konkreter Handlungsanleitungen seitens der Politik. Von einzelnen Unternehmen wurde die Kommunikation über die Existenz des NAP als nicht ausreichend wahrgenommen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigten praktische Handreichungen.
- Von einigen Unternehmen wurde die Vereinheitlichung von Standards und Anforderungen – etwa für einzelne Branchen – gefordert. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen seien durch die Vielfalt der verschiedenen Standards überfordert. Einige – mehrheitlich größere – der befragten Unternehmen deuteten an, dass ein regulatorischer Rahmen hilfreich sein könne, um klare und einheitliche Anforderungen an Unternehmen zu definieren. Dabei wurde mitunter betont, dass dieser am sinnvollsten auf supranationaler Ebene anzusiedeln sei.
- Ein weiterer Aspekt war die mögliche Bereitstellung von Informationen und Daten über Risikofaktoren seitens der Bundesregierung. Damit könnten die Unternehmen z. B. bei der

Risikobewertung von Ländern unterstützt werden. Auch Informationen der jeweiligen Botschaften könnten zur Einschätzung von Menschenrechtsauswirkungen hilfreich sein.

Einzelne Unternehmen regten an, dass sich die Bundesregierung in menschenrechtlich kritischen Ländern vermehrt für eine Stärkung der Rechtsstaatlichkeit einsetzen solle, da dies seitens der Unternehmen nur sehr eingeschränkt zu beeinflussen sei und Bemühungen zur Einhaltung von Menschenrechtsstandards erleichtern könne.

3.3.5 Erkenntnisse zu Kernelement 1: Grundsatzerklärung

Der NAP fordert, dass Unternehmen eine Grundsatzerklärung unter Berücksichtigung internationaler Referenzinstrumente erstellen und diese intern und extern kommunizieren sowie regelmäßig überarbeiten. Inhalt der Grundsatzerklärung sollen die relevanten Menschenrechtsthemen und die Beschreibung der Verfahren zur Sicherstellung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht einschließlich der Benennung und Schulung der Verantwortlichen im Unternehmen sein. Sie ist von der Unternehmensleitung zu verabschieden.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – wesentliche Erkenntnisse und Herausforderungen

Für eine detaillierte Übersicht über die Erkenntnisse, Herausforderungen und für eine Darstellung von Unternehmensbeispielen zu Kernelement 1 wird auf Anhang 8.1 verwiesen.

Wesentliche Erkenntnisse	
Format der Erklärung	Einzelne Unternehmen verfügen über eine eigenständige Menschenrechtserklärung. Eine große Mehrheit der Unternehmen greift Menschenrechte in übergeordneten Leitlinien auf.
Themen	Grundlegende Arbeitsrechte werden in den Erklärungen am häufigsten als relevantes Thema genannt, gefolgt von Arbeitssicherheit/-gesundheit und Vereinigungsfreiheit.
Geltungsbereich	Die Menschenrechtserklärung gilt in den meisten untersuchten Unternehmen für die eigenen Beschäftigten und in vielen Fällen auch für die Lieferanten.
Bezug auf externe Standards	Alle untersuchten Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten beziehen sich in ihrer Erklärung/in ihren Leitlinien auf externe Standards.

Wesentliche Herausforderungen	
Format der Erklärung	Es besteht oftmals Unsicherheit darüber, ob eine Grundsatzerklärung in übergeordnete Leitlinien oder Erklärungen integriert sein kann oder ob sie eigenständig sein muss.
Themen	Die Forderung des NAP, die für das Unternehmen und/oder die Branche relevanten Menschenrechtsthemen zu nennen, stellt manche Unternehmen vor eine Herausforderung.

Darstellung von Verfahren	Viele Unternehmen sind unsicher, in welchem Detaillierungsgrad die im NAP geforderte Beschreibung des Verfahrens, „mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt“, zu erfolgen hat.

Analyse der Erkenntnisse der qualitativen Erhebung in Bezug auf den Umsetzungsstand der NAP-Anforderungen und Berücksichtigung im Fragebogen

Der NAP fordert die Existenz und Kommunikation einer Grundsatzerklärung. Allerdings macht er keine Angaben darüber, ob diese Teil bestehender Leitlinien oder Berichte sein kann oder ob sie eigenständig sein soll. Die explorative Untersuchung hat gezeigt, dass nur wenige der betrachteten Unternehmen eine eigene Menschenrechtserklärung erstellen. Vielmehr werden Menschenrechte im Rahmen von übergeordneten Leitlinien thematisiert. Der Fragebogen für die Erhebungen 2019 und 2020 wird beide Möglichkeiten berücksichtigen.

Im NAP wird außerdem festgelegt, dass die Grundsatzerklärung eine Beschreibung des Verfahrens beinhalten muss, „mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt“. Bei vielen Unternehmen herrscht Unsicherheit über die geforderte Tiefe der Beschreibung. Ist es beispielsweise ausreichend zu beschreiben, dass es unterschiedliche Verfahren gibt und wann diese eingesetzt werden, oder müssen diese Verfahren selbst auch im Detail beschrieben werden? Im Fragebogen können die Unternehmen darlegen, auf welche Verfahren sie in ihrer Grundsatzerklärung grundsätzlich Bezug nehmen.

Neben der Beschreibung der Verfahren sieht der NAP vor, die „für das Unternehmen und/oder die Branche besonders relevanten Menschenrechtsthemen unter Bezugnahme auf internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente zu behandeln“. Manche Unternehmen sehen von einer Angabe spezifischer Menschenrechtsthemen in ihrer Grundsatzerklärung ab, weil sie die Nennung spezifischer Aspekte als Einschränkung ihrer breiter gefassten Unternehmenswerte empfinden. Alternativ verweisen sie in ihrer Berichterstattung und/oder in internen Leitlinien auf internationale Referenzrahmen wie die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“. Daher wird ein solcher Verweis als Antwortoption in den Fragebogen aufgenommen und die Unternehmen können selbstständig beschreiben, welche und wie viele Themen sie in der Grundsatzerklärung berücksichtigen.

3.3.6 Erkenntnisse zu Kernelement 2: Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

Der NAP fordert die Einrichtung und Durchführung eines Verfahrens, um „potenziell nachteilige Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten oder zu mindern“. Hierbei verlangt der NAP nach einem kontinuierlichen, prozessbegleitenden und sektorenbezogenen Verfahren, das direkte (vom Unternehmen verursachte) und indirekte (beispielsweise von Zulieferbetrieben verursachte) Risiken ebenso berücksichtigt wie Auswirkungen, „mit welchen das Unternehmen indirekt aufgrund seiner Geschäftsbeziehungen, seiner Geschäftstätigkeit, seiner Produkte oder Dienstleistungen trotz fehlender direkter Vertragsbeziehungen, z. B. bei einer Vielzahl von Zwischenhändlern, verbunden ist“. Für besonders hohe Risiken sind eine vertiefte Prüfung unter Beteiligung der potenziell Betroffenen und eine Einbindung externen Fachwissens vorgesehen.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – wesentliche Erkenntnisse und Herausforderungen

Für eine detaillierte Übersicht über die Erkenntnisse, Herausforderungen und für eine Darstellung von Unternehmensbeispielen zu Kernelement 2 wird auf Anhang 8.2 verwiesen.

Wesentliche Erkenntnisse	
Analyseansatz	Die Mehrheit der befragten Unternehmen analysiert auf systematische Art und Weise Menschenrechtsrisiken in der Wertschöpfungskette. Der Fokus der Betrachtung unterscheidet sich dabei je nach Branche und Grad der internationalen Ausrichtung des Unternehmens. Die meisten Unternehmen, die bisher keine systematische Analyse durchführen, geben an, die Analyseprozesse in Zukunft ausbauen zu wollen.
Kriterien	Für die Risikoanalyse betrachten die befragten Unternehmen mehrheitlich regions- oder länderspezifische Kriterien zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken.
Externes Wissen	Die große Mehrheit der InterviewteilnehmerInnen berücksichtigt beim Risikoansatz das Wissen externer ExpertInnen etwa aus Brancheninitiativen und NROs oder Informationen aus Stakeholder-Dialogen.
Integration in das ERM[50]	Die menschenrechtliche Risikobetrachtung ist nur bei einer Minderheit der betrachteten Unternehmen an das Risikomanagementsystem des Gesamtunternehmens angeschlossen.

Wesentliche Herausforderungen	
Abgrenzung	Viele der befragten Unternehmen geben an, dass eine grundsätzliche Herausforderung bei der Risikobetrachtung darin bestehe, den Begriff der Menschenrechte für das Unternehmen zu definieren und in Beziehung zu bereits etablierten Themen (insbesondere Arbeitnehmerbelangen) zu setzen.
Wesentlichkeit	Einige Unternehmen werfen die Frage auf, ab wann Risiken als „wesentlich“ im Sinne des NAP gelten. Der Begriff der „menschenrechtlichen Auswirkung“ wird – gerade auch bei indirekten und induzierten Auswirkungen – als sehr breit empfunden.
Verfügbarkeit von Informationen	Für einige Unternehmen ist die Informationslage zu Menschenrechtsrisiken in ihrer Lieferkette eine Herausforderung. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich Lieferanten in der Wertschöpfungskette vor den direkten Lieferanten (Tier 1) befinden.
Wissen und Ressourcen	Insbesondere Unternehmen mit weniger als 5.000 Beschäftigten geben an, dass ihnen das Wissen und die Ressourcen für eine systematische Analyse von Menschenrechtsrisiken fehlen.

[50] Enterprise-Risk-Management (unternehmensweites Risikomanagement)

Analyse der Erkenntnisse der qualitativen Erhebung in Bezug auf den Umsetzungsstand der NAP-Anforderungen und Berücksichtigung im Fragebogen

Im zweiten Kernelement fordert der NAP die Einrichtung eines Verfahrens zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte. Dabei ist die Anforderung des NAP dahin gehend mehrdeutig, ob ein Unternehmen mehrere Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte für verschiedene Bereiche der Wertschöpfungskette einrichten kann oder ob es (zusätzlich) eines übergeordneten Ansatzes bedarf, der Menschenrechtsrisiken in der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens betrachtet. Der letztgenannte Ansatz wird nur von wenigen der befragten Unternehmen verfolgt, während eine selektive Risikoanalyse für einzelne Wertschöpfungsstufen (z. B. ausschließlich für direkte Lieferanten oder Ressourcenextraktion/ Rohstoffgewinnung) unter den befragten Unternehmen durchaus verbreitet ist. Daneben ist die Risikobetrachtung bei fast der Hälfte der Unternehmen prozessseitig in den Due-Diligence-Ansatz (beispielsweise zur Einhaltung von Standards bei Lieferanten) integriert. Vor dem Hintergrund verschiedener Risikolagen in unterschiedlichen Teilen der Wertschöpfungskette können sich auch die methodischen Ansätze zur Risikoanalyse innerhalb eines Unternehmens unterscheiden. Beispielsweise würde ein Unternehmen aus dem Finanzsektor die Menschenrechtsrisiken seiner Investitionen anders analysieren und bewerten als die entsprechenden Risiken bei seinen Zulieferern. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird im Online-Fragebogen zu Beginn der Fragen zum Kernelement 2 (Risikoanalyse) gefragt, auf welche Stufen der Wertschöpfungskette sich die Risikoanalyse bezieht und für welche Stufen relevante Risiken identifiziert wurden. Da ein (zusätzliches) übergeordnetes Verfahren nicht als explizite Anforderung im NAP enthalten ist, wurde dies nicht als Frage aufgenommen. Die Fragen zur Ausrichtung der Risikoanalyse haben jedoch eine erhöhte Relevanz, denn sie bilden die Grundlage der Bewertungscluster (siehe Kapitel 4.4).

Des Weiteren wird im NAP ein Fokus auf Risiken für potenziell Betroffene des unternehmerischen Handelns gefordert, womit die Evaluation der Risiken von der Möglichkeit zur Einflussnahme („leverage") getrennt wird. Die befragten Unternehmen berücksichtigen zwar die menschenrechtlichen Auswirkungen auf Betroffene, nicht wenige Unternehmen definieren jedoch Wesentlichkeitsgrenzen für die Risikobetrachtung. Das hat insbesondere den Zweck, die Bereiche, auf die das Unternehmen den größten Einfluss hat, prioritär zu beleuchten. Dies kann sich beispielsweise darauf beziehen, dass ausschließlich strategische Lieferanten in der Risikobetrachtung berücksichtigt werden. Im Finanzsektor kann dies bedeuten, dass der Risikoprozess nur bei bestimmten Investitionsvolumen abläuft. In diesem Zusammenhang wird im Fragebogen gefragt, welche potenziell betroffenen Stakeholder und welche Stufen der Wertschöpfungskette im Analyseprozess grundsätzlich betrachtet werden.

Im NAP wird aufgeführt, dass die Risikobetrachtung kontinuierlich und prozessbegleitend erfolgen soll. Eine kontinuierliche und prozessbegleitende Risikobetrachtung kann je nach Risikoexposition jedoch unterschiedlich ausgelegt werden. Für Unternehmen in menschenrechtlich sensiblen Branchen (also Branchen mit einer höheren Risikoexposition in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen) kann dies sinnvoll sein. Unternehmen, die über keine hohe Risikoexposition verfügen und ihr Geschäftsmodell nicht verändern, könnten jedoch in einer einmaligen Analyse bereits die relevanten Risiken identifiziert haben, ohne diese in festgelegten Zyklen aktualisieren zu müssen. Fast die Hälfte der kleinen und mittleren Unternehmen gab an, dass die Risikoanalyse nicht an einen bestimmten Prozess gekoppelt sei, sondern z. B. lediglich Informationszwecken diene. Dennoch ist es möglich, dass daraus risikomindernde Maßnahmen abgeleitet werden. Daher wird im Fragebogen gefragt, wie oft die Risikoanalyse durchgeführt wird. Dabei kann auch angegeben werden, aus welchen Anlässen dies geschieht. Der Fragebogen bietet dadurch den Unternehmen die nötige Flexibilität, um abhängig von ihrem Profil eine angemessene Kontinuität und Prozessorientierung im Fragebogen anzugeben.

Weiter fordert der NAP eine systematische Vorgehensweise, die sich an etablierten Managementsystemen orientiert. In der explorativen Phase stellte sich heraus, dass zwar die Mehrheit der befragten Unternehmen eine systematische Vorgehensweise gewählt hat, es aber dennoch einige Unternehmen gibt, bei denen dies nicht der Fall ist (insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen). Hier ist anzumerken, dass der Begriff „systematisch" unterschiedlich interpretiert werden kann; deshalb wird im Fragebogen nach verschiedenen Aspekten des Vorgehens wie den analysierten Wertschöpfungsstufen, den betrachteten Gruppen potenziell Betroffener oder den genutzten Informationsquellen gefragt.

Darüber hinaus werden im NAP vertiefte Prüfungen gefordert, wenn das Risiko negativer Auswirkungen besonders hoch ist. Dabei sollen (potenziell) Betroffene in einen Dialog eingebunden werden. Auch an dieser Stelle kann der NAP dahingehend unterschiedlich interpretiert werden, welche Anforderungen an eine vertiefte Prüfung gestellt werden. Wenn besonders hohe Risiken z. B. weit vorgelagert in der Lieferkette auftreten, kann es sein, dass dem Unternehmen die benötigten Informationen nicht vorliegen oder dass das Unternehmen nur schwer einschätzen kann, welchen Einfluss seine Geschäftstätigkeit auf diese Risikolage hat. In solchen Fällen können Instrumente wie eine vertiefende Wirkungsanalyse („human rights impact assessment") Unternehmen helfen. Unternehmen können im Fragebogen angeben, ob sie eine solche vertiefte Prüfung durchführen. In einem Freitextfeld können sie erläutern, welchen methodischen Ansatz sie zur vertieften Prüfung verwendet haben.

3.3.7 Erkenntnisse zu Kernelement 3: Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Das dritte Kernelement im NAP sind „Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen". Basierend auf den Ergebnissen der (Risiko-)Analyse sollen Maßnahmen festgelegt und in die Unternehmensprozesse integriert werden. Als Beispiele werden im NAP folgende Maßnahmen genannt:

- (spezialisierte) Schulungen für Beschäftigte und Lieferanten
- Anpassung bestimmter Managementprozesse
- Veränderungen in der Lieferkette
- Beitritt zu Brancheninitiativen

Zudem sollen im Unternehmen Zuständigkeiten zugewiesen werden, um die entsprechenden Maßnahmen (regelmäßig) auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Unternehmen sollen dabei – falls nötig – zudem in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren die Effektivität der Abhilfemaßnahmen erhöhen.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – wesentliche Erkenntnisse und Herausforderungen

Für eine detaillierte Übersicht über die Erkenntnisse, Herausforderungen und für eine Darstellung von Fallbeispielen zu Kernelement 3 wird auf Anhang 8.3 verwiesen.

Wesentliche Erkenntnisse	
Präventionsmaßnahmen	Die meisten der befragten Unternehmen ergreifen Präventionsmaßnahmen, um Risiken bei der Lieferantenauswahl zu minimieren.
Geltungsbereich der Maßnahmen	Bei fast keinem Unternehmen werden die nachgelagerten Lieferanten dazu verpflichtet, auch ihre Unterlieferanten (Tier-2-Lieferanten des Unternehmens) in die Maßnahmen einzubeziehen.

Managementsysteme	Einige Unternehmen, die über eigene Standorte in Ländern verfügen, die eine erhöhte Risikoexposition in Bezug auf Menschenrechtsverstöße aufweisen (beispielsweise aufgrund der rechtlichen, politischen oder sozialen Rahmenbedingungen der Länder), nennen als eine Maßnahme die Integration ausländischer Standorte in die unternehmensinternen Managementsysteme (z. B. zu Arbeitssicherheit oder Compliance), um auf diese Weise Menschenrechtsverletzungen im eigenen Betrieb zu verhindern.

Wesentliche Herausforderungen	
Einflussbereich	Unternehmen geben unabhängig von Größe und Umsatzstärke an, dass ihr Einfluss auf die Wertschöpfungskette eingeschränkt sei, da sie von einigen Lieferanten abhängig seien und aufgrund der Marktmacht der Lieferanten angestrebte Standards nicht ausreichend durchsetzen könnten.
Rechtliche Rahmenbedingungen	Unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen stellen teilweise Herausforderungen für Unternehmen dar (dies betrifft beispielsweise Themen wie Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen, die in manchen Ländern sogar rechtlich verankert ist).
Kulturelle und gesellschaftliche Barrieren	Kulturelle und gesellschaftliche Voraussetzungen in einigen Regionen erschweren teilweise die Implementierung sozialer Standards.

Analyse der Erkenntnisse der qualitativen Erhebung in Bezug auf den Umsetzungsstand der NAP-Anforderungen und Berücksichtigung im Fragebogen

Der NAP fordert, dass basierend auf den Ergebnissen der (Risiko-)Analyse von Unternehmen Maßnahmen identifiziert und in die Geschäftstätigkeit integriert werden. Als Beispiele werden Schulungen (der Lieferanten), Veränderungen in der Lieferkette oder auch der Beitritt zu Brancheninitiativen genannt. Während der explorativen Phase wurde festgestellt, dass basierend auf der Geschäftstätigkeit und dem damit einhergehenden Risikopotenzial des Unternehmens oft eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt und teilweise in die Geschäftstätigkeit integriert wird. Im Fragebogen wird daher die Frage nach der Identifikation von Maßnahmen aufgrund der zu Kernelement 2 abgefragten Risiken gestellt und auch die Möglichkeit gegeben werden, für die verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette Maßnahmen zu nennen (Freitextoption).

Wenn das Unternehmen nicht über ausreichendes Einflussvermögen verfügt, um erfolgreiche Maßnahmen umzusetzen, sollte es laut NAP die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren suchen, um den Einfluss zu erhöhen. Bei der Frage nach ihrem Einflussvermögen gaben die meisten Unternehmen der explorativen Erhebungsphase an, dass sich dies oft nur auf ihre Tochterfirmen und direkten Lieferanten erstrecke. Dies sei insbesondere für Unternehmen ein Problem, bei denen die größten Menschenrechtsrisiken in der weiter vorgelagerten Wertschöpfungskette liegen (z. B. bei der Ressourcenextraktion). In der Automobil- und Elektrobranche lägen beispielsweise die größten Risiken

und die damit verbundenen Maßnahmen in der Beschaffung von kritischen Materialien und Konfliktmineralien. In diesem Zusammenhang gaben Unternehmen in der explorativen Phase an, dass bedingt durch die hohe Anzahl an Vorlieferanten tendenziell eher Maßnahmen bei der Ressourcenextraktion selbst ansetzen müssten statt bei ihren Kernlieferanten. Globale Branchenprogramme zur Verbesserung der Transparenz und der Rückverfolgbarkeit und zur Bewertung, Überprüfung und Verbesserung von Nachhaltigkeitspraktiken in den Lieferketten könnten hier eine Lösung darstellen. In manchen Branchen wie beispielsweise der Chemiebranche bestünden bereits Programme, in vielen fehlen diese Initiativen jedoch noch. In der Textilbranche würden vor allem Maßnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung und des Arbeitsschutzes entwickelt und festgelegt. Das Bündnis für nachhaltige Textilien (Textilbündnis) nehme in diesem Kontext eine wichtige Rolle ein. Die Unternehmen haben die Möglichkeit, im Rahmen von Brancheninitiativen getroffene Maßnahmen an geeigneter Stelle im Fragebogen anzugeben.

Die während der explorativen Erhebungsphase am häufigsten genannte Maßnahme stellt die Auditierung von Tier-1-Lieferanten dar. *Die im NAP als Beispiel genannten Schulungen der Lieferanten führen nur sehr wenige der befragten Unternehmen durch.* Der Beitritt zu Brancheninitiativen als Maßnahme an sich wurde von einigen Unternehmen als eher kritisch betrachtet, da die damit verbundenen Kosten insbesondere für kleinere Unternehmen oft eine Hürde darstellten und auch der Beitritt an sich noch keine Änderung der unternehmerischen Prozesse bewirke. Zudem wurde von einigen Unternehmen geäußert, dass das Engagement des einzelnen Unternehmens in der Brancheninitiative wertvoll sein könne, jedoch auch viele Unternehmen Brancheninitiativen beitreten würden, ohne sich besonders aktiv zu beteiligen. Der Beitritt zu spezifischen Brancheninitiativen sei für ein Unternehmen dann sinnvoll, wenn diese gezielt und basierend auf den für das Unternehmen relevanten Risiken (vgl. Risikoanalyse Kernelement 2) ausgewählt werden. Auch kämen sie oft dann zum Zug, wenn das Unternehmen allein wenig Einflussmöglichkeit habe, ein bestimmtes Thema aber in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen angehen möchte.

Der NAP fordert Unternehmen zudem auf, durch eine Wirksamkeitskontrolle den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen und mit Betroffenen hierzu in einen Dialog einzutreten. Nur einige Unternehmen gaben an, beispielsweise Entwicklungsmaßnahmen im Rahmen von Follow-up-Audits zu überprüfen. Um die Erkenntnisse aus den Audits langfristig in den Produktionsstätten zu etablieren, müssten darüber hinaus auch noch weitere Maßnahmen durchgeführt werden. So berichtete beispielsweise ein Unternehmen aus der Textilbranche, dass es auch die Fähigkeiten seiner Kernlieferanten stärker ausbauen werde. Dieses Vorgehen stellt jedoch nach Aussage der Unternehmen in der explorativen Erhebungsphase noch eine Ausnahme dar. Im Fragebogen wird daher abgefragt werden, ob und mit welcher Häufigkeit Wirksamkeitskontrollen durchgeführt werden und ob in diesem Rahmen ein Dialog mit Betroffenen stattfindet.

3.3.8 Erkenntnisse zu Kernelement 4: Berichterstattung

Das vierte Kernelement stellt die Berichterstattung dar. Unternehmen sollen gemäß NAP Informationen bereithalten und ggf. auch extern kommunizieren, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte kennen und diesen auch in geeigneter Weise begegnen. Um diese Informationen adressatengerecht darzustellen, können sowohl bereits vorhandene Berichterstattungsformate genutzt als auch ein eigenständiges Berichtsformat gewählt werden. Eine regelmäßige Berichterstattung sollte zudem durch Unternehmen erfolgen, deren Geschäftstätigkeit ein besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen birgt.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – wesentliche Erkenntnisse und Herausforderungen

Für eine detaillierte Übersicht über die Erkenntnisse, Herausforderungen und für eine Darstellung von Fallbeispielen zu Kernelement 4 wird auf Anhang 8.4 verwiesen.

Wesentliche Erkenntnisse	
Veröffentlichung	Die große Mehrheit der Unternehmen veröffentlicht Informationen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.
Inhalte	Inhalte der externen Berichterstattung sind mehrheitlich Informationen über ausgewählte Aktivitäten des unternehmerischen Handelns in Bezug auf Menschenrechte. Über die Ergebnisse der Aktivitäten berichten dagegen nur einige Unternehmen.
Umfang	Der Umfang der externen Berichterstattung, die inhaltliche Tiefe und der Informationsgehalt der Berichterstattung sind sehr heterogen.
Berichtsformate	Am meisten werden Nachhaltigkeitsberichte, nichtfinanzielle Erklärungen oder andere wesensverwandte Berichtsformate verwendet.

Wesentliche Herausforderungen	
Transparenz der Berichterstattung	Viele Unternehmen befürchten, dass eine transparente Berichterstattung zu Menschenrechten sie gegenüber kritischen Nichtregierungsorganisationen angreifbar machen kann.
Fehlende Vorgaben	Fehlende Vorgaben des NAP bezüglich des Umfangs und der Inhalte der externen Berichterstattung werden ebenfalls als zentrale Herausforderung betrachtet.
Berichtsformate	Die Wahl eines geeigneten Berichtsformats stellt gerade für kleinere Unternehmen, die beispielsweise keinen eigenen Nachhaltigkeitsbericht haben, ebenfalls eine große Herausforderung dar.

Analyse der Erkenntnisse der qualitativen Erhebung in Bezug auf den Umsetzungsstand der NAP-Anforderungen und Berücksichtigung im Fragebogen

Der NAP fordert, dass Unternehmen Informationen bereithalten und ggf. auch extern kommunizieren, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte kennen und diesen auch in geeigneter Weise begegnen. Konkretere Vorgaben bezüglich des geforderten Umfangs der Berichterstattung und der inhaltlichen Tiefe der Angaben werden nicht genannt. Während der explorativen Phase wurde festgestellt, dass die öffentliche Berichterstattung über unternehmerische Aktivitäten zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bezüglich des Umfangs und der Tiefe der Berichterstattung sehr unterschiedlich ist. So bildet beispielsweise die externe Berichterstattung oftmals nicht die Ergebnisse der Risikoanalyse ab, und auch die Berichterstattung über Maßnahmen findet nur bedingt statt.

Der NAP fordert darüber hinaus eine regelmäßige öffentliche Berichterstattung, falls die Geschäftstätigkeit des Unternehmens ein besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen birgt. Während der explorativen Phase wurde festgestellt, dass unter den befragten Unternehmen die am meisten verwendeten Berichtsformate großer Unternehmen regelmäßig veröffentlichte Nachhaltigkeitsberichte, nichtfinanzielle Erklärungen oder andere wesensverwandte Berichtsformate sind. Dagegen werden diese Berichtsformate nur von ungefähr der Hälfte der kleineren Unternehmen verwendet.

Während der explorativen Phase wurde zudem festgestellt, dass diejenigen Unternehmen, die bereits Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt etabliert haben, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden, zu verringern oder auszugleichen, in der Regel sehr viel umfassender berichteten als solche, bei denen die Prozesse noch nicht angestoßen wurden bzw. deren Prozesse sich noch im Aufbau befanden. Die inhaltliche Tiefe der Berichterstattung scheint dementsprechend bei den befragten Unternehmen nicht unbedingt von der Regelmäßigkeit der Berichterstattung oder der Größe des Unternehmens abzuhängen, sondern vielmehr vom Grad der Umsetzung menschenrechtlicher Unternehmensprozesse und der Risikodisposition der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens.

Der NAP betont, dass die Berichtspflichten nicht zu unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand für die KMU in den Lieferketten oder berichtspflichtigen Gesellschaften führen solle. Eine weitere Vorgabe des NAP beinhaltet, dass die Informationen adressatengerecht sein sollten. Fast alle befragten Unternehmen stellten sich die Frage, in welcher Weise und mit welchem Informationsgehalt Menschenrechtsthemen öffentlich dargestellt werden können und sollten, um die Erwartungshaltung einer breiten Öffentlichkeit zu bedienen. Beim Thema Menschenrechte handelt es sich oftmals um komplexe Fragestellungen globalen unternehmerischen Handelns; zudem werden viele Themen behandelt, denen viele Stakeholder emotionale Bedeutung beimessen. Dies führt dazu, dass Unternehmen oftmals nur sehr begrenzt und ohne tiefere Detailinformationen über ihre Aktivitäten im Bereich menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht berichten. Ergebnisse der Aktivitäten werden ebenfalls eher selten kommuniziert. Im Fragebogen sollte dementsprechend abgefragt werden, wie ein Unternehmen sicherstellt, dass die Informationen die relevanten Anspruchsgruppen erreichen.

3.3.9 Erkenntnisse zu Kernelement 5: Beschwerdemechanismus

Der NAP fordert die Einführung eigener oder die Beteiligung an externen Beschwerdeverfahren, um frühzeitig nachteilige Auswirkungen erkennen zu können, und deren regelmäßige Kontrolle auf Effektivität. Während die Verfahren an ihre jeweilige Zielgruppe angepasst werden sollen, soll ihnen gemeinsam sein, dass sie ein „faires, ausgewogenes und berechenbares Verfahren sicherstellen“, für alle potenziell Betroffenen zugänglich sind, im Einklang mit den internationalen Menschenrechtsstandards stehen und so viel Transparenz wie möglich schaffen. Eine Möglichkeit, anonym Beschwerden einzureichen, sollte ebenfalls in Betracht gezogen werden. Sollte ein Unternehmen bereits ähnliche Beschwerdemechanismen aufweisen, sollten diese hinsichtlich der zuvor genannten Anforderungen überprüft werden.

Für eine detaillierte Übersicht über die Erkenntnisse, Herausforderungen und für eine Darstellung von Fallbeispielen zu Kernelement 5 wird auf Anhang 8.5 Kernelement 5 - Beschwerdemechanismus verwiesen.

Wesentliche Erkenntnisse	
Existenz	Fast alle Unternehmen geben an, über einen allgemeinen Beschwerdemechanismus zu verfügen; dieser ist bei den meisten befragten Unternehmen Bestandteil des Compliance-Managements. Nur einzelne Unternehmen berichten über einen separaten Beschwerdemechanismus, der ausschließlich für Menschenrechtsverstöße genutzt wird.
Externe Mechanismen	Nur wenige Interviewte beteiligen sich an einem externen Beschwerdemechanismus, wie z. B. demjenigen von amfori BSCI.
Zugänglichkeit	Bei der Mehrheit der befragten Unternehmen ist der Beschwerdemechanismus nicht nur für eigene MitarbeiterInnen, sondern auch für Externe (z. B. MitarbeiterInnen von Lieferanten) zugänglich.
Anonymität	Viele Unternehmen geben explizit an, dass anonyme Meldungen möglich seien. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen bietet die Möglichkeit an, Beschwerden an eine externe Partei (z. B. an eine Ombudsperson) zu richten.

Wesentliche Herausforderungen	
Individueller Mechanismus für spezifische Zielgruppen	Die befragten Unternehmen sagten u. a. aus, dass ein individueller Beschwerdemechanismus für jede Zielgruppe unrealistisch sei, da der Konzeptions- und Organisationsaufwand zu hoch sei. Zum Beispiel sei die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für ArbeiterInnen im Ursprung der Lieferkette aufgrund fehlender Ressourcen nicht umsetzbar.
Kulturelle Barrieren	Aufgrund sprachlicher und kultureller Unterschiede werde die Möglichkeit, Verstöße zu melden, vor allem im asiatischen Raum und im Nahen Osten weniger oder kaum genutzt.
Wirksamkeits-überprüfung	Nur sehr wenige der befragten Unternehmen nutzen den Beschwerdemechanismus, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen zu kontrollieren. Als Grund wurde in einigen Gesprächen angegeben, dass die Eingabe vieler Beschwerden eher mit einer guten Meldekultur im Unternehmen zusammenhinge und weniger mit einer vermehrten Nichteinhaltung der Standards im Verhaltenskodex.

Analyse der Erkenntnisse der qualitativen Erhebung in Bezug auf den Umsetzungsstand der NAP-Anforderungen und Berücksichtigung im Fragebogen

Der NAP fordert, dass Unternehmen selbst Beschwerdemechanismen einrichten oder sich aktiv an externen Verfahren beteiligen, um tatsächliche oder potenzielle (negative) Auswirkungen identifizieren zu können. Einzelne Unternehmen aus der Automobil-, Finanz- und Textilbranche merkten an, dass eine Branchenlösung oder ein Beschwerdemechanismus auf Verbandsebene sinnvoll wäre, auch um der Vielzahl der Anforderungen des NAP bezüglich der Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus gerecht werden zu können und gleichzeitig einen übermäßigen Konzeptions- und

Organisationsaufwand zu vermeiden. Im Fragebogen wird abgefragt, ob ein Beschwerdeverfahren angeboten wird und ob bzw. an welchen externen Beschwerdeverfahren sich das Unternehmen beteiligt.

Laut NAP soll bei der Einrichtung neuer ebenso wie bei der Nutzung bestehender Mechanismen darauf geachtet werden, dass diese ein faires, ausgewogenes und berechenbares Verfahren sicherstellen, das für alle potenziell Betroffenen zugänglich ist (z. B. durch den Abbau sprachlicher oder technischer Barrieren). Im Fragebogen wird daher auch die Frage gestellt werden, inwiefern ein Unternehmen sicherstellt, dass die Zielgruppen Zugang zum Beschwerdemechanismus haben. Ergänzend sollte die Einrichtung anonymer Beschwerdestellen in Betracht gezogen werden. Das Verfahren sollte so viel Transparenz wie möglich gegenüber den beteiligten Parteien ermöglichen und im Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards stehen. Diese Vielzahl von Anforderungen wurde im Fragebogen auf mehrere Fragen aufgeteilt, um sie zu strukturieren. Außerdem wurde die Formulierung mit Blick auf die Unternehmenspraxis gewählt und unbestimmte Begriffe (insbesondere „fair, ausgewogen und berechenbar“) wurden erläutert.

Viele Unternehmen gaben an, dass anonyme Meldungen möglich seien. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen bietet die Möglichkeit, Beschwerden an eine externe Partei (z. B. an eine Ombudsperson) zu adressieren. *Der NAP fordert zudem, dass der Beschwerdemechanismus je nach Zielgruppe unterschiedlich strukturiert und die Zielgruppen bei der Gestaltung des Verfahrens konsultiert werden.* Bei der Mehrheit der befragten Unternehmen ist der Beschwerdemechanismus nicht nur eigenen MitarbeiterInnen, sondern auch externen Personen (z. B. MitarbeiterInnen von Lieferanten) zugänglich. Allerdings zeigen die Erkenntnisse der explorativen Untersuchung, dass häufig E-Mail-Adressen als Möglichkeit für eine Meldung genannt werden, wobei jedoch nicht jede/r Beschäftigte Zugang zu einem Computer hat. Um einer Vielzahl von Zielgruppen die Nutzung des Beschwerdemechanismus zu ermöglichen, müssten Unternehmen daher auch weitere Verfahren einführen, die beispielsweise von MitarbeiterInnen ohne Computerzugang oder auch von AnalphabetInnen oder von der potenziell betroffenen lokalen Gemeinschaft verwendet werden können. Auch zählen sprachliche und kulturelle Hürden laut Aussage vieler Unternehmen zu großen Herausforderungen. Im Fragebogen wird daher die Frage gestellt werden, wie Unternehmen sicherstellen, dass der Beschwerdemechanismus von (potenziell) Betroffenen genutzt werden kann.

Im NAP wird auch festgelegt, dass der Beschwerdemechanismus und der gesamte Sorgfaltsprozess des Unternehmens „regelmäßig auf Effektivität überprüft werden“ sollten. Nur sehr wenige Unternehmen gaben jedoch an, dass der Beschwerdemechanismus auf seine Wirksamkeit geprüft wird. Ein Grund liege auch darin, dass unklar sei, wie „Wirksamkeit“ definiert ist und anhand welcher Prozesse sie kontrolliert werden kann. Diese Begrifflichkeiten werden mit einer erläuternden Erklärung im Fragebogen beschrieben werden.

3.4 Übersicht über die wesentlichen Ergebnisse und Implikationen für das Monitoringkonzept

Die folgende Tabelle dient der Übersicht über die Erkenntnisse aus den Interviews und der Literaturrecherche bezüglich der Elemente des Monitorings. Die detaillierte Darstellung der Ergebnisse aus den Interviews (Unternehmen und Stakeholder) zu den jeweiligen Kernelementen finden sich im Anhang 8. In der Spalte „Beobachtung/Ergebnis" sind die wichtigsten Erkenntnisse aus den einzelnen vorangegangen Kapiteln dargestellt. In der Spalte „Implikationen" haben wir die Frage beantwortet, ob und ggf. in welcher Form diese Beobachtungen Einfluss auf die in diesem Bericht dargestellten Elemente des Monitorings haben.

Themen	Quelle U = Unternehmen S = Stakeholder L = Literatur	Beobachtung/Ergebnis	Implikationen	Fragebogen	Bewertungssystem	Stufenmodell	Keine Auswirkungen
Menschenrechts-diskussion	U	Zunahme des Diskurses und öffentliche Wahrnehmung	keine Bedeutung für die Methodik zur Erhebung 2019/2020				x
	U	Grundlegende Arbeitsrechte wie Verzicht auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Arbeitssicherheit und -gesundheit und Vereinigungsfreiheit stehen im Vordergrund.	keine Bedeutung für die Methodik zur Erhebung 2019/2020				x
NAP-Verständnis	U	Im Zeitraum der Befragungen/Interviews vom September bis November 2018 zeigte sich, dass der NAP etwa der Hälfte der befragten Unternehmen bekannt war.	Den Unternehmen müssen begleitend zum Fragebogen ausreichend Informationen zur Verfügung gestellt werden. Erläuternde Texte sollen den/die BearbeiterIn dabei unterstützen, bestimmte Begrifflichkeiten aus dem NAP zu interpretieren.	x			
	U	Viele Unternehmen haben Vorgaben internationaler Rahmenwerke wie des Global Compact der VN oder der VN-Leitprinzipien schon vor der Veröffentlichung des NAP in ihre Prozesse eingebunden.	Es werden entsprechende Texte aus den VN-Leitprinzipien für die Erläuterungen genutzt bzw. auf entsprechende Passagen hingewiesen.	x			
	U	Für die Unternehmen des Finanzsektors stellt der NAP „nicht die Komplexität des Finanzsektors dar". Die Vorgaben des NAP seien aufgrund des Fokus auf Liefer- und Wertschöpfungsketten für Finanzdienstleister unpassend.	Erweiterung der Antwortmöglichkeiten, damit sich der Finanzsektor im Fragebogen wiederfindet (z. B. Frage 2.2.1)	x			
	U	In den Interviews wurde angemerkt, dass die Anforderungen des NAP verständlich seien, jedoch viel Interpretationsspielraum ließen und dies wiederum zu stark	Bei der Erstellung des Fragebogens wird auf Verständlichkeit Wert gelegt. Weitere Erläuterungen sollen Themen konkretisieren.	x	x		

Themen	Quelle U = Unternehmen S = Stakeholder L = Literatur	Beobachtung/Ergebnis	Implikationen	Fragebogen	Bewertungssystem	Stufenmodell	Keine Auswirkungen
		unterschiedlichen Handhabungen in der Ausführung der Kernelemente führen könne.					
	S	Fragen sollen möglichst offen gestellt und mithilfe von Freitextoptionen offen beantwortet werden können. Viele unbestimmte Begriffe wie „berechenbar“ und „ausgewogen“ sind für die antwortenden Personen wahrscheinlich unklar.	Unbestimmte Begriffe des NAP werden im Fragebogen entweder (u. a. auf der Basis der Erkenntnisse aus der explorativen Phase) interpretiert, näher erläutert oder im Rahmen einer offenen Frage mit Freitextantwort berücksichtigt. Außerdem werden vermehrt Freitextmöglichkeiten eingefügt.	x			
Standards/ Branchen-initiativen	U	Die meistgenannte branchenübergreifende Initiative ist der Global Compact der VN.	keine direkten Implikationen für die Erhebung 2019/2020				x
	U	Es gebe zu viele unterschiedliche Standards und auch Initiativen, die der Komplexität eines Unternehmens nicht genügend Rechnung tragen und deren Nutzung zu keinem erkennbaren Leistungsfortschritt führe. Daher halten einige Unternehmen einheitliche Standards und eine kontextspezifische Anpassung internationaler Standards auf Länderebene für wünschenswert.	Es ist eine allgemeine Diskussion zum Thema notwendig, nicht aber im Rahmen des Projekts.				x
	U	Die Glaubwürdigkeit von Initiativen, die zu „Greenwashing“ beitragen, sei nicht gegeben oder nicht überprüfbar. Daher brauche es klare Kriterien und Mechanismen zur Überprüfung der Einhaltung von Vorgaben an Lieferanten, die bestenfalls durch standardbezogene Governance-Prozesse geregelt werden.	Brancheninitiativen können nicht generell als Erfüllung anerkannt werden.		x		
	U	Das Engagement des einzelnen Unternehmens in der Brancheninitiative kann wertvoll sein, jedoch treten auch viele Unternehmen Brancheninitiativen bei, ohne sich aktiv zu beteiligen. Der Beitritt zu spezifischen	Brancheninitiativen können nicht generell als Erfüllung anerkannt werden. Konkrete Maßnahmen, die im Rahmen des Mitwirkens an Brancheninitiativen ergriffen werden, können im	x	x		

Themen	Quelle U = Unternehmen S = Stakeholder L = Literatur	Beobachtung/Ergebnis	Implikationen	Fragebogen	Bewertungssystem	Stufenmodell	Keine Auswirkungen
		Brancheninitiativen ist für ein Unternehmen nur unter bestimmten Voraussetzungen beim Unternehmen selbst und bei der Gestaltung der Brancheninitiative sinnvoll.	Fragebogen angegeben werden. Zusätzlich werden die Unternehmen im Fragebogen gefragt, ob sie Mitglied in einer Brancheninitiative sind.				
	L	Brancheninitiativen können zu einer positiven Entwicklung hin zu mehr Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette beitragen. Das Durchdringen der gesamten Wertschöpfungs- und Lieferkette auf tiefer liegenden Ebenen, was zu den zentralen Herausforderungen für Unternehmen bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten gehört, gelingt vielen Brancheninitiativen nach Einschätzung der StudienautorInnen jedoch meist noch nicht überzeugend.	Brancheninitiativen können nicht generell als Erfüllung anerkannt werden. Konkrete Maßnahmen, die im Rahmen des Mitwirkens an Brancheninitiativen ergriffen werden, können im Fragebogen angegeben werden. Zusätzlich werden die Unternehmen im Fragebogen gefragt, ob sie Mitglied in einer Brancheninitiative sind.	x	x		
Kernelement 1: Grundsatz-erklärung	U	Einzelne Unternehmen verfügen über eine eigenständige Menschenrechtserklärung. Die große Mehrheit der Unternehmen greift Menschenrechte in übergeordneten Leitlinien auf.	Die Antwortmöglichkeiten im Fragebogen wurden erweitert; grundsätzlich ist es wichtig, dass wesentliche Anforderungen, die im NAP genannt werden, im Dokument enthalten sind.	x	x		
	U	Viele Unternehmen sind unsicher, in welchem Detaillierungsgrad die im NAP geforderte Beschreibung des Verfahrens, „mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt“, zu erfolgen hat.	Diese Beobachtung hat keinen direkten Einfluss auf die Methodik. Erkenntnisse aus der Erhebungsphase 2019 werden diesbezüglich im Zwischenbericht 2019 dargestellt.				x
	S	Unternehmen sollten ihre Haltung bezüglich der Menschenrechte in der Grundsatzerklärung klar definieren. Die Grundsatzerklärung sollte eine entsprechende Referenz auf die Unternehmensleitung enthalten. Auch sei infrage zu stellen, ob durch die Unterzeichnung der Erklärung durch die Geschäftsführung das Kriterium schon erfüllt sei. Weiter	Kriterien für die Erfüllung des NAP bezüglich der Grundsatzerklärung sind in den Fragebogen integriert (Unterschrift der Unternehmensleitung in Frage 1.4.1, anlassbezogene Aktualisierung in Frage 1.4.2 enthalten).	x			

Themen	Quelle U = Unternehmen S = Stakeholder L = Literatur	Beobachtung/Ergebnis	Implikationen	Fragebogen	Bewertungssystem	Stufenmodell	Keine Auswirkungen
		sollte die Grundsatzerklärung anlassbezogen aktualisiert werden (z. B. wenn Unternehmen dazugekauft werden oder sich das Geschäftsmodell ändert).					
Kernelement 2: Verfahren zur Ermittlung	U	Einige Unternehmen haben die Frage aufgeworfen, ab wann Risiken als „wesentlich“ im Sinne des NAP gelten. Der Begriff der „menschenrechtlichen Auswirkung“ wurde als sehr breit empfunden.	Unbestimmte Begriffe des NAP werden im Fragebogen entweder (u. a. auf der Basis der Erkenntnisse aus der explorativen Phase) interpretiert, näher erläutert oder im Rahmen einer offenen Frage mit Freitextantwort berücksichtigt. Außerdem werden vermehrt Freitextmöglichkeiten eingefügt.	X			
	U	Viele der befragten Unternehmen gaben an, dass eine grundsätzliche Herausforderung bei der Risikobetrachtung darin bestehe, den Begriff der Menschenrechte für das Unternehmen zu definieren und von anderen Themen (insbesondere Arbeitnehmerbelangen) abzugrenzen.	Unbestimmte Begriffe des NAP werden im Fragebogen entweder (u. a. auf der Basis der Erkenntnisse aus der explorativen Phase) interpretiert, näher erläutert oder im Rahmen einer offenen Frage mit Freitextantwort berücksichtigt. Außerdem werden vermehrt Freitextmöglichkeiten eingefügt.	X			
	U	Für einige Unternehmen ist die Informationslage zu Menschenrechtsrisiken in ihrer Lieferkette eine Herausforderung. Für Unternehmen aus dem Finanzsektor wurde die Informationslage für die Portfoliobewertung als unzureichend bezeichnet.	Keine direkten Implikationen für die Erhebung 2019/2020. Diese Beobachtung hat keinen direkten Einfluss auf die Methodik. Erkenntnisse aus der Erhebungsphase 2019 werden diesbezüglich im Zwischenbericht 2019 dargestellt.				x
	U	Insbesondere Unternehmen mit weniger als 5.000 MitarbeiterInnen gaben an, dass ihnen das Wissen und die Ressourcen für eine systematische Analyse von Menschenrechtsrisiken fehlten.	Keine direkten Implikationen für die Erhebung 2019/2020. Diese Beobachtung hat keinen direkten Einfluss auf die Methodik. Erkenntnisse aus der Erhebungsphase 2019 werden diesbezüglich im Zwischenbericht 2019 dargestellt.				x

Themen	Quelle U = Unternehmen S = Stakeholder L = Literatur	Beobachtung/Ergebnis	Implikationen	Fragebogen	Bewertungssystem	Stufenmodell	Keine Auswirkungen
	L	Nach derzeitigem Stand gibt es keine umfassende Studie, die eine für das Monitoring direkt nutzbare Liste von Branchen mit erhöhter Risikoexposition hervorgebracht hat, die in die Entwicklung von clusterspezifischen (und damit ggf. auch branchenspezifischen) Anforderungen einfließen könnte, um der im NAP angelegten Differenzierung Rechnung zu tragen.	Auswirkungen auf die Definition der Bewertungscluster in dem Maße, dass die Branche allein nicht als Grundlage der Clusterbestimmung herangezogen werden kann (siehe auch Kapitel 4).		x		
	S	Es ist wichtig zu verstehen, auf welchen Teil der Wertschöpfungskette sich die Risikoanalyse bezieht. Außerdem ist die Risikoanalyse als ein kontinuierlicher Prozess zu verstehen. Zudem sollten Risiken klar definiert werden, da laut den Stakeholdern Unternehmen finanzielle Auswirkungen und negative Auswirkungen auf Betroffene häufig nicht ausreichend differenzieren und beide Dimensionen als gleichwertig betrachten würden.	Bereits in den vorgelagerten Fragen des Fragebogens werden Unternehmen gebeten, Angaben zu ihrer Exposition zu machen, d. h. internationale vs. nationale Standorte, Lieferanten etc. Diese Angaben werden dann auch in der Bewertung berücksichtigt, siehe auch Kapitel 4.4.	x	x		
Kernelement 3: Maßnahmen	U	Bei fast keinem Unternehmen werden die nachgelagerten Lieferanten dazu verpflichtet, auch ihre Unterlieferanten (Tier-2-Lieferanten des Unternehmens) in die Maßnahmen einzubeziehen.	Diese Beobachtung hat keinen direkten Einfluss auf die Methodik. Erkenntnisse aus der Erhebungsphase 2019 werden diesbezüglich im Zwischenbericht 2019 dargestellt.				x
	U	Der Einfluss der Unternehmen auf die Wertschöpfungskette sei eingeschränkt, da sie von einigen Lieferanten abhängig seien und aufgrund der Marktmacht von Lieferanten angestrebte Standards nicht ausreichend durchsetzen können.	Keine direkten Implikationen für die Erhebung 2019/2020.				x
	U	Unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen stellen teilweise Herausforderungen für Unternehmen dar.	Keine direkten Implikationen für die Erhebung 2019/2020.				x

Themen	Quelle U = Unternehmen S = Stakeholder L = Literatur	Beobachtung/Ergebnis	Implikationen	Fragebogen	Bewertungssystem	Stufenmodell	Keine Auswirkungen
	U	Kulturelle und gesellschaftliche Voraussetzungen in einigen Regionen erschweren teilweise die Implementierung sozialer Standards.	Keine direkten Implikationen für die Erhebung 2019/2020.				x
	S	Die Fragen zur Wirksamkeitskontrolle seien zu pauschal formuliert und sollten konkretisiert werden. Es wäre sinnvoll, Methoden der Wirksamkeitsprüfung abzufragen. Maßnahmen sollten sich auf risikorelevante Teile der Geschäftstätigkeit beziehen.	Die Fragen lehnen sich eng an den NAP an, dafür gibt es Antwortmöglichkeiten im Freitext. Es wird überprüft, inwiefern die Risiken durch Maßnahmen in den Bereichen der Geschäftstätigkeiten abgedeckt sind.	x			
Kernelement 4: Berichterstattung	U	Die große Mehrheit der Unternehmen veröffentlicht Informationen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, allerdings sind der Umfang der Berichterstattung, die inhaltliche Tiefe und der Informationsgehalt sehr heterogen.	Diese Unterschiede wurden bereits im Rahmen des Desk Research in der explorativen Phase festgestellt; vor allem die Kernelemente 2 und 3 sind nur wenig bis gar nicht extern überprüfbar. Für die vorgesehene Plausibilisierung im Stufensystem wird deshalb zwischen externer und interner Plausibilisierung unterschieden.			x	
	U	Fehlende Vorgaben des NAP bezüglich des Umfangs und der Inhalte der externen Berichterstattung werden als zentrale Herausforderung betrachtet.	Im Fragebogen wird darauf hingewiesen, dass extern nur berichtet werden muss, wenn hohe Risiken bestehen.	x			
	U	Die Wahl eines geeigneten Berichtsformats stellt gerade für kleinere Unternehmen, die beispielsweise keinen eigenen Nachhaltigkeitsbericht haben, eine große Herausforderung dar.	Diese Beobachtung hat keinen direkten Einfluss auf die Methodik. Erkenntnisse aus der Erhebungsphase 2019 werden diesbezüglich im Zwischenbericht 2019 dargestellt.				x
	S	Bezüglich der Berichterstattung wurde angemerkt, dass die Öffentlichkeit und die Zugänglichkeit der Informationen wichtiger seien als das Format, in dem berichtet werde. Insbesondere Unternehmen mit einer hohen Risikoexposition sollten dies extern auch entsprechend kommunizieren.	Im Fragebogen wird darauf hingewiesen, dass extern nur berichtet werden muss, wenn hohe Risiken bestehen.	x			

Themen	Quelle U = Unternehmen S = Stakeholder L = Literatur	Beobachtung/Ergebnis	Implikationen	Fragebogen	Bewertungssystem	Stufenmodell	Keine Auswirkungen
Kernelement 5: Beschwerde-mechanismus	U	Ein individueller Beschwerdemechanismus für jede Zielgruppe sei unrealistisch, da der Konzeptions- und Organisationsaufwand zu hoch sei.	Diese Beobachtung hat keinen direkten Einfluss auf die Methodik. Erkenntnisse aus der Erhebungsphase 2019 werden diesbezüglich im Zwischenbericht 2019 dargestellt.				x
	U	Nur sehr wenige der befragten Unternehmen nutzen den Beschwerdemechanismus, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen zu kontrollieren.	Diese Beobachtung hat keinen direkten Einfluss auf die Methodik. Erkenntnisse aus der Erhebungsphase 2019 werden diesbezüglich im Zwischenbericht 2019 dargestellt.				x
	S	Es wird auf den Zusammenhang mit Prinzip 31 der VN-Leitprinzipien verwiesen, das detailliertere Angaben zu außergerichtlichen Beschwerdemechanismen enthält. Der Beschwerdemechanismus sollte zudem vor allem in risikoreichen Bereichen der Wertschöpfungskette zur Verfügung stehen.	Die Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus wird im Freitext erläutert werden können. Dabei sind die Unternehmen flexibel bei ihren Angaben. Die Zugänglichkeit des Beschwerdemechanismus soll die Risikodisposition des Unternehmens berücksichtigen.	x	x		

3.5 Limitationen und Herausforderungen im Erhebungsprozess 2018

Wie bereits angemerkt war nicht vorgesehen, dass die an der explorativen Phase teilnehmenden Unternehmen repräsentativ für die Grundgesamtheit der geplanten quantitativen Phase und damit für alle in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind. Dementsprechend dienen die Ergebnisse aus den Unternehmensbefragungen während der explorativen Phase der Information über einen Teil der unternehmerischen Praxis menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht und über mögliche Herausforderungen, denen Unternehmen im Zusammenhang mit der Umsetzung der NAP-Vorgaben begegnen. Allgemeine Thementrends, Handlungstendenzen oder gar Vermutungen über die Erfüllung der NAP-Anforderungen lassen sich daraus nicht ableiten.

Die Auswahl von Unternehmen für die explorative Erhebung anhand der oben beschriebenen Kriterien hatte zum Ziel, Informationen aus möglichst vielfältigen Blickwinkeln zu erhalten. Dieses Ziel konnte nur eingeschränkt erreicht werden. In der Auswahl dominierten große Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten. Außerdem verfügten die meisten Unternehmen bereits über praktische Erfahrung in der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht. Dies liegt darin begründet, dass es für das Erhebungsteam eine große Herausforderung darstellte, kleinere Unternehmen sowie Unternehmen, die sich noch nicht eingehender mit Menschenrechtsthemen auseinandergesetzt hatten, für ein Interview zu gewinnen.

Mit Blick auf die Ergebnisse muss weiterhin beachtet werden, dass ein Großteil der Interviewten Beschäftigte waren, die federführend für die Themen CSR, Nachhaltigkeit o. Ä. zuständig sind. Das Erhebungsteam hatte nur bedingt Einfluss darauf, welche Personen und somit welche unternehmensinternen Perspektiven im Interview berücksichtigt wurden, da die finale Zusammensetzung der Interviewteilnehmenden dem Unternehmen überlassen war. Bei größeren Unternehmen waren die GesprächspartnerInnen darüber hinaus auf Konzernebene angesiedelt, sodass die angesprochenen Prozesse möglicherweise nur eingeschränkt aus dem operativen Blickwinkel betrachtet wurden. An zwei von 30 Unternehmensinterviews nahmen Mitglieder des Betriebsrats teil. Bei allen weiteren Interviews nahm kein Mitglied des Betriebsrats teil (siehe Kapitel 2.4).

Die Erkenntnisse der explorativen Phase stellen außerdem eine statische Sicht in Form einer Momentaufnahme der Informationen rund um die unternehmerische Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht dar. Hierbei handelte es sich um qualitative Informationen wie das Verständnis des NAP oder Schwierigkeiten, aber auch Einblicke in die Umsetzung entsprechender Maßnahmenpläne. Eine Bewertung bezüglich des Umsetzungsstandes der beteiligten Unternehmen erfolgte nicht.

4 Das Bewertungssystem für das Monitoring

Ziel der repräsentativen Erhebungen ist es, im Jahr 2020 den Stand der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten nach den Vorgaben in Kapitel III des NAP erfasst und bewertet zu haben. Daneben sollen qualitative Aussagen zur inhaltlichen Tiefe der Umsetzungen, zu den Herausforderungen und zum Aufwand für Unternehmen getroffen werden. Im Folgenden wird erläutert, wie die Bewertung des Umsetzungsstandes vorgenommen wird. Die Datenerhebung zum Umsetzungsstand (Stufenverfahren) wird in Kapitel 5 dargestellt.

Das Monitoring soll die Frage beantworten, ob mindestens 50 Prozent aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten die in Kapitel III des NAP beschriebenen Elemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Zur Ermittlung der geforderten quantitativen Aussage wird im Rahmen des Monitorings eine Stichprobe gezogen, die repräsentativ für die Grundgesamtheit (alle in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten) ist (siehe hierzu Kapitel 6.2.1).

Wie bereits im Inception Report beschrieben erfolgt die Bewertung auf Basis der Selbstauskunft des Unternehmens und der Analyse öffentlich zugänglicher Informationen im Stufenverfahren (Einzelfallprüfung). In der Weiterentwicklung des Bewertungssystems wurde ein wesentlicher Grundaspekt des NAP und der VN-Leitprinzipien besonders berücksichtigt, nämlich das unternehmensspezifische Risiko bezüglich der potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechtsbelange. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass sich das menschenrechtliche Risiko und somit die angemessene Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht aus einer individuellen, unternehmensspezifischen Risikoanalyse ergibt. Die nachfolgend im Detail dargestellte Methodik der Bewertung basiert auf diesem Grundaspekt des NAP und der VN-Leitprinzipien.

Wie schon bei der Erstellung des Fragebogens aufgeführt (siehe Kapitel 2.6) basiert auch die Bewertungsmethodik insgesamt auf den Vorgaben des NAP. Berücksichtigt werden auch hier die VN-Leitprinzipien, sofern die Vorgaben des NAP interpretiert werden müssen.

In Kapitel 4.1 wird erläutert, wie sich die Erkenntnisse aus der explorativen Phase auf das im Inception Report skizzierte Bewertungssystem auswirken. In Kapitel 4.2 wird das nunmehr überarbeitete, für die repräsentativen Erhebungsphasen 2019 und 2020 vorgesehene Bewertungssystem in Grundzügen vorgestellt. Detaillierte Ausführungen zur Bewertung der Unternehmensangaben in Bezug auf die NAP-Anforderungen (Anforderungsrahmen) sowie zur Berücksichtigung des „Comply or explain"-Mechanismus werden in den Kapiteln 4.3 bis 4.5 vorgenommen.

4.1 Auswirkungen der Erkenntnisse der explorativen Erhebungsphase 2018 auf das im Inception Report skizzierte Bewertungssystem

Die Methodik der Bewertung für eine angemessene Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt gemäß NAP muss verschiedene Anforderungen berücksichtigen. Im Wesentlichen ist dabei zunächst die Ausgestaltung und Umsetzung der in Kapitel III des NAP aufgeführten Kernelemente zu nennen. Der NAP formuliert die Erwartung an alle Unternehmen, dass diese die in den Kernelementen beschriebenen Prozesse „in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette ***angemessenen Weise*** einführen".[51] Diese Differenzierung ist auch in den VN-

[51] Nationaler Aktionsplan. Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020, vgl. S. 10.

Leitprinzipien angelegt[52] und wird durch die neue Due Diligence Guidance der OECD bestätigt und konkretisiert.[53] Sorgfaltspflichten auf dem Gebiet der Menschenrechte können je nach Größe des Unternehmens, dem Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen sowie Art und Kontext seiner Geschäftstätigkeit von unterschiedlicher Komplexität sein.

Im Inception Report wurde der grundsätzliche Aufbau des Bewertungssystems beschrieben. Die dargelegte Struktur wurde wie im Inception Report angekündigt im Rahmen der explorativen Phase durch die Erkenntnisse der Interviews mit Unternehmen, der Interviews mit Stakeholdern und der intensiven Auseinandersetzung mit dem Fragebogen und dem Bewertungssystem durch das Konsortium hinterfragt und weiterentwickelt. Entsprechend hat die explorative Phase wichtige Erkenntnisse geliefert, die bei der Überarbeitung des Fragebogens, der Analyse vorhandener Quellen für eine Risikobewertung und der spezifischen Diskussion über mögliche Kriterien zur Erstellung von Bewertungsclustern berücksichtigt wurden.

Bewertungscluster

Wie im Inception Report festgehalten, können Sorgfaltspflichten auf dem Gebiet der Menschenrechte je nach Größe des Unternehmens, dem Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit von unterschiedlicher Komplexität sein. Entsprechend muss die Bewertungsmethodik geeignet sein, die Unternehmen individuell und abhängig von der Schwere der menschenrechtlichen Risiken, denen sie sich zu stellen haben, zu bewerten. Die konkrete Umsetzung dieser Anforderung im Rahmen des NAP-Monitorings mithilfe von Bewertungsclustern wurde im Laufe der explorativen Phase intensiv behandelt und wird im Folgenden beschrieben.

Der Literaturüberblick (siehe Kapitel 3.1) hat gezeigt, dass es zwar eine Reihe von länder-, produkt- und branchenbezogenen Studien über menschenrechtliche Auswirkungen im Unternehmenskontext gibt, allerdings unterliegen diese in ihrem Geltungsbereich stets Einschränkungen (z. B. bezüglich der untersuchten Regionen, Güter oder Stufen der Lieferkette). Sie liefern daher lediglich Hinweise auf mögliche Menschenrechtsauswirkungen, es können jedoch wissenschaftlich basiert keine konkreten, unternehmensspezifischen Risiken für eine größere Anzahl von Unternehmen beispielsweise nach Größe oder Branche abgeleitet werden. Im Rahmen der explorativen Phase wurde durch die geführten Interviews sowie die weitergehenden Recherchen und Diskussionen im Konsortium bestätigt, dass eine allgemeine, statische Definition bestimmter Umsetzungspflichten oder Maßnahmen unter Umständen nicht sachgerecht ist und bei den befragten Unternehmen und Stakeholdern deshalb nicht auf das notwendige Verständnis und die gewünschte Akzeptanz stößt. Unternehmen einer bestimmten Branche sind nicht alle automatisch den gleichen Risiken schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen ausgesetzt – eine Definition bestimmter Umsetzungspflichten oder Maßnahmen kann daher im Einzelfall nicht sachgerecht sein. Auch kann allein die Unternehmensgröße nicht die Grundlage dafür sein, wie die Umsetzung der Kernelemente ausgestaltet werden soll, um

[52] „In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances […]“, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, S. 15.
„Where business enterprises have large numbers of entities in their value chains it may be unreasonably difficult to conduct due diligence for adverse human rights impacts across them all“, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, S. 18.

[53] „Large enterprises with expansive operations and many products or services may need more formalised and extensive systems than smaller enterprises with a limited range of products or services to effectively identify and manage risks.“ OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, Paris 2018, S. 18. Siehe auch insbesondere die dazugehörigen Fragen 6 und 7 (S. 46–47). Online verfügbar unter: http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf, letzter Zugriff: 07.01.2019.

Menschenrechtsrisiken zu identifizieren und zu mindern. Vielmehr hängt die Umsetzung der Kernelemente stark von den jeweiligen unternehmensspezifischen Gegebenheiten ab. Dies war eine grundlegende Erkenntnis u. a. aus den Unternehmensinterviews.

Das Konsortium hat verschiedene Fälle diskutiert und Szenarien entwickelt, um für Aspekte wie Größe, Branchenzugehörigkeit oder Position in der Lieferkette konkrete Umsetzungsniveaus pro Bewertungscluster zu bestimmen. In allen diskutierten Fällen ist jedoch die unternehmensspezifische Risikodisposition entscheidend für die Ausgestaltung der menschenrechtlichen Sorgfalt. Dabei geht es um die potenziell negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Menschenrechte in den jeweiligen Wertschöpfungsstufen. In diesem Risikoprofil spiegeln sich die im NAP genannten Angemessenheitsfaktoren Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette wider. Gleichzeitig bietet der Ansatz die Möglichkeit, dass die genannten Faktoren bei der Bildung der Bewertungscluster unternehmensspezifisch berücksichtigt werden können.

Dementsprechend greift das im Folgenden vorgestellte überarbeitete Bewertungssystem im Wesentlichen auf die Ergebnisse der unternehmensspezifischen Risikoanalyse (Kernelement 2) zurück und nutzt dieses als wesentliche Grundlage für die Definition der Bewertungscluster und deren Anforderungsrahmen. Die Details der Methodik werden in Kapitel 4.4 genauer erläutert.

Anforderungsrahmen

Im Inception Report wurde darüber hinaus der Zusammenhang zwischen den Merkmalen und unterschiedlichen Umsetzungsniveaus (inhaltliche Tiefe der Umsetzung) dargestellt. Die Umsetzungsniveaus sollten sich hierbei nach unternehmerischen Prozessen und Maßnahmen, dem unterschiedlichen Ausmaß und der unterschiedlichen Qualität der Implementierung richten. Auf diese Weise sollten die verschiedenen Arten von Prozessen und Maßnahmen, die in der Praxis zur Verhütung und Abmilderung von Menschenrechtsverstößen umgesetzt werden, sinnvoll kategorisiert und den jeweiligen Kernelementen des NAP zugeordnet werden.

Dieses Konstrukt war die Ausgangsposition für die explorative Phase 2018 und die weitere Entwicklung von Fragebogen und Bewertungsmethodik. Bei der Weiterentwicklung des Bewertungssystems und der Definition des Anforderungsrahmens (siehe Kapitel 4.3 und 4.4) wurde festgestellt, dass es für jedes Merkmal verschiedene praktische Ansätze zur Erfüllung gibt. Beispielsweise können Unternehmen bei der Frage zum Inhalt der Grundsatzerklärung angeben, auf welche internationalen Referenzrahmen sie sich darin beziehen. Einige der Antwortmöglichkeiten stehen hierbei auf einer Umsetzungsebene nebeneinander. Dementsprechend wurden pro Frage mögliche unterschiedliche Umsetzungsoptionen zur Abdeckung der jeweiligen NAP-Anforderung (Anforderungsrahmen) festgelegt.

4.2 Vorgesehenes Bewertungssystem für die Erhebungsphasen 2019 und 2020 im Überblick

Das überarbeitete Bewertungssystem trägt dem Umstand Rechnung, dass es für jedes Merkmal verschiedene Ansätze zur Erfüllung gibt, die als gleichwertig und nicht (wie noch im Inception Report vorgeschlagen) als hierarchisch organisiert verstanden werden. Entsprechend stellt es darauf ab, ob das Unternehmen eine bestimmte, von ihm erwartete Umsetzungsweise (Anforderungsrahmen) darlegen kann oder die Gründe für die Nicht-Erfüllung erklärt hat. Dabei wird zwischen dem Anforderungsrahmen, der für alle Unternehmen gilt (Kapitel 4.3), und dem clusterspezifischen Anforderungsrahmen (Kapitel 4.4) unterschieden.

Für die im Fragebogen aufgeführten Antwortmöglichkeiten wurde jeweils die Anforderung definiert, was ein Unternehmen plausibel darzulegen bzw. zu erklären hat, um bei der jeweiligen Frage als „Erfüller" im Sinne der quantitativen Bewertung zu gelten. Die nachfolgenden Beschreibungen sind der Übersicht halber jeweils vorbehaltlich des „Comply or explain"-Ansatzes (siehe Kapitel 4.5) und der Ergebnisse des Stufenmodells (siehe Kapitel 5) dargestellt.

In der Auswertung werden die Bewertungen der Einzelunternehmen aggregiert, um die Frage zu beantworten, ob in der Gesamtbewertung mindestens 50 Prozent der betrachteten Unternehmen die im NAP beschriebenen Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt angemessen (nach Maßgabe des Anforderungsrahmens) in ihre Unternehmensprozesse integriert haben („Erfüller"). Gleichzeitig ermöglicht das Vorgehen eine detaillierte qualitative Ergebnisanalyse, etwa bezogen auf die einzelnen Kernelemente und Merkmale oder auch hinsichtlich bestimmter Unternehmensgruppen (z. B. einzelner Sektoren oder Unternehmen einer bestimmten Größenordnung, siehe auch Kapitel 6.3.1). So lassen sich allgemeine Rückschlüsse auf unternehmerische Herausforderungen und offene Handlungsfelder ziehen. Diese werden im Zwischenbericht 2019 (anonymisiert) dargestellt.

Der Anforderungsrahmen ist bei einigen Antwortmöglichkeiten für alle Unternehmen identisch, bei anderen wird er in Abhängigkeit von der Risikodisposition des Unternehmens definiert. Ein einheitlicher Anforderungsrahmen für alle Fragen über alle Unternehmen hinweg gibt es somit nicht. Zudem werden bei einigen wenigen Fragen/Antworten weitergehende Informationen abgefragt, die nicht in die Bewertung einfließen, sondern qualitative Informationen generieren.

Der Anforderungsrahmen wurde zum Ende der explorativen Erhebungsphase in mehreren Diskussionsrunden innerhalb des Konsortiums definiert und im Rahmen der Erstellung des Zwischenberichts mit der externen Qualitätssicherung diskutiert. Er richtet sich nach den Vorgaben des NAP, bei unklarer Auslegung außerdem nach denjenigen der VN-Leitprinzipien. Der NAP wurde im ersten Schritt dahin gehend interpretiert, dass sämtliche Bestimmungen, sofern sie keine „Kann"-Bestimmungen[54] sind, als obligatorisch zur Erfüllung angesehen werden. Nach Konsultation mit dem IMA wurde der Anforderungsrahmen im zweiten Schritt wie folgt weiter präzisiert: Zum einen wurden Fragen zusammengefasst, ohne deren Inhalt zu reduzieren; zweitens wurden Antwortmöglichkeiten inhaltlich überarbeitet und drittens wurden Fragen nochmals im Hinblick auf ihre Relevanz für die quantitative Bewertung untersucht. Das bedeutet konkret, dass das Unternehmen zu jeder Frage, die in die quantitative Bewertung einfließt, eine Antwort geben muss, die dem Anforderungsrahmen entspricht. Dabei gibt es bei vielen Fragen mehrere Antwortoptionen, die gleichermaßen zur Erfüllung der Erwartung beitragen und zwischen denen das Unternehmen auswählen kann (siehe Abbildung 8).

[54] Beispiel zur Risikoanalyse: „Die Auswahl der Methode sowie die Bewertung der Risiken können u. a. durch eigene Dokumentenrecherche, Gespräche im eigenen Betrieb, in Tochterunternehmen, bei Geschäftspartnern und durch die Einbindung externen Fachwissens erfolgen" (NAP S. 9).

Zudem werden einige wenige Fragen zur Gewinnung weiterer qualitative Erkenntnisse gestellt, die jedoch nicht in die quantitative Bewertung einfließen.

Kernelement des NAP	Merkmal	Frage (Fragebogen)	Antwort (Fragebogen)	Clusterspezifischer Anforderungsrahmen	Bewertung
Kernelement x	Merkmal 1	Frage 1	Antwort 1	Erwartet	Merkmal erfüllt
			Antwort 2	Nicht erwartet	
			Antwort 3	Nicht erwartet	
			Antwort 4	Nicht erwartet	
		Frage 2	Antwort 1	Erwartet (Option 1)	
			Antwort 2	Erwartet (Option 2)	
			Antwort 3	Nicht erwartet	
	Merkmal 2	Frage 1	Antwort 1	Erwartet (Option 1)	Merkmal nicht erfüllt
			Antwort 2	Erwartet (Option 2)	
			Antwort 3	Nicht erwartet	
		Frage 2	Antwort 1	Erwartet	
			Antwort 2	Nicht erwartet	
			Antwort 3	Nicht erwartet	
			Antwort 4	Nicht erwartet	

Ausgewählte Antworten

Abbildung 8: Abstraktes Beispiel für die Bewertung des Anforderungsrahmens

Insgesamt hat das Konsortium 26 relevante Fragen mit entsprechenden Antwortmöglichkeiten und einem für die Bewertung relevanten Anforderungsrahmen formuliert. Das Konsortium hat sich bei der Entwicklung der Fragen und Antwortmöglichkeiten entsprechend den Rückmeldungen des IMA sehr eng an den Vorgaben des NAP orientiert (siehe Kapitel 2.6).

Nach eingehender Analyse von NAP und VN-Leitprinzipien ist das Konsortium davon überzeugt, dass alle Anforderungen entsprechend dem definierten Anforderungsrahmen von jedem Unternehmen erfüllt werden müssen. Dabei besteht die grundsätzliche Erwartungshaltung, dass alle Unternehmen auf der Basis der NAP-Anforderungen ihre gesamte Wertschöpfungskette in angemessener Weise in die Prozesse menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht einbeziehen (siehe Kapitel 4.4). Dies beinhaltet demnach nicht nur den Standort des jeweiligen Unternehmens, sondern auch die mögliche Betrachtung von in- und ausländischen Tochterunternehmen, des Lieferantennetzwerks und der direkten und indirekten Auswirkungen der Wertschöpfungsaktivitäten.

Es gibt allerdings die Möglichkeit für das Unternehmen, sich im Rahmen des „Comply or explain"-Ansatzes bei „Nicht-Erfüllung" einzelner Anforderungen zu erklären; damit berücksichtigt das Erhebungsteam die Erklärung („explain") in der Bewertung (dazu mehr in Kapitel 4.5). Die Unternehmen werden auf der Grundlage ihrer Antworten (direkt und „Comply or explain") den Bewertungsgruppen zugeordnet, welche in der Ergebnisdarstellung gesondert ausgewiesen werden (siehe Kapitel 6.3.1):

Als „Erfüller" werden diejenigen Unternehmen gewertet, die sämtliche Fragen entsprechend ihrem Anforderungsrahmen beantwortet haben oder bei denen zu allen Fragen, bei denen dies nicht der Fall ist, eine ausreichende Begründung im Rahmen der „Comply or explain"-Möglichkeit vorliegt.

Aus der Gruppe der Unternehmen, die die Anforderungen des NAP gemäß dem Anforderungsrahmen nicht erfüllen konnten und die keine ausreichende Begründung über die „Comply or explain"-Möglichkeit vorgelegt haben, werden zwei Gruppen gesondert betrachtet:

a) „Unternehmen mit Umsetzungsplan"

In diese Gruppe fallen Unternehmen, die zum Stichtag der Erhebung die Anforderungen des NAP noch nicht vollständig umgesetzt haben, jedoch glaubhaft machen können, dass dies bis zum Ende des Jahres 2020 der Fall sein wird. Dies bedeutet, dass Unternehmen bei den entsprechenden Fragen im Fragebogen den „Comply or explain" Ansatz nutzen, um darzulegen, dass eine Umsetzung der hinterlegten Anforderungen in Planung ist (temporärer Status). Das Konsortium weist die betreffenden Unternehmen darauf hin, dass sie beispielsweise durch die Zusendung einer durch den Vorstand genehmigten oder einer gleichwertigen Unterlage die im Fragebogen angegebenen Planungen belegen können. Voraussetzungen für die Zuordnung zu dieser Kategorie sind dementsprechend, dass die Umsetzungsplanungen hinreichend konkret, glaubwürdig und geeignet sind, die identifizierte Umsetzungslücke bis Ende 2020 zu schließen, und alle anderen Fragen entsprechend der oben beschriebenen „Erfüller"-Kategorie beantwortet wurden.

Die Gruppe der „Unternehmen mit Umsetzungsplanung" kann aufgrund des Prognosecharakters vom Konsortium nicht bezüglich der Zuordnung „Erfüller"/"Nicht-Erfüller" bewertet werden. In den Jahren 2019 und 2020 werden diese Unternehmen gesondert dargestellt. Um den tatsächlichen Umsetzungsstand Ende 2020 festzustellen, wird durch den Auftragnehmer Anfang 2021 überprüft, ob die geplanten Maßnahmen umgesetzt wurden. Das Ergebnis der Erhebung 2020 wird dementsprechend ergänzt.

b) „Unternehmen auf einem guten Weg"

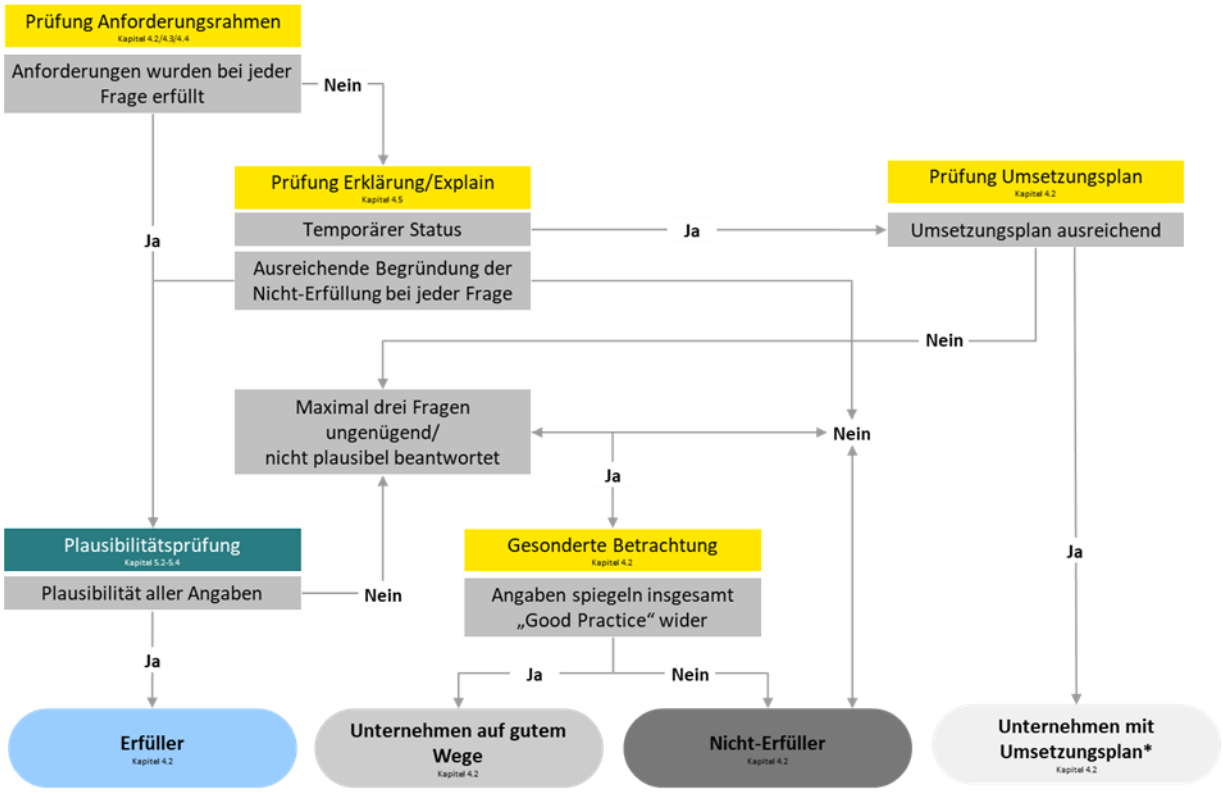
Diejenigen Unternehmen, die über den gesamten Fragebogen hinweg höchstens drei bewertungsrelevante Fragen nicht entsprechend dem Anforderungsrahmen beantwortet und keine ausreichende Erklärung im Rahmen von „Comply or explain" hierfür abgegeben haben, werden noch einmal gesondert betrachtet. Ziel der Betrachtung ist es, sogenannte „Unternehmen auf einem guten Weg" zu identifizieren. Das sind Unternehmen, die zwar die Anforderungen aus dem NAP nicht vollständig erfüllt haben und die vollständige Umsetzung bis Ende 2020 nicht in Planung haben, sich aber auf einem guten Weg zur Erfüllung befinden (siehe unten genannte Kriterien). Diese Kategorie wird in der Ergebnisdarstellung gesondert ausgewiesen (siehe Kapitel 6.3.1). Bis zur Vorlage des Schlussberichts im Sommer 2020 kann der IMA über eine abweichende Würdigung entscheiden.

Da zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht absehbar ist, wie viele Unternehmen mit welchen Profilen Gegenstand der gesonderten Betrachtung sein werden, hat das Konsortium allgemeine Ansatzpunkte definiert, unter welchen Voraussetzungen Unternehmen der Kategorie „Unternehmen auf einem guten Weg" zugeordnet werden:

- Fragen, die essenziell für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfalt sind, müssen in jedem Fall entsprechend ihrem Anforderungsrahmen beantwortet werden. „Unternehmen auf einem guten Weg" müssen insbesondere das Merkmal „Existenz" immer erfüllen.
- Insgesamt muss sich die Umsetzung der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht – insbesondere im Vergleich zu Unternehmen mit ähnlichen Merkmalen in Bezug auf Branche, Größe usw., die den Anforderungsrahmen vollständig umgesetzt haben, – auf einem hohen Niveau bewegen („Good Practice").

Bei dieser Gesamtbetrachtung werden u. a. die Freitextangaben (also auch „explain“) und Informationen aus den nichtbewertungsrelevanten Fragen sowie gegebenenfalls gewonnene Informationen aus dem Plausibilisierungsverfahren (Stufe 3) einbezogen.

Die Ergebnisdarstellung des Monitorings bietet durch die Einteilung in die oben genannten Bewertungsgruppen die Möglichkeit, das Entwicklungspotenzial von Unternehmen darzustellen und die absolute Aussage des Ergebnisses der „Erfüller“ durch Perspektivaussagen anzureichern. Der Bewertungsprozess wird zusammenfassend in Abbildung 9 dargestellt.



*Die Gruppe der „Unternehmen mit Umsetzungsplanung“ kann aufgrund des Prognosecharakters vom Konsortium nicht bezüglich der Zuordnung Erfüller/Nicht-Erfüller bewertet werden. In den Jahren 2019 und 2020 werden diese Unternehmen gesondert dargestellt. Um den tatsächlichen Umsetzungsstand Ende 2020 festzustellen, wird durch den Auftragnehmer Anfang 2021 überprüft, ob die geplanten Maßnahmen umgesetzt wurden. Das Ergebnis der Erhebung 2020 wird dementsprechend ergänzt.

Abbildung 9: Verkürzte Darstellung des Bewertungssystems für die repräsentativen Erhebungen

Die **Angemessenheitsanforderungen** des NAP („in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette *angemessenen Weise* einführen“) wurden somit zusammenfassend wie folgt berücksichtigt:

- Die Bewertungscluster definieren sich nach der individuellen Risikodisposition der Unternehmen (Kapitel 4.4). Diese basiert auf der unternehmenseigenen Risikoanalyse. In der Risikodisposition spiegeln sich die Größe, die Branche und die Position des Unternehmens in der Wertschöpfungskette wider.
- Der Anforderungsrahmen sieht vor, dass Unternehmen bei vielen Fragen aus mehreren Umsetzungsoptionen auswählen können.
- Unternehmen können bei nicht zutreffenden Antwortoptionen oder offen gestellten Fragen in einem Freitextfeld antworten und so ihre spezifische Unternehmenssituation darstellen.
- Unternehmen können im Rahmen des „Comply or explain“-Mechanismus bei jeder Frage erläutern, warum sie bestimmte Anforderungen des NAP nicht umgesetzt haben (Kapitel 4.5).

Im Zuge der repräsentativen Erhebungsphase 2019 wird auf der Basis der Ergebnisse überprüft werden, ob die Bewertungssystematik insgesamt – einschließlich der Definition des Anforderungsrahmens – die Angemessenheit der Umsetzung entsprechend den Anforderungen im Sinne des NAP und ggf. der VN-Leitprinzipien widerspiegelt. Für die repräsentative Erhebung 2020 werden diese Elemente in Konsultation mit dem Auftraggeber und IMA angepasst.

Weiterhin bleiben auch im Rahmen des überarbeiteten Bewertungssystems die Einschränkungen bestehen, die bereits im Inception Report beschrieben wurden:

1. Eine Bewertung der tatsächlichen Effektivität der jeweiligen Maßnahmen im Hinblick auf die Verhinderung von Menschenrechtsverstößen ist nicht möglich. Allerdings berücksichtigt das Bewertungssystem, inwieweit die Unternehmen die Effektivität ihrer Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Wiedergutmachung von Menschenrechtsverstößen überwachen und ob es Widersprüchlichkeiten und Plausibilitätsdefizite gibt. Auf welche Art und Weise mit Widersprüchen umgegangen wird, ist Gegenstand von Kapitel 5.

2. Das Konsortium hat zudem geprüft, inwieweit möglicherweise Brancheninitiativen angemessen für die Bewertung der einzelnen Kernelemente berücksichtigt werden können. Die zentrale Erkenntnis war, dass der alleinige pauschale Verweis auf eine Mitgliedschaft nicht ausreicht, um grundsätzlich die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfalt durch ein Unternehmen zu begründen. Allerdings kann im Fragebogen die Angabe konkreter Maßnahmen, die im Rahmen bestimmter Initiativen getroffen wurden, zur Erfüllung der betreffenden Erwartung beitragen. Beispielsweise kann bei der Grundsatzerklärung auf den vom Unternehmen übernommenen Verhaltenskodex einer Brancheninitiative mit Menschenrechtsbezug verwiesen werden.

4.3 Anforderungsrahmen, der für alle Unternehmen gleichermaßen gilt

Es gibt eine Reihe von Fragen, für die sich aufgrund der Vorgaben im NAP ein klarer Anforderungsrahmen unabhängig von der Größe des Unternehmens, der Branchenzugehörigkeit oder der Position in der Lieferkette ergibt. Der NAP legt beispielsweise für Kernelement 1 unmissverständlich fest, dass ein Unternehmen eine Grundsatzerklärung haben muss, die von der Unternehmensleitung verabschiedet wurde. Bei dieser Frage ergibt sich eine sehr einfache Struktur für den Anforderungsrahmen: Ein Unternehmen erfüllt die Anforderung, wenn die Grundsatzerklärung von der Unternehmensleitung verabschiedet wurde. Ist dies nicht der Fall, ist diese spezifische Anforderung des NAP nicht erfüllt. In diesem ersten Beispiel sieht das Konsortium auch keine weitere Differenzierung zwischen einzelnen Unternehmen als möglich an, das heißt, diese Anforderung gilt für alle Unternehmen gleichermaßen (siehe Abbildung 10).

Kernelement des NAP	Merkmal	Frage	Antwort	Anforderungsrahmen
Grundsatzerklärung	**Organisation**	Wurde die Grundsatzerklärung von der Unternehmensleitung verabschiedet?	i) Ja ii) Nein	Antwort i)

Abbildung 10: Beispiel für den Anforderungsrahmen in Kernelement 1 – Grundsatzerklärung (1)

Ein weiteres Beispiel erläutert die Differenzierungsmöglichkeiten verschiedener Antworten: Der NAP enthält die Anforderung, dass die Grundsatzerklärung auf internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente Bezug nehmen sollte (siehe Abbildung 11).

Kernelement des NAP	Merkmal	Frage	Antwort	Anforderungsrahmen
Grundsatz-erklärung	**Inhalt**	Auf welche menschenrechtliche Referenzinstrumente wird in der Grundsatzerklärung explizit Bezug genommen?	i) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ii) Menschenrechtspakte der Vereinten Nationen (VN) iii) Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) iv) Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte v) OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen vi) Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen vii) Weitere [FREITEXT, obligatorisch] viii) Keine	Mindestens eine der folgenden Antworten: i) bis iii) sowie vii) (wobei Antwort vii) im Plausibilisierungsverfahren überprüft wird)

Abbildung 11: Beispiel für den Anforderungsrahmen in Kernelement 1 – Grundsatzerklärung (2)

Um hier die Anforderungen zu erfüllen, muss mindestens ein Referenzinstrument, das konkrete Rechte beinhaltet, oder ein weiteres (dann auf Relevanz zu prüfendes) Referenzinstrument explizit erwähnt werden. Wenn ein Unternehmen beispielsweise auf ein gefordertes Referenzinstrument, ein anderes jedoch auf mehrere Referenzinstrumente verweist, erfüllen beide Unternehmen den Anforderungsrahmen. Gibt ein Unternehmen eine Antwort im Freitext, überprüft das Erhebungsteam im Rahmen des Stufenverfahrens, ob die Angabe plausibel ist, es sich also z. B. um ein Referenzinstrument handelt und ob dieses einen Menschenrechtsbezug aufweist (siehe Kapitel 5.2 zur ausführlichen Analyse von Freitextantworten).

4.4 Clusterspezifischer Anforderungsrahmen

Bei einigen Anforderungen des NAP hängt deren angemessene Umsetzung dagegen von den unternehmensspezifischen Gegebenheiten im Hinblick auf das Geschäftsmodell und die unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen ab. Da anhand der strukturellen Eigenschaften wie Branche und Größe allein eine differenzierte Vordefinition der angemessenen Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt wissenschaftlich basiert nicht möglich erscheint (siehe Kapitel 4.1) und gleichzeitig das Erhebungsteam nicht ohne Weiteres eine objektive Beurteilung der unternehmensspezifischen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen durchführen kann, erfolgt die Bewertung der angemessenen Umsetzung auf der Basis der Angaben des Unternehmens zu seiner spezifischen Risikodisposition. Da der clusterspezifische Anforderungsrahmen auf der spezifischen Risikodisposition des Unternehmens beruht, ist sichergestellt, dass die NAP-Vorgabe, nach der sich die konkreten Umsetzungen der Kernelemente in Abhängigkeit von bestimmten Unternehmenseigenschaften (z. B. Größe, Branche, Lieferkettenposition, Finanzdienstleistungen ohne eindeutigen realwirtschaftlichen Bezug usw.) unterscheiden können, ausreichend berücksichtigt wird. Gleichzeitig bietet dieses Vorgehen ausreichend Raum, um den unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen bezüglich der Angemessenheit der Ausgestaltung der menschenrechtlichen Sorgfalt Rechnung zu tragen (siehe auch „Comply or explain“, Kapitel 4.5)

Für die Beurteilung der angemessenen Umsetzung der Anforderungen des NAP in Abhängigkeit von der unternehmensspezifischen Risikodisposition (clusterspezifischer Anforderungsrahmen) sind insbesondere zwei Fragen im Bereich des Kernelements „Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte“ entscheidende Ausgangspunkte. Diese Fragen beziehen sich darauf, für welche Stufen der Wertschöpfungskette das Unternehmen Menschenrechtsrisiken analysiert hat und für welche davon es relevante Risiken – ohne

risikomindernde Maßnahmen – identifiziert hat. Der Fokus liegt dabei auf negativen Auswirkungen auf potenziell Betroffene von Menschenrechtsverletzungen (siehe Abbildung 12).

Kernelement des NAP	Merkmal	Frage	Antwort	Anforderungsrahmen
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	**Umfang**	Welche Stufen der Wertschöpfungskette analysieren Sie im Hinblick auf Menschen-rechtsrisiken?	i) Für den eigenen Betrieb bzw. die eigenen Standorte [FREITEXT, optional] ii) Für verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) in Deutschland [FREITEXT, optional] iii) Für verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) im Ausland [FREITEXT, optional] iv) Für die direkte Lieferkette (direkte Vertragsbeziehung) [FREITEXT, optional] v) Für die indirekte Lieferkette (indirekte Geschäftsbeziehung) [FREITEXT, optional] vi) Für eigene Produkte, Dienstleistungen bzw. Projekte [FREITEXT, optional] vii) Für die Investitionstätigkeiten [FREITEXT, optional] viii) Für keine Stufe	i) bis vii) → mit systematischem Plausibilisierungs-verfahren im Rahmen von „comply or explain"

Abbildung 12: Beispiel für den Anforderungsrahmen in Kernelement 2

Frage	Für welche Stufen der Wertschöpfungskette haben Sie potenziell negative Auswirkungen auf Menschenrechte identifiziert?	Für welche Stufen der Wertschöpfungskette haben Sie potenziell besonders hohe negative Auswirkungen auf Menschenrechte identifiziert?	Welche Menschenrechtsthemen haben Sie bei Ihrer Risikoanalyse identifiziert?	Welche potenziell betroffenen Gruppen haben Sie bei Ihrer Risikoanalyse identifiziert?
i) Für den eigenen Betrieb bzw. die eigenen Standorte	X		iii) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz […]	i) Beschäftigte im eigenen Betrieb
ii) Für verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) in Deutschland				
iii) Für verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) im Ausland				
iv) Für die direkte Lieferkette (direkte Vertragsbeziehung)	X	X	ii) Kinderarbeit und Beschäftigung von Jugendlichen iii) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz […]	iii) Beschäftigte in der direkten Lieferkette
v) Für die indirekte Lieferkette (indirekte Geschäftsbeziehung)				
vi) Für eigene Produkte, Dienstleistungen bzw. Projekte	X		xi) Umweltschutz und Gesundheit xii) Datenschutz und Privatsphäre […]	vi) EndkundInnen (B2C) vii) indirekt betroffene Stakeholder
vii) Für die Investitionstätigkeiten				
viii) Für keine Stufe				

Abbildung 13: Beispielhafte Darstellung der Matrixabfrage

Die Frage zum Ergebnis der Risikoanalyse wird als Matrixabfrage ausgestaltet, sodass auch weitere Informationen wie besonders hohe Risiken, betroffene Gruppen und identifizierte Menschenrechtsaspekte (z. B. Kinderarbeit) mit abgefragt werden können (siehe Abbildung 13). Die Antworten auf diese Fragen bilden so die Grundlage für die Definition des unternehmensspezifischen Anforderungsrahmens bei anderen Fragen. Insbesondere der Anforderungsrahmen zur Definition und Umsetzung von Maßnahmen (Kernelement 3) (siehe Abbildung 14) wird im Folgenden pro Bewertungscluster, d. h. auf der Basis der durch das Unternehmen identifizierten unternehmensspezifischen Risikodisposition, festgelegt:

Kernelement des NAP	Merkmal	Frage	Antwort	Anforderungsrahmen
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Umsetzung	Welche Maßnahmen setzt Ihr Unternehmen um, um tatsächlich und potenziell nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte zu begegnen?	i) Maßnahmen im eigenen Betrieb, bzw. an eigenen Standorten [FREITEXT, obligatorisch] ii) Maßnahmen bei Tochterunternehmen oder Mehrheitsbeteiligungen [FREITEXT, obligatorisch] iii) Maßnahmen in der direkten Lieferkette [FREITEXT, obligatorisch] iv) Maßnahmen in der indirekten Lieferkette [FREITEXT, obligatorisch] v) Maßnahmen mit Blick auf Produkte, Dienstleistungen und das Projektgeschäft [FREITEXT, obligatorisch] vi) Maßnahmen bei Investitionstätigkeiten [FREITEXT, obligatorisch] vii) Teilnahme an Verbands-/Brancheninitiativen [FREITEXT, obligatorisch] viii) Weitere [FREITEXT, obligatorisch]	**Cross Check:** Für jede Wertschöpfungsstufe, für die in 2.3.1 Risiken identifiziert wurden, sind entsprechende Maßnahmen anzugeben. Die Antworten vii) und viii) können ergänzend angegeben werden. (sämtliche Angaben werden im Plausibilisierungsverfahren überprüft)

Abbildung 14: Beispiel für den Anforderungsrahmen im Kernelement 3

Durch die Definition des Anforderungsrahmens in Bezug auf die Risikodisposition bleibt das im Inception Report beschriebene Konzept der Bewertungscluster bestehen. Während im Inception Report die Rede von einem statischen Bewertungscluster war, ist der vorliegende Ansatz dynamischer. Die verschiedenen Bewertungscluster ergeben sich ausschließlich aus den verschiedenen unternehmensspezifischen Risikodispositionen (Angaben der Unternehmen zu ihren identifizierten Risiken in den jeweiligen Stufen der Wertschöpfungskette und Durchführung der Risikoanalyse in den entsprechenden Wertschöpfungsstufen) und nicht extern standardisiert aus Branchen- oder anderen Kriterien. Die Kriterien Branche, Größe und Position in der Lieferkette sind fundamentaler Bestandteil der Risikodisposition des Unternehmens und somit Teil des Anforderungsrahmens, sie sind aber keine allein definierende Größe für die Bildung von Bewertungsclustern. Somit bilden z. B. Unternehmen mit Risiken an den eigenen Standorten und solche mit Risiken in der Lieferkette etc. jeweils ein Bewertungscluster. Dieses Vorgehen entspricht den Vorgaben zur Sorgfaltsprüfung gemäß den VN-Leitprinzipien und der Due Diligence Guidance der OECD.

Grundsätzlich sieht der Anforderungsrahmen vor, dass Unternehmen alle Stufen ihrer Wertschöpfungskette auf Menschrechtsrisiken hin analysieren (siehe Abbildung 13). Dieser umfassende Ansatz bei der Risikoanalyse ist sowohl im NAP[55] als auch in den VN-Leitprinzipien[56] angelegt. Der Anforderungsrahmen enthält keine Vorgaben für das methodische Vorgehen bei der Risikoanalyse. Unternehmen können also – ausgehend von ihrer individuellen Situation – durchaus mit unterschiedlicher Tiefe und entsprechend unterschiedlichem Aufwand (je Wertschöpfungsstufe) bei der Risikobetrachtung vorgehen. Außerdem können Unternehmen im Rahmen von „Comply or explain“ (siehe Kapitel 4.5) erklären, warum sie bestimmte Stufen der Wertschöpfungskette aus ihrer Analyse ausgeklammert haben. Die anschließende Frage zu den Ergebnissen der Risikoanalyse sieht keinen Anforderungsrahmen vor.

[55] „Bei der Untersuchung möglicher Risiken muss unterschieden werden zwischen Auswirkungen, welche direkt vom Unternehmen verursacht werden, zu welchen das Unternehmen z. B. durch direkte Vertragsbeziehungen mit Lieferanten beiträgt oder mit welchen das Unternehmen indirekt aufgrund seiner Geschäftsbeziehungen, seiner Geschäftstätigkeit, seiner Produkte oder Dienstleistungen trotz fehlender direkter Vertragsbeziehungen, z. B. bei einer Vielzahl von Zwischenhändlern, verbunden ist.“, Nationaler Aktionsplan – Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020, S. 8.

[56] „In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships“, Guiding Principles of Business and Human Rights, S. 19.

Diese Fragen zum Umfang und zum Ergebnis der Risikoanalyse haben eine zentrale Funktion in der Selbstauskunft, da die dazugehörigen Antworten die Grundlage für die Bewertungscluster und damit den unternehmensspezifischen Anforderungsrahmen bilden. Daher kommt der Plausibilisierung der Angaben bei diesen Fragen im Rahmen des Stufenverfahrens eine besondere Bedeutung zu. Dafür werden verschiedene Informationen genutzt (siehe Kapitel 5.1 und 5.2).

4.5 „Comply or explain"-Mechanismus

Wie bereits im Inception Report dargelegt kann es sein, dass ein Unternehmen schlüssige Gründe für eine unvollständige Umsetzung von NAP-Anforderungen hat („Comply or explain"-Mechanismus). Grundsätzlich kann der Mechanismus von Unternehmen über den gesamten Fragebogen hinweg in Anspruch genommen werden. Ein Unternehmen kann demnach am Ende der quantitativen Bewertung den Status „Erfüller" erreichen, wenn es Explain-Angaben dazu macht, warum bei bestimmten Antworten nicht der festgelegte Anforderungsrahmen (siehe Kapitel 4.3 und 4.4) abgedeckt wird, und diese Angaben als hinreichend im Sinne des NAP bewertet werden. Geeignete Angaben können auch dazu führen, dass ein Unternehmen im Ergebnisbericht in der Gruppe der „Unternehmen mit Umsetzungsplan" dargestellt wird.

Die Möglichkeit einer Explain-Angabe wird technisch bereits in den Fragebogen integriert. Damit wird für ein Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, sich zu erklären, sofern es bei den jeweiligen Antwortmöglichkeiten nicht den festgelegten Anforderungsrahmen abdeckt (aktives „Explain") oder keine der Antwortmöglichkeiten zutrifft. **Der „Comply or explain"-Mechanismus greift somit auf der Ebene der jeweiligen Fragen. Er kann immer und bei allen Fragen genutzt werden, die einen Anforderungsrahmen enthalten.**

Im Rahmen der Bewertung der Explain-Angaben wird zunächst eine formelle Überprüfung dahin gehend vorgenommen, ob die Angaben die nachfolgend definierten Qualitätskriterien erfüllen. Diese Kriterien beziehen sich nicht auf den konkreten Inhalt der Angabe, sondern darauf, wie diese Angabe formuliert wird. Im Kern geht es darum, dass das Erhebungsteam eine inhaltliche Prüfung entlang der NAP-Kriterien durchführen kann. Folgende Qualitätskriterien sind zu berücksichtigen:

Kriterium	Beschreibung
Konkretheit	Die Angabe bezieht sich inhaltlich konkret auf die jeweilige NAP-Anforderung und das dahinterliegende Merkmal.
Bezüglichkeit	Die Angabe bezieht sich auf das spezifische Handeln des Unternehmens im Kontext der jeweiligen NAP-Anforderung; allgemeine, unternehmensunspezifische Angaben sind zu vermeiden.
Vollständigkeit	Die Gründe für die Nichtumsetzung einer NAP-Anforderung sind umfassend darzulegen, sodass sie durch das Projektteam inhaltlich bewertet werden können. Nicht zulässig sind pauschale Angaben wie „keine Ressourcen" oder „nicht relevant".
Äquivalenz	Sofern ein Unternehmen NAP-Anforderungen mit äquivalenten Ansätzen umsetzt, sind diese zu erläutern. Die Begründung umfasst somit zwei Dimensionen: 1) den eindeutigen Hinweis, dass eine NAP-Anforderung anders umgesetzt wurde; und 2) wie diese alternative Umsetzung erfolgte.
Kontexteinbettung	Sofern sich Angaben auf einen zeitlichen und/oder geografischen Kontext beziehen, sind sie in diesen einzubetten.

Tabelle 4: Formelle Qualitätskriterien für Explain-Angaben

Diese formellen Qualitätskriterien werden im Rahmen des Fragebogens mit einem erläuternden Beispiel an die Unternehmen kommuniziert. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen keine Informationen dazu vor, welche Explain-Angaben Unternehmen bei der Selbstauskunft machen werden. Daher kann auch

noch nicht festgelegt werden, welche Explain-Angabe jeweils grundsätzlich ausreicht. Im Sinne eines „lernenden Systems“ wird der „Comply or explain“-Mechanismus auf der Basis der Erhebungsergebnisse von 2019 weiterentwickelt, speziell zu der Frage, welche Explain-Angaben als hinreichend angesehen werden können (oder nicht). Dann kann auch geprüft werden, ob die Explain-Angaben aus der repräsentativen Erhebungsphase 2019 mit Blick auf die Erhebungsphase 2020 für die Entwicklung clusterspezifischer Anforderungen genutzt werden können, wenn sich daraus Muster ableiten lassen, die die im NAP angelegte Differenzierung bei der Bestimmung der Angemessenheit in Bezug auf die Einführung von Prozessen, die in den Kernelementen beschrieben sind, abbilden. Außerdem kann bestimmt werden, welche quantitative Relevanz der Mechanismus im Hinblick auf den Umsetzungsstand hat.

Auf der Basis der Erkenntnisse aus der explorativen Phase sind folgende Explain-Kategorien vorstellbar:

Kategorie	**Berücksichtigte Bewertungsdimension**	**Beschreibung**	**Berücksichtigung in der Bewertung[57]**
Angemessenheit (im Sinne des NAP)	Abgleich mit dem Anforderungsrahmen	Im NAP ist die differenzierte Betrachtung zur Frage der angemessenen Umsetzung der NAP-Anforderungen angelegt. Als Differenzierungskategorien werden u. a. „Größe“, „Branche“, „Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette“ und „potenzielles Risiko menschenrechtlich besonders nachteiliger Auswirkungen“ genannt.	abhängig vom Anforderungs-rahmen
Funktionale Äquivalenz	Abgleich mit dem Anforderungsrahmen	Ein Unternehmen erfüllt die NAP-Anforderung mit einer Alternativhandlung, die den Zweck der NAP-Anforderung gleichermaßen erfüllt.	abhängig vom Anforderungs-rahmen
Temporärer Status	Abgleich mit dem Anforderungsrahmen	Ein Unternehmen erfüllt bestimmte NAP-Anforderungen vorübergehend nicht und kann dies plausibel begründen.	gegebenenfalls Wertung als „Unternehmen mit Umsetzungsplan“ (siehe Kapitel 4.2)
Wesentlich-keit	Abgleich mit dem Anforderungsrahmen	Ein Unternehmen legt dar, dass auf der Basis der Risiko- bzw. Wesentlichkeitsanalyse eine bestimmte NAP-Anforderung für das eigene Unternehmen nicht in der Form anwendbar ist, wie sie über die Selbstauskunft abgefragt wird.	abhängig vom Anforderungs-rahmen

Tabelle 5: Mögliche Explain-Kategorien

[57] In dieser Spalte wird dargelegt, ob aus Sicht des Projektteams Explain-Angaben grundsätzlich plausibel sein könnten – vorbehaltlich einer Einzelfallprüfung. Die Einschätzung basiert auf dem derzeitigen Wissensstand. Wie im Text (siehe unten) angemerkt, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht festgelegt werden, welche Explain-Angaben im Sinne des NAP ausreichend sind oder nicht, damit Unternehmen den Status als „Erfüller“ erhalten.

Die Überprüfung der Explain-Angaben in der Auswertung des Fragebogens erfolgt nach einem festgelegten Verfahren, das die Qualität der Auswertung sicherstellen soll. Demnach wird jede Explain-Angabe anhand eines Rasters mit den genannten Qualitätskriterien (Tabelle 4) überprüft und die Einhaltung der Qualitätskriterien dokumentiert.

Bei *formellen Abweichungen* (betrifft Kategorie „funktionale Äquivalenz) gilt: Unternehmen werden gebeten, die getroffene alternative Maßnahme zu erläutern, damit geprüft werden kann, ob das Vorgehen des Unternehmens mit den Zielen der betreffenden NAP-Anforderungen und dem NAP insgesamt vereinbar ist. Das Projektteam wird die Angabe mit den entsprechenden NAP-Anforderungen/dem NAP abgleichen, wie sie im Anforderungsrahmen hinterlegt sind.

Bei *materiellen Abweichungen* (betrifft Kategorien „Angemessenheit“ und „Wesentlichkeit“) gilt: Unternehmen werden gebeten darzulegen, in welchen Punkten und aus welchen Gründen sie von der entsprechenden NAP-Anforderung abweichen. Das Projektteam wird Abweichungen und Begründungen erfassen und systematisieren. Bei der Bewertung der Erklärungen sind die Kriterien, die der NAP zur Angemessenheit (Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette) definiert, zu berücksichtigen. Daher sollte eine Systematisierung von Erklärungen entlang der Kriterien der Angemessenheit erfolgen, sodass die Erklärungen von Unternehmen mit gleichen/ähnlichen Kontexten einheitlich erfolgen.

Es gelten folgende Grundsätze der Bewertung:

- *Vier-/Sechs-Augen-Prinzip:* Jede Angabe wird von mindestens zwei EvaluatorInnen bewertet. Gibt es zwischen den beiden Gesamtpunktzahlen einen Unterschied, wird ein/e dritte/r EvaluatorIn hinzugezogen. Eventuelle Zweifelsfälle werden darüber hinaus mit der Qualitätssicherung abgestimmt.
- *Kontextprinzip:* Vor dem Beginn der Bewertung wird das interne Team mit den Zielen des „Comply or explain“-Mechanismus und dem Bewertungsansatz vertraut gemacht. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle Bewertungen einem größtmöglichen einheitlichen Standard entsprechen.
- *Capacity-Prinzip:* Das interne Team besteht aus ExpertInnen, die durch ihre einschlägige Berufserfahrung und ihr Expertenwissen mit den Unternehmenskontexten und -angaben vertraut sind.
- *Dokumentationsprinzip:* Alle abgegebenen Punkte, Änderungen und Kommentare werden dokumentiert.

Briefing des Bewertungsteams:

Die Steuerung der Auswertung der qualitativen Angaben in den Selbstauskünften übernimmt eine zentrale Evaluationskoordination. Zur Vorbereitung auf die Bewertung der Explain-Angaben nehmen Mitglieder des Erhebungsteams an einem internen Briefing-Workshop teil, um ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich der Ziele und der Kriterien zu generieren. Durch die Diskussion von mehreren gemeinsamen Testbewertungen und durch das gemeinsame Vertrautmachen mit der Bewertung wird unterstützt, dass alle Mitglieder des Erhebungsteams die gleichen Standards bei der Bewertung der Angaben anlegen.

Gegebenenfalls hält die Evaluationskoordination Rücksprache mit der Auftraggeberin zur Klärung offengebliebener Fragen. Die sich daraus ergebenden allgemeingültigen und übertragbaren Hinweise zur Auswertung der Bewertungen werden zeitnah an alle EvaluatorInnen weitergegeben, sodass die Anwendung einheitlicher Bewertungsmaßstäbe auch noch im Nachhinein sichergestellt werden kann und somit die Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet wird.

5 Repräsentative Erhebungsphasen 2019 und 2020 – Stufenverfahren

Ziel der Datenerhebungen in den Jahren 2019 und 2020 ist die Gewinnung wissenschaftlich fundierter Erkenntnisse bezüglich des Umsetzungsstandes des NAP unter Berücksichtigung aller in Kapitel VI des NAP als Grundgesamtheit definierten Unternehmen. Außerdem sollen qualitative Aussagen zur inhaltlichen Tiefe der Umsetzungen, zu den Herausforderungen und zum Aufwand für Unternehmen getroffen werden.

Die Basis für die repräsentativen Erhebungen in den Jahren 2019 und 2020 bilden Stichproben, die jeweils vor jeder Erhebung durch ein Zufallsverfahren gezogen werden (siehe Kapitel 6).[58] Die repräsentativen Erhebungen werden von Anfang August bis Dezember 2019 (Datenerhebung 2019 und Erstellung des Zwischenberichts 2019) bzw. von März bis Juli 2020 (Datenerhebung 2020 und Erstellung des Abschlussberichts 2020) durchgeführt. Sie stellen eine Momentaufnahme des Erhebungszeitraums dar und geben somit, wie im NAP gefordert, einen Einblick in den Umsetzungsstand zu diesen Zeitpunkten.

Die Datengewinnung erfolgt anhand eines vierstufigen Verfahrens. Der Online-Fragebogen (Selbstauskunft) wird auf Stufe 1 an alle in der Stichprobe befindlichen Unternehmen versandt (siehe Kapitel 5.1 und Kapitel 6.2). Bei Nichtbeantwortung des Online-Fragebogens wird das Unternehmen im Rahmen festgelegter Fristen kontaktiert (siehe Kapitel 5.1). Füllt das Unternehmen trotz Nachfrage die Selbstauskunft nicht aus, wird es als Non-Responder gewertet (siehe Kapitel 6.3). Der Online-Fragebogen wird technisch so eingerichtet sein, dass Selbstauskünfte, bei denen nicht alle bewertungsrelevanten Fragen beantwortet wurden, nicht abgesandt werden können. Die Angaben dieser Selbstauskünfte können daher nicht ausgewertet werden, sodass eine Vollständigkeitsprüfung entfällt.

Auf der Basis öffentlich zugänglicher Informationen erfolgt eine strukturierte Medienanalyse (siehe Kapitel 5.1.2) bezüglich Hinweisen zu möglichen Menschenrechtsverstößen für alle Unternehmen, die eine Selbstauskunft erteilt haben.

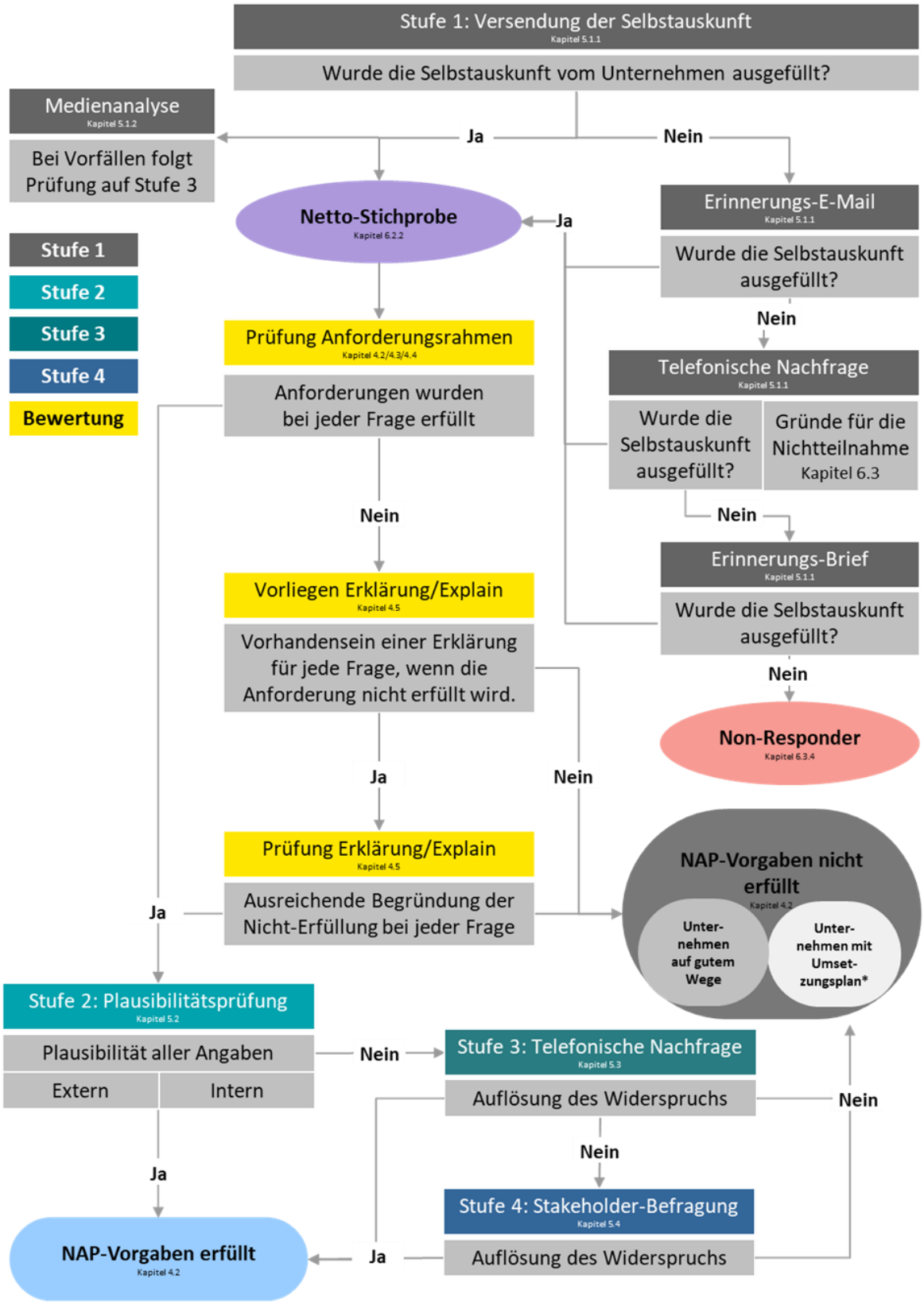
Alle Selbstauskünfte werden im ersten Schritt in Bezug auf den Anforderungsrahmen der Kernelemente überprüft (siehe Kapitel 4.2–4.5). Unternehmen mit Selbstauskünften, bei denen der Anforderungsrahmen für die Bewertung der relevanten Fragen nicht erreicht wurde und der Explain-Mechanismus ebenfalls nicht genutzt wurde bzw. die Explain-Angaben nicht als ausreichend beurteilt wurden, werden als „Nicht-Erfüller“ bzw. ggf. als „Unternehmen auf einem guten Weg“ oder als „Unternehmen mit Umsetzungsplan“ gewertet.

Die Plausibilitätsprüfung der Selbstauskünfte erfolgt auf der Basis eines systematischen Vorgehens pro Frage (siehe Kapitel 5.2). Das Konsortium geht davon aus, dass in der überwiegenden Zahl der Fälle nach Abschluss der Stufe 2 eine Aussage im Hinblick auf den Umsetzungsstand getroffen werden kann. Für alle Unternehmen, zu denen öffentliche Informationen auf Basis der Medienanalyse über nachteilige Auswirkungen des Unternehmenshandelns auf Menschenrechte vorliegen und in den Fällen, in denen auf Stufe 2 im Rahmen der Plausibilisierung der Resultate ein Widerspruch bei einzelnen Kernelementen festgestellt wird, werden die Unternehmen auf Stufe 3 zu einer Stellungnahme zu diesen Widersprüchen gebeten (siehe Kapitel 5.3). Wenn ein Sachverhalt auf Stufe 3 nicht geklärt werden kann, werden auf Stufe 4 beispielhafte Befragungen von Stakeholdern im In- und Ausland durchgeführt (siehe Kapitel 5.4) mit dem Ziel, schlussendlich eine Einschätzung abzugeben, ob die entsprechenden Anforderungen des NAP erfüllt sind. Lässt sich ein Sachverhalt weder auf Stufe 3

[58] Unter Berücksichtigung der in Kapitel 6 getroffenen Annahmen und bei identischer Grundgesamtheit wäre ca. ein Viertel der im Jahr 2020 zu kontaktierenden Unternehmen bereits 2019 kontaktiert worden.

noch auf Stufe 4 auflösen, gilt die für die quantitative Bewertung relevante Frage als nicht erfüllt und damit das Unternehmen insgesamt als „Nicht-Erfüller“.

Das nachfolgende Schaubild (Abbildung 15) stellt den Gesamtablauf der quantitativen Bewertung und das Stufenmodell zusammenfassend grafisch dar.



*Die Gruppe der „Unternehmen mit Umsetzungsplanung" kann aufgrund des Prognosecharakters vom Konsortium nicht bezüglich der Zuordnung Erfüller/Nicht-Erfüller bewertet werden. In den Jahren 2019 und 2020 werden diese Unternehmen gesondert dargestellt. Um den tatsächlichen Umsetzungsstand Ende 2020 festzustellen, wird durch den Auftragnehmer Anfang 2021 überprüft, ob die geplanten Maßnahmen umgesetzt wurden. Das Ergebnis der Erhebung 2020 wird dementsprechend ergänzt.

Abbildung 15: Grafischer Überblick Bewertung und Stufenmodell

Die Erhebungsphase 2019 zielt nicht nur auf die Erhebung und Bewertung des Standes der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von in Deutschland ansässigen Unternehmen nach den Vorgaben des Kapitel III des NAP ab, sondern sie dient auch der Diskussion des methodischen Vorgehens: Wo gab es Schwierigkeiten in der Umsetzung? Warum? Wie wurden diese Schwierigkeiten gelöst? Was bedeutet das für das weitere Vorgehen? Im Rahmen der Erhebungsphase 2019 wird daher angestrebt, praktische Einblicke zu folgenden zentralen Fragestellungen zu erhalten:

- Bewertungssystem: Erfüllt die Definition des Anforderungsrahmens (vgl. Kapitel 4.3 und 4.4) das Erfordernis der Angemessenheit im Sinne des NAP und ggf. der VN-Leitprinzipien? Falls nicht: Welche Anpassungen müssen erfolgen?
- „Comply or explain"-Mechanismus: Welche zentralen methodischen Herausforderungen ergeben sich bei der Evaluierung des „Comply or explain"-Mechanismus (vgl. Kapitel 4.5)? Welche Implikationen ergeben sich daraus für die Erhebungsphase 2020?
- Plausibilitätsprüfung: Welche zentralen methodischen und praktischen Herausforderungen ergeben sich bei der Prüfung der Widersprüche (vgl. Kapitel 5.2–5.4)? Welche Implikationen ergeben sich daraus für die Erhebungsphase 2020?

5.1 Durchführung der Stufe 1

5.1.1 Selbstauskunft der Unternehmen

Die repräsentative Befragung der Unternehmen erfolgt auf Stufe 1 auf der Basis eines Online-Fragebogens (Selbstauskunft). Dieser ist in Anhang 5 aufgeführt.

Für alle kontaktierten Unternehmen in der Stichprobe, die keine Selbstauskunft erteilt haben, recherchiert das Konsortium, ob eine öffentlich verfügbare Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte vorliegt und ob diese die zu Kernelement 1 im NAP geforderten Elemente entsprechend der nach dem in Kapitel 4 beschriebenen Verfahren im Anforderungsrahmen festgelegten Anforderungen enthält.

Zum Starttermin der Befragung (Anfang August 2019) erhalten die Unternehmen der Stichprobe eine E-Mail mit Hintergrundinformationen zum Monitoring und einem Link zur Online-Befragung. Kontaktiert wird (sofern vorhanden) die für CSR-Fragen zuständige Abteilung oder (sofern diese nicht vorhanden ist) die Kommunikationsabteilung mit der Bitte, die Umfrage ggf. an eine geeignete Person im Unternehmen weiterzuleiten. Die Adressen der Unternehmen sowie die Geschäftsführung der Unternehmen werden der Unternehmensdatenbank Bisnode[59] entnommen. Sollten während der Beantwortung der Selbstauskunft inhaltliche Fragen aufkommen, können sich die Unternehmen an den NAP-Helpdesk der Bundesregierung wenden, der bei der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung angesiedelt ist. Die oben genannten Hintergrundinformationen enthalten auch ausführliche Hinweise zur Verwendung und zum Schutz der im Rahmen der Erhebung gesammelten Unternehmensdaten. Bei technischen Fragen und Problemen wird Unterstützung durch EY zur Verfügung stehen.

Antworten die kontaktierten Unternehmen nicht innerhalb von zehn Tagen nach Versand des Online-Fragebogens, wird – wie bereits im Inception Report beschrieben – das Unternehmen höflich und verbindlich gemäß folgendem Verfahren kontaktiert:

[59] Siehe auch Definition der Grundgesamtheit, Verwendung der Datenbank und Selektion der Stichprobe s. Kapitel 6.2.1.

Zehn Tage nach Versenden der ursprünglichen E-Mail mit dem Link zur Online-Befragung erhalten die Unternehmen, die nicht geantwortet haben, eine Erinnerungs-E-Mail. Falls diese Maßnahme nicht greift, erfolgt eine Woche später eine telefonische Kontaktaufnahme mit den genannten Abteilungen. Diese telefonische Kontaktaufnahme wird darüber hinaus eine kurze Befragung zu den Gründen der Nichtteilnahme enthalten. Falls der Online-Fragebogen weiterhin nicht ausgefüllt wird, erhält das Unternehmen eine Woche später einen Brief an die Geschäftsleitung, der letztmals auf den Link der Online-Erhebung (und auf die Frist) hinweist. Werden die angestrebte Response Rate und die benötigte Anzahl von Antworten trotz dieser Maßnahmen nicht erreicht, muss schließlich die Bruttostichprobe erweitert werden. Weitere Informationen hierzu finden sich in Kapitel 6.2.

Die Unternehmen werden darauf hingewiesen, dass nur vollständig ausgefüllte Fragebögen versandt werden können. Diese Funktion wird im Online-Fragebogen technisch hinterlegt. Die Vollständigkeit bezieht sich dabei auf alle für die quantitative Bewertung relevanten Fragen.

Das untenstehende Schaubild (Abbildung 16) veranschaulicht alle wesentlichen Aktivitäten und Prüfungshandlungen, die in den Stufen 1 bis 4 durchgeführt werden.

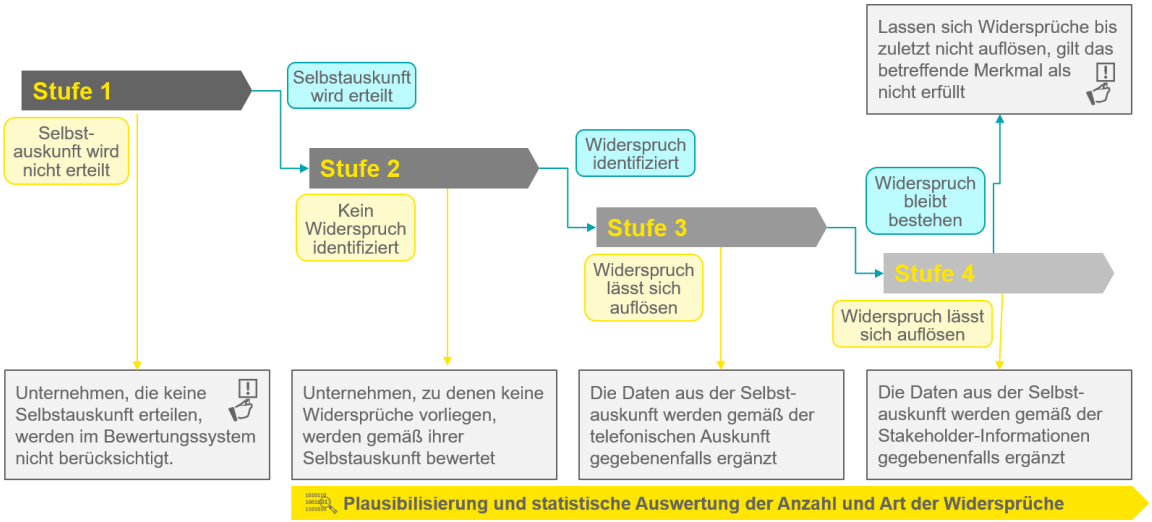


Abbildung 16: Das Vorgehen bei den Erhebungen 2019 und 2020 im Überblick (Stufenverfahren)

Prüfung von Freitextangaben

Den teilnehmenden Unternehmen wird an vielen Stellen in der Selbstauskunft die Möglichkeit geboten, den Stand der Umsetzung mithilfe von Freitextoptionen zu erläutern (z. B. wenn die vorgegebenen Antwortoptionen als nicht zutreffend erscheinen). Die Prüfung dieser Freitextangaben erfolgt nach einem Kriterienraster, ähnlich der Prüfung der „Comply or explain"-Angaben (siehe hierzu Kapitel 4.5). Folgende Qualitätskriterien sind zu berücksichtigen:

Kriterium	Beschreibung
Konkretheit	Die Angabe bezieht sich inhaltlich konkret auf die jeweilige NAP-Anforderung und das dahinterliegende Merkmal.
Bezüglichkeit	Die Angabe bezieht sich auf das spezifische Handeln des Unternehmens im Kontext der jeweiligen NAP-Anforderung; allgemeine, unternehmens-unspezifische Angaben sind zu vermeiden.
Vollständigkeit	Die Angabe im Freitext ist vollständig. Gibt ein Unternehmen beispielsweise als Freitext an „Maßnahmen im Bereich Lieferkette" und führt diese nicht aus, so handelt es sich um eine unvollständige Angabe.
Äquivalenz	Das Kriterium „Äquivalenz" betrifft Angaben, bei denen sich das Unternehmen in den vorgegebenen Antwortoptionen nicht wiederfindet.

	Die im Freitext erläuterten Maßnahmen müssen ähnlich zweckdienlich für die Erfüllung der NAP-Anforderung sein wie die in den anderen Antwortoptionen vorgegebenen Maßnahmen.
Kontexteinbettung	Sofern sich Angaben auf einen zeitlichen und/oder geografischen Kontext beziehen, sind sie in diesen einzubetten.

Tabelle 6: Qualitätskriterien zur Prüfung der Freitextangaben

Diese formellen Qualitätskriterien werden im Rahmen des Fragebogens an die Unternehmen kommuniziert. Die Überprüfung der Freitextangaben in der Auswertung des Fragebogens erfolgt nach dem gleichen formellen Verfahren wie bei „Comply or explain“ (siehe Kapitel 4.5), um die Qualität der Auswertung sicherzustellen. Die materielle bzw. inhaltliche Prüfung der Angaben folgt dabei dem Ansatz der Prüfung von materiellen Abweichungen bei „Comply or explain“, d. h. Angaben zu einer Frage werden entlang der im NAP genannten Angemessenheitskriterien systematisiert. Es werden nur die Freitextangaben gewertet, die den Qualitätskriterien entsprechen. Der Umgang mit möglichen Widersprüchen im Zusammenhang mit Freitextangaben wird in Kapitel 5.2 erläutert.

Selbstauskünfte von Tochterunternehmen (Konzernbetrachtung)

Die Grundgesamtheit bilden Einzelunternehmen auf der Ebene der rechtlichen Entität, sodass bei Konzernen sowohl das deutsche Mutterunternehmen als auch die in Deutschland ansässigen Tochterunternehmen mit Sitz in Deutschland berücksichtigt werden, sofern sie das Größenkriterium von mehr als 500 Beschäftigten erfüllen (siehe nähere Erläuterungen in Kapitel 6.2.1). Mutter- und Tochterunternehmen können somit gleichermaßen Teil der Stichprobe sein. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Selbstauskunft von einem Tochterunternehmen zu erteilen ist, wenn dieses (vollständig oder partiell) in die Prozesse menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht seiner Konzernmutter integriert ist. Beispielsweise ist es möglich, dass die menschenrechtliche Grundsatzerklärung des Mutterunternehmens auch für dessen Konzerntochter gilt. Auch ist denkbar, dass ein Tochterunternehmen auf rechtlicher Ebene zwar Waren einkauft, auf operativer Ebene die Einkaufsorganisation jedoch beim Mutterunternehmen angesiedelt ist – und damit auch die Betrachtung und Adressierung möglicher Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette.

Aus diesem Grund ist es im Rahmen der Bearbeitung des Fragebogens möglich, dass Unternehmen die konkreten Aktivitäten menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht ihrer Konzernmutter angeben, soweit diese das betreffende Unternehmen auch tatsächlich umfassen. Der Fragebogen kann zu diesem Zweck auch an die zuständigen Stellen im Mutterunternehmen weitergeleitet werden. Ein pauschaler, unspezifischer Verweis auf die Prozesse des Mutterunternehmens ist dagegen nicht ausreichend. Außerdem muss das finale Absenden des Fragebogens durch das kontaktierte Tochterunternehmen erfolgen.

Eine separate Frage im Fragebogen wird diese Informationen zur Konzernstruktur und zur Integration menschenrechtlicher Sorgfalt in Konzernaktivitäten erheben.

5.1.2 Medienanalyse

Das Erhebungsteam wird für die Unternehmen, die die Selbstauskunft erteilen, auf der Basis öffentlich zugänglicher Informationen eine strukturierte Medienanalyse zur möglichen Assoziierung mit Menschenrechtsverletzungen durchführen. Diese Analyse dient der Plausibilisierung der Selbstauskunft, sie hat nicht zum Ziel, Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen nachzuweisen.

Die Medienanalyse wird basierend auf Datensätzen des Business and Human Rights Resource Center[60] (BHRRC) erfolgen. Das BHRRC verfügt über Daten von über 3.700 Fällen zwischen 2005 und 2018, in denen Unternehmen vorgeworfen wird, in Menschenrechtsverletzungen involviert zu sein. Das BHRRC hat diese Fälle erfasst und nach Branchen und Ländern codiert. Seit 2005 fordert das BHRRC Unternehmen auf, zu Vorwürfen von Fehlverhalten, die durch die Zivilgesellschaft erhoben werden, Stellung zu nehmen. Bisher wurden über 280[61] solcher Anfragen an deutsche Unternehmen gesandt. Unternehmen haben die Möglichkeit, ihre Antworten vollständig darzustellen.

Alle Unternehmen, die die Selbstauskunft erteilt haben, werden im Rahmen der Medienanalyse untersucht, indem in den Datensätzen der oben genannten Plattform nach Informationen zu möglichen Menschenrechtsverstößen der Unternehmen gesucht wird. Der Fokus der Medienanalyse wird sich auf Berichterstattungen der letzten fünf Jahre beziehen, da neben der konkreten Suche nach Vorfällen zu Unternehmen, die die Selbstauskunft ausgefüllt haben, auch im Rahmen der Medienanalyse Informationen zu Branchen und Risikoexpositionen recherchiert werden (siehe Kapitel 5.1.3 und Kapitel 5.2.)

Finden sich in der Datenbank Hinweise zu Vorfällen in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen und liegen noch keine erklärenden dazugehörigen Antworten von Unternehmen vor, so werden diese Vorfälle aufgenommen und die Unternehmen in Stufe 3 (siehe Kapitel 5.3) hierzu kontaktiert. Ein Beispiel hierfür könnte sein, dass ein Unternehmen aus der Textilbranche in der BHRRC-Datenbank mit einem Vorfall aus dem Vorjahr aufgeführt wird, aus dem hervorgeht, dass den MitarbeiterInnen einer ausländischen Produktionsstätte des Unternehmens laut Recherche einer NGO Löhne unter Mindestlohn gezahlt und die gesetzlich erlaubten Arbeitszeiten deutlich überschritten werden. Liegt hierzu keine Antwort des Unternehmens vor, so wird der Vorfall aufgenommen und das Unternehmen in Stufe 3 hierzu kontaktiert.

5.1.3 Recherche branchenspezifischer Menschenrechtsthemen

Um die Angaben zur Risikodisposition und zum Vorgehen und den Ergebnissen der Risikoanalyse zu plausibilisieren (siehe Stufe 2), greift das Konsortium auf eine eigens entwickelte Übersicht über branchenbezogene Menschenrechtsaspekte zurück bzw. bezieht die Ergebnisse der „Studie zur Identifikation von Risikobranchen und -regionen in Liefer- und Wertschöpfungsketten der deutschen Wirtschaft als Basis für Branchendialoge“ mit ein, soweit diese vorliegen. Die Übersicht basiert auf wissenschaftlichen Untersuchungen und Befunden über Menschenrechte im Kontext der globalen Wirtschaftstätigkeit u. a. von internationalen Organisationen (z. B. OECD), nationalen Menschenrechtsinstitutionen (z. B. DIMR), Forschungseinrichtungen und Nichtregierungsorganisationen. Alle Branchen, zu denen sich in den aufgeführten Quellen branchenbezogene Menschenrechtsaspekte in den jeweiligen Wertschöpfungsstufen finden lassen, werden mit den relevantesten negativen Auswirkungen auf Menschenrechte in der Übersicht aufgeführt.

Es muss betont werden, dass, wie bereits in Kapitel 4.1 dargestellt, aus den wissenschaftlichen Untersuchungen nicht ohne Weiteres ein branchenspezifischer und zugleich statischer Anforderungsrahmen abgeleitet werden kann. Stattdessen werden die Erkenntnisse dazu genutzt, um die Angaben der Unternehmen unter Anwendung des vorgesehenen, standardisierten Beurteilungsspielraums in der Plausibilitätsprüfung zu kontrollieren (siehe Kapitel 5.2). Dies hat den

[60] Siehe https://www.business-humanrights.org/de, letzter Zugriff: 07.01.2019.
[61] Siehe https://www.business-humanrights.org/en/will-germany-become-a-leader-in-the-drive-for-corporate-due-diligence-on-human-rights, letzter Zugriff: 22.02.2019.

zusätzlichen Vorteil, dass durch die Nutzung von „Comply or explain“ sowie Nachbefragungen im Rahmen der Stufe 3 weitere qualitative Daten gesammelt werden können.

5.2 Durchführung der Stufe 2

Die Plausibilitätsprüfung der Selbstauskünfte erfolgt anhand eines systematischen Vorgehens pro Kernelement. Dabei muss unterschieden werden, ob Angaben zu einem Kernelement grundsätzlich überhaupt auf der Basis externer Unternehmensdaten plausibilisiert werden können („externe Plausibilitätsprüfung“) oder ob zu ihnen in der Regel nicht genügend extern verfügbare Informationen vorliegen und die Prüfung daher zusätzlich durch andere Vorgehensweisen („interne Plausibilitätsprüfung“) erfolgen muss (siehe auch Abbildung 17). Eine Einschätzung dazu konnte während der explorativen Erhebungsphase gewonnen werden. Dort wurde auf der Basis externer Unternehmensdaten ein erweitertes Desk Research zu den Unternehmensaktivitäten aller teilnehmenden Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte durchgeführt (siehe Kapitel 2.3). Zum Zeitpunkt der Erstellung des Inception Report wurde noch davon ausgegangen, dass sich alle wesentlichen Informationen im Fragebogen anhand externer oder auch seitens des Unternehmens zur Verfügung gestellter Informationen validieren lassen.

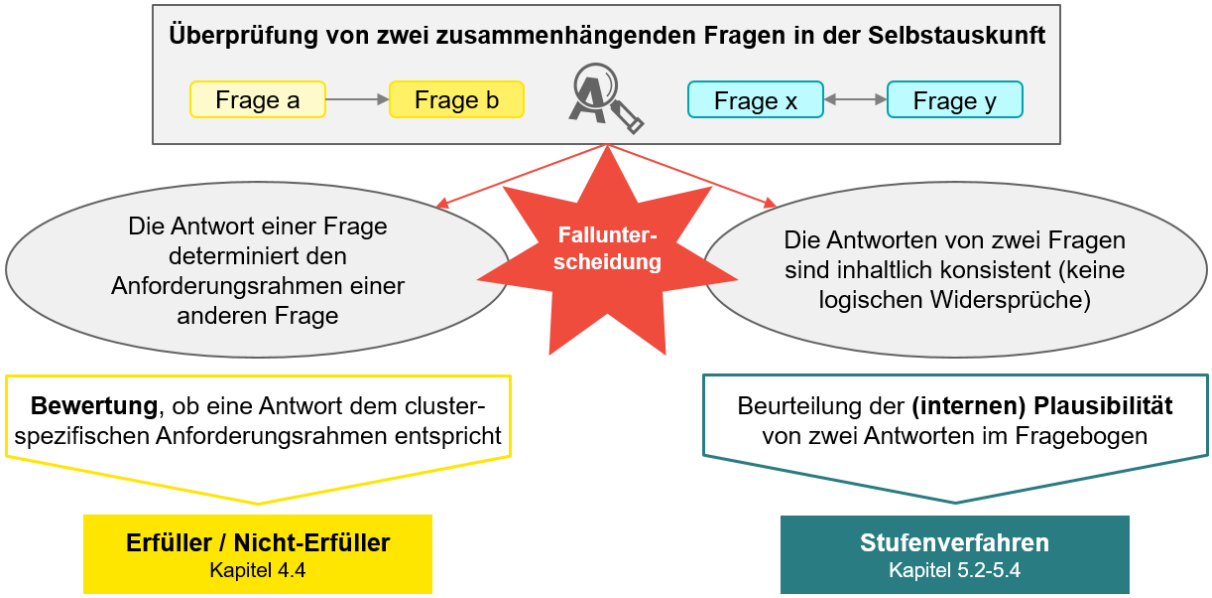


Abbildung 17: Überprüfung von zusammenhängenden Fragen in der Selbstauskunft

Im Zuge der Durchführung des erweiterten Desk Research stellt das Konsortium fest, dass in der Regel zu den Kernelementen 1 (Grundsatzerklärung), 4 (Berichterstattung) und teilweise auch 5 (Beschwerdemechanismus) ausreichend öffentlich verfügbare Daten vorliegen. Zu diesen Kernelementen wird eine externe Plausibilitätsprüfung durchgeführt werden. Hierzu werden die Unternehmen im Online-Fragebogen gebeten, einen Link zu ihrer öffentlich zugänglichen Grundsatzerklärung (Kernelement 1), ihrer öffentlich zugänglichen Berichterstattung (Kernelement 4) und auch zu ihrem öffentlich zugänglichen Beschwerdemechanismus (Kernelement 5) im Freitextfeld zu ergänzen. Gibt ein Unternehmen keinen Link an, so führt das Erhebungsteam eine Recherche durch. Die externe Plausibilitätsprüfung beschränkt sich dabei auf das Vorhandensein der Grundsatzerklärung, der Berichterstattung oder des Beschwerdemechanismus.

Ein externer Widerspruch läge beispielsweise vor, falls ein Unternehmen bei Kernelement 1 angibt, eine öffentlich verfügbare Grundsatzerklärung erstellt zu haben, jedoch keinen Link zur öffentlich zugänglichen Grundsatzerklärung einfügt und auch das Konsortium keine öffentlich verfügbare Grundsatzerklärung für das Unternehmen finden kann.

Während der Durchführung des erweiterten Desk Research über die Unternehmensaktivitäten aller teilnehmenden Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte während der explorativen Phase wurde festgestellt, dass oftmals nur unzureichende oder gar keine öffentlich verfügbaren Informationen zu den Kernelementen 2 (Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte) und 3 (Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle) vorliegen.

Einen weiteren erschwerenden Umstand stellt die Tatsache dar, dass im Falle von Veröffentlichungen die Informationen zu diesen Kernelementen teilweise unpräzise und/oder an vielen unterschiedlichen Stellen in diversen öffentlich zugänglichen Berichtsformaten platziert sind.

Da diese Umstände eine effiziente Plausibilitätsprüfung anhand extern verfügbarer Informationen erschweren, wurde für die Plausibilitätsprüfung der Kernelemente 2 und 3 ein weiteres Vorgehen konzipiert („interne Plausibilitätsprüfung“). Bei diesem Vorgehen wird analysiert, ob das Verhältnis der Antworten zu beiden Kernelementen untereinander und auch zu den anderen Kernelementen schlüssig und plausibel ist.

Ein Beispiel für einen internen Widerspruch (siehe Abbildung 18) könnte der Fall darstellen, dass ein Unternehmen bei Kernelement 2 (Risikobewertung) angibt, hohe Risiken identifiziert zu haben, jedoch bei Kernelement 4 (Berichterstattung) angibt, nicht über ein besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen zu berichten.

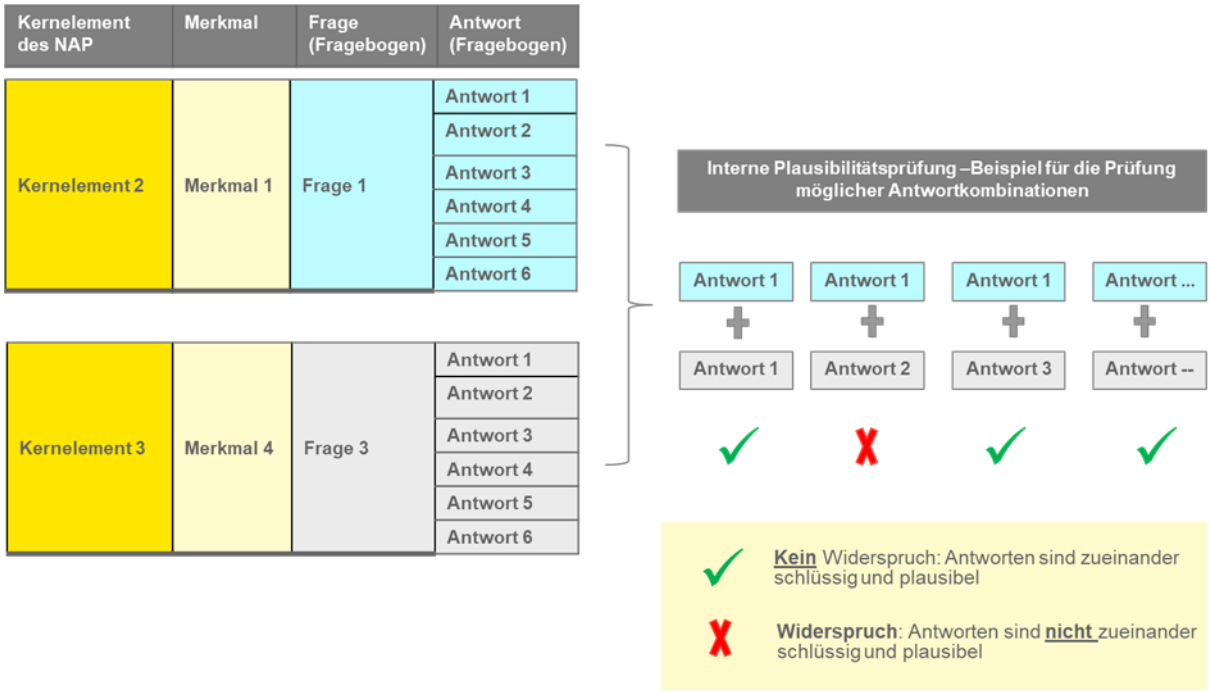


Abbildung 18: Interne Plausibilitätsprüfung

Die interne Plausibilitätsprüfung wird teilweise automatisiert durchgeführt. Interne Widersprüche können sich auch durch Freitextangaben ergeben. Die Plausibilitätsprüfung dieser Angaben verläuft manuell und folgt derselben Logik wie die automatisierte Prüfung (Analyse, ob die Angaben intern konsistent und im Verhältnis zu anderen Antworten im Fragebogen schlüssig und plausibel sind).

Da zudem die Fragen zum Vorgehen und Ergebnis der menschenrechtlichen Risikoanalyse ausschlaggebend für die Definition der Bewertungscluster sind, werden diese Angaben, insbesondere hinsichtlich des Ergebnisses der Risikoanalyse, mithilfe der Branchenübersicht (siehe Kapitel 5.1.3) plausibilisiert.

Der Fragebogen enthält zum einen Vorabfragen u. a. zur Branche, zu den relevanten Stufen der Wertschöpfung des jeweiligen Geschäftsmodells und zum Vorhandensein von (ausländischen) Tochterunternehmen. Auf diese Weise kann z. B. überprüft werden, ob ein Unternehmen Tochtergesellschaften bei der Risikoanalyse berücksichtigen sollte. Außerdem werden die Informationen aus der Medienanalyse (siehe Kapitel 5.1.2) zur Plausibilisierung genutzt. Wenn demnach relevante Menschenrechtsvorfälle mit einem Unternehmen assoziiert werden und das Unternehmen diese nicht (zumindest indirekt) in seine Angaben zur Risikoanalyse und deren Ergebnisse aufgenommen hat, läge ein Widerspruch vor, der in Stufe 3 weiter untersucht werden würde.

Anhand der Branchenangabe der Unternehmen in den Vorabfragen und der zuvor erstellten Branchenübersicht (siehe Kapitel 5.1.3) kann das Erhebungsteam die möglichen Explain-Angaben zum Umfang der Risikoanalyse (grundsätzlich sollen alle Stufen der Wertschöpfungskette abgedeckt werden) sowie die Angaben zum Ergebnis der Risikoanalyse plausibilisieren. Die Plausibilisierung bezieht sich einerseits auf die Identifikation der risikobehafteten Stufen der Wertschöpfungskette und andererseits auf die Menschenrechtsaspekte, die in den jeweiligen Stufen identifiziert wurden. **Der Fokus liegt dabei auf gravierenden Widersprüchen.** Ziel ist es, eindeutige Unterschiede zwischen dem erwarteten und tatsächlichen Umfang und Ergebnis der Risikoanalyse festzustellen und im weiteren Verlauf des Stufenverfahrens zu berücksichtigen. Zum Beispiel würde von einem Unternehmen erwartet, dass es menschenrechtliche Risiken in seiner Lieferkette identifiziert, sofern es einer Branche angehört, die importierte Agrarprodukte wie Kaffee, Tee oder Palmöl verarbeitet.

5.3 Durchführung der Stufe 3

Auf Stufe 3 werden alle Unternehmen, bei denen Informationen zu nachteiligen Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Menschenrechte auf der Basis der Medienanalyse auf Stufe 1 festgestellt werden, für ein qualitatives Telefoninterview kontaktiert. Dasselbe gilt für Unternehmen, bei denen aus der externen oder internen Plausibilitätsprüfung in Stufe 2 ein Widerspruch festgestellt wurde. Im Interview wird das Unternehmen gebeten, sich zu den Informationen über nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte und/oder zu den Widersprüchen zu erklären. Nach dem Interview kann das betreffende Unternehmen seine Aussagen darüber hinaus um ein schriftliches Statement ergänzen. Hierfür wird dem Unternehmen eine Frist gesetzt.

Ein Widerspruch gilt als aufgelöst, wenn das Unternehmen in der gegebenen Frist die gegenteiligen Informationen durch eindeutige (nicht interpretierbare) bzw. überprüfbare Fakten entkräften kann.

Hat beispielsweise ein Unternehmen bei Kernelement 1 angegeben, eine öffentlich verfügbare Grundsatzerklärung erstellt zu haben, jedoch keinen Link zu der öffentlich zugänglichen Grundsatzerklärung eingefügt und konnte auch seitens des Konsortiums keine öffentlich verfügbare Grundsatzerklärung für das Unternehmen gefunden werden, so liegt ein Widerspruch vor. Ein Beispiel für eine eindeutige Erklärung („eindeutige Fakten“), die in diesem Fall vom Unternehmen geliefert werden könnte und die ausreichen würde, diesen Widerspruch aufzulösen, wäre beispielsweise, dass die Grundsatzerklärung aufgrund eines technischen Fehlers kurzzeitig nicht öffentlich zugänglich war und daher zum Zeitpunkt der Recherche vom Konsortium nicht gefunden werden konnte. Ist dieser technische Fehler behoben und die Grundsatzerklärung öffentlich zugänglich, könnte der Widerspruch aufgelöst werden. Dass die Grundsatzerklärung öffentlich zugänglich ist, ist eine eindeutige und überprüfbare Tatsache, die nicht interpretierbar ist.

Auf der Basis der ergänzenden Fakten kann das Erhebungsteam wiederum eine Entscheidung im Hinblick auf die Erfüllung der NAP-Vorgaben treffen. Sofern das Unternehmen keine eindeutigen bzw. überprüfbaren Fakten vorlegen kann, gilt die Angabe im Fragebogen weiterhin als widersprüchlich.

Die Ergebnisse aus den Telefoninterviews werden neben ihrer Nutzung zur Plausibilisierung der Antworten auch aggregiert, um für die Erstellung des Zwischenberichts zu ermitteln, wie hoch der Anteil der widersprüchlichen Angaben war.

5.4 Durchführung der Stufe 4

Lässt sich ein Widerspruch auf Stufe 3 nicht auflösen, so werden auf Stufe 4 ausgewählte Befragungen im In- und Ausland durchgeführt. Soweit möglich, sollen dabei die im NAP benannten Stakeholder, darunter auch die ArbeitnehmerInnenvertretungen, einbezogen werden (ggf. über die Kontakte von Dritten wie beispielsweise nationalen Menschenrechtsinstitutionen).

Ziel von Stufe 4 ist es, bei einem widersprüchlichen Sachverhalt an detaillierte Informationen zu gelangen, die die gegensätzlichen Positionen entweder unterstützen oder entkräften, und schließlich eine Einschätzung des Standes der Umsetzung der Kernelemente und dessen Angemessenheit bei dem jeweiligen Unternehmen zu ermöglichen. Dabei sollen insbesondere die hinter dem Widerspruch stehenden Aussagen sowohl aus neutraler Sicht als auch aus der Sicht von potenziell Betroffenen oder deren StellvertreterInnen validiert werden.

Zum derzeitigen Zeitpunkt ist nicht vorhersehbar, ob und wie viele Widersprüche auf Stufe 4 vorliegen werden. Grundsätzlich strebt das Konsortium an, Widersprüche auf Stufe 4 auf Einzelfallbasis zu untersuchen. Vor dem Hintergrund des hohen Aufwands und des vorgegebenen Zeitplans werden bei einer hohen Anzahl von Widersprüchen auf Stufe 4 ähnliche Widersprüche in Kategorien zusammengefasst und als solche analysiert. Das genaue Vorgehen wird zuvor mit dem Auftraggeber abgestimmt und in den Zwischenberichten dokumentiert.

6 Statistische Datenerhebung und -auswertung

Dieses Kapitel enthält die statistischen Grundzüge, die bei der Datenerhebung und -auswertung wichtig sind, um eine repräsentative und belastbare Antwort auf die Frage zu erhalten, wie hoch der Anteil der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten ist, die den NAP umgesetzt haben. Nach einer kurzen Einleitung in Kapitel 6.1 beschäftigt sich Kapitel 6.2 mit der Datenerhebung und Kapitel 6.3 mit der Auswertung.

6.1 Überblick

Damit eine repräsentative Aussage zum Umsetzungsstand der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Unternehmen für die Erhebungsjahre 2019 und 2020 getroffen werden kann, müssen bestimmte Standards und Vorgehensweisen des sozialwissenschaftlichen Arbeitens für die Datenerhebung und -auswertung eingehalten werden.

Die Erwartungshaltung der Bundesregierung zum Umsetzungstand lautet: Mindestens 50 Prozent der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen die fünf Kernelemente des NAP bis 2020 umgesetzt haben.

Um diese Erwartungshaltung zu evaluieren, hat die Bundesregierung im NAP festgelegt, dass eine Stichprobe aus einer Grundgesamtheit gezogen wird, deren Analyse Aufschluss über den Umsetzungsstand der Grundgesamtheit geben soll. Damit eine qualitativ hochwertige Aussage getroffen werden kann, wurde in der Leistungsbeschreibung für das NAP-Monitoring das Konfidenzniveau auf 95 Prozent festgelegt (mit einem damit einhergehenden Konfidenzintervall von 5 Prozent).

Die Evaluation anhand dieser Kriterien erfordert weitere Überlegungen und Vorgehensweisen, die zuerst für die Erhebung und dann für die Auswertung berücksichtigt werden müssen. Folgende Fragen sollen deshalb nachfolgend beantwortet werden:

1) Welche Anforderungen stellt die statistische Auswertung an die Erhebungsmethodik allgemein? (Kapitel 6.2)
2) Welche Größe muss die Stichprobe in den Erhebungsphasen 2019 und 2020 haben, damit die geforderten Kriterien erfüllt werden? (Kapitel 6.2.1 und 6.2.2)
3) Wie ist das Vorgehen, damit eine hohe Antwortrate (Response Rate) erreicht wird und eine erwartete Non-Responder-Verzerrung (= Selektionsproblematik) minimiert werden kann? (Kapitel 6.2.2)
4) Wie ist das allgemeine Vorgehen bei der statistischen Auswertung? (Kapitel 6.3)
5) Wie werden die Rohdaten aufbereitet und NAP-„Erfüller“ klassifiziert? (Kapitel 6.3.1 und 6.3.2)
6) Welche Aussagen können über die Unternehmen getroffen werden, die keine Auskunft abgeben („Non-Responder-Bias“)? Wie wird damit im Rahmen der Studie umgegangen? (Kapitel 6.3.3 und 6.3.4)

Es soll hier auch noch vorausgeschickt werden, dass 2019 und 2020 zwar unabhängige Erhebungen mit zwei unabhängigen, repräsentativen Stichproben durchgeführt werden, es aber auch möglich sein wird, Erfahrungswerte und Erkenntnisse aus der Erhebung 2019 in der Erhebung 2020 aufzugreifen. Insbesondere Erfahrungswerte zur Antwortrate bzw. zum Fragebogenrücklauf und zum Non-Responder-Bias (= Selbstselektion der antwortenden Unternehmen) von 2019 sollen in die Erhebung 2020 einfließen. Im besten Fall kann das dazu führen, dass Unsicherheiten oder Probleme, die unten für die 2019er-Erhebung beschrieben werden, für 2020 nicht mehr relevant sind.

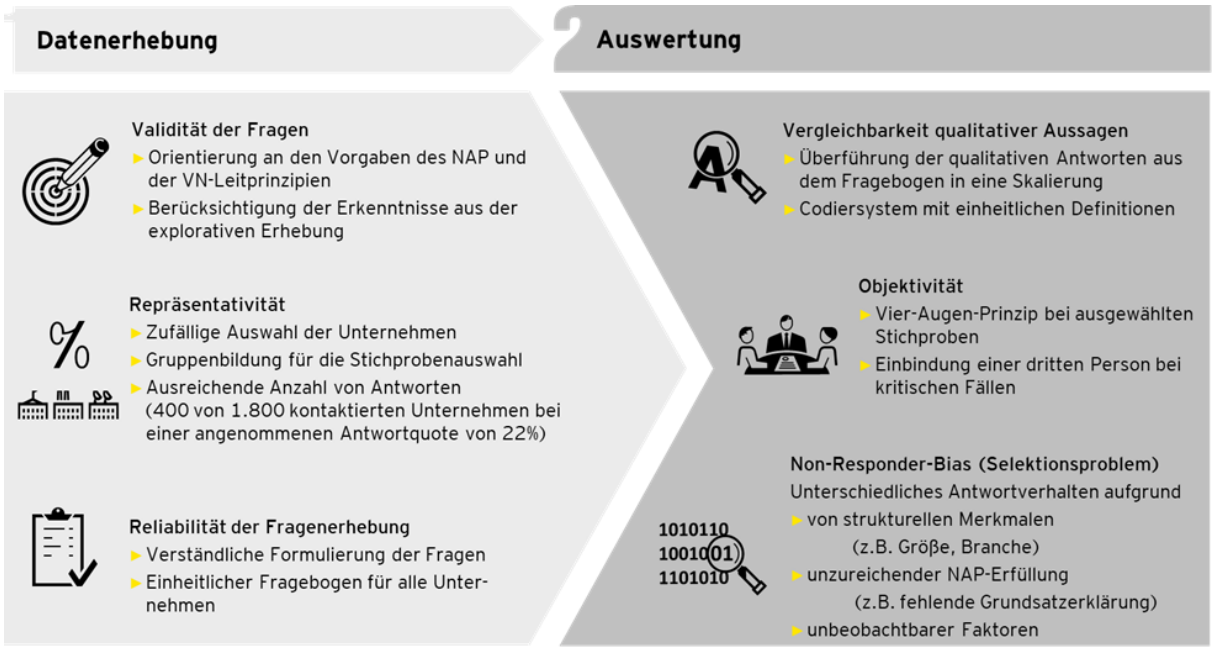


Abbildung 19: Wesentliche Qualitätsaspekte des empirischen Vorgehens

6.2 Datenerhebung

In diesem Abschnitt wird speziell die in Abbildung 20 angesprochene „Repräsentativität“, die durch die Erhebung für in Deutschland ansässige Unternehmen mit über 500 Beschäftigten gegeben sein soll, erläutert. Es werden die dafür zentralen Begriffe eingeführt und ein Überblick über die Struktur des geplanten Vorgehens gegeben. Das erste Unterkapitel befasst sich mit der Stichprobe, das zweite mit einer möglichen Steigerung der Antwortrate (Response Rate).

6.2.1 Definition der Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit war in der Leistungsbeschreibung zur Vergabe des Monitorings definiert als Größe der Ergebnistabellen aus dem statistischen Unternehmensregister „Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten mit 500 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“ mit Stand zum Zeitpunkt der Abnahme des jeweiligen Zwischenberichts. Da die Rohdaten des Statistischen Bundesamtes aufgrund des Statistikgeheimnisses weder dem Konsortium noch dem Auftraggeber zur Verfügung gestellt werden, muss für die Ermittlung der Grundgesamtheit eine kommerzielle Unternehmensdatenbank genutzt werden. Das Konsortium hat sich für die Unternehmensdatenbank Bisnode entschieden.[62] Sie bildet Unternehmen der zu untersuchenden Größenordnung nahezu vollständig ab. Die Bisnode-Datenbank versteht unter „Beschäftigte“ die ArbeitnehmerInnen im Sinne des § 267 Abs. 5 HGB. Die Beschäftigtenzahl zum letztverfügbaren Zeitpunkt sowie der

[62] Dies ist eine Abweichung von der Beschreibung im Inception Report, der von der Nutzung der Unternehmensdatenbank Amadeus ausgeht. Im Zuge der explorativen Erhebungsphase stellte sich heraus, dass die Amadeus-Datenbank die vom NAP erfassten Unternehmen insbesondere in Bezug auf den Finanzsektor nicht vollständig abbildet. Das Konsortium hat deshalb gemeinsam mit dem Auftraggeber entschieden, für die Bildung der Grundgesamtheit die Datenbank Bisnode zugrunde zu legen, die die Unternehmen der geforderten Größenordnung nahezu vollständig abbildet.
Im Unterschied zum statistischen Unternehmensregister enthalten die Unternehmensdaten in Bisnode Angaben zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeitenden nach $ 267 Abs. 5 HGB und nicht zur Anzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten.

Unternehmenssitz der Gesellschaft (Deutschland) bilden somit die Grundlage für die Ermittlung der Grundgesamtheit.

In Deutschland gibt es keine Legaldefinition oder eine andere einheitliche Definition für die Institution „Unternehmen". Für den Zweck des Monitorings hat das Erhebungsteam eine dem Geist des NAP folgende Definition des Unternehmensbegriffs herausgearbeitet:

Unternehmen der Grundgesamtheit des NAP-Monitorings werden als solche Unternehmen definiert, die dem erwerbswirtschaftlichen Prinzip folgen.

Unter den Unternehmensbegriff des NAP fallen danach grundsätzlich alle Unternehmen mit folgenden Rechtsformen: Europäische Gesellschaften (SE), Europäische Genossenschaften (SCE), Aktiengesellschaften (AG), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), Kommanditgesellschaften (KG), eingetragene Genossenschaften (eG), offene Handelsgesellschaften (OHG), Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR), Einzelfirmen, Partnergesellschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VaG), ausländische Gesellschaften (z B. Limited, LLP, S. A., N. V., S. r. l.) mit Sitz in Deutschland sowie sämtliche Mischformen der vorgenannten (z. B. GmbH & Co. KG). Daneben trifft die Definition auf die folgenden Anstalten des öffentlichen Rechts zu: Sparkassen, Landesbanken und öffentliche Versicherer.

In einigen Branchen kann die Rechtsform allein jedoch nicht als ausreichendes Indiz für das Vorliegen des erwerbswirtschaftlichen Prinzips bei den dazugehörigen Unternehmen angesehen werden. Ein abweichender Gesellschaftszweck kann sich insbesondere bei Unternehmen in den Bereichen der sozialen Dienstleistungen (Abschnitte P–R[63] in der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes) ergeben. Andererseits können bestimmte Anstalten des öffentlichen Rechts in ihren Satzungen einen auf Gewinnerzielung ausgerichteten Zweck vorweisen (z. B. Sparkassen, Landesbanken oder öffentliche Versicherer). Bei diesen nicht eindeutigen Fällen erfolgt eine vertiefte Prüfung. Im Zweifel wird das Unternehmen in die Grundgesamtheit aufgenommen. In den Eingangsfragen zum Fragebogen wird daher validiert, ob das betreffende Unternehmen in den Geltungsbereich der oben genannten Definition fällt.

Zum Stand November 2018 umfasste die oben genannte Definition etwa 7.100 Unternehmen.

Die Anzahl der MitarbeiterInnen gilt jeweils für die einzelne rechtliche Entität bzw. bei Konzernen mit Sitz in Deutschland gilt die weltweite (konsolidierte) Anzahl der MitarbeiterInnen. Bei Konzernen wird daher sowohl das deutsche Mutterunternehmen als auch Tochterunternehmen mit Sitz in Deutschland jeweils einzeln berücksichtigt, sofern sie das Größenkriterium von mehr als 500 Beschäftigten erfüllen. Auf diese Weise können mehrere Tochterunternehmen, die zu einem Konzern gehören, jeweils Teil der Grundgesamtheit und damit auch der Stichprobe werden (siehe Kapitel 5.1 zum Umgang mit diesen Fällen bei der Selbstauskunft). Für das geschilderte Vorgehen sprechen zwei Gründe:

1. Der NAP definiert das Umsetzungsziel für „alle in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten". Im Wortlaut fordert er damit die Umsetzung von allen Unternehmen, die das Größenkriterium erfüllen, also Mutter- und Tochterunternehmen gleichermaßen.
2. Das Konsortium hat den Einwand reflektiert, dass ein Konzern mit einer hohen Anzahl an Tochterunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Teil der Stichprobe wird als beispielsweise ein Einzelunternehmen. Dies könnte zu einer Verzerrung der Ergebnisse im Hinblick auf eine tendenziell höhere Beteiligung „großer" Konzerne führen. Dem ist entgegenzuhalten, dass die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

[63] Abschnitt P: Erziehung und Unterricht, Abschnitt Q: Gesundheits- und Sozialwesen, Abschnitt R: Kunst, Unterhaltung und Erholung.

gemäß NAP nicht nur auf Konzernebene respektive beim Mutterunternehmen, sondern für jedes dazugehörige Tochterunternehmen umgesetzt werden muss.

Die Grundgesamtheit wird nach Abnahme des Zwischenberichts 2018 unter Berücksichtigung der finalen Definition des Begriffs „Unternehmen“ ermittelt. **Die oben genannten Größenordnungen sind daher temporär.** Das Erhebungsteam nimmt auf der Grundlage der Rechtsform eine erste Vorfilterung der aus der Bisnode-Datenbank generierten Unternehmensliste vor. Diese enthält sämtliche notwendigen Auswahlfaktoren, insbesondere die Rechtsform und den Firmentyp der Unternehmensmutter. Sofern für einzelne Unternehmen Informationen in der Bisnode-Datenbank nicht ausreichend enthalten sind, werden diese über eine Webrecherche ermittelt oder durch Angaben aus der Unternehmensdatenbank Amadeus ergänzt.

6.2.2 Bestimmung der Stichprobe

Die Stichprobe für das NAP-Monitoring hat folgende Kriterien zu erfüllen:

- Sie soll für die Grundgesamtheit aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten **repräsentativ** sein.
- Sie soll eine Auswertung auf einem **Konfidenzniveau** von 95 Prozent mit einem **Konfidenzintervall** von 5 Prozent ermöglichen.[64]

Die in den Kriterien enthaltenen Begriffe werden nun kurz definiert und es wird erläutert, wie sie zur Bestimmung der (Netto-)Stichprobe beitragen. Abschließend werden sie in einem Beispiel aufgegriffen.

Repräsentativität bedeutet, dass aus den Angaben der antwortenden Unternehmen valide Schlüsse auf die Grundgesamtheit gezogen werden können, um eine belastbare Effektgröße (= das Ergebnis aus den Daten im Hinblick auf den Umsetzungsstand) der Umsetzung der NAP-Vorgaben zu messen.

Das **Konfidenzniveau** von 95 Prozent besagt, dass der in der Befragung für die Stichprobe ermittelte Wert in Erwartung für 95 von 100 unabhängigen Stichproben mit den vorgegebenen Parametern (Größe der Grundgesamtheit, Stichprobengröße) „in der Nähe“ (definiert durch das Konfidenzintervall) des wahren Durchschnittswerts (= arithmetischer Mittelwert) der Grundgesamtheit liegt. Das heißt, für die Auswertung gilt die Annahme, dass die Angaben der teilnehmenden Unternehmen mit 95%iger Wahrscheinlichkeit für die Grundgesamtheit zutreffen.

Das **Konfidenzintervall** definiert dementsprechend den Bereich um den in der Befragung ermittelten Durchschnitt, in dem mit der angegebenen Wahrscheinlichkeit (entsprechend dem Konfidenzniveau) der wahre Wert liegen sollte.

Aus dem Konfidenzniveau, dem Konfidenzintervall und der erwarteten Standardabweichung lässt sich berechnen, wie groß bei gegebener Grundgesamtheit eine Zufallsstichprobe *n* sein muss. In diese Berechnung gehen ein:

- die Größe der Grundgesamtheit (ca. **7.100** Unternehmen[65])
- das angestrebte Konfidenzniveau (95 %),
- das angestrebte Konfidenzintervall (5 %)

[64] Dies sind „Qualitätsmaße“ für die Belastbarkeit des aus den Daten ermittelten Ergebnisses.
[65] Diese Angabe wird mit finaler Abnahme des Zwischenberichts Ende März 2019 konkretisiert und hängt von der Definition der Grundgesamtheit ab.

- die erwartete Standardabweichung von 0,5[66]

Mit diesen Werten ergibt sich eine notwendige **Stichprobengröße von mindestens 363[67] antwortenden Unternehmen**, damit die Befragungsergebnisse für die Grundgesamtheit aller Unternehmen repräsentativ sind. Im Folgenden verwenden wir für die tatsächlich antwortenden Unternehmen den Begriff **„Nettostichprobe"**. Das Konsortium strebt in den repräsentativen Erhebungen 2019 und 2020 eine etwas höhere Nettostichprobengröße von **ca. 400** antwortenden Unternehmen an. Für Subgruppen der Nettostichprobe kann keine Repräsentativität gewährleistet werden (z. B. kann aus Angaben von Unternehmen einer bestimmten Branche nicht verlässlich auf alle Unternehmen dieser Branche in der Grundgesamtheit geschlossen werden). Es kann allerdings untersucht werden, welche Unternehmenseigenschaften wie Branche, Region, Größe etc. mit dem Umsetzungsstand des NAP im Zusammenhang stehen.

Beispiel

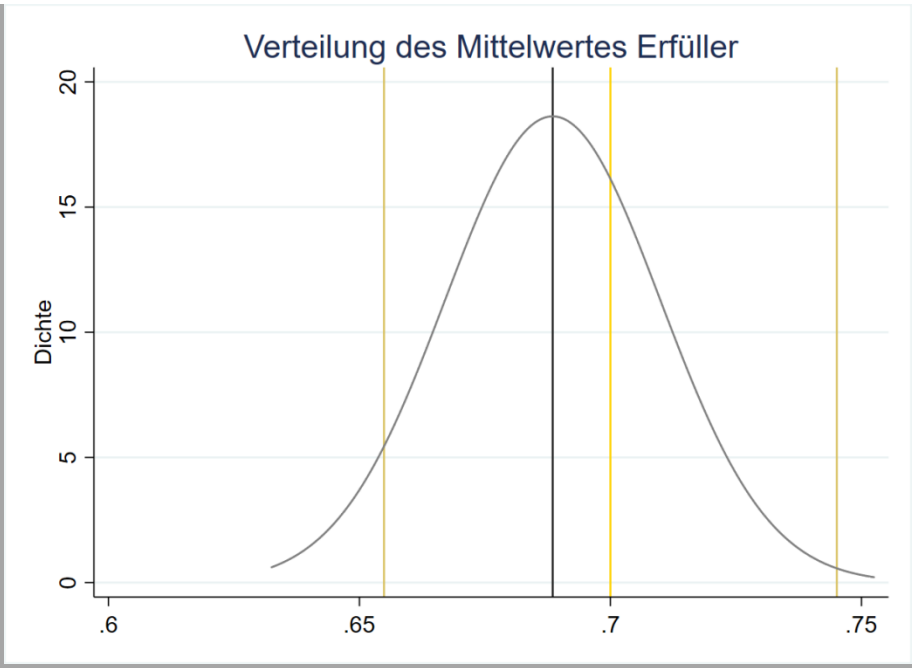
Angenommen, die Grundgesamtheit aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bestehe aus 7.000 Unternehmen. Zu zwei Dritteln seien dies Unternehmen mit 501 bis 1.000 Beschäftigten, zu einem Drittel Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Außerdem können die Unternehmen grob zu jeweils einem Drittel nach Branche eingeteilt werden.

Aus diesen 7.000 Unternehmen werden zufällig 1.800 Unternehmen ausgewählt, sodass die oben beschriebenen proportionalen Verhältnisse bezüglich Beschäftigtenzahl und Branche in dieser Gruppe ebenfalls erfüllt sind (Bruttostichprobe).

Die Größe der Bruttostichprobe ergibt sich daraus, dass erstens erwartet wird, dass 22 Prozent aller angeschriebenen Unternehmen antworten, und zweitens, dass 400 Antworten benötigt werden (Nettostichprobe), um eine repräsentative Aussage über die Unternehmen in Deutschland mit der Präzision von einem Konfidenzniveau von 95 Prozent und einem Konfidenzintervall von 5 Prozent treffen zu können. Das bedeutet: Wenn 100-mal eine zufällige Stichprobe von 400 Unternehmen aus der Grundgesamtheit entnommen würde und antwortete, läge in 95 Prozent der Fälle der wahre Wert innerhalb der ermittelten Konfidenzintervalle dieser Daten. Das heißt auch, dass es grundsätzlich möglich ist, dass die eine Stichprobe, die wir ziehen, den wahren Wert nicht enthält, diese Wahrscheinlichkeit ist aber gering (5 %). Wäre die Nettostichprobe kleiner (z. B. nur 200 Unternehmen), so stiege die Wahrscheinlichkeit, dass das Konfidenzintervall, das ermittelt wird, den wahren Wert, an dem wir interessiert sind, nicht enthält.

[66] Die konservativste Annahme für die Standardabweichung ist 0,5, da mit diesem Wert die Größe der benötigten Stichprobe maximiert wird. Die Annahme ist aber auch sinnvoll, da der Mittelwert von einer Indikatorvariable bestimmt wird, deren Wert nur 0 oder 1 annehmen kann. Das unten angeführte Beispiel wird dies noch näher erläutern.

[67] Die 363 Unternehmen ergeben sich bei einer Grundgesamtheit von 6.500 Unternehmen. Bei 8.000 Unternehmen in der Grundgesamtheit müsste die Stichprobe 367 Unternehmen umfassen.



Angenommen der wahre Wert der NAP-„Erfüller"-Quote in der Grundgesamtheit läge bei 69 Prozent (dunkelgraue Linie). Wenn 100-mal Stichproben in Größe von 400 Unternehmen aus der Grundgesamtheit gezogen würden und jeweils der Mittelwert bestimmt würde, so bekäme man die angezeigte Normalverteilung für den Mittelwert. In der Stichprobe, die für die Evaluation dienen wird, wird ein Mittelwert von 70 Prozent festgestellt (gelbe Linie). Das 95-Prozent-Konfidenzniveau (braune Linien links und rechts der gelben Linie) enthält den wahren Wert von 69 Prozent.

Um sicherzustellen, dass die Nettostichprobe 400 Unternehmen umfasst, muss man sich bei freiwilliger Teilnahme überlegen, wie viele Unternehmen kontaktiert werden müssen (Bruttostichprobe). Dafür muss eine erwartete Antwortquote (Response Rate) zugrunde gelegt werden. Die auf Erfahrungswerten basierende Annahme ist, dass mit der vorgeschlagenen Vorgehensweise (siehe Kapitel 5.1) eine Response Rate von 22 Prozent erzielt werden kann. Die Maßnahmen, um diese (oder eine höhere) Response Rate zu erreichen, werden im folgenden Abschnitt ausführlicher beschrieben. Somit nähme etwa jedes vierte kontaktierte Unternehmen an der Umfrage teil. Hieraus ergibt sich für die Erhebung 2019 eine **Bruttostichprobe von 1.800 zufällig bestimmten Unternehmen,** die kontaktiert werden müssen. Basierend auf der Response Rate 2019 wird die Bruttostichprobe für die Erhebung 2020 angepasst (für einen Überblick siehe Abbildungen 20 und 21).

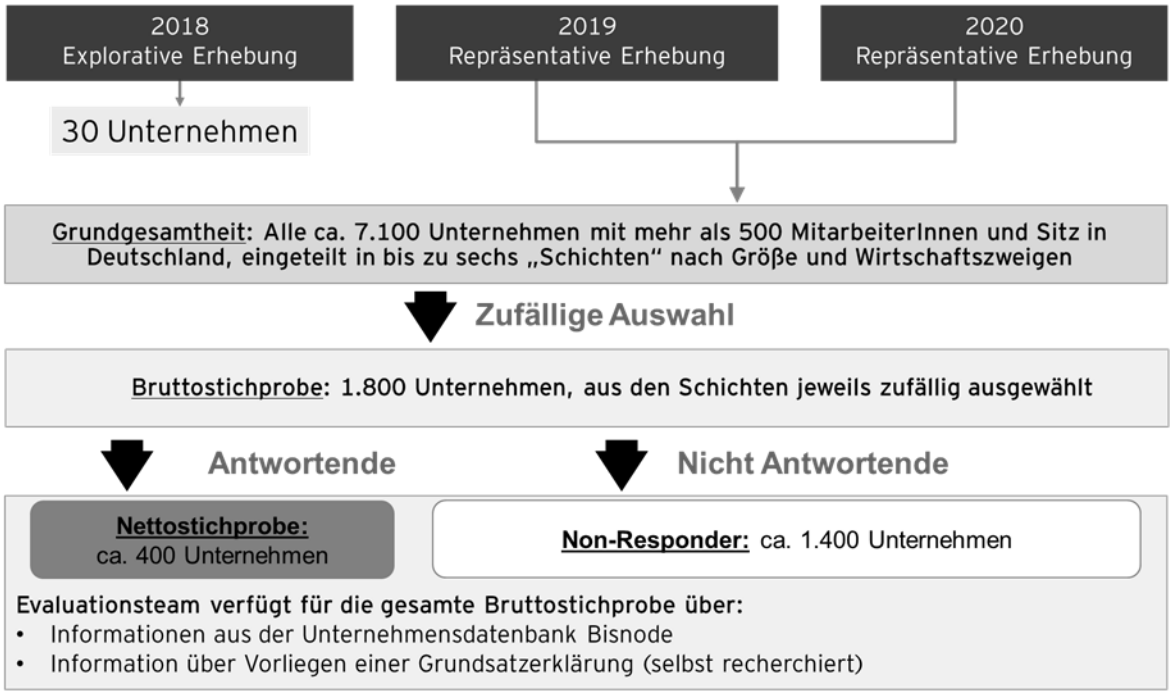


Abbildung 20: Struktur der Erhebung und Definitionen

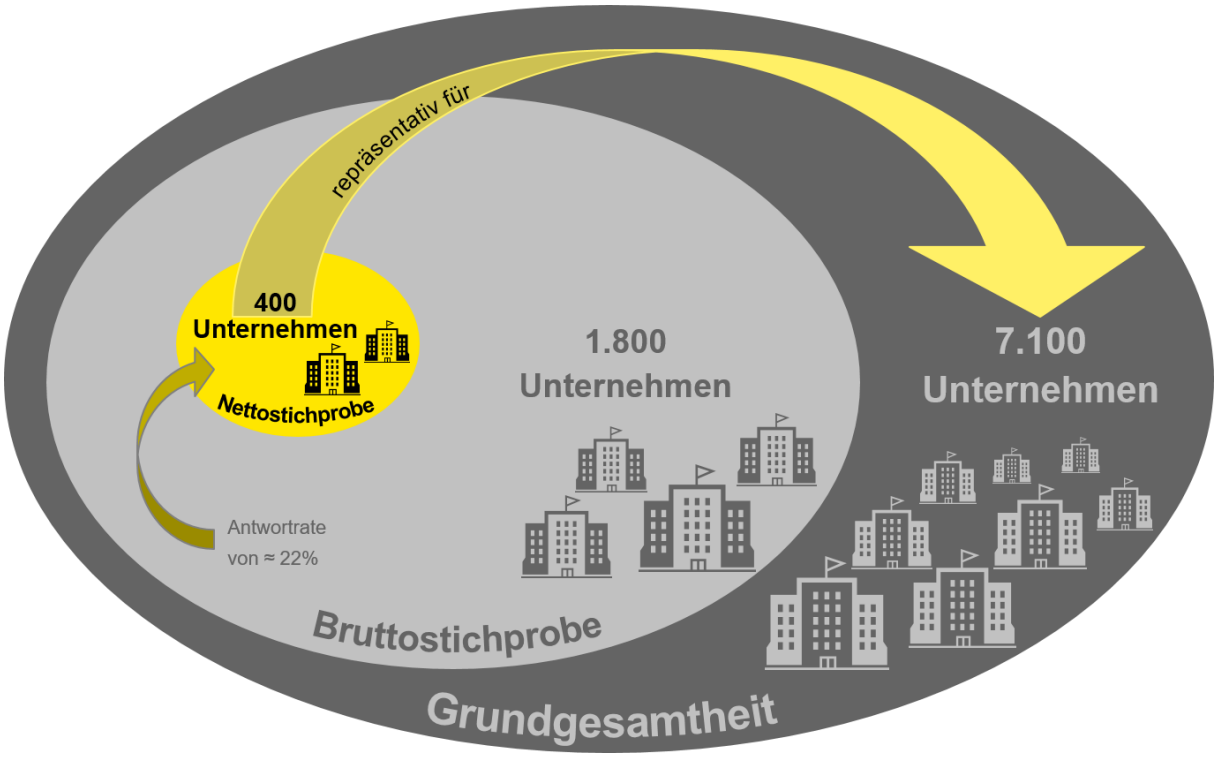


Abbildung 21: Übersicht über die Grundgesamtheit und Stichproben

Die Leistungsbeschreibung sieht vor, die Grundgesamtheit der vom Monitoring umfassten Unternehmen in Stichprobengruppen oder **Schichten** zu unterteilen (stratifizierte bzw. geschichtete

Stichprobe).[68] Für eine nicht geschichtete Stichprobe würden aus der Grundgesamtheit aller Unternehmen 1.800 zufällig bestimmt und dann für die Befragung kontaktiert. Man könnte hierfür alle Unternehmen der Grundgesamtheit jeweils auf ein Los schreiben und dann aus einer Urne 1.800 dieser Lose ziehen. In der geschichteten Stichprobe zieht man nicht aus einer einzigen (großen) Urne, sondern unterteilt die Grundgesamtheit in einem ersten Schritt in Schichten oder Teilgruppen. Für jede dieser Schichten wird dann im übertragenen Sinne eine separate Urne mit Losen angelegt, aus denen man zufällig zieht. Dieses Vorgehen verhindert, dass (was bei einer komplett zufälligen Ziehung geschehen könnte) von einzelnen Schichten kein Unternehmen in die Befragung und damit die Ergebnisse einbezogen wird. Die Schichten (Teilgruppen) werden entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtpopulation der Unternehmen gezogen.

Bei der Bildung der Stichprobengruppen werden im ersten Schritt zwei übergeordnete Kriterien für die Auswahl definiert, bei denen die Verantwortung von Unternehmen bezüglich Umfang und Komplexität der Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte variieren kann, nämlich Unternehmensbranche und -größe. Konkret schlägt das Konsortium eine Unterteilung der Grundgesamtheit in bis zu sechs Schichten vor, basierend auf der Zugehörigkeit zu Wirtschaftszweigen entsprechend der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes (Destatis),[69] aggregiert zu Gruppen nach Haupt- und Nebenbranche und in Größenklassen nach Anzahl der Beschäftigten unterteilt. Eine genaue Definition der Schichten ist erst möglich, wenn die Grundgesamtheit und die Branchenzuordnung der darin enthaltenen Unternehmen final bestimmt sind (siehe Kapitel 6.2.1). Ziel ist es, daraus bis zu sechs möglichst gleich große Schichten zu ermitteln, deren Definition auch nach Eigenschaften sinnvoll ist (z. B. Zusammenfassung von produzierenden Unternehmen in einer Schicht).

Vorgehen zur Steigerung der Antwortrate

Maßnahmen zur Steigerung der Antwortrate sind wichtig für die Aussagekraft des Monitoring-Ergebnisses. Um Unternehmen einen zusätzlichen Anreiz zur Teilnahme zu bieten und die Antwortrate (Response Rate)[70] zu erhöhen, werden sie zu Beginn der Umfrage informiert, dass sie spätestens zum Abschluss des Monitorings eine (anonymisierte) Benchmark-Analyse erhalten. Zudem wird den kontaktierten Unternehmen verdeutlicht und garantiert, dass die Daten in der Auswertung vollständig anonymisiert werden.

Darüber hinaus wird bei Nichtbeantwortung des Fragebogens das in Kapitel 5.1 beschriebene Verfahren zur Kontaktaufnahme angewendet.

Zuletzt unterstützen auch das Monitoring begleitende Aktivitäten wie der Brief der zuständigen Bundesminister an die Unternehmen mit der Aufforderung zur Teilnahme, die stattfindenden Dialogveranstaltungen sowie weitere Informationsveranstaltungen (z. B. das NAP-Helpdesk-Frühstück) die Bemühungen des Erhebungsteams zur Erreichung der notwendigen Antwortrate.

Werden die angestrebte Response Rate und die benötigte Anzahl von Antworten trotz dieser Maßnahmen nicht erreicht, muss die Bruttostichprobe erweitert und zusätzliche Unternehmen kontaktiert werden.

[68] Diese Stichprobengruppen/Schichten entsprechen nicht der Definition der Bewertungscluster (siehe Kapitel 4.4).

[69] Siehe https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftklassifikationen/klassifikationwz2008_erl.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 10.01.2019.

[70] Anteil der kontaktierten Unternehmen, die den Online-Fragebogen vollständig ausfüllen.

6.3 Datenauswertung

Nach der Erhebung der Daten müssen sie zunächst für die Auswertung aufbereitet werden. Die Datenanalyse erfolgt danach in zwei Schritten:

A.	Evaluierung des Umsetzungsstandes der NAP-Anforderungen inklusive deskriptiver Analyse der Determinanten für die NAP-Umsetzung (Einbeziehung der Daten aus der Firmendatenbank Bisnode) und Sensitivitätsanalysen im Hinblick auf die Definition von „NAP-Erfüller“.
B.	Analyse der Repräsentativität der Nettostichprobe und Test eines möglichen Non-Responder-Bias (Selektionsproblem) mithilfe eines deskriptiven Vergleichs der Eigenschaften antwortender und nicht antwortender Unternehmen

Tabelle 7: Übersicht über die Auswertungsstrategie (Robustheit und Sensitivitätsanalysen)

In Schritt A erfolgt die Ermittlung des Umsetzungsstandes der NAP-Anforderungen (Kapitel 6.3.2) inklusive tiefer gehender Analysen zu den Determinanten der NAP-Umsetzung und einer Sensitivitätsanalyse unter Einbeziehung einzelner Fragen sowie einzelner Kernelemente. In Schritt B wird die Validität der Ergebnisse insbesondere im Hinblick auf einen möglichen Non-Responder-Bias (Selektionsproblematik) mithilfe vorhandener Daten der Bisnode Datenbank besprochen (Kapitel 6.3.3).

Die Ergebnisse der Befragung sowie die Anzahl der zugrunde liegenden beantworteten Fragebögen werden in der Berichterstattung transparent und vollständig dargestellt. Sofern weitere Schritte notwendig sind, um die Robustheit der Ergebnisse zu prüfen und zu erhöhen, wird diese Notwendigkeit erläutert und es wird genau erklärt, aus welchem Grund diese Schritte (möglicherweise) zu Veränderungen hinsichtlich der berichteten Ergebnisse geführt haben. Für jeden „Zwischenschritt“ werden die entsprechenden Ergebnisse dargestellt.

6.3.1 Datenaufbereitung und Darstellung der Ergebnisse

Schon für die Aufbereitung werden die Daten in die in den Sozialwissenschaften gängige Softwarelösung Stata eingelesen. Sowohl die Aufbereitung als auch die anschließende Auswertung werden als Code („do-files“ mit aussagekräftigen Kommentaren) vollständig dokumentiert, wodurch Transparenz, Replizierbarkeit der Ergebnisse und Nachvollziehbarkeit gewährleistet sind.

Für die Auswertung der in der Erhebung generierten qualitativen Daten (Freitextfelder, Explain-Angaben) werden Codiersysteme genutzt. Die darin enthaltenen Definitionen werden eindeutig formuliert. Die Auswertung greift auf die zu Bewertungszwecken angelegte Systematisierung und Methodik zurück (siehe auch Kapitel 4.5 „Comply or explain“). Die für die interne und externe Qualitätssicherung zuständigen Personen werden in angemessenem Rahmen eingebunden. So wird der Schwerpunkt der internen Qualitätssicherung unter anderem in der Überprüfung des methodischen Vorgehens und der korrekten Anwendung der üblichen Standards wissenschaftlichen Arbeitens liegen. Auf der Basis der externen Qualitätssicherung wird sichergestellt werden, dass die Bewertung des Standes der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von in Deutschland ansässigen Unternehmen nach den Vorgaben des Kapitels III des NAP in angemessener und objektiver Weise durchgeführt wurde.

Der wichtigste Schritt in der Datenaufbereitung ist die Erstellung einer Indikatorvariablen, die den Wert 1 annimmt, wenn ein Unternehmen die NAP-Anforderungen erfüllt, und den Wert 0, wenn dies nicht der Fall ist. Diese Variable ist die Basis für die Ermittlung des Umsetzungsstandes des NAP.

Die Ergebnisse werden im Zwischenbericht 2019 anschaulich dargestellt und grafisch aufbereitet nach den Gruppen „Erfüller“, „Unternehmen mit Umsetzungsplan“, „Unternehmen auf einem guten Weg“ und den verbleibenden Nicht-Erfüllern. Die Darstellung wird darüber hinaus weiter differenziert, da anzunehmen ist, dass es innerhalb der jeweiligen Gruppen (insbesondere in der Gruppe der „Nicht-Erfüller“) unterschiedliche Niveaus der Umsetzung geben wird.

Die erhobenen Daten können nach verschiedenen Parametern (z. B. Branche, Unternehmensgröße) sowie nach einzelnen Kernelementen, Merkmalen oder Fragen ausgewertet werden. Daneben können Sensitivitätsanalysen mit Blick auf unterschiedliche Bewertungsschemata durchgeführt werden. So kann beispielsweise aufgezeigt werden, welchen Anteil der „Comply or explain“-Mechanismus an der Erfüllung der Kernelemente hat oder wie hoch der Anteil der „Nicht-Erfüller“ aufgrund von nicht aufgelösten Widersprüchen ist. Außerdem kann evaluiert werden, welche Fragen bzw. Anforderungen schwerpunktmäßig dazu beigetragen haben, dass Unternehmen den Anforderungsrahmen nicht vollständig umgesetzt haben. Aus den differenzierten Ergebnissen lassen sich u. a. der Unterstützungsbedarf der Unternehmen bei der Umsetzung des NAP und die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen ableiten.

6.3.2 A - Evaluation: Haben 50 Prozent der Unternehmen den NAP umgesetzt?

Um die dem Monitoring zugrunde liegende Frage zu beantworten, ob der Umsetzungsgrad des NAP in den in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens 50 Prozent beträgt, muss überprüft werden, ob 50 Prozent der antwortenden Unternehmen die fünf Kernelemente des NAP erfüllen.[71] Dazu wird der (arithmetische) Mittelwert der Indikatorvariablen bestimmt, der anzeigt, ob ein Unternehmen als „Erfüller“ klassifiziert werden kann oder nicht. Danach kann festgestellt werden, ob sich der ermittelte Mittelwert statistisch signifikant von 0,5 (= 50 %) unterscheidet.

Fortführung des Beispiels

Angenommen, von den 1.600 Unternehmen der Bruttostichprobe beantworten tatsächlich 400 den Fragebogen, sodass der Datensatz, der für die Analyse zur Verfügung steht, aus 400 Unternehmen besteht.

Angenommen, von den 400 Unternehmen können 280 als „Erfüller“ klassifiziert werden und 120 erfüllen die NAP-Anforderungen nicht. Für diese Information wird eine Indikatorvariable generiert, die 1 beträgt, wenn ein Unternehmen „Erfüller“ ist, und 0, wenn dies nicht der Fall ist. Wenn man nun den arithmetischen Mittelwert der Indikatorvariablen in der Stichprobe bestimmt, erhält man den Anteil der Unternehmen, die „Erfüller“ sind. Im beschriebenen Fall ist der arithmetische Mittelwert 0,7. Das heißt, 70 Prozent der Unternehmen in unserer Stichprobe erfüllen den NAP. Die Verteilung der Datenpunkte sieht folgendermaßen aus:

[71] Hier gilt die Annahme, dass die vorliegende Nettostichprobe (die antwortenden Unternehmen) eine repräsentative Stichprobe der Grundgesamtheit darstellt. Im weiteren Verlauf dieses Berichts wird diese Annahme im Detail thematisiert.

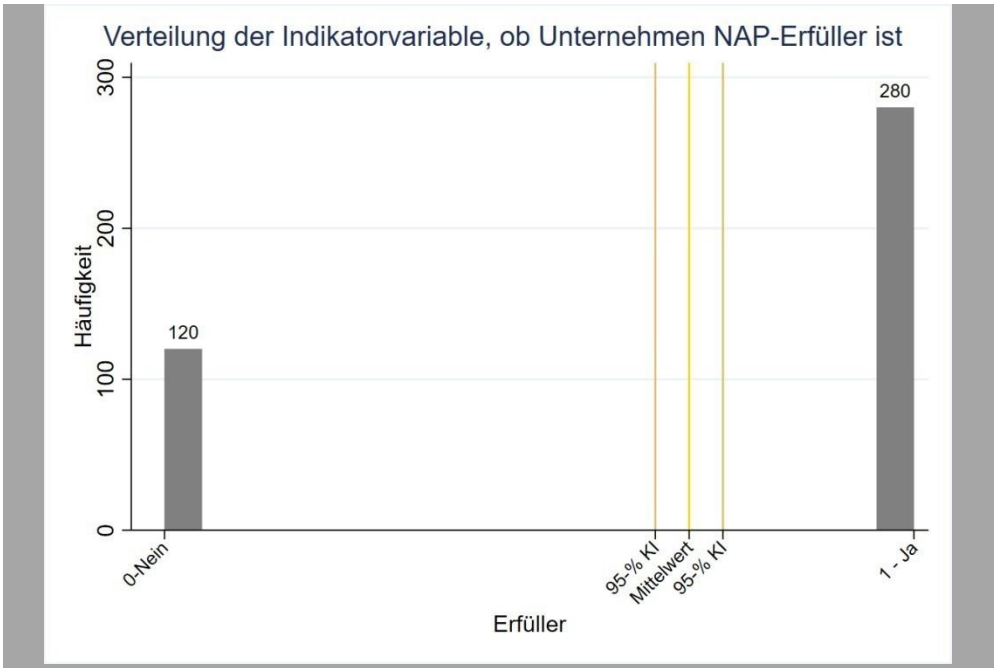


Abbildung 22: Verteilung der Indikatorvariablen

Die Grafik zeigt für die Indikatorvariable „Erfüller“, dass im Beispiel 120 Unternehmen den NAP nicht erfüllen und damit eine 0 in der Variable stehen haben, während 280 Unternehmen den NAP erfüllen und daher eine 1 in der Variable stehen haben. Die gelbe Linie zeigt für das Beispiel den Mittelwert für die Variable von 0,7.

6.3.3 B - Prüfung einer möglichen Selektionsverzerrung

Im Rahmen der Auswertung der Befragung im Jahr 2019 soll überprüft werden, ob und in welchem Ausmaß eine Verzerrung durch selektive Nichtteilnahme von Unternehmen an der Befragung besteht (sog. „Non-Responder-Bias“). Dazu wird unter Nutzung der Bisnode-Datenbank und Verwendung von deskriptiven Verfahren (insb. Mittelwert-Vergleiche/t-Tests) und ggf. weiteren Schätzverfahren (z. B. Probit-Modell) untersucht, ob sich die Gruppe der Teilnehmenden an der Befragung systematisch von der Gruppe der Nicht-Teilnehmenden unterscheidet. Unter Nutzung dieser Daten soll mit deskriptiven Vergleichen und ggf. auf der Grundlage weiterer Schätzungen ermittelt werden, ob sich beide Gruppen hinsichtlich bestimmter Eigenschaften unterscheiden und ob diese Unterschiede die Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung des NAP beeinflussen könnten. Dieser Unterschied kann zudem mit dem sog. Kontrollgruppenansatz untersucht werden, wenn weitere inhaltliche Informationen über die Gruppe der Non-Responder benötigt werden. Hierüber wird der Auftraggeber in Abstimmung mit dem IMA bei Vorlage erster Ergebnisse aus der Erhebung 2019 entscheiden.

Sollte sich aus den oben genannten Untersuchungen eine statistisch signifikante Selektionsverzerrung zeigen, berät und entscheidet der IMA darüber, ob und mit welchen Verfahren eine entsprechende Korrektur im Rahmen der Erhebung im Jahr 2020 erfolgt.

6.3.4 C - Repräsentativität und Diagnose eines möglichen Non-Responder-Bias (Selektionsproblem)

In diesem Unterkapitel geht es darum, die Gruppe der antwortenden Unternehmen (Nettostichprobe) mit den Unternehmen in der Bruttostichprobe zu vergleichen. Das bedeutet, dass insbesondere auch auf die Eigenschaften der nicht antwortenden Unternehmen eingegangen wird.

Der Datensatz, auf dem die Analyse in diesem Unterkapitel beruht, ist die Bruttostichprobe der 1.800 Unternehmen aus der Bisnode-Datenbank. Als Ergebnisvariable wird ein Indikator verwendet, der den Wert 1 annimmt, wenn das Unternehmen den Fragebogen beantwortet hat (also auch in der Nettostichprobe ist), und den Wert 0, wenn dies nicht der Fall ist. Anhand von deskriptiven Vergleichen (Mittelwertvergleiche und lineare Regression) wird ermittelt, ob sich antwortende und nicht antwortende Unternehmen anhand der Eigenschaften, die in der Bisnode-Datenbank zur Verfügung stehen, statistisch signifikant voneinander unterscheiden. Im besten Fall unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht voneinander. Das wäre Evidenz dafür, dass die Nettostichprobe tatsächlich eine repräsentative Zufallsstichprobe ist und die Ergebnisse aus den Kapiteln 6.3.2 und 6.3.3 valide sind. Der wahrscheinlichere Fall ist jedoch, dass sich antwortende und nicht antwortende Unternehmen zumindest in einigen Eigenschaften (statistisch signifikant) voneinander unterscheiden. Das bedeutet, dass in der Bruttostichprobe und damit auch in der Grundgesamtheit andere Verteilungen von Eigenschaften beobachtet werden als in der Nettostichprobe. Solche Unterschiede können dazu führen, dass die Nettostichprobe nicht repräsentativ ist und die Ergebnisse, die in Kapitel 6.3.2 ermittelt wurden, verzerrt sind.

Um noch einmal zu veranschaulichen, warum die Nettostichprobe nicht repräsentativ und die quantitativen Ergebnisse aus Kapitel 6.3.2 verzerrt sein könnten, hilft es, den Prozess zu verdeutlichen, wie ein Unternehmen aus seiner Sicht in die Nettostichprobe gelangt. Dieser Prozess lässt sich in zwei Stufen einteilen:

Stufe 1: Kontaktierte Unternehmen aus der Bruttostichprobe entscheiden, ob sie eine Selbstauskunft erteilen wollen (Responder) oder sich der Antwort enthalten (Non-Responder). Dieser Schritt beschreibt die (Selbst-)Selektion durch die Unternehmen.

Stufe 2: Nur die Responder beantworten den Fragebogen und werden Teil der Nettostichprobe. Erst aus diesem zweiten Schritt resultieren die verfügbaren quantitativen Ergebnisse (wie der durchschnittliche Anteil an umsetzenden Unternehmen).

Fortführung des Beispiels

Wenn die 400 antwortenden Unternehmen eine zufällige Stichprobe der Grundgesamtheit wären, dann wäre der Wert von 0,7 als Anteil der „Erfüller“ repräsentativ für die Grundgesamtheit. Da die 1.800 angeschriebenen Unternehmen aber selbst entscheiden können, ob sie den Fragebogen beantworten oder nicht, ist es leicht möglich, dass nur eine bestimmte (selektierte) Gruppe von Unternehmen antwortet.

In der Bruttostichprobe betrug der Anteil der Unternehmen mit 501–1.000 Beschäftigten zwei Drittel. Angenommen, unter den antwortenden 400 Unternehmen beträgt der Anteil derjenigen mit 501–1.000 Beschäftigten nur ein Drittel, während größere Unternehmen zwei Drittel ausmachen, dann entspräche dieses Verhältnis nicht mehr dem Verhältnis von kleineren zu größeren Unternehmen in der Grundgesamtheit und in der Bruttostichprobe.

Aus methodischen Gesichtspunkten werden zwei Fälle, in denen Unterschiede in den Eigenschaften der antwortenden und der nicht antwortenden Unternehmen beobachtet werden, unterschieden:

Erster Fall: Unterscheidung unabhängig von der NAP-Umsetzung

Im ersten Fall ist die Eigenschaft, in der sich die antwortenden und die nicht antwortenden Unternehmen unterscheiden, unabhängig von der NAP-Umsetzung. In diesem Fall kann Gewichtung das Problem beheben. Bei der Gewichtung wird berücksichtigt, dass die Verteilung der antwortenden Unternehmen eine andere sein kann als jene der Unternehmen in der vorgesehenen Nettostichprobe. Durch Gewichtung wird dies berücksichtigt, um die Verteilung der Stichprobe an die Verteilung der Grundgesamtheit anzugleichen. Die Ergebnisse würden sich von den ermittelten Ergebnissen in Kapitel 6.3.2 unterscheiden, wenn sowohl Unternehmen mit bestimmten Eigenschaften weniger häufig antworteten (demnach ihre Antworten höher gewichtet werden müssten) als auch deren Antworten sich im Durchschnitt vom ursprünglichen Ergebnis unterschieden.

Fortführung des Beispiels

Ein möglicher Grund für die Unterschiede zwischen Brutto- und Nettostichprobe wäre, dass größere Unternehmen mehr Kapazitäten für Öffentlichkeitsarbeit wie z. B. die Beantwortung eines Fragebogens haben. Dieser Umstand ist nicht problematisch, da wir dann davon ausgehen können, dass das eine Drittel an kleineren Unternehmen, das geantwortet hat, zufällig ist, bezogen auf den Status eines „Erfüllers" des NAP. In diesem Fall könnte der Mittelwert für die Gruppe der größeren Unternehmen bestimmt und jedes dieser Unternehmen nicht mit 1, sondern nur mit ½ gewichtet werden und dafür jedes kleine Unternehmen mit 2.

Angenommen, der Mittelwert wäre sowohl für die kleinen als auch die großen Unternehmen 0,7, so spielte die Gewichtung (und damit auch der Unterschied zwischen Brutto- und Nettostichprobe) keine Rolle. Wenn sich der Mittelwert allerdings stark unterscheidet – in einem Extremfall könnte er für die kleineren Unternehmen 0,098 und für die größeren 1 betragen – so betrüge der neue, gewichtete Mittelwert 0,4 statt 0,7.[72]

Zweiter Fall: Unterscheidung abhängig von der NAP-Umsetzung

Im zweiten Fall antworten Unternehmen mit bestimmten Eigenschaften genau deshalb nicht, weil sie den NAP mit geringerer Wahrscheinlichkeit umgesetzt haben. In diesem Fall spricht man in der Mikroökonometrie von einem Selektionsproblem.

Der erste Schritt zur Diagnose des Vorliegens eines Selektionsproblems ist der deskriptive Vergleich der Eigenschaften von antwortenden und nicht antwortenden Unternehmen. Ein Anhaltspunkt dafür wäre, wenn die Determinanten für die NAP-Umsetzung aus Kapitel 6.3.3 auch solche für die Beantwortung des Fragebogens wären, die in diesem Kapitel ermittelt wurden.

[72] Anteil kleiner Unternehmen: 2/3, beobachtet 133, Mittelwert 0,098, Anteil großer Unternehmen 1/3, beobachtet 267, Mittelwert: 1; Ungewichtet beträgt der Mittelwert: ((0,098*133)+(1*267))/400=0,7. Bei der Gewichtung wird nun das Verhältnis der kleinen zu den großen Unternehmen in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit herangezogen. Es werden doppelt so viele große Unternehmen beobachtet – 2/3 der Stichprobe, wie in der Grundgesamtheit vorhanden sind: 1/3. Daher ist der Gewichtungsfaktor ½. In der Stichprobe ist der Anteil der kleinen Unternehmen nur 1/3 anstatt 2/3 wie in der Grundgesamtheit, daher ist der Gewichtungsfaktor 2. ((2*(0,098*133))+(1/2*(1*267)))/400=0,4.

Fortführung des Beispiels

Ein zweiter möglicher Grund für die Unterschiede zwischen Brutto- und Nettostichprobe wäre, dass kleine Unternehmen weniger Kapazitäten haben, den NAP umzusetzen. Das bedeutet, dass aus der Gruppe der kleineren Unternehmen vor allem jene geantwortet haben, die den NAP erfüllen. Dieses Szenario ist problematisch, da davon auszugehen ist, dass der Wert, der uns interessiert, direkt vom selektierten Antwortverhalten der Unternehmen betroffen ist.

Angenommen, in unserer Stichprobe beträgt der Mittelwert für die kleineren Unternehmen 1, das heißt, von allen ca. 133 kleineren Unternehmen haben alle den NAP umgesetzt. Da von den 1.800 angeschriebenen Unternehmen 1.200 kleinere Unternehmen waren und davon anstatt 267 nur 133 geantwortet haben, könnte der wahre Mittelwert für diese Gruppe deutlich geringer sein: Im Extremfall wären alle 134 Unternehmen, die sich enthalten haben, „Nicht-Erfüller". Dann läge der eigentliche, unverzerrte Mittelwert der Stichprobe für kleinere Unternehmen bei 0,5 (statt bei 1).

In Abhängigkeit vom Ergebnis des ersten Schritts kann es sinnvoll sein, weitere Informationen im Hinblick auf die Gruppe der Non-Responder zu analysieren. Eine weitere Analyse könnte detaillierte Informationen über die Gruppe der Non-Responder liefern. Allerdings kann über die Notwendigkeit einer solchen Analyse erst nach Vorliegen des endgültigen Datensatzes entschieden werden.

Im **zweiten Schritt** kann untersucht werden, ob sich die Gruppe der Responder bzgl. der Umsetzung des NAP von den Non-Respondern unterscheiden (z. B. mithilfe des Kontrollgruppenansatzes).

Wenn die Ergebnisse auf eine problematische Selektionsverzerrung hinweisen (z. B. Unternehmen mit bestimmten Eigenschaften antworten genau deshalb nicht, weil sie ein bestimmtes Kernelement des NAP noch nicht umgesetzt haben), können auch mikroökonometrische Methoden ein valides Ergebnis produzieren, allerdings hängt die Auswahl der Methodik und die Notwendigkeit der Anwendung von dem Datensatz ab, der erst nach dem Ende der Erhebung 2019 vorliegt.

Am 30. April 2019 fand ein Expertenaustausch zur statistischen Auswertung statt, bei welchem die oben genannten Themen diskutiert wurden.

Anhang 1: Volkswirtschaftliche Bedeutung der Branchen nach Umsatz in Deutschland

Ein Auswahlkriterium für die Unternehmen in der explorativen Phase war die volkswirtschaftliche Bedeutung der jeweiligen Branche. Diese wurden auf der Basis der Umsatzsteuerstatistik nach Gesamtumsatz deutscher Unternehmen geordnet und in drei Größenklassen unterteilt. [73]:

	Branchen
1	Groß- und Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
2	Herstellung und Handel von Kraftwagen u. Kraftwagenteilen & Reparatur
3	Bauwesen
4	Energieversorgung
5	Herstellung und Bearbeitung von Metallerzeugnissen
6	Maschinenbau
7	Herstellung von elektrischen und optischen Erzeugnissen
8	Immobilienwesen & Gebäudebetreuung
9	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln
10	Herstellung von chemischen Erzeugnissen

[73] Siehe DESTATIS, Statistisches Bundesamt (2008): „Klassifikation der Wirtschaftszweige“, online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftklassifikationen/klassifikationwz2008_erl.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 19.12.2018.

Anhang 2: Interviewleitfaden für die explorative Erhebung (Unternehmen)

1. Grundlegendes Verständnis zu Menschenrechtsfragen
Struktur der Wertschöpfungs- und Lieferkette
Wie ist die Beziehung zu Ihren Kunden? B2B oder B2C?
Wie ist Ihre Wertschöpfungs- und Lieferkette strukturiert?
Ausgehend von Ihrer Wertschöpfungs- und Lieferkette: Welche Menschenrechtsthemen sind für Ihr Unternehmen relevant? Bitte erläutern Sie dies.
Umgang mit medialen Diskussionen zu Menschenrechtsthemen im Zusammenhang mit dem Unternehmen oder der Branche
Wie nehmen Sie die Diskussion zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen (in Ihrer Branche) wahr?
Welche Themen stehen dabei besonders im Vordergrund? Sind das aus Ihrer Sicht die relevantesten Themen im Bereich Menschenrechte?
Hat sich der Diskurs um die Verantwortung von Unternehmen für Menschenrechte in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, woran merken Sie dies?
Verständnis seitens des Unternehmens, was die im NAP beschriebenen Kernelemente strategisch und operativ von den Unternehmen verlangen
Haben Sie von dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte vor dieser Befragung gehört?
Falls ja, können Sie in Ihren eigenen Worten kurz erläutern, was dieser für Ihr Unternehmen bedeutet?
Hat Ihr Unternehmen als Reaktion auf die Verabschiedung des NAP Aktivitäten rund um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht intensiviert, gestartet oder geplant?
Nutzung von Standards
Welchen Brancheninitiativen ist Ihr Unternehmen beigetreten bzw. welche Standards verwenden Sie zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und warum?
Welchen Beitrag leistet/leisten die Standards/Initiativen für die konkrete Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Ihrem Unternehmen? Wo sehen Sie Lücken?

2. Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht
<u>Interne Umsetzung:</u> Organisatorische Fragen und menschenrechtliche Leitlinien NAP-Kernelement: Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
Sind Menschenrechte in den Policies/Leitlinien bzw. dem Verhaltenskodex Ihres Unternehmens verankert? Wenn nein, warum nicht?
Wenn ja, welche Menschenrechtsthemen werden adressiert und für wen gelten die Vorgaben (sowohl im Unternehmen als auch für Lieferanten)?
Basiert der Verhaltenskodex bzw. nimmt er Bezug auf einschlägige internationale Vorschriften?

2. Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht
Welche Stakeholder wurden im Rahmen der Erstellung der Policies/Leitlinien/des Verhaltenskodex bzw. bei der Identifikation von Menschenrechtsthemen eingebunden?
Wie ist das Management zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei Ihnen organisiert?
<u>Risikomanagement:</u> Bereits eingerichtete oder mögliche Verfahren zur Ermittlung von tatsächlichen und potenziellen Menschenrechtsrisiken, die Tiefe der Umsetzung und deren Ergebnisse **NAP-Kernelement: Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte**
Führen Sie eine Risikoanalyse durch? Wenn nein, warum nicht?
Welchen methodischen Ansatz zur Identifikation und Bewertung von Menschenrechtsrisiken bzw. -themen nutzen Sie und was sind die Risikofaktoren?
Fließen Informationen/Fachwissen von externen Stakeholdern in die Risikoanalyse ein?
Sind die menschenrechtsbezogenen Risikoanalysen an das Risikomanagement des Unternehmens angeschlossen?
In welcher Form werden Ergebnisse an die Geschäftsleitung/Vorstand weitergeleitet?
Welche operativen Herausforderungen ergeben sich bei der Ermittlung und Bewertung von Menschenrechtsrisiken?
<u>Maßnahmen:</u> Bereits eingerichtete oder mögliche Verfahren zur Vermeidung und Wiedergutmachung potenziell negativer Auswirkungen **NAP-Kernelement: Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen**
Werden Präventions- und Gegenmaßnahmen ergriffen, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu vermeiden bzw. zu mindern? Wenn nein, warum nicht?
Wie sind die Risikoanalyse und Maßnahmenauswahl miteinander verbunden?
Gibt es in Ihrem Unternehmen Fortbildungen zu dem Thema? Wenn ja, für wen?
Finden Wirksamkeitskontrollen für Aktivitäten zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht statt?
Ist der Betriebsrat in die Maßnahmen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht aktiv eingebunden? Oder wird er über Ergebnisse informiert? Wenn ja, wie beurteilt er die Maßnahmen?
Gibt es im Unternehmen einen Mechanismus zur Wiedergutmachung von Menschenrechtsverletzungen? Ist es in der Vergangenheit dazu gekommen?
Werden Menschenrechtsaspekte bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigt? Wenn ja, wie (z. B. formalisiert über einen Lieferanten-Code of Conduct)? Wenn nein, warum nicht?
Welche Rolle spielen hier (extern zertifizierte) Standards? Welche Zertifizierungen oder Auditsysteme sind für Ihr Unternehmen/Ihre Branche besonders relevant und weshalb (Vorteile, Nachteile, Herausforderungen)?
Wie kontrollieren Sie die Einhaltung von menschenrechtlichen Vorgaben intern und extern?
Was tun Sie, wenn gegen die menschenrechtlichen Vereinbarungen verstoßen wird oder ein Standard nicht eingehalten werden kann?
Wie gehen Sie mit verschiedenen, möglichen Zielkonflikten/Trade-Offs bei Kriterien wie Preis, Qualität und menschenrechtlichen Standards um?
Bieten Sie Maßnahmen zum Fähigkeitsaufbau von kritischen Unternehmenseinheiten oder Lieferanten zu menschenrechtlichen Fragen an?

2. Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht
Wie groß ist Ihre Einflussmöglichkeit in der Wertschöpfungskette zum Schutz von Menschenrechten? Wo sehen Sie Limitationen? Wie gehen Sie damit um?
Was sind die nächsten Meilensteine, die Sie sich bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten vorgenommen haben?
Welche operativen Herausforderungen ergeben sich bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung und Wiedergutmachung von Menschenrechtsverstößen?
Transparenz: Berichterstattung über Menschenrechte **NAP-Kernelement: Berichterstattung**
In welcher Form werden Informationen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht veröffentlicht – intern und extern? Wenn keine Veröffentlichung erfolgt: warum nicht?
Was sind wesentliche Inhalte der Berichterstattung?
Bei interner Berichterstattung – Wer sind die Adressaten und wie erfolgt die Berichterstattung (Form, Inhalt, Häufigkeit)?
Welche Herausforderungen ergeben sich in der internen und externen Berichterstattung?
Beschwerdemechanismus **NAP-Kernelement: Beschwerdemechanismus**
Gibt es einen Beschwerdemechanismus, der allen Mitarbeitern des Unternehmens sowie externen Personen die Möglichkeit einräumt, Vorfälle mit Menschenrechtsbezug (und anderen Bezügen) zu melden? Wenn nein, warum nicht?
Wie ist der Beschwerdemechanismus ausgestaltet (in Bezug auf Abläufe, Zeitrahmen, Informationszugang, Schutz von Beschwerdeführer)?
Wie wird mit den Beschwerden umgegangen? Wird der Betriebsrat in die Bearbeitung von Beschwerden einbezogen?
Wird der Beschwerdemechanismus für die Wirksamkeitskontrolle verwendet?

3. Verständnis und Interpretation der Anforderungen der im NAP beschriebenen Kernelemente *(optional – nur bei Kenntnis über die Inhalte des NAP)*
Verständlichkeit der NAP-Anforderungen und der Implikationen
Sind die Anforderungen der im NAP beschriebenen Kernelemente und ihre strategischen und operativen Implikationen für Ihr Unternehmen verständlich? Wenn nicht, warum nicht?
Angemessenes Umsetzungsniveau
Je Kernelement: Welche Anforderungen des NAP erachten Sie für ein Unternehmen Ihres Profils (Größe, Branche, Position in der Lieferkette) als angemessen? Welche nicht und warum?

4. Abschließende Fragen
Verständlichkeit der NAP-Anforderungen und der Implikationen
Fühlen Sie sich von der Politik und den Verbänden ausreichend unterstützt bei der Umsetzung der Anforderungen aus dem NAP?
Gibt es von Ihrer Seite weitere Anmerkungen oder Hinweise, die wir aufnehmen sollten?

Anhang 3: Interviewleitfaden für die explorative Erhebung (Stakeholder)

Je Kernelement in Bezug auf den Entwurf des Fragebogens für die repräsentative Erhebung

Fokus: <u>Nutzerfreundlichkeit</u>

- Wie empfinden Sie den Umfang des Fragenkatalogs bzw. des Fragenblocks (pro Kernelement)?
- Ist das System aus Fragen und Antwortmöglichkeiten sinnvoll?
- Empfinden Sie die Spalten „NAP-Wortlaut“ und „Erklärung der Elemente/UNGP wording“ zur Erläuterungen der Kernelemente als hilfreich?
- Was könnte die Nutzerfreundlichkeit (noch) steigern?

Fokus: <u>Struktur und inhaltliche Aspekte</u>

- Sind die Fragen aus Ihrer Sicht klar formuliert und verständlich?
- Sind die Formulierungen anschlussfähig an Begrifflichkeiten und Prozesse in Unternehmen? Wenn nicht, warum nicht, und welche Alternativen bieten sich an?
- Ist die Auswahl der Merkmale, die sich aus den Kernelementen und diesbezüglichen Erwartungen aus dem NAP (und ggf. den Leitprinzipien der VN) ergeben, plausibel?
- Gibt es aus Ihrer Sicht Fragen, die die Anforderungen des NAP nicht angemessen abbilden (in beide Richtungen)?

Fokus: <u>Umsetzungsniveau</u>

- Welche inhaltliche Tiefe (bzw. welches Umsetzungsniveau) ist aus Ihrer Sicht bei der Umsetzung des Kernelements bzw. der Merkmale zu erwarten?
- Könnte es aus Ihrer Sicht je nach Branche, Unternehmensgröße oder weiteren Merkmalen unterschiedliche Bearbeitungstiefen geben? Welche könnten das sein?
- Mit welchen Herausforderungen könnten Unternehmen bei der Umsetzung des Kernelements konfrontiert sein?
- Welche Gründe könnte es geben, dass Unternehmen bestimmte Verfahren und Maßnahmen nicht ausreichend umsetzen („Comply or explain“-Mechanismus)?

Anhang 4: Zusammenfassung der Interviews mit VertreterInnen der AG Wirtschaft und Menschenrechte im Rahmen der explorativen Erhebungsphase 2018

Allgemeine Kommentare (ermittelt anhand des Interviewleitfadens, siehe Anhang 3)

Nutzerfreundlichkeit	**Struktur**	**Umsetzungsniveau**	**Verschiedenes**
Ansprache/Stil sollte positiv sein: • Grundsätzlich ist ein positives Framing für das Monitoring wichtig. Die Fragen sollten positiv formuliert sein. Es muss den Unternehmen Spaß machen, sich zu beteiligen. Eine Argumentation über die drohende gesetzliche Regelung sollte hingegen vermieden werden. • Das Wording beim Anschreiben zum Fragebogen könnte in die Richtung gehen, dass die Unternehmen durch die Beantwortung die Möglichkeit eines Self-Assessments und eine Gelegenheit zur Einarbeitung in das Thema haben. • Beim Anschreiben kann betont werden, dass sich bereits viele Unternehmen bei dem Thema engagieren. • Bei anderen Unternehmensbefragungen gibt es eine hohe Response Rate u.a. weil die Unternehmen ein Benchmark	**Anzahl der Fragen pro Kernelement:** • Bisher unterschiedliche Anzahl von Fragen pro Kernelement – wenn das so bleibt, sollte man es zumindest begründen. **Freitext ermöglich:** • Insgesamt sollten im Fragebogen mehr Möglichkeiten integriert werden, dass Unternehmen die Fragen im Freitext beantworten. • Reine Ja/Nein-Fragen sollten, wenn möglich, nicht zu oft hintereinander kommen oder um eine Freitextmöglichkeit ergänzt werden. Es muss auf Seiten der Unternehmen eine aktive Entscheidung bei der Beantwortung notwendig sein. • Gerade Fragen, die sich über öffentlich zugängliche Informationen nur schwer plausibilisieren lassen, sollten im Freitext beantwortet werden. **Mehr offene Fragen**	**Grundlagen** • Grundsätzlich darf es bei der Bewertung keine Abstufung geben, da es hier um Menschenrechte geht. Die UNGP sind alt genug, sodass die Unternehmen genug Zeit hatten sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. **Wording:** • Insgesamt schauen, dass das Wording gängige CSR-Begriffe aufnimmt. • Das Wort „kontinuierlich“ muss im Fragebogen definiert werden, weil sonst die Antworten der Unternehmen keine Aussagekraft haben. • Bei einigen Begriffen im Fragebogen stellt sich die Frage, was damit in Bezug auf das einzelne Unternehmen gemeint ist. Über einige Begriffe werden sehr heftige Debatten geführt (z.B. existenzsichernder Lohn). **Salient issues:**	**Bewertung** • Es muss deutlich werden, was eine „muss”- und was eine „kann”-Anforderung ist. • Bei der Bewertung ist eine Gewichtung nach Kernelementen denkbar. Elemente wie eine Policy sagen tendenziell weniger über die Gesamt-Due Diligence Performance aus. **Angemessenheit des Anforderungsrahmens:** • Es muss überlegt werden, wie ein Unternehmen bewertet wird, wenn es für bestimmte Bereiche einfach auf einen Standard oder eine Brancheninitiative verweist. Eine Bündnismitgliedschaft an sich sagt noch nichts über die Umsetzung der Anforderungen aus. Bestimmte Zertifizierungen könnten aber ausreichend sein. Ausschlaggebend bei der Bewertung, ob die

bekommen, wenn sie daran teilnehmen. Ein solcher Anreiz kann helfen die Response Rate zu erhöhen.

Abfolge der Fragen momentan stark am NAP orientiert:

- Sollte Fragebogen stringent den Kernelementen folgen oder eher dem Human Rights Due Diligence (HRDD)-Prozess?
- Eigentlich muss die Risikoanalyse schon durchgeführt worden sein, bevor das Unternehmen seine Grundsatzerklärung erstellt.
- Der Fragebogen orientiert sich derzeit stark am NAP. Ohne die Vorgaben des NAP hätte man den Fragebogen sicherlich anders designt.

Niveau der Fragen:

- Fragen derzeit auf Expertenniveau (für Personen, die Konzept der Human Rights Due Diligence kennen)

Umgang mit Beispielen:

- Bei der Integration von Erläuterungen und Beispielen ist Vorsicht geboten, weil dies das Antwortverhalten in bestimmte Richtungen lenken kann.

Risikodefinition klären:

- Wenn von Menschenrechtsrisiken die Rede ist, verstehen viele Unternehmen nicht, dass es hier um eine Beurteilung aus der Sicht von

- Auch die Fragen sollten entsprechend offener gestellt werden. Ansonsten fällt es Unternehmen zu leicht „sozial erwünschte“ Antworten zu geben (mehrere interviewte Stakeholder).

Umfang der Antwortmöglichkeiten

- Bei Fragen, in denen in den Antwortoptionen viele Themen oder Abteilungen vorgeschlagen werden, sollte die Auswahl reduziert werden, da zu viele Antwortoptionen die Unternehmen demotivieren könnten.

- Zentral für die Wertschöpfung, ob im Unternehmen oder in der Lieferkette, sind die Beschäftigten und ihre Rechte.

Referenzdokumente

- Immer genau prüfen, welche Referenzdokumente gefordert werden können bei einzelnen Fragen (bspw. Fragen nach Orientierung an bestimmten Standards etc.)

Kernelemente angemessen erfüllt wurden, sollte in erster Linie das Risikoprofil der einzelnen Unternehmen sein.

- Die Unternehmen sollten in irgendeiner Form alle Kernelemente erfüllen.
- Größe als Kriterium: Kein klares Meinungsbild: VertreterInnen der Wirtschaftsverbände sehr dafür, darüber zu differenzieren, zivilgesellschaftliche Vertreter ablehnend

Comply-or-explain:

- Generell sollte es immer eine Möglichkeit für “explain” geben (mindestens immer dann, wenn man “nein” ankreuzt).
- Bei der Bewertung, ob eine geplante Maßnahme als „comply“ gewertet wird, sollte ausschlaggebend sein, dass die entsprechenden Aktivitäten im Unternehmen bereits budgetiert sind.
- Die Möglichkeit von „Explain“ sollte bereits am Anfang des Fragebogens zur Verfügung stehen, damit Unternehmen frühzeitig entsprechende Angaben machen können.
- Wichtig ist, dass die Erklärung des Unternehmens schlüssig ist. Zwänge durch regionale Gegebenheiten in

potentiell Betroffenen gehen soll und nicht um negative finanzielle und reputative Auswirkungen auf das Unternehmen.			bestimmten Ländern und keine Möglichkeit auf diese Regionen zu verzichten, können eine gute Begründung bei der Nicht-Erfüllung sein, sofern das Unternehmen sich bemüht hat. Auch eine konkrete Zielsetzung für das nächste Jahr oder das Fehlen einer Brancheninitiative (nur bei kleinen Unternehmen) können mögliche Begründungen sein. **Ansprache von Gewerkschaftlern:** • An verschiedenen Stellen im Fragebogen sollten in den Antworten Beschäftigtenvertretungen bzw. Gewerkschaften ergänzt werden **Programmierung (und Auswertung) Fragebogen:** • Man könnte den Fragebogen kapitelmäßig aufbauen und in Allgemein- und Detailfragen unterteilen. Wichtig ist, dass die beantwortende Person immer weißt, wo im Fragebogen sie sich gerade befindet. • Mögliche Idee: Der fertig beantwortete Fragebogen kann ausgedruckt und als Berichterstattung o. ä. genutzt werden. Hier wäre eine schöne Aufbereitung wichtig. • Fragen, bei denen man eine hohe Zustimmung hat, sollten kritisch überprüft und ggf. überarbeitet werden, da dies darauf hindeutet,

			dass die Fragen bzw. die Antworten nicht im Sinne des Fragenstellers interpretiert werden. • Für die Arbeitgeber wäre es in der Auswertung interessant zu wissen, welche Branchen sich eher am Monitoring beteiligt haben. **Plausibilitätsprüfung:** • Wichtig für die Legitimation des gesamten Prozesses ist es, dass offengelegt wird, welche Dokumente bei der Überprüfung der Selbstauskunft herangezogen werden. **Befragung 2019/2020:** • Im Zentrum sollte die Hilfestellung für die Unternehmen stehen. Dazu kann auch gehören, dass Unternehmen, die 2019 teilgenommen haben, die Chance bekommen, sich in 2020 ein zweites Mal überprüfen zu lassen (z.B. wenn bestimmte Maßnahmen 2019 noch in Planung sind).

Spezifische Kommentare zu den fünf NAP-Kernelementen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten

Grundsatzerklärung	Risikoanalyse	Maßnahmen	Berichterstattung	Beschwerdemechanismus
Grundlagen: • Generell Komplexität beim Fragebogen herausnehmen, da es nicht zu viele Differenzierungen geben wird (Prüfung eher über Plausibilisierung). **Format der Erklärung** • Gibt es eine Mindestanforderung? Was wäre, wenn es eine Pressemitteilung wäre? **Aktualisierung der Erklärung:** • Bei der Aktualisierung der Grundsatzerklärung ist entscheidend, dass dies anlassbezogen geschieht (z.B. wenn das Unternehmen sein Geschäftsmodell ändert oder neue Unternehmen dazukauft) **Verantwortung der Geschäftsführung** • Bei der Grundsatzerklärung stellt sich die Frage, ob die Unterzeichnung durch die Geschäftsführung ein entscheidendes Kriterium zur Erfüllung ist.	**Grundlagen der Risikoanalyse:** • Bei der Risikoanalyse gibt es u.U. mehr als ein Verfahren. Wichtig ist, dass es sich um einen kontinuierlichen Prozess handelt. • Bei der Risikoanalyse (und den Maßnahmen) ist es wichtig, dass sich diese auf die risikorelevanten Teile der Geschäftstätigkeit beziehen. Zum Beispiel sollten Schulungen die entsprechenden Mitarbeiter erreichen. Ob alle Mitarbeiter geschult werden ist nicht so relevant. • Bei den Fragen zur Risikoanalyse wäre wichtig zu verstehen, auf welchen Teil der Wertschöpfungskette sich die Risikoanalyse bezieht. • Die Risikoanalyse sollte immer durchgeführt werden, bevor Unternehmen eine Geschäftsbeziehung eingehen oder eine neue Geschäftstätigkeit aufnehmen. • Bei Menschenrechtsrisiken sollte berücksichtigt werden,	**Umgang mit Schäden:** • Die Antwort „Zahlungen von Entschädigungen an Mitarbeiter“ ist nicht aussagekräftig, da vermutlich alle Unternehmen schon mal Mitarbeiter entschädigen mussten. • Die Beendigung eines Geschäftsverhältnisses mit einem Lieferanten ist keine gute Option, da dies dazu führen könnte, dass die dort Beschäftigten arbeitslos werden. **Wirksamkeitsanalyse** • Die Frage zur Wirksamkeitskontrolle ist zu pauschal formuliert, da eine Wirksamkeitskontrolle sehr unterschiedlich aussehen kann. • Die Wirksamkeitskontrolle wird zu stark auf das Unternehmen bezogen (Monetisierung) und zu wenig auf Auswirkungen auf die Betroffenen.	**Grundlagen:** • Die Erwartung einer externen Kommunikation besteht nur wenn ein besonders hohes Risiko besteht, anderenfalls ist es den Unternehmen freigestellt wie und ob sie kommunizieren. • Format (GRI, DNK) sollte nicht relevant sein, sondern nur, dass es öffentlich ist. **Verbindung zu CSR-RUG-Berichtsflicht prüfen:** • Prüfen, inwieweit man Überschneidungen bei Abdeckung der Berichtspflicht bzw. der Formulierung von Anforderungen aufnimmt. **Adressatengerechte Sprache:** • Eine "adressatengerechte Sprache" ist der Unternehmenspraxis fern. Hauptkommunikationsmittel der Unternehmen sind Geschäftsberichte und die Website. Es kommt sehr auf die Anspruchsgruppe an, die befragt wird, was diese als adressatengerecht ansieht.	**Grundlagen:** • Die Überprüfung der Effektivität sollte sich nicht nur auf den Beschwerdemechanismus, sondern auf den gesamten Due Diligence-Prozess beziehen. • Das Beschwerdemanagement muss sich auf die Bereiche der Wertschöpfungskette erstrecken, die als risikoreich identifiziert wurden. Dieses kann über mehr als nur einen Mechanismus abgedeckt sein. • Lieferanten sollten verpflichtet werden, die Compliance-Hotline im eigenen Betrieb zu kommunizieren. • Bei Bestimmung der Anforderungen sehr genau an UNGP (31) orientieren. • NAP lässt zu, dass der Mechanismus bspw. über

- Es darf nicht sein, dass eine Unternehmensleitung eine Grundsatzerklärung verabschiedet und die Verantwortung dann runter delegiert. Die Grundsatzerklärung sollte eine entsprechende Referenz auf die Unternehmensleitung enthalten.
- Grundsätzlich besteht die Frage, ob sich Grundsatzerklärung und Berichterstattung nicht ein Stück weit substituieren.
- Wichtig bei der Grundsatzerklärung ist, dass die Haltung des Unternehmens in Bezug auf Menschenrechte klar definiert ist.

Risikodefinition klären (gilt Kernelemente-übergreifend):

- Viele Unternehmen verstehen den Unterschied zwischen finanziellen Risiken und den negativen Auswirkungen auf Betroffene nicht.

Anforderungsrahmen:

- Für die Grundsatzerklärung ist die Risikobranche des Unternehmens entscheidender als die Größe. Z.B. muss ein Rüstungsunternehmen im

dass es bei der Risikominimierung auch um knallharte betriebswirtschaftliche Interessen des Unternehmens geht.

- Es stellt sich die Frage, ob Risiken überhaupt priorisiert werden sollten. Die Art der Risiken sollte bestimmen, welchen Aufwand ein Unternehmen betreiben soll, um sie zu minimieren.

- Ehrlichkeit und Offenheit sollten honoriert werden.

Referenzdokumente:

- Bezug zu ILO-Kernarbeitsnormen prüfen: Sollen 8 Kernarbeitsnormen geprüft werden oder Erklärung von 1998? VertreterIn der Wirtschaftsverbände plädiert für Letzteres.

Brancheninitiativen:

- Klären, wie über die Teilnahmen Anforderungen erfüllt werden können.

Anforderungen an kleinere Unternehmen:

- Gerade bei der Risikoanalyse sind Unternehmen derzeit nicht

- Differenzierung der Kontrolle nach Jahren (1-2 Jahre. 2-3 Jahre usw.) im NAP nicht angelegt; sollte keine umsetzungsrelevante Differenzierung sein.
- Es sollten Methoden der Wirksamkeitsprüfung abgefragt werden.

Definition: Löhne

- Es wird über gerechte Löhne gesprochen aber nirgendwo über existenzsichernde Löhne.
- Dahinterliegende Diskussion: Wie geht man mit strukturellen Problemen in der Lieferkette um? Bspw. Preisgestaltung

Praktikabel und realistisch bleiben. Mögliche Lösung: offene Frage: Wie stellt Ihr Unternehmen Informationen (über unterschiedliche Kanäle) zur Verfügung? Differenzieren Sie bei der Bereitstellung von Informationen zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen?

eine Brancheninitiative abgedeckt wird.

Einrichtung des Mechanismus

- Beim Beschwerdemechanismus kommt es darauf an, wie das Unternehmen mit Beschwerden umgeht. Dieser sollte vernünftig aufgebaut sein. Kleine und mittlere Unternehmen sollten einen gemeinsamen Mechanismus aufbauen. Beschwerden müssen aber auf ihren Wahrheitsgehalt hin überprüft werden.
- Berücksichtigen, dass es je nach Branchen häufige Fluktuation von Lieferanten gibt – wie wird Beschwerdeprozess ermöglicht? Solche Fragen sollten bei der Definition der Anforderungen berücksichtigt werden.

Anforderungen für kleinere Unternehmen

- Es gibt reichlich große Unternehmen, die ein Whistleblower-System in anderen Bereichen wie

Gegensatz zu einem Einzelhändler zusätzliche Punkte erwähnen oder erfüllen.	aktiv genug. Auch Mittelständler sollten die Verhältnisse bei ihren Zulieferern kennen. **Risikofaktoren je nach Branche und Region** • Branchen haben sehr unterschiedliche Risikofaktoren. Industrielle Beziehungen in den jeweiligen Ländern (Workers' Rights Index, Sozialpartnerschaft, etc.) sollten als Risikofaktor aufgenommen werden. • Kulturelle Faktoren dürfen von den Unternehmen nicht als Ausrede genommen werden, um Menschenrechte nicht einzuhalten, da diese universell gelten. • Wichtig ist, dass in den jeweiligen kritischen Herkunftsländern ein sozialer Dialog zustande kommt und dies von den Unternehmen gefördert wird.			z.B. Korruptionsbekämpfung haben. Für kleine Unternehmen sieht es anders aus: Eine Menschenrechtserklärung ist für kleine Unternehmen der erste Schritt im Prozess und der Beschwerdemechanismus ist dann der letzte Schritt. Ein fehlender Beschwerdemechanismus kann also kein Kriterium für Non-Compliance sein. **Wording:** • "berechenbar" und "ausgewogen" ist kein Vokabular, welches für Unternehmen verständlich ist.

Anhang 5: Fragebogen für die repräsentative Phase 2019

Vorab-Fragen

Nr.	Frage	Antwort
0.1	Wie lauten der Name und die Rechtsform Ihres Unternehmens?	[Freitext]
0.2	Ist Ihr Unternehmen gemeinnützig bzw. freigemeinnützig i.S.d. § 52 AO?	i. Ja ii. Nein
0.3	Hat Ihr Unternehmen verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz i.S.d. § 271 Abs. 2 HGB?	i. Nein ii. Ja, in Deutschland iii. Ja, im europäischen Ausland iv. Ja, im außereuropäischen Ausland
0.4	Gehört Ihr Unternehmen als verbundenes Unternehmen zu einem Konzern? [Wird diese Frage mit ii. beantwortet, so entfällt Frage 0.6]	i. Ja, zu [Freitext] ii. Nein
0.5	Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr Unternehmen?	i. Bis 500 ii. 501-999 iii. 1.000-1.999 iv. 2.000-4.999 v. Ab 5.000
0.6	Wie viele Mitarbeitende beschäftigt der Konzern, zu dem Ihr Unternehmen gehört? [Entfällt, sofern Frage 0.4 mit ii. beantwortet wurde]	i. Bis 500 ii. 501-999 iii. 1.000-1.999 iv. 2.000-4.999 v. Ab 5.000
0.7	Bitte beschreiben Sie kurz (max. 1.500 Zeichen) die Wertschöpfungsaktivitäten Ihres Unternehmens.	[Freitext]
0.8	Welcher Branche bzw. welchen Branchen ordnet sich Ihr Unternehmen zu?	i. Automobil ii. Baugewerbe iii. Beratung, Wirtschaftsprüfung und Kanzleien iv. Bergbau und Gewinnung von Steinen, Erden, Erdöl und –gas v. Bildung vi. Chemie vii. Elektronik

		viii. Energieversorgung ix. Entsorgung x. Finanzdienstleistung xi. Gastronomie und Beherbergung xii. Gesundheit und Pflege xiii. Glücksspiel xiv. Gummi- und Kunststoffwaren xv. Holz-, Papierwaren und Forstwirtschaft xvi. Immobilien xvii. Maschinenbau xviii. Metallerzeugung und –bearbeitung xix. Nahrungsmittel, Getränke, Tabak, und Landwirtschaft xx. Personal-, Reinigungs-, und Sicherheitsdienstleistungen xxi. Pharmazie und Biotechnologie xxii. Reise, Freizeit und Unterhaltung xxiii. Sicherheit und Verteidigung xxiv. Sozialwesen (ohne Heime) xxv. Telekommunikation, Software und Digitales xxvi. Textilien und Leder xxvii. Transport und Logistik xxviii. Wasserversorgung xxix. Werbung und Marketing xxx. Weitere [Freitext] [Mehrfachnennung möglich]
0.9	In welchen Bereichen der Wertschöpfung ist Ihr Unternehmen in den angegebenen Branchen tätig?	i. Rohstoffgewinnung ii. Herstellung von Komponenten/Zwischenprodukten iii. Herstellung von Endprodukten iv. Vertrieb/Handel v. Abfallbehandlung/Recycling vi. Dienstleistungen vii. Kreditvergabe/Finanzierung/Versicherung

Fragen zum Umsetzungsstand der NAP-Kernelemente

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Grundsatz-erklärung	Existenz	1.1.1	Verfügt Ihr Unternehmen über eine **Grundsatzerklärung** zu den Menschenrechten?	i) Ja, in einer einzelnen/ selbstständigen Erklärung ii) Ja, integriert in den Verhaltenskodex/Ethikkodex des Unternehmens iii) Ja, integriert in andere Instrumente, welche? [Freitext] iv) Nein [Mehrfachantwort]	"Mit Hilfe einer **Grundsatzerklärung** sollten Unternehmen zum Ausdruck bringen, dass sie ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen"	"[...] business enterprises should express their commitment to meet this responsibility [to respect human rights] through a statement of policy" (UNGP 16)
Grundsatz-erklärung	Kommunikation	1.2.1	[Nur wenn bei 1.1.1 mit i), ii) oder iii) beantwortet] Ist die **Grundsatzerklärung** öffentlich verfügbar?	i) Ja, sie ist unter dem folgenden Link verfügbar: [LINK] ii) Nein	"**öffentlich** zum Ausdruck bringen"	D. b. die Grundsatzerklärung muss öffentlich verfügbar sein ("publicly available" UNGP 16 (d))
Grundsatz-erklärung	Kommunikation	1.2.2	[Nur wenn bei 1.1.1 mit i), ii) oder iii) beantwortet] An welche **relevanten Anspruchsgruppen bzw. potenziell betroffenen Stakeholder** wird die	i) Beschäftigte im eigenen Betrieb ii) Beschäftigte in verbundenen Unternehmen iii) Direkte Lieferanten iv) Indirekte Lieferanten v) GeschäftspartnerInnen / KundInnen (B2B) vi) EndkundInnen (B2C)	"sollte…**intern** wie **extern** kommuniziert werden"	"communicated externally to business partners and other relevant parties" (UNGP 16 (d)) - relevant parties are defined as "entities with which the enterprise has contractual relationships, others directly linked to its operations [...] and in case of operations with significant HR risks, to the potentially affected

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
			Grundsatzerklärung kommuniziert?	vii) Weitere betroffene Stakeholder (z. B. AnwohnerInnen) [FREITEXT] viii) Keine [Mehrfachantwort]		stakeholders" (UNGP 16 commentary) "It should be communicated actively to entities with which the enterprise has contractual relationships; other directly linked to its operations, which may include State security forces; investors; and, in the case of operations with significant human rights risks, to the potentially affected stakeholders." (UNGP 16 commentary) "communicated internally to all personnel" (UNGP 16 (d)) "Internal communication of the statement and of related policies and procedures should make clear what the lines and systems of accountability will be." (UNGP 16 commentary)

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Grundsatz-erklärung	Inhalt	1.3.1	[Nur wenn bei 1.1.1 mit i), ii) oder iii) beantwortet] Auf welche menschenrechtliche Referenzinstrumente wird in der Grundsatzerklärung **explizit** Bezug genommen?	i) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ii) Menschenrechtspakte der Vereinten Nationen (UN) iii) Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) iv) Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte v) OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen vi) Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen vii) Weitere [FREITEXT] viii) Keine [Mehrfachantwort]	"Bezugnahme auf **internationale menschenrechtliche Referenzinstrumente** [bei der Identifikation der für das Unternehmen und/oder die Branche besonders relevanten Menschenrechtsthemen]	Kein direkter Bezug zur "Bezugnahme". Eine Ableitung lässt sich am ehesten hieraus bilden: "[... policy that:] is informed by relevant internal and/or external expertise" (UNGP 16 (b))
Grundsatz-erklärung	Organisation	1.4.1	[Nur wenn bei 1.1.1 mit i), ii) oder iii) beantwortet] Wurde die Grundsatzerklärung von der Unternehmensleitung verabschiedet?	i) Ja ii) Nein [Einfachantwort]	"Erklärung von **Unternehmensleitung verabschiedet**"	"Is approved at the most senior level of the business enterprise" (UNGP 16 (a))

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Existenz	2.1.1	Hat Ihr Unternehmen ein Verfahren eingerichtet, um potenziell negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte zu identifizieren (im Folgenden **Risikoanalyse** genannt)?	i) Ja ii) Nein iii) Nein, im Aufbau [Einfachantwort]	"Im Kern der Sorgfaltspflichten steht die **Einrichtung eines Verfahrens**, um potenziell nachteilige Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu ermitteln zu verhüten oder zu mindern."	"Business enterprises should have in place policies and processes [...], including: [...] a HRDD process to identify [...] impacts on human rights." (UNGP 15 (c)) "In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships." (UNGP 18)
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Umfang	2.2.1	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) beantwortet] Welche Stufen der Wertschöpfungskette analysieren Sie im Hinblick auf Menschenrechtsrisiken?	i) Für den eigenen Betrieb bzw. die eigenen Standorte ii) Für verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) in Deutschland iii) Für verbundene Unternehmen im	"Betrachtung potenziell nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen bei bereits bestehenden Geschäftstätigkeiten." "Risikoanalyse erfolgt nach **Geschäftsfeldern, Produkten oder auch nach Standorten."**	In Kommentar UNGP 17: "Where business enterprises have large numbers of entities in their value chains it may be unreasonably difficult to conduct due diligence for

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
				Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) im Ausland iv) Für die direkte Lieferkette (direkte Vertragsbeziehung) v) Für die indirekte Lieferkette (indirekte Geschäftsbeziehung) vi) Für eigene Produkte, Dienstleistungen bzw. Projekte vii) Für die Investitionstätigkeiten viii) Für keine Stufe [Mehrfachantwort]	"Die **Größe des Unternehmens, die Branchenzugehörigkeit und die Art der Geschäftstätigkeit haben unmittelbaren Einfluss** auf das Risiko menschenrechtlicher Auswirkungen. **Die notwendige Tiefe und Breite der Risikoprüfung** hängt von diesen Faktoren ab." "Ausgangspunkt kann eine einfache **Übersicht über die wichtigsten Aktivitäten des Unternehmens und der dafür notwendigen Wertschöpfungsketten und Geschäftsbeziehungen** sein. Anhand dieser Übersicht lassen sich, unter Berücksichtigung der internationalen Menschenrechtsstandards (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, VN-Menschenrechtspakte, ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen u.Ä.), mögliche Risikofelder identifizieren."	adverse HR impacts across all of them. If so, business enterprises should identify general areas where the risk of adverse HR impacts is most significant, whether due to certain suppliers' or clients' operating context, the particular operations, products and services involved, or other relevant considerations, and prioritize theses for HRDD."

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Umfang	2.2.2	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) Ja beantwortet] Welche **potenziell betroffenen** Gruppen werden im Analyseprozess betrachtet?	i) Beschäftigte im eigenen Betrieb ii) Beschäftigte in verbundenen Unternehmen iii) Beschäftigte in der direkten Lieferkette iv) Beschäftigte in der indirekten Lieferkette v) GeschäftspartnerInnen / KundInnen (B2B) vi) EndkundInnen (B2C) vii) Weitere betroffene Stakeholder (z. B. AnwohnerInnen) [FREITEXT] ix) Keine [Mehrfachantwort]	"Es geht hierbei nicht (nur) um die Betrachtung von Risiken für die eigene Geschäftstätigkeit, sondern insbesondere um menschenrechtliche **Risiken für potenziell Betroffene** des unternehmerischen Handelns (Beschäftigte im eigenen Betrieb, in der Lieferkette, Anwohner, Kunden etc.)."	"In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a result of their business relationships." (UNGP 18)

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Ergebnis	**2.3**	**Siehe MATRIX unten**		"Es geht hierbei nicht (nur) um die Betrachtung von Risiken für die eigene Geschäftstätigkeit, sondern insbesondere um menschenrechtliche Risiken für **potenziell Betroffene** des unternehmerischen Handelns (Beschäftigte im eigenen Betrieb, in der Lieferkette, Anwohner, Kunden etc.)." "Eine erste Risikoanalyse des Unternehmens sollte nach **Geschäftsfeldern, Produkten oder auch Standorten** erfolgen." "Das **Risiko besonders negativer Auswirkungen** besteht z. B. in solchen Fällen, in denen es eine Vielzahl potenziell Betroffener gibt und/oder die möglichen Auswirkungen schwerwiegende, nicht abschätzbare bzw. unumkehrbare Folgen hätten."	

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Vorgehen	2.4.1	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) Ja beantwortet] Bewerten bzw. priorisieren Sie die in der Risikoanalyse identifizierten Risiken?	i) Ja, auf Basis der Anzahl potenziell Betroffener ii) Ja, aufgrund der Schwere der möglichen Auswirkungen iii) Ja, aufgrund der Unumkehrbarkeit der möglichen Auswirkungen iv) Ja, aufgrund der potentiellen Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens v) Ja, aufgrund möglicher rechtlicher Auswirkungen für das Unternehmen vi) Ja, aufgrund weiterer Faktoren [FREITEXT] vii) Nein [Mehrfachantwort]	"**Für die erkannten Problemfelder sollte daher eine Priorisierung vorgenommen werden.**" "Das Risiko besonders negativer Auswirkungen besteht z. B. in solchen Fällen, in denen es eine **Vielzahl potenziell Betroffener gibt und/oder die möglichen Auswirkungen schwerwiegende, nicht abschätzbare bzw. unumkehrbare Folgen hätten.**"	Where it is necessary to prioritize to address actual and potential adverse human rights impacts, business enterprises should first seek to prevent and mitigate those that are most severe or where delayed response would make them irremediable. (UNGP 24)
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Vorgehen	2.4.2	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) beantwortet] Welche Arten von (potenziellen) Auswirkungen auf Menschenrechte betrachten Sie im	i) Auswirkungen, die direkt vom Unternehmen verursacht werden ii) Auswirkungen zu welchen das Unternehmen beiträgt iii) Auswirkungen mit welchen das Unternehmen indirekt verbunden ist iv) Weitere [FREITEXT]	"Bei der Untersuchung möglicher Risiken muss unterschieden werden zwischen Auswirkungen, welche i) direkt vom Unternehmen verursacht werden; ii) zu welchen das Unternehmen beiträgt (z.B. durch direkte Vertragsbeziehungen mit Lieferanten); iii) mit welchen das Unternehmen indirekt aufgrund seiner	"[…] adverse human rights impacts that the business enterprise may cause or contribute to through its own activities, or which may be directly linked to its operations, products or services

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
			Rahmen der Risikoanalyse?	v) Keine [Mehrfachantwort]	Geschäftsbeziehungen, seiner Geschäftstätigkeit, seiner Produkte oder Dienstleistungen trotz fehlender direkter Vertragsbeziehungen verbunden ist (z.B. bei einer Vielzahl von Zwischenhändlern)."	by its business relationships." (UNGP 17 (a))
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Vorgehen	2.4.3	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) beantwortet] Welche menschenrechtlichen Referenzinstrumente berücksichtigen Sie bei der Risikoanalyse?	i) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ii) Menschenrechtspakte der Vereinten Nationen (UN) iii) Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) iv) Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte v) OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen vi) Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen vii) Weitere [FREITEXT] viii) Keine Berücksichtigung menschenrechtlicher Referenzinstrumente [Mehrfachantwort]	**"Berücksichtigung der internationalen Menschenrechtsstandards** (Allg. Erklärung der Menschenrechte, VN-Menschenrechtspakete, ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen u.Ä.) bei der Identifikation von möglichen Risikofeldern."	"The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights - understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work." (UNGP 12)

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Vorgehen	2.4.4	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) Ja beantwortet] Welche kontextabhängigen Faktoren werden in der Risikoanalyse berücksichtigt?	i) Politische Rahmenbedingungen ii) Rechtliche Rahmenbedingungen iii) Vulnerable Personengruppen (z.B. indigene Bevölkerung) iv) Sektor-, Produkt- oder Dienstleistungsspezifische Faktoren v) Weitere [FREITEXT] vi) Kontextabhängigen Faktoren werden nicht berücksichtigt [Mehrfachantwort]	"Die Betrachtung potenziell nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen erfolgt kontinuierlich, prozessbegleitend und insbesondere auch **sektorbezogen."** **"Kontextabhängige Faktoren** wie politische Rahmenbedingungen, vulnerable Personengruppen (z.B. indigene Bevölkerung) **sollten** in die Analyse einbezogen werden."	In Kommentar zu UNGP 18 beschrieben: "[…] should pay special attention to any particular human rights impacts on individuals from groups or populations that may be at heightened risk of vulnerability or marginalization, and bear in mind the different risks that may be faced by women and men." In Kommentar zu UNGP 12: "In practice, some HR may be at greater risk than others in particular industries or contexts, and therefore will be the focus of heightened attention."

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Vorgehen	2.4.5	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) Ja beantwortet] Welche Informationsquellen nutzen Sie für die Durchführung der menschenrechtlichen Risikoanalyse?	i) Gespräche im eigenen Betrieb ii) Gespräche in verbundenen Unternehmen iii) Gespräche bei GeschäftspartnerInnen (Lieferanten, KundInnen, etc.) iv) Qualitative Dokumentenrecherche v) Nutzung externer Daten bzw. Datenbanken vi) Nutzung interner Daten vii) Einbindung von externem Fachwissen viii) Weitere [FREITEXT] ix) keine Nutzung von Informationsquellen [Mehrfachantwort]	"Auswahl der Methode sowie Bewertung der Risiken können u.a. durch eigene **Dokumentenrecherche, Gespräche im eigenen Betrieb, in Tochterunternehmen, bei Geschäftspartnern und durch Einbettung externen Fachwissens** erfolgen."	"This process should draw on internal and/or independent external human rights expertise." (UNGP 18 (a))

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Regelmäßigkeit	2.5.1	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) Ja beantwortet] Ist eine regelmäßige Aktualisierung der Risikoanalyse vorgesehen?	i) Nein, einmalige Prüfung ii) Ja, in den folgenden regelmäßigen Abständen [FREITEXT] iii) Ja, bei der Lancierung neuer Geschäftsbereiche, Produkte oder Projekte [FREITEXT] iv) Ja, im Rahmen der folgenden Prozesse [FREITEXT] v) Ja, zu weiteren definierten Anlässen [FREITEXT] [Mehrfachantwort]	"Die Betrachtung potenziell nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen ist eine **kontinuierliche, prozessbegleitende** und insbesondere auch sektorbezogene Aufgabe und sollte sowohl bei der **Lancierung neuer Geschäftsbereiche, Produkte oder Projekte, als auch in bereits bestehenden Geschäftstätigkeiten** erfolgen."	"[…] should be ongoing, recognizing that the human rights risks may change over time as the business enterprise's operations and operating context evolve." (UNGP 17 (c)) In Kommentar zu UNGP 18: "Because HR situations are dynamic, assessments of HR impacts should be undertaken at regular intervals: [...] and periodically throughout the life of an activity or relationship." "In order to gauge human rights risks, business enterprises should identify and assess any actual or potential adverse human rights impacts with which they may be involved either through their own activities or as a

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
						result of their business relationships." (UNGP 18)

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte	Vertiefte Prüfung	2.6.1	[Nur wenn bei 2.1.1 mit i) beantwortet] Wie verschaffen Sie sich weitere Informationen zur Betrachtung von **besonders hohen Risiken** (im Sinne einer **vertieften Prüfung**)?	i) Es wurden keine besonders hohen Risiken identifiziert. ii) Im Dialog mit (potenziell) Betroffenen vor Ort resp. mit einer legitimen Vertretung der Betroffenen iii) Durch die Einbindung internen Fachwissens auf dem Gebiet der Menschenrechte iv) Durch die Einbindung externen Fachwissens auf dem Gebiet der Menschenrechte v) Durch andere Maßnahmen [FREITEXT] vi) Es wird keine vertiefte Prüfung durchgeführt [Mehrfachantwort]	"Mit Hilfe der Analyse gilt es zu identifizieren, ob eine **vertiefte Prüfung** notwendig ist. Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn das **Risiko** negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte bestimmter Gruppen **besonders hoch ist und umfassendere Informationen notwendig** sind, um Maßnahmen ergreifen zu können." "Das **Risiko besonders negativer Auswirkungen** besteht z. B. in solchen Fällen, in denen es eine Vielzahl potenziell Betroffener gibt und/oder die möglichen Auswirkungen schwerwiegende, nicht abschätzbare bzw. unumkehrbare Folgen hätten." "Teil der vertieften Prüfung sollte **mindestens der Dialog vor Ort mit (potenziell) Betroffenen und die Einbindung internen wie externen Fachwissens** auf dem Gebiet der Menschenrechte sein."	

Matrixabfrage:

	Nr.	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.3.4
	Frage	Für welche Stufen der Wertschöpfungskette haben Sie potenziell negative Auswirkungen auf Menschenrechte identifiziert?	Für welche Stufen der Wertschöpfungskette haben Sie potenziell <u>besonders hohe</u> negative Auswirkungen auf Menschenrechte identifiziert?	Welche Menschenrechtsthemen haben Sie bei Ihrer Risikoanalyse identifiziert?	Welche potenziell betroffenen Gruppen haben Sie bei Ihrer Risikoanalyse identifiziert?
a	Für den eigenen Betrieb bzw. die eigenen Standorte				
b	Für verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) in Deutschland				
c	Für verbundene Unternehmen im Mehrheitsbesitz (i.S.d. § 271 HGB) im Ausland				
d	Für die direkte Lieferkette (direkte Vertragsbeziehung)				
e	Für die indirekte Lieferkette (indirekte Geschäftsbeziehung)				
f	Für eigene Produkte, Dienstleistungen bzw. Projekte				
g	Für die Investitionstätigkeiten				
h	Keine				
		[Mehrfachantwort] [Filterfrage]	[Mehrfachantwort]	[[Mehrfachantwort]	[[Mehrfachantwort]

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Existenz	3.1.1	Haben Sie Maßnahmen identifiziert und umgesetzt, um (potenzielle oder tatsächliche) negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu verhüten oder zu mildern?	i) Ja, auf Grundlage der menschenrechtlichen **Risikoanalyse** ii) Ja, unabhängig von einer menschenrechtlichen Risikoanalyse iii) Ja, aufgrund anderer Analysen [FREITEXT] iv) Es wurden keine Maßnahmen identifiziert. [Mehrfachantwort]	"**Basierend auf den Ergebnissen der Analyse** sollten Maßnahmen identifiziert und in die Geschäftstätigkeit integriert werden."	

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Umsetzung	3.2.1	[Nur wenn bei 3.1.1 mit i), ii), iii)] Wenn ja, welche Maßnahmen setzt Ihr Unternehmen um, um tatsächlich und potenziell nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte zu begegnen?	i) Maßnahmen im eigenen Betrieb, bzw. an eigenen Standorten [FREITEXT] ii) Maßnahmen bei Tochterunternehmen oder Mehrheitsbeteiligungen FREITEXT] iii) Maßnahmen in der direkten Lieferkette [FREITEXT] iv) Maßnahmen in der indirekten Lieferkette [FREITEXT] v) Maßnahmen mit Blick auf Produkte, Dienstleistungen und das Projektgeschäft [FREITEXT] vi) Maßnahmen bei Investitionstätigkeiten [FREITEXT] vii) Teilnahme an Verbands-/Brancheninitiativen [FREITEXT] viii) Weitere [FREITEXT] [Mehrfachantwort]	"Basierend auf den Ergebnissen der Analyse **sollten Maßnahmen identifiziert und in die Geschäftstätigkeit integriert werden.** Hierzu kann z. B. gehören: spezialisierte Schulung bestimmter Beschäftigter im Unternehmen oder bei Lieferanten; Anpassung bestimmter Managementprozesse; Veränderungen in der Lieferkette; Beitritt zu Brancheninitiativen." "Je nach Art der Auswirkungen kann das Unternehmen selbst Abhilfemaßnahmen einleiten."	„In order to prevent and mitigate adverse human rights impacts, business enterprises should integrate the findings from their impact assessments across relevant internal functions and processes, and take appropriate action.“

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Umsetzung	3.2.2	[Nur wenn bei 3.1.1 mit i), ii), iii)] Welche Mitarbeitenden werden zu Menschenrechtsaspekten **geschult**?	i) Alle Mitarbeitenden ii) Ausgewählte Funktionen [ANKREUZEN]: a) Geschäftsleitung b) Compliance/Rechtsabteilung c) Human Ressources/Personal d) Procurement/Einkauf/Beschaffung e) Sales/Vertrieb f) Investitionsmanagement g) CSR/Nachhaltigkeit h) Kommunikation/Investor Relations i) Weitere [FREITEXT] iii) Alle Mtarbeitenden und außerdem folgende Externe [FREITEXT] iv) Keine [Mehrfachantwort]	***Anforderung aus Kernelement 1:*** "Dies sollte durch notwendige **Schulungen** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den entsprechenden Geschäftsbereichen tätig sind, untermauert werden."	"internal communication [...] should be supported by any necessary training for personnel in relevant business functions" (UNGP 16 commentary)
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Umsetzung	3.2.3	[Nur wenn bei 3.1.1 mit i), ii), iii)] Sieht Ihr Verfahren zur Umsetzung der menschenrechtlichen	i) Ja, folgendermaßen [FREITEXT] ii) Nein [FREITEXT] [Einfachantwort]	"Rückzug aus einem Geschäftsfeld oder Standort sollte allenfalls ein letzter Schritt sein. **Das Unternehmen sollte vorrangig Maßnahmen zur Abhilfe entwickeln und**	

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
			Sorgfaltspflicht vor, im Fall von tatsächlich negativen Auswirkungen **Wiedergutmachung** zu leisten?		**umsetzen."** "Verfügt das Unternehmen **nicht über ausreichendes Einflussvermögen**, erfolgreiche Maßnahmen durchzuführen, sollte es mit anderen Akteuren **zusammenarbeiten**, um seinen Einfluss zu erhöhen."	
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Umsetzung	3.3.1	[Nur wenn bei 3.1.1 mit i), ii), iii)] Welche organisatorischen Aspekte werden bei der Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigt?	i) Zuordnung von Zuständigkeiten ii) Zielformulierung für Maßnahmen iii) Ziele werden intern und/oder extern kommuniziert iv) Überprüfung der Zieleinhaltung (Überprüfungsmechanismus) v) Weitere [FREITEXT] [Mehrfachantwort]	"Um den potentiellen oder tatsächlichen Auswirkungen angemessen zu begegnen, **sollten klare Zuständigkeiten mit entsprechenden Überprüfungsmechanismen für das Thema im Unternehmen zugewiesen werden."** „Das Unternehmen sollte vorrangig Maßnahmen zur Abhilfe entwickeln und umsetzen. Hierfür sollten **Ziele formuliert und, je nach Maßnahme, intern und extern kommuniziert werden."**	„(a) Effective integration requires that: (i) Responsibility for addressing such impacts is assigned to the appropriate level and function within the business enterprise (ii) Internal decision-making, budget allocations and oversight processes enable effective responses to such impacts."(UNGP 19) „Potential impacts should be prevented or mitigated through horizontal integration of findings across the business enterprise, while

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
						actual impacts (...) should be subject for remediation.“ (UNGP 19 Commentary) „Appropriate action will vary according to: (i) Whether the business enterprise causes or contributes to an adverse impact, or whether it is involved solely because the impact is directly linked to its operations, products or services by a business relationship; (ii) The extent of its leverage in addressing the adverse impact.“ (UNGP 19b)
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Wirksamkeits-kontrolle	3.4.1	[Nur wenn bei 3.1.1 mit i), ii), iii)] Wird eine **Wirksamkeitskontrolle** für die ergriffenen Maßnahmen durchgeführt?	i) Ja, und zwar auf folgende Art und Weise [FREITEXT] ii) Nein [Einfachantwort]	"Mit Hilfe einer **Wirksamkeitskontrolle** sollte das Unternehmen den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen regelmäßig überprüfen und mit Betroffenen hierzu in einen Dialog eintreten."	"... Tracking should: Be based on appropriate qualitative and quantitative indicators." (UNGP 20a) "... should make particular efforts to track effectiveness of their responses to impacts on individuals from groups or populations that may be

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
						at heightened risk of vulnerability or marginalization." (UNGP 20 Commentary)
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Wirksamkeits-kontrolle	3.4.2	[Nur wenn bei 3.3.1 mit i)] Wie oft wird die Wirksamkeitskontrolle der getroffenen Massnahmen durchgeführt?	i) Mindestens einmal im Jahr ii) Periodisch [FREITEXT] iii) Keine regelmäßige Durchführung [Einfachantwort]	"Mit Hilfe einer **Wirksamkeitskontrolle** sollte das Unternehmen den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen regelmäßig überprüfen und mit Betroffenen hierzu in einen Dialog eintreten."	
Maßnahmen und Wirksamkeits-kontrolle	Wirksamkeits-kontrolle	3.4.3	[Nur wenn bei 3.3.1 mit i)] Treten Sie im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle mit (potenziell) Betroffenen hierzu in einen Dialog?	i) Ja ii) Nein [Einfachantwort]	"Mit Hilfe einer **Wirksamkeitskontrolle** sollte das Unternehmen den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen regelmäßig überprüfen und **mit Betroffenen hierzu in einen Dialog eintreten."**	"... Tracking should: Draw on feedback from both internal and external sources, including affected stakeholders." (UNGP 20b)

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Bericht-erstattung	Bereithaltung	4.1.1	Hält das Unternehmen Informationen über die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht **intern bereit**?	i) Ja ii) Nein [Einfachantwort]	"Unternehmen sollten **Informationen bereithalten** ggf. extern kommunizieren um darzulegen, dass sie tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen [...] kennen und diesen in geeigneter Weise begegnen."	"in order to account for how they address their hr impacts, business enterprises should be prepared to communicate this externally" (UNGP (21))
Bericht-erstattung	Kommunikation	4.2.1	[Nur wenn bei 4.1.1 mit i)] Kommunizieren Sie **extern** über die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht?	i) Ja - das Unternehmen berichtet extern [FREITEXT] ii) Nein [Einfachantwort]	"Unternehmen sollten Informationen bereithalten ggf. **extern kommunizieren** um darzulegen, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen [...] kennen und diesen in geeigneter Weise begegnen. [...] Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit ein **besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen** birgt, sollten regelmäßig gegenüber der Öffentlichkeit darüber berichten."	"[... *See above*] communicate this externally, particularly when concerns are raised by or on behalf of affected stakeholders" (UNGP (21)) "Communication can take a variety of forms, including in-person meetings, online dialogues, consultation with affected stakeholders, and formal public reports" (UNGP (21 Commentary))

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Bericht-erstattung	Kommunikation	4.2.2	[Nur wenn bei 4.2.1 mit i)] Über welche Themen wird dort berichtet?	i) über das Vorgehen bei der Risikoanalyse ii) über identifizierte Menschenrechtsaspekte iii) über tatsächliche Auswirkungen iv) über getroffene Maßnahmen v) über festgelegte Verantwortlichkeiten im Unternehmen vi) über weitere Themen (FREITEXT) [Mehrfachantwort]	"Unternehmen sollten Informationen bereithalten ggf. **extern kommunizieren** um darzulegen, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen [...] kennen und diesen in geeigneter Weise begegnen. [...] Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit ein **besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen** birgt, sollten regelmäßig gegenüber der Öffentlichkeit darüber berichten." ***Anforderung aus Kernelement 1:*** "Die Grundsatzerklärung sollte das **Verfahren beschreiben**, mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt" "Dazu gehört insbesondere die **Festlegung klarer Verantwortlichkeiten im Unternehmen**." "Die Grundsatzerklärung behandelt für das Unternehmen und/oder Branche **besonders relevante Menschenrechtsthemen**"	"Is reflected in operational policies and procedures necessary to embed it throughout the business enterprise" (UNGP 16 (e))

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Bericht-erstattung	Kommunikation	4.2.3	[Nur wenn bei 4.2.1 mit i)] In welchen zeitlichen Abständen berichtet das Unternehmen extern?	i) Kontinuierlich ii) jedes Jahr iii) alle zwei Jahre iv) alle drei Jahre v) periodisch (FREITEXT,) vi) keine regelmäßige Berichterstattung [Einfachantwort]	"Unternehmen sollten [...] **regelmäßige** öffentliche Berichterstattung (wenn Geschäftstätigkeit ein besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen birgt)"	"Communications should be of a form and frequency that reflects an enterprise´s human rights impacts and that are accessible to its intended audiences" (UNGP (21))
Bericht-erstattung	Kommunikation	4.2.4	[Nur wenn bei 4.1.2 mit i)] Wie stellen Sie sicher, dass die Informationen im Rahmen der externen Kommunikation adressatengerecht zur Verfügung gestellt werden?	i) Folgendermaßen: [FREITEXT] ii) Gar nicht	"Informationen sollten **adressatengerecht** sein"	"Communications should be of a form and frequency that reflects an enterprise´s human rights impacts and that are accessible to its intended audiences" (UNGP (21))

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Beschwerde-mechanismus	Existenz	5.1.1	In welcher Form bieten Sie ein Beschwerdeverfahren an?	i) Eigenes Beschwerdeverfahren ii) Externes Beschwerdeverfahren a) auf Verbandsebene [FREITEXT, obligatorisch] b) im Rahmen einer Brancheninitiative [FREITEXT, obligatorisch] c) Sonstiges [FREITEXT, obligatorisch] iii) Es gibt kein Beschwerdeverfahren [Mehrfachantwort]	"Zur frühzeitigen Identifikation von (tatsächlich oder potenziell) nachteiligen Auswirkungen sollten Unternehmen entweder selbst **Beschwerdeverfahren einrichten** oder sich aktiv an externen Verfahren beteiligen."	"non-state-based" grievance mechanism (Principle 28) Commentary: "One category of non-State-based grievance mechanisms encompasses those administered by a business enterprise alone or with stakeholders, by an industry association or a multi-stakeholder group. (...)“ "Another category comprises regional and international human rights bodies"

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Beschwerde-mechanismus	Effektivität	5.2.1	[Nur wenn bei 5.1.1 mit i) oder ii)] Welche potenziell betroffenen Gruppen haben Zugang zum Beschwerdeverfahren?	i) Alle, öffentlich zugängliches Verfahren ii) Ausgewählte Stakeholder: a) Beschäftigte im eigenen Betrieb b) Beschäftigte in verbundenen Unternehmen c) Beschäftigte in der direkten Lieferkette d) Beschäftigte in der indirekten Lieferkette e) GeschäftspartnerInnen / KundInnen (B2B) f) Endkundinnen (B2C) g) Weitere betroffene Stakeholder (z. B. AnwohnerInnen) [FREITEXT, obligatorisch] iii) Keine [Mehrfachantwort]	„Bei der Einrichtung neuer ebenso wie bei der Nutzung bestehender Mechanismen sollte darauf geachtet werden, dass diese ein faires, ausgewogenes und berechenbares Verfahren sicherstellen, das für alle potenziell Betroffenen **zugänglich** ist (z. B. durch den Abbau von sprachlichen oder technischen Barrieren).“	

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Beschwerde-mechanismus	Effektivität	5.2.2	[Nur wenn bei 5.1.1 mit i) oder ii)] Wie stellen Sie sicher, dass der Beschwerdemechanismus von (potenziell) Betroffenen genutzt werden kann?	i) durch die Einbeziehung von potenziell Betroffenen (Zielgruppen) bei der Gestaltung des Verfahrens ii) durch den Abbau von sprachlichen Barrieren [FREITEXT] iii) durch den Abbau von technischen Barrieren [FREITEXT] iv) Durch andere Maßnahmen [FREITEXT] [Mehrfachantwort]	Die **Zielgruppe sollte daher bei der Gestaltung des Verfahrens konsultiert** werden. Bei der Einrichtung neuer ebenso wie bei der Nutzung bestehender Mechanismen sollte darauf geachtet werden, dass diese ein **faires, ausgewogenes und berechenbares** Verfahren sicherstellen, das für alle potenziell Betroffenen **zugänglich** ist (z. B. durch den Abbau von sprachlichen oder technischen Barrieren)."	
Beschwerde-mechanismus	Effektivität	5.2.3	[Nur wenn bei 5.1.1 mit i) oder ii)] Wie stellen Sie sicher, dass das Verfahren **fair, transparent, ausgewogen und berechenbar** ist?	**Folgendermaßen:** [FREITEXT, optional]	„Bei der Einrichtung neuer ebenso wie bei der Nutzung bestehender Mechanismen sollte darauf geachtet werden, dass diese ein **faires, ausgewogenes und berechenbares Verfahren** sicherstellen, das für alle potenziell Betroffenen zugänglich ist (z. B. durch den Abbau von sprachlichen oder technischen Barrieren“	

Kernelement	Merkmal	Nr.	Frage	Antwort	Wortlaut NAP	Erklärung der Elemente / Wortlaut der VN-Leitprinzipien
Beschwerde-mechanismus	Effektivität	5.2.4	[Nur wenn bei 5.1.1 mit i) oder ii)] Wie und wie häufig überprüfen Sie die **Effektivität** des Beschwerdemechanismus?	**Folgendermaßen:** [FREITEXT, optional]	"**Der Beschwerdemechanismu**s und der gesamte Sorgfaltsprozess des Unternehmens **sollten regelmäßig** praxisnah auf ihre Effektivität hin **überprüft** werden."	

Abschluss-Fragen

Nr.	Frage	Antwort
6.1	Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt in Ihrem Unternehmen? Welche Unterstützung wünschen Sie sich in diesem Zusammenhang z. B. von Seiten der Bundesregierung oder der Verbände?	[Freitext]
6.2	Wie lautet die Funktion bzw. die Abteilung der Person im Unternehmen, die für die Bearbeitung dieses Fragebogens verantwortlich ist?	i. Funktion Person 1: [Freitext] ii. Funktion Person 2: [Freitext]
6.3	Sofern das Unternehmen als verbundenes Unternehmen zu einem Konzern gehört: Wurden MitarbeiterInnen des Mutterunternehmens in die Bearbeitung des Fragebogens eingebunden?	i. Ja ii. Nein
6.4	Dürfen wir Sie im Rahmen des Monitorings bei inhaltlichen Rückfragen kontaktieren?	i. Ja ii. Nein
6.5	Vielen Dank! Bitte geben Sie die Kontaktdaten (Telefon oder E-Mail) von mindestens einer Ansprechperson an.	[Freitext]

Anhang 6: Referenzdokumente für das NAP-Monitoring

Es kann sich in der Praxis des Monitorings erweisen, dass die Darlegungen des Kapitel III des NAP nicht ausreichen, um die Anforderungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtprozesse angesichts der Komplexität und Vielfalt von Unternehmensrealitäten und menschenrechtlichen Herausforderungen eindeutig und unmissverständlich abzubilden.

Vor diesem Hintergrund ist der IMA bei der Erarbeitung der Leistungsbeschreibung übereingekommen, dass der Dienstleister in wesentlichen Fragen, insbesondere bei solchen mit fachlicher Betroffenheit eines oder mehrerer Ressorts, zur Auslegung und Konkretisierung der NAP-Vorgaben den IMA befassen wird. Ferner stellt der IMA Dokumente zusammen, um die Vorgaben des NAP nachvollziehbar zu konkretisieren. Auch zur Bewertung der Zielerreichung greift der Auftragnehmer – soweit nötig, z. B. bei Fehlen oder Unklarheit der vom NAP angebotenen Messindikatoren – auf die VN-Leitprinzipien und anerkannte Auslegungen zurück. In der Dokumentation macht der Auftragnehmer in jedem Fall deutlich, auf welche Referenzdokumente er sich jeweils bezogen hat. Das Heranziehen dieser Dokumente durch den Dienstleister erachtet der IMA jedenfalls als erforderlich, um die Konkretisierungen des Kapitel III des NAP im Einklang mit international anerkannten, inhaltlich relevanten Referenzdokumenten zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht zu betreiben. Die Festlegung der Leistungsbeschreibung, dass die Arbeit des Dienstleisters im Einklang mit wissenschaftlichen Standards erfolgt, wird durch diese Referenzliste nicht eingeschränkt, d. h. der Auftragnehmer ist nicht auf die Berücksichtigung der im Folgenden genannten Dokumente beschränkt.

Liste (Stand: 21.01.2019):

1. VN: Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011)
2. VN (OHCHR): The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide
3. VN (OHCHR): Frequently Asked Questions (FAQ) about the Guiding Principles of Business and Human Rights
4. VN (OHCHR): OHCHR response to request from BankTrack for advice regarding the application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the context of the banking sector
5. VN (OHCHR): The report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (2018)
6. OECD: Leitsätze für multinationale Unternehmen (2011)
7. OECD: General Due Diligence Guidance (2018)
8. Ergänzende sektor- oder themenspezifische Leitfäden der OECD:

- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (2012)
- OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector (2015)
- OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains (2015)
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector (2015)
- OECD (Sekretariat): Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2017)

9. ILO: Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (2017)
10. IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability (2012) und IFC Environmental, Health, and Safety Guidelines
11. Shift, Mazars LLP: UN Guiding Principles Reporting Framework: Berichtsrahmen für die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2015)

Anhang 7: Übersicht der qualitativen Ergebnisse der Interviews mit den Unternehmen zu Standards und Brancheninitiativen

Fast alle teilnehmen Unternehmen der explorativen Erhebungsphase nutzen Standards im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, sind Mitglied in entsprechenden Verbands- oder Brancheninitiativen oder halten sich an weitere nationale und internationale Vorgaben und Standards. Im Folgenden werden gesammelt detaillierte und ergänzende Erkenntnisse zu Beiträgen und Herausforderungen von Standards und Brancheninitiativen aus den Interviews mit den Unternehmen dargestellt.).

Beitrag von Standards und Brancheninitiativen

- Rund die Hälfte der Unternehmen schrieben Standards und Brancheninitiativen verschiedene Funktionen zu. Insgesamt sehen sie einen wertvollen Beitrag in den Initiativen.
- So seien diese beispielsweise hilfreich, um einen Einstieg in das Management von Lieferanten sowie Lieferkettenstufen über Direktlieferanten im Bereich Nachhaltigkeit/Menschenrechte hinaus zu erreichen – auch wenn dies gleichwohl herausfordernd bleibe. Darüber hinaus gaben einige Unternehmen an, dass die Standards und Brancheninitiativen zur Informationsfindung und zum Austausch unter den Mitgliedern dienen. Des Weiteren seien sie wichtig für die Auswahl, Kontrolle und Schulung der GeschäftspartnerInnen und leisten einen wichtigen Beitrag durch Standardisierung und Verifizierung.
- Einige wenige der befragten Unternehmen gaben an, dass sie Brancheninitiativen und entsprechende Standards zur Orientierung nutzen, um intern Maßnahmen und Zielsetzungen zu erarbeiten.
- Ein Unternehmen war der Ansicht, dass durch die Brancheninitiativen Themen angegangen werden können, die alleine nicht zu bewältigen und mit der Politik verknüpft seien.
- Ein Unternehmen betonte, dass die Nutzung von Brancheninitiativen alternativlos sei, da Themen rund um „Wirtschaft und Menschenrechte“ nur im Rahmen von Partnerschaften und Netzwerken wirkungsvoll adressiert werden können. Man müsse bei der Wirkung von Brancheninitiativen gleichwohl realistisch seien, da auch Brancheninitiativen nicht alles durchsetzen können. Sie benötigten Zeit, um systemische Änderungen in der Lieferkette erwirken zu können.
- Ein befragter Unternehmer betrachtete die Brancheninitiativen differenziert. Er nannte Vorteile wie geringeren Aufwand für die Erarbeitung von Ansätzen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, aber auch Nachteile wie die Reduktion auf den kleinsten gemeinsamen Nenner. Initiativen seien wichtig zur Behebung systematischer Probleme, aber es müsse auch individuell gehandelt werden. Außerdem seien Initiativen in unterschiedlichem Maße wirkungsvoll.

Lücken und Herausforderungen bei Standards und Brancheninitiativen

- Einerseits gab es in den Interviews die Forderung nach Standards und auch Brancheninitiativen mit klarem Fokus und konkreten Lösungen, die nicht versuchen, alle Themen und Regelungen gleichzeitig abzudecken. Andererseits wurde auch angemerkt, dass es zu viele unterschiedliche Standards und auch Initiativen gebe, die der Komplexität eines Unternehmens nicht genügend Rechnung trügen und deren Nutzung zu keinem erkennbaren Leistungsfortschritt führe. Daher

wären laut einigen Unternehmen einheitliche Standards und eine kontextspezifische Anpassung internationaler Standards auf nationaler Ebene wünschenswert. In der Realität sähe es oftmals so aus, dass Unternehmen ihre eigenen Standards und Systeme entwickelten, was der Heterogenisierung der „Standard-Landschaft" weiteren Vorschub leiste.

- Weiterhin wurde kritisiert, dass manche Standards, aber auch Initiativen nur einen Ausschnitt an Menschenrechtsthemen berücksichtigen. Auch gebe es für bestimmte Branchen – wie z. B. Förderbanken – keine Initiativen.
- Ferner seien die lokale Gesetzgebung und mangelnde Überprüfung von Menschenrechtseinhaltung in „Risikoländern" sowie die Abwanderung von Lieferanten in weniger regulierte Länder eine Herausforderung sowohl für Standards als auch für Initiativen.
- Eine weitere Herausforderung ist laut einigen Unternehmen die mangelnde oder nicht überprüfbare Glaubwürdigkeit von Initiativen, die zu „Greenwashing" beitragen könne. Daher brauche es klare Kriterien und Mechanismen zur Überprüfung der Einhaltung von Vorgaben an Lieferanten, die bestenfalls durch standardbezogene Governance-Prozesse geregelt werden.
- Ein befragter Unternehmensvertreter wies darauf hin, dass die Glaubwürdigkeit von Initiativen daher auf Basis staatlich vorgegebener Kriterien garantiert werden sollte.
- Ein Unternehmen gab an, sich mehr Beratung, Information und Unterstützung auf allen Ebenen zu wünschen. Ein weiteres Unternehmen fand mehr Engagement von Brancheninitiativen bei der menschenrechtsbezogenen Wissensvermittlung wünschenswert.
- Zudem gab es eine Anmerkung zum fehlenden Bewusstsein für Menschenrechtsverletzungen in der Baubranche und die Forderung nach einem gemeinsamen Vorgehen dort.

Anhang 8: Übersicht der qualitativen Ergebnisse des Desk Research und der Interviews mit den Unternehmen

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Interviews qualitativ entlang der fünf Kernelemente beschrieben. Wie bereits im Inception Report angemerkt, geben die Interviews aufgrund der geringen Anzahl nur selektiv Einblicke in die Unternehmensrealitäten. Die hier dargestellten Ergebnisse sind deshalb auch nur als „explorativ" (d.h. es können keine allgemeingültigen Aussagen getroffen werden) zu bewerten und haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Repräsentativität.

Die Analyse der Kernelemente ist jeweils in vier Abschnitte unterteilt. Im ersten Abschnitt werden die Anforderungen und Inhalte des NAP zusammenfassend dargestellt. Im zweiten Abschnitt werden die wichtigsten Erkenntnisse zur Umsetzung des jeweiligen Kernelements zusammengefasst. Der dritte Abschnitt zeigt (anonymisierte) Fallbeispiele von verschiedenen Unternehmen, um unterschiedliche praktische Ansätze und Ausprägungen der Umsetzung des jeweiligen Kernelements aufzuzeigen. Zuletzt, im vierten Abschnitt, werden die von den Unternehmen genannten Herausforderungen dargestellt.

8.1 Kernelement 1 – Grundsatzerklärung

Der NAP fordert, dass Unternehmen eine Grundsatzerklärung unter Berücksichtigung internationaler Referenzinstrumente erstellen, diese intern und extern kommunizieren sowie regelmäßig überarbeiten. Inhalt der Grundsatzerklärung sollen die relevanten Menschenrechtsthemen und die Beschreibung der Verfahren zur Sicherstellung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht einschließlich der Benennung und der Schulung der Verantwortlichen im Unternehmen sein. Sie ist von der Unternehmensleitung zu verabschieden.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – Wesentliche Erkenntnisse

- Einzelne Unternehmen verfügen über eine eigenständige Menschenrechtserklärung. Eine große Mehrheit der Unternehmen greift Menschenrechte in übergeordneten Leitlinien auf.
- Unabhängig von der Größe der Branche, der Position in der Lieferkette oder der Größe des Unternehmens werden grundlegende Arbeitsrechte am häufigsten als relevantes Thema genannt – gefolgt von Arbeitssicherheit/-gesundheit und Vereinigungsfreiheit. Wenige Unternehmen nannten außerdem Auswirkungen auf die lokale Gesellschaft und Sozialleistungen für MitarbeiterInnen. Die Auswirkungen der eigenen Produkte wurden ebenso sehr selten genannt.
- Die Menschrechtserklärung gilt in den meisten untersuchten Unternehmen für die eigenen Beschäftigten und in vielen Fällen auch für die Beschäftigten der Lieferbetriebe. In einigen Unternehmen betrifft sie darüber hinaus alle GeschäftspartnerInnen und in einer geringen Anzahl auch die KundInnen.
- Alle untersuchten Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten beziehen sich in ihren Leitlinien auf externe Standards. Die ILO-Kernarbeitsnormen sowie der Global Compact der VN werden gleich häufig genannt. Von den Unternehmen mit weniger als 5.000 Beschäftigten zeigten nur wenige einen Bezug zu externen Standards. Wenn externe Standards referenziert wurden, waren dies zumeist die ILO-Kernarbeitsnormen, gefolgt von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Global Compact der VN.
- Neben Standards floss bei ca. einem Drittel der Unternehmen auch der Input von externen und internen Stakeholdern in die Erstellung der Leitlinien ein. Fast genauso viele Unternehmen gaben

allerdings auch an, die Menschenrechtserklärungen ohne Beteiligung von Stakeholdern erstellt zu haben.

- In der Mehrheit der Unternehmen sind Menschenrechte als ein Element von Nachhaltigkeit und nicht als eigenständiges Thema verankert. Arbeitsrechte sind meist getrennt davon dem Personalbereich zugeordnet.

Fallbeispiele

Im Folgenden wurden einzelne Beispiele aus den Interviews ausgewählt, um die unterschiedlichen Ausprägungen der Umsetzung aufzuzeigen. Beispielhaft wurden drei Unternehmen ausgewählt, die jeweils eine eigenständige, eine integrierte und eine auf externen Vorgaben basierende Grundsatzerklärung erstellt haben.

Unternehmen mit eigenständiger Grundsatzerklärung	**Unternehmen mit integrierter Grundsatzerklärung**	**Unternehmen mit einer auf externen Vorgaben basierenden Grundsatzerklärung**
• Das Unternehmen hat eine eigenständige Grundsatzerklärung für Menschenrechte erstellt. Darüber hinaus sind Menschenrechte auch in übergeordneten Leitlinien verankert. • Neben dem Verweis auf grundlegende Arbeitsrechte werden die Themen „Arbeitssicherheit/-gesundheit“, „Vereinigungsfreiheit“ und „Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften“ besonders hervorgehoben. • Die Grundsatzerklärung bezieht sich auf mehrere externe Standards und wurde unter Berücksichtigung externer und interner Stakeholder erstellt. • Die Verantwortlichkeiten für Menschenrechte sind zentral in einer eigenen Abteilung gebündelt, die mit den MenschenrechtsexpertInnen in den Fachbereichen zusammenarbeitet.	• Menschenrechte sind in übergreifenden Leitlinien verankert und beziehen sich auf die ILO-Kernarbeitsnormen. • Diese gelten für die eigenen Beschäftigten und müssen von Zulieferbetrieben eines bestimmten Unternehmensbereichs ebenfalls anerkannt werden. • Menschenrechtsrisiken werden als Teil der Nachhaltigkeit von einer zentralen Stabsstelle verantwortet.	• Menschenrechte sind in einem Code of Conduct verankert, welcher eine gekürzte Version der Vorgaben der ISO 26000 darstellt. Er bezieht sich auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die ILO-Kernarbeitsnormen. • Die Vorgaben gelten sowohl für die eigenen MitarbeiterInnen als auch für Lieferanten. • In die Erstellung des Code of Conduct wurden externe Stakeholder eingebunden. • Die Verantwortung für Menschenrechte liegt in einer zentralen CSR-Abteilung, welche die dezentralen Aufgaben der Fachabteilungen koordiniert.

Herausforderungen

- Viele Unternehmen erwähnten, dass sie bereits Leitlinien oder Erklärungen, wie beispielsweise eine Sozialcharta, besitzen, die Teile der NAP-Vorgaben enthalten. Einige Unternehmen evaluieren aktuell, ob eine Integration der NAP-Anforderungen in die bestehenden Dokumente sinnvoll ist oder eine gesonderte Grundsatzerklärung entwickelt werden sollte. Auch eine Kombination mit anderen gesetzlichen Anforderungen, beispielsweise der Erklärung unter dem Modern Slavery Act des Vereinigten Königreiches, wurde in diesem Zusammenhang genannt. Hier herrschte Unsicherheit, ob eine Grundsatzerklärung Teil dieser Dokumente sein kann oder eigenständig formuliert sein muss.
- Die Forderung des NAP, die für das Unternehmen und/oder die Branche relevanten Menschenrechtsthemen zu nennen, stellte manche Unternehmen vor eine Herausforderung. In der

Regel verweisen sie bereits auf die allgemeinen Menschenrechte und sehen eine Fokussierung auf Nennung einzelner Menschenrechte als Reduktion ihrer Werte und deren Anwendungsbereich an. In diesem Zusammenhang wurde die Klarstellung gefordert, ob der Verweis auf die allgemeinen Menschenrechte von der Bundesregierung als ausreichend anerkannt oder als unzureichend eingestuft wird.

- Ebenso waren sich viele Unternehmen unsicher darüber, in welchem Detailgrad die im NAP geforderte Beschreibung des Verfahrens, „mit dem das Unternehmen seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt“, zu erfolgen hat.

8.2 Kernelement 2 – Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

Der NAP fordert die Einrichtung und Durchführung eines Verfahrens, um „potenziell nachteilige Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten oder zu mindern“. Hierbei verlangt der NAP nach einem kontinuierlichen, prozessbegleitenden und sektorenbezogenen Verfahren, das direkte (vom Unternehmen verursachte) und indirekte (beispielsweise von Zulieferbetrieben verursachte) Risiken ebenso berücksichtigt wie Auswirkungen, „mit welchen das Unternehmen indirekt aufgrund seiner Geschäftsbeziehungen, seiner Geschäftstätigkeit, seiner Produkte oder Dienstleistungen trotz fehlender direkter Vertragsbeziehungen, z. B. bei einer Vielzahl von Zwischenhändlern, verbunden ist“. Für besonders hohe Risiken sind eine vertiefte Prüfung unter Beteiligung der potenziell Betroffenen und eine Einbindung externen Fachwissens vorgesehen.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – Wesentliche Erkenntnisse

- Die Mehrheit der befragten Unternehmen analysiert auf systematische Art und Weise Menschenrechtsrisiken in der Wertschöpfungskette. Die systematische Analyse zeichnet sich in der praktischen Umsetzung dadurch aus, dass klare Risikokriterien definiert sind und auf dieser Basis eine kontinuierliche Bewertung stattfindet. Dabei steht die direkte Lieferkette am häufigsten im Fokus der Betrachtung – also Menschenrechtsrisiken bei unmittelbaren Lieferanten des jeweiligen Unternehmens, mit denen direkte Vertragsbeziehungen bestehen. Insbesondere Unternehmen, die über internationale Standorte verfügen, analysieren darüber hinaus Risiken, die sich im eigenen Geschäftsbetrieb ergeben. Unternehmen aus dem Finanzsektor konzentrieren sich dagegen vor allem auf ESG[74]-Aspekte, die sie indirekt über ihre Investitionen und Finanzprodukte beeinflussen (z. B. die Finanzierung von Branchen, die für Menschenrechtseinschränkungen bekannt sind).
- Einzelne Unternehmen haben angegeben, eine nicht-systematische Risikoanalyse durchgeführt zu haben. Häufig handelte es sich dabei um erste Ansätze einer Analyse, wie eine Sammlung möglicher Menschenrechtsrisiken oder eine einmalige Aufstellung von potenziellen Menschenrechtsauswirkungen. Die meisten dieser Unternehmen gaben an, die Risikobetrachtung in Zukunft vertiefen oder strukturieren zu wollen.
- Sehr wenige der Interviewteilnehmenden gaben an, bisher keine menschenrechtsspezifische Risikoanalyse durchgeführt zu haben. Allerdings bereitet eine Mehrzahl davon derzeit die Einführung von Prozessen zur Risikoanalyse vor.
- Nur eine geringe Anzahl der befragten Unternehmen gaben an, in der Vergangenheit ein übergeordnetes Verfahren angewendet zu haben, welches menschenrechtliche Auswirkungen

[74] Environment, Social, Governance (Menschenrechte sind häufig Teil der Betrachtung).

entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Lieferanten, Transport, eigene Standorte/Produktion, Produktnutzung etc.) bewertet. Ein Unternehmen plant darüber hinaus für einen seiner Standorte eine ganzheitliche Analyse von Menschenrechtsauswirkungen durchzuführen. Meistens haben die Unternehmen auf Grundlage von Stakeholder-Anforderungen oder eigenem Ermessen einzelne Bereiche für die Risikobetrachtung festgelegt. Die Risikoprozesse fokussierten sich somit in der Regel auf einen bestimmten Aspekt der Wertschöpfungskette (z. B. Lieferanten).

- Für die Risikoanalyse betrachten die befragten Unternehmen mehrheitlich regions- oder länderspezifische Kriterien zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken (d. h. abhängig von Bezugsland eines Produktes/Rohstoffs oder von einem Standort werden Datenbanken genutzt, die das Risiko bezogen auf ein Menschrechtsthema pro Region oder Land identifizieren). Dabei handelt es sich häufig um Länderindizes wie z. B. den Global Slavery Index[75], den ITUC[76] Global Rights Index[77] oder auch den Corruption Perception Index[78]. Ausgangslage für die Betrachtung der Lieferkette ist in vielen Fällen eine gewisse strategische Relevanz des direkten Zulieferbetriebs (z. B. definiert auf Basis des Einkaufsvolumens). In der Umsetzung haben einige Unternehmen dabei Risiken für verschiedene Branchen oder Warengruppen definiert. Daneben werden von einigen Unternehmen Informationen aus Lieferanten-Selbstauskünften und Audits einbezogen. Verbreitet unter einigen Interviewteilnehmenden ist außerdem die Nutzung von kommerziellen Datenbanken mit verschiedenen Risikoindikatoren, welche häufig auch Menschenrechte umfassen. Weniger Unternehmen haben Media Screenings in ihren Ansatz integriert. Befragte Unternehmen, die Menschenrechtsrisiken für ihre eigenen Betriebsstätten analysieren, strukturieren diese mehrheitlich nach Abteilungen und Geschäftsbereichen.
- Die große Mehrheit der Interviewteilnehmenden berücksichtigt beim Risikoansatz das Wissen von externen ExpertInnen aus Brancheninitiativen und NRO oder Informationen aus Stakeholder-Dialogen.
- Die menschenrechtliche Risikobetrachtung ist nur bei einer Minderheit der betrachteten Unternehmen an das Risikomanagementsystem des Gesamtunternehmens angeschlossen. Dies reicht von einem intensiven Austausch mit dem Risikomanagement über nichtfinanzielle Aspekte (u. a. Menschenrechte) bis hin zu einer systematischen Integration menschenrechtlicher Risikoszenarien.

Fallbeispiele

Im Folgenden wurden einzelne Beispiele aus den Interviews ausgewählt, um die unterschiedlichen Ausprägungen der Umsetzung aufzuzeigen. In den folgenden Beispielen wurden jeweils ein Unternehmen mit mehr und eines mit weniger als 5000 Beschäftigten ausgewählt.

Unternehmen mit >5.000 MitarbeiterInnen	Unternehmen mit <5.000 MitarbeiterInnen
• Für die Analyse menschenrechtlicher Risiken bei direkten Lieferanten wird eine Risikomatrix verwendet, die das Produkt, dessen Herkunft und das Einkaufsvolumen abbildet.	• Im Rahmen einer ersten Risikoanalyse wurden die verschiedenen Unternehmensfunktionen im Hinblick auf mögliche Menschenrechtsauswirkungen evaluiert.

[75] Siehe https://www.globalslaveryindex.org/, letzter Zugriff: 10.01.2019.
[76] International Trade Union Confederation
[77] Siehe https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018-20299?lang=en, letzter Zugriff: 10.01.2019
[78] Siehe https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017, letzter Zugriff: 10.01.2019.

• Die Risikoeinschätzung fließt in die Lieferantenauswahl und -beurteilung ein, woraus entsprechend Maßnahmen abgeleitet werden. • Darüber hinaus werden Daten zu Risikofaktoren einer Brancheninitiative für die Analyse genutzt. • Wesentliche ESG-Kriterien werden seit einiger Zeit verstärkt in das Risiko- und Finanzmanagement einbezogen.	• Dabei wurden Gespräche mit MitarbeiterInnen in den jeweiligen Unternehmensfunktionen geführt und Risikofaktoren in einer Übersicht zusammengetragen. • Im nächsten Schritt sollen Länderrisiken in der Lieferkette näher betrachtet werden.

Die folgenden Beispiele beziehen sich auf ein Unternehmen in der vorgelagerten Lieferkette sowie einen Finanzdienstleister.

Unternehmen in der vorgelagerten Lieferkette	**Finanzdienstleister**
• Das Unternehmen führt derzeit noch keine Risikobetrachtung spezifisch für Menschenrechte durch. • In einem Land soll bezogen auf die dortigen Standorte ein Due Diligence Prozess aufgesetzt werden, der menschenrechtliche Auswirkungen in der gesamten Wertschöpfungskette des Standortes (direkt und indirekt nachgelagerte Prozesse) berücksichtigt.	• Für die Berücksichtigung von Menschenrechtsrisiken im Portfoliomanagement (Investitionen) greift das Unternehmen auf ein eigenes Analysetool zurück, in das die Informationen verschiedener ESG-Datenbanken einfließen. • Dies erlaubt eine systematische Bewertung der Investitionsziele. • Bei Unterschreiten eines definierten Scores in der Bewertung wird ein Alarm ausgelöst.

Herausforderungen

- Viele der befragten Unternehmen gaben an, dass eine grundsätzliche Herausforderung bei der Risikobetrachtung darin besteht, den Begriff der Menschenrechte für das Unternehmen zu definieren und in Beziehung zu bereits etablierten Themen (insbesondere Arbeitnehmerbelangen) zu setzen. Die Komplexität des Themas führt sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber GeschäftspartnerInnen zu einem erhöhten Kommunikationsaufwand. Einige Unternehmen, darunter kleine und mittlere, haben von internen Widerständen berichtet. Für multinational agierende Unternehmen ergibt sich das Problem, dass Menschenrechte in unterschiedlichen Ländern verschieden interpretiert und wahrgenommen werden.
- Einige Unternehmen haben die Frage aufgeworfen, ab wann Risiken als „wesentlich“ im Sinne des NAP gelten. Der Begriff der „menschenrechtlichen Auswirkung“ wird – gerade auch bei indirekten und induzierten Auswirkungen – als sehr breit empfunden. Laut den Interviewteilnehmenden solle daher Unternehmen zugebilligt werden, sich auf klare Verstöße zu fokussieren, wobei die Definition von „klaren Verstößen“ dann entscheidend sei. In diesem Zusammenhang wurde eine Präzisierung der Vorgaben gefordert.
- Die befragten Unternehmen gaben an, dass die Möglichkeit zur Ermittlung von Risiken von der Komplexität des Geschäftsmodells und der Lieferkette abhängt. Insbesondere stark diversifizierte Unternehmen müssten eine Vielzahl potenzieller Risiken berücksichtigen. Manchmal bestand darüber hinaus (noch) kein ausreichender Einfluss der Konzernebene auf Tochtergesellschaften und Standorte, um relevante Informationen zur Risikobewertung zu erhalten.
- Für einige Unternehmen ist die Informationslage zu Menschenrechtsrisiken in ihrer Lieferkette eine Herausforderung. Für Unternehmen aus dem Finanzsektor wurde die Informationslage für die Portfoliobewertung als unzureichend genannt. Ein befragtes Unternehmen aus einer anderen

Branche gab an, dass es aufgrund der Vielzahl an Daten schwierig sei, die „richtigen“ Daten für das Unternehmen zu identifizieren.

- Häufig wurde darauf hingewiesen, dass Einschränkungen dahingehend bestehen, dass menschenrechtlich relevante Informationen über das Verhalten von AkteurInnen in der Wertschöpfungskette nicht vorliegen. Dies gelte insbesondere dann, wenn sich die Lieferanten in der Wertschöpfungskette vor den direkten Lieferanten (Tier-1) befinden. Dort bestehe kein direkter Zugriff seitens der Unternehmen auf diese indirekten Lieferanten. Es fehle somit an Transparenz, was dadurch verstärkt werde, dass manche (direkte) Lieferanten keine Auskunft über die vorgelagerten Stufen der Lieferketten erteilen. Dies sei insbesondere für Unternehmen ein Problem, bei denen die größten Menschenrechtsrisiken in der weiter vorgelagerten Wertschöpfungskette liegen (z. B. bei der Ressourcenextraktion).
- Insbesondere Unternehmen mit weniger als 5.000 Beschäftigten gaben an, dass ihnen das Wissen und die Ressourcen für eine systematische Analyse von Menschenrechtsrisiken fehlen. Insgesamt zwei Unternehmen schätzten die Vorgabe im NAP, Dialoge mit potenziell Betroffenen vor Ort zu führen, als nicht angemessen an, da der Aufwand sehr groß sei und sich das Unternehmen stattdessen auf externe Expertise (z. B. von NRO, die sich vor Ort aufhalten) stützen könne.

8.3 Kernelement 3 – Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Das dritte Kernelement im NAP stellen die „Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen“ dar. Basierend auf den Ergebnissen der (Risiko-)Analyse sollen Maßnahmen festgelegt und in die Unternehmensprozesse integriert werden. Zudem sollen im Unternehmen Zuständigkeiten zugewiesen werden, um die entsprechenden Maßnahmen (regelmäßig) auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Unternehmen sollen dabei zudem in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, falls nötig, die Effektivität der Abhilfemaßnahmen erhöhen.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – Wesentliche Erkenntnisse

- Die meisten der befragten Unternehmen ergreifen Präventionsmaßnahmen, um Risiken bei der Lieferantenauswahl zu minimieren. Menschenrechtsaspekte fließen dabei als „ein Bestandteil der Nachhaltigkeitsanforderungen“ ein. Zum einen werden Lieferanten mit hohen Umwelt- und Sozialstandards bei der Lieferantenauswahl bevorzugt. Zum anderen werden präventive Maßnahmen zur Überprüfung von Lieferanten genutzt, welche dazu führen sollen, dass Menschenrechtsrisiken sich erst gar nicht materialisieren.
- Einige Unternehmen, die über eigene Standorte in Ländern verfügen, die eine erhöhte Risikoexposition in Bezug auf Menschenrechtsverstöße aufweisen (bspw. aufgrund der rechtlichen, politischen oder sozialen Rahmenbedingungen der Länder), nannten als eine Maßnahme die Integration ausländischer Standorte in die unternehmensinternen Managementsysteme (z. B. zu Arbeitssicherheit oder Compliance), um auf diese Weise Menschenrechtsverletzungen im eigenen Betrieb zu verhindern.
- Unternehmen aus dem Finanzsektor gaben an, dass sich ihre Maßnahmen auf Gespräche mit GeschäftspartnerInnen und die Entwicklung gemeinsamer Richtlinien zur Bewusstseinsschaffung für Menschenrechtsthemen fokussieren. Einige der Maßnahmen werden mit Hilfe von Initiativen, Verbänden, Organisationen oder auch gemeinsam mit GeschäftspartnerInnen und InvestorInnen entwickelt.

- Ein Interviewteilnehmer hat beispielsweise angegeben, dass durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten schon in der Phase der Produktentwicklung darauf geachtet wird, mögliche Zielkonflikte frühzeitig zu erkennen, bevor die Aufnahme der Lieferanten in das operative Geschäft erfolgt.
- Bei der Lieferantenauswahl greift die Hälfte der befragten Unternehmen auf einen Lieferantenverhaltenskodex zurück („Supplier Code of Conduct“), die andere Hälfte fordert die Anerkennung des eigenen Verhaltenskodex („Code of Conduct“) durch die Lieferanten. Dabei sagte auch fast die Hälfte der Unternehmen aus, dass keine Geschäftsaufnahme entsteht, wenn der Verhaltenskodex oder der Lieferantenverhaltenskodex nicht anerkannt wird.
- Bei fast keinem Unternehmen werden die nachgelagerten Lieferanten dazu verpflichtet, auch ihre eigenen Unterlieferanten (Tier 2-Lieferanten des Unternehmens) in die Maßnahmen einzubeziehen.
- Neben der Anerkennung der Kodizes verfolgen viele Unternehmen (im Rahmen ihrer Möglichkeiten) mehrstufige Ansätze bei der Auswahl der Lieferanten. Einige Unternehmen legen Wert auf die Implementierung und Einhaltung (branchenspezifischer) Umwelt- und Sozial-Standards oder das Vorhandensein von Zertifikaten.
- Einige der befragten Unternehmen nutzen zu Beginn der Geschäftsbeziehung Self-Assessments und Fragebögen. Die Antworten in diesen Self-Assessments und Fragebögen werden jedoch mitunter kritisch angesehen, da diese von Lieferanten oft beschönigt würden.
- Eine Mehrheit der befragten Unternehmen führt Audits bei Lieferanten durch, um die Einhaltung von Menschenrechtsstandards zu überprüfen – entweder durch Zuständige im eigenen Unternehmen oder durch externe Dienstleister. Als Basis für die Audits werden teilweise internationale Standards/Zertifizierungen von Brancheninitiativen oder branchenübergreifenden Initiativen wie amfori BSCI genutzt. Die Minderheit dieser Unternehmen führen zur Kontrolle der Umsetzung Folge-Audits durch. Für den Fall, dass Verbesserungspotenzial besteht, werden Entwicklungsmaßnahmen konzipiert und auch diese nach Angabe von einigen Unternehmen im Rahmen von Follow-up-Audits überprüft.
- Rund zwei Drittel der Interviewteilnehmenden gaben an, dass Fortbildungen der eigenen MitarbeiterInnen Teil ihrer Maßnahmenkataloge sind. Nur wenige, meist größere Unternehmen bieten auch Fortbildungsmöglichkeiten für Lieferanten und andere GeschäftspartnerInnen an.
- Dabei fokussieren sich Fortbildungen überwiegend auf allgemeine Ethik- und Nachhaltigkeitsaspekte, seltener spezifisch auf die Menschrechtsthematik. Zudem sind, je nach Unternehmen, Fortbildungen nur für einige ausgewählte Beschäftigtengruppen bestimmt.
- In der Befragung ließ sich außerdem feststellen, dass ein Großteil der Unternehmen keinen Mechanismus zur Wiedergutmachung im Falle von Menschenrechtsverstößen eingerichtet hat. Entweder gab es in vielen Unternehmen bis dato keine registrierten Fälle von Menschenrechtsverletzungen, oder die einzelnen Fälle wurden individuell bearbeitet, so dass kein formeller Mechanismus eingerichtet wurde.
- Falls Verstöße gegen vereinbarte Standards vorliegen, betonen die meisten Unternehmen in erster Linie gemeinsam mit den Lieferanten Maßnahmen zu entwickeln, um die Geschäftsbeziehung zu halten, statt diese (unmittelbar) zu beenden. Die Beendigung der Geschäftsbeziehung ist zwar für die meisten Unternehmen grundsätzlich eine Option, wird aber als Maßnahme nicht systematisch,

sondern nur einzelfallbezogen angewendet. Wenige der befragten Unternehmen geben an, dass sie bei „gewissen Themen“, beispielsweise bei Kinderarbeit, eine Null-Toleranz-Politik führen.

- Zwei Unternehmen gaben an, dass die Beendigung der Beziehung mit Lieferanten oft nicht möglich sei, ohne dabei das eigene Geschäft zu gefährden. Es sei „existenziell“, dass die benötigten Waren in ausreichender Menge und in der vorgesehenen Qualität beschafft werden könnten.
- Bei rund einem Viertel der interviewten Unternehmen ist der Betriebsrat auch in die Ermittlung von Risiken und Gegenmaßnahmen eingebunden. Ein Unternehmen gab an, dass der Betriebsrat, je nach Thematik, sowohl in den Aufbau von Prozessen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht als auch in die Erarbeitung von Richtlinien involviert sei.

Im Folgenden wurden einzelne Beispiele aus den Interviews ausgewählt, um die unterschiedlichen Ausprägungen der Umsetzung aufzuzeigen. Beim ersten Unternehmen handelt es sich um ein Unternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten, in der zweiten Spalte wird die Umsetzung des Kernelements 3 anhand eines kleinen Unternehmens mit weniger als 5000 Beschäftigten aufgezeigt.

Fallbeispiele

Unternehmen mit >5.000 MitarbeiterInnen	Unternehmen mit <5.000 MitarbeiterInnen
• Aufgrund der eindeutigen und hohen Anforderungen an Lieferanten, die schon vor der Beauftragung mitgeteilt und geprüft werden, kommt es nur sehr selten vor, dass Gegenmaßnahmen eingeleitet werden müssen. • Menschenrechtsaspekte sind in Einkaufsbedingungen und den Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten verankert. • Seit 2014 muss jeder Lieferant einen Selbstauskunftsprozess durchlaufen. Nach der Auswertung der Selbstauskunft durch das Unternehmen folgen Audits. • Falls Verbesserungspotenzial besteht, folgt die Entwicklung eines korrektiven Maßnahmenplans und Unterstützung der Lieferanten. Die Einhaltung der Pläne wird durch Folge-Audits überwacht und validiert. • Es existieren Schulungen und Trainings für Mitarbeiter und Lieferanten, auch zu menschenrechtlichen Fragen. • Lieferanten, die die Vorgaben nicht erfüllen, werden ausgeschlossen.	• Lieferanten müssen zunächst den Lieferanten Code of Conduct schriftlich bestätigen. • Eine von den Lieferanten eingeforderte Selbstauskunft, u. a. zu Sozialstandards, wird überprüft und plausibilisiert. • Im Fokus stehen nur Lieferanten, die große Mengen liefern und zu denen ein Zugang besteht. • Eine Kontrolle der Lieferanten findet via Audits, die größtenteils durch eine Brancheninitiative durchgeführt werden und Gesprächen mit dem Management und den MitarbeiterInnen statt. • Gegebenenfalls werden Folge-Audits durchgeführt. • Es gibt Fortbildungen und Schulungen zur Menschrechtsthematik für die MitarbeiterInnen im Einkauf. • Der Fähigkeitsausbau bei Lieferanten wird mithilfe von Brancheninitiativen durchgeführt. • Eine Beendigung der Geschäftsbeziehung bei Verstößen ist aus operativen Gründen nicht möglich. Der Fokus der Maßnahmen liegt auf Lieferanten, die bereit sind, Mindeststandards umzusetzen.

Zusätzlich wurden zwei Beispiele aus den Interviews ausgewählt, um die unterschiedlichen Ausprägungen der Umsetzung am Beispiel zweier Branchen aufzuzeigen. Beim ersten Unternehmen handelt es sich um ein Unternehmen aus der Textilbranche, in der zweiten Spalte wird die Umsetzung des Kernelements 3 anhand eines Unternehmens aus der Finanzbranche aufgezeigt.

Unternehmen aus der Textilbranche	Finanzdienstleister
• Die Lieferantauswahl beginnt mit der Bewerbung der Lieferanten (mit Selbstauskunft) und einem ersten Audit. • Nach einer definierten Anzahl an erfolgten Aufträgen wird ein Full-Audit durchgeführt, indem Produktionsbedingungen vor Ort basierend auf Zertifizierungsaudits durch externe Prüfinstitute überprüft werden. • Lieferanten in den Hauptbeschaffungsmärkten werden geschult, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten beispielsweise in Bezug auf Brandschutz weiter auszubilden, so dass die Erkenntnisse aus den Audits auch langfristig in den Fabriken selbst etabliert werden. • Es gibt zudem Fortbildungen für ausgewählte Beschäftigtengruppen zum Thema CSR und nachhaltige Textilproduktion. • Es ist vertraglich festgelegt, dass Lieferanten den Code of Conduct intern kommunizieren müssen. • Maßnahmenplan und Fortschrittsbericht sind im Rahmen einer Bündnisinitiative einsehbar.	• Der Sorgfaltspflicht wird eher durch Dialog und Kooperation mit GeschäftspartnerInnen nachgegangen, indem gemeinsam Richtlinien entwickelt werden, um mehr Bewusstsein für Menschenrechte zu schaffen. • Laut Aussage des Unternehmens ist eine formelle Einflussnahme von Finanzdienstleistern auf einzelne Unternehmen teilweise nur sehr eingeschränkt möglich. Bei bestätigten Menschenrechtsverletzungen werden Leistungen überprüft und ggf. beendet. • Als Asset-Owner hat man wiederum mehr Kontrollmöglichkeiten und kann Risikofaktoren beeinflussen. • Es gibt Widerstände in der Zusammenarbeit mit Brokern, da diese die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten als Mehraufwand empfinden.

Herausforderungen

Alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe und Branchenzugehörigkeit, geben Limitationen in ihrem Einfluss an. Die Herausforderungen lassen sich in den folgenden Punkten zusammenfassen:

- Unternehmen haben Schwierigkeiten, die Grenzen der eigenen Verantwortung zu definieren. Der Einfluss der Unternehmen ist von vielen Faktoren abhängig und es besteht Unklarheit darüber, welche Aktivitäten genau verlangt werden bzw. ob die Unternehmen schon in einem angemessenen Rahmen im Hinblick auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht agieren.

- Zahlreiche Unternehmen arbeiten mit GeschäftspartnerInnen und Lieferanten aus Risikoländern zusammen und/oder haben Produktionsstätten und Standorte in Risikoländern. Die größte Herausforderung in diesem Kontext sind nach Ansicht der Unternehmen die rechtlichen Rahmenbedingungen in den entsprechenden Ländern, die die Unternehmen nicht beeinflussen können. Dies betrifft beispielsweise Themen wie die Diskriminierung bestimmter Bevölkerungsgruppen, die in manchen Ländern sogar rechtlich verankert ist.

- Auch kulturelle und gesellschaftliche Voraussetzungen in einigen Regionen erschweren die Implementierung von sozialen Standards. In diesem Zusammenhang nennen Unternehmen beispielsweise sprachliche Barrieren und gesellschaftlich determinierte Hierarchien zwischen Bevölkerungsgruppen. So sind nach Angabe der Unternehmen Normen und Wertvorstellungen, die allgemeinen Menschenrechtsvorstellungen entgegenstehen, in manchen Risikoländern tief in den jeweiligen Gesellschaften verankert. Andere Unternehmen betonten, dass sich ihre Aktivitäten stets im Kontext der sozioökonomischen Bedingungen abspielten.

- Fehlendes Know-How und fehlende Ressourcen in Bezug auf korrektive oder präventive Maßnahmen sind weitere Herausforderungen. Dabei gaben beispielsweise große Unternehmen an, dass sie aufgrund ihrer Größe und internationalen Ausrichtung bereits ausreichende Herausforderungen in der praktischen internen Umsetzung von Menschenrechten sähen. Auch interne Widerstände gegen Prozessveränderungen oder zusätzlicher interner Aufwand wurden genannt.
- Zudem waren fehlende Ressourcen bei Lieferanten ein Thema. Die Einhaltung von Standards und das Erhalten von Zertifikaten sind für Zulieferbetriebe und Produktionsstätten mit einem Mehraufwand verbunden, der als Wettbewerbsnachteil empfunden werden kann.
- Unternehmen, unabhängig ihrer Größe und Umsatzstärke, gaben an, dass ihr Einfluss auf die Wertschöpfungskette eingeschränkt ist, da sie von einigen Lieferanten abhängig seien und aufgrund der Marktmacht von Lieferanten angestrebte Standards nicht ausreichend durchsetzen können. So gab beispielsweise ein Unternehmen an, dass die wiederholte Nichtunterzeichnung des Lieferantenkodex durch einen Geschäftspartner zu erheblichem Mehraufwand und Demotivation führe.
- Eine weitere Herausforderung für Unternehmen ist die lückenlose Überprüfung von Betriebsabläufen und Einhaltung der Standards bei Lieferanten. Auch wenn Audits durchgeführt werden, dienten diese nur als eine „Momentaufnahme“.

8.4 Kernelement 4 - Berichterstattung

Das vierte Kernelement stellt die Berichterstattung dar. Unternehmen sollen gemäß NAP Informationen bereithalten und ggf. auch extern kommunizieren, dass sie die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte kennen und diesen auch in geeigneter Weise begegnen. Eine regelmäßige Berichterstattung sollte zudem durch Unternehmen erfolgen, deren Geschäftstätigkeit ein besonders hohes Risiko negativer Auswirkungen birgt.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – Wesentliche Erkenntnisse

- Die große Mehrheit der befragten Unternehmen veröffentlicht Informationen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.
- Inhalte der externen Berichterstattung stellen mehrheitlich Informationen über ausgewählte Aktivitäten des unternehmerischen Handelns in Bezug auf Menschenrechte dar. Über die Ergebnisse der Aktivitäten berichten dagegen nur einige Unternehmen.
- Der Umfang der externen Berichterstattung, die inhaltliche Tiefe und der Informationsgehalt der Berichterstattung sind sehr heterogen.
- Unternehmen, die bereits Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt etabliert haben, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden, zu verringern oder auszugleichen, berichten in der Regel sehr viel umfassender als Unternehmen, bei denen die Prozesse noch nicht angestoßen wurden bzw. deren Prozesse sich noch im Aufbau befinden.
- Die am meisten verwendeten Berichtsformate stellen Nachhaltigkeitsberichte, nichtfinanzielle Erklärungen oder andere wesensverwandte Berichtsformate dar. Diese werden von fast allen großen Unternehmen zur Kommunikation ihres unternehmerischen Handels in Bezug auf

Menschenrechte verwendet. Dagegen werden diese Berichtsformate nur von ungefähr der Hälfte der kleineren Unternehmen verwendet.

- Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hält zudem Informationen auf der Homepage bereit.
- Fast alle großen Unternehmen gaben an, auch einen separaten externen Bericht zu Menschenrechten (beispielsweise Modern Slavery Statement als Berichterstattung unter dem Modern Slavery Act) zu erstellen.
- Eine regelmäßige interne Berichterstattung an alle MitarbeiterInnen, beispielsweise über das Intranet des Unternehmens, erfolgt nur durch einzelne Unternehmen.
- Die AdressatInnen der internen Berichterstattung stellen MitarbeiterInnen und die Geschäftsführung bzw. Vorstand und Aufsichtsrat dar.

Fallbeispiele

Im Folgenden wurden einzelne Beispiele aus den Interviews ausgewählt, um die unterschiedlichen Ausprägungen der Umsetzung aufzuzeigen. Beim ersten Unternehmen handelt es sich um ein Unternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten, in der zweiten Spalte wird die Umsetzung des Kernelements 4 anhand eines kleinen Unternehmens mit weniger als 5000 Beschäftigten aufgezeigt.

Unternehmen mit >5.000 MitarbeiterInnen	**Unternehmen mit <5.000 MitarbeiterInnen**
• Die regelmäßige externe Berichterstattung erfolgt über mehrere Berichterstattungsformate. Die meisten Informationen werden im Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens, in der nichtfinanziellen Erklärung und auf der Webseite abgebildet. • Die externe Berichterstattung deckt alle Kernelemente ab und ist transparent gehalten. • Auch während Lieferantenaudits festgestellte Verstöße werden exemplarisch dargestellt und der Status Quo der ergriffenen Maßnahmen kommuniziert. • Bei den Inhalten wird auf eine adressatengerechte Formulierung und Darstellung geachtet. •	• Die Berichterstattung erfolgt über die Homepage des Unternehmens und beschränkt sich auf einen Verweis auf den Code of Conduct des Unternehmens und auf ein öffentliches Statement zu Konfliktmineralien. • Ein Nachhaltigkeitsbericht wird nicht erstellt und der Geschäftsbericht des Unternehmens ist nicht öffentlich zugänglich. • Somit fehlt laut Ansicht des Unternehmens derzeit ein geeignetes Berichtsformat für die Berichterstattung zu Menschenrechten. • Als Herausforderung wird zudem gesehen, dass sich viele Prozesse noch im Aufbau befinden und daher laut Einschätzung des Unternehmens noch nicht genügend Inhalte für eine ausführlichere Berichterstattung vorliegen.

Zusätzlich wurden zwei Beispiele aus den Interviews ausgewählt, um die unterschiedlichen Ausprägungen der Umsetzung am Beispiel zweier Branchen aufzuzeigen. Beim ersten Unternehmen handelt es sich um ein Unternehmen aus der Textilbranche, in der zweiten Spalte wird die Umsetzung des Kernelements 4 anhand eines Unternehmens aus der Finanzbranche aufgezeigt.

Unternehmen aus der Textilbranche	Finanzdienstleister
• Die regelmäßige externe Berichterstattung erfolgt über mehrere Berichterstattungsformate. Die meisten Informationen werden im Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens und auf der Webseite abgebildet. • Zudem Veröffentlichungen im Rahmen einer Brancheninitiative. • Das Unternehmen ist sich seines unternehmerischen Wirkens auf Menschenrechte bewusst und kommuniziert transparent über eine Vielzahl an Maßnahmen die umgesetzt werden, um potenziellen negativen Auswirkungen gegensteuern zu können. • Die externe Berichterstattung deckt alle Kernelemente ab und bietet laut eigener Aussage einen hohen Informationsgehalt. • Die Berichterstattung konzentriert sich nicht nur auf die Darstellung von Aktivitäten und Prozessen, sondern auch die damit erzielten Ergebnisse werden transparent kommuniziert. • Inhalte werden adressatengerecht formuliert und dargestellt. • Als Herausforderung wird gesehen, wie offen sensible Informationen wie beispielsweise Auditergebnisse veröffentlicht werden sollten. Gerade in der Textilbranche würden Unternehmen, die sich trauen auch offen über negative Auditergebnisse zu berichten, dafür öffentlich angefeindet, auch wenn sie gleichzeitig darlegen, wie sie gegen die bei den Audits festgestellten Verstöße vorgehen.	• Die externe Berichterstattung erfolgt primär über den nichtfinanziellen Bericht. • Zudem finden sich vereinzelte Informationen auf der Webseite. • Informationen werden recht komprimiert dargestellt und beschränken sich auf wesentliche Sachverhalte. • Die externe Berichterstattung deckt nicht alle Kernelemente ab.

Herausforderungen

- Eine Herausforderung, die von fast allen Unternehmen gesehen wird, stellt die Problematik dar, dass viele Unternehmen befürchten, dass eine transparente Berichterstattung zu Menschenrechten sie angreifbar machen kann gegenüber kritischen Nichtregierungsorganisationen.
- Fehlende Vorgaben des NAPs bezüglich des Umfangs und der Inhalte der externen Berichterstattung werden ebenfalls als zentrale Herausforderung betrachtet.
- Als Herausforderung gaben zudem viele Unternehmen an, dass sie für eine ausführliche externe Berichterstattung noch nicht genügend Inhalte bieten können, da sich beispielsweise Prozesse noch im Aufbau befinden.
- Da es sich beim Thema Menschenrechte auch vielmals um komplexe, aber auch emotional aufgeladene Themen handele stellen sich Unternehmen zudem oft die Frage, in welcher Weise und mit welchem Informationsgehalt die Themen öffentlich dargestellt werden können und sollten, um die Erwartungshaltung einer breiten Öffentlichkeit bedienen zu können.
- Die Wahl eines geeigneten Berichtsformats stellt gerade für kleinere Unternehmen, die beispielsweise keinen eigenen Nachhaltigkeitsbericht haben, eine große Herausforderung dar.

8.5 Kernelement 5 - Beschwerdemechanismus

Der NAP fordert die Einführung eigener oder die Beteiligung an externen Beschwerdeverfahren, um frühzeitig nachteilige Auswirkungen erkennen zu können, und deren regemäßige Kontrolle auf Effektivität. Während die Verfahren an ihre jeweilige Zielgruppe angepasst werden sollen, soll ihnen gemein sein, dass sie ein „faires, ausgewogenes und berechenbares Verfahren sicherstellen“, für alle potenziell Betroffenen zugänglich sind, im Einklang mit den internationalen Menschenrechtstandards stehen und so viel Transparenz wie möglich schaffen.

Zusammenfassung zum Umsetzungsstand – Wesentliche Erkenntnisse

- In der explorativen Erhebungsphase wurden die Interviewteilnehmenden zum Beschwerdemechanismus im Unternehmen befragt. Dabei gaben fast alle Unternehmen an, über einen Beschwerdemechanismus zu verfügen. Nur wenige Interviewteilnehmende beteiligen sich an einem externen Beschwerdemechanismus wie von amfori BSCI.
- Der Beschwerdemechanismus ist bei den meisten befragten Unternehmen Bestandteil des Compliance-Managements. Nur einzelne Unternehmen berichteten über einen separaten Beschwerdemechanismus, der ausschließlich für Menschenrechtsverstöße genutzt wird. Die Interviewteilnehmenden gaben darüber hinaus an, dass bei Verstößen innerhalb des Betriebes der Betriebsrat (sofern vorhanden) kontaktiert werden könne.
- Viele Unternehmen gaben explizit an, dass anonyme Meldungen möglich sind. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen bietet die Möglichkeit an, dass Beschwerden an eine externe Partei (z. B. an eine Ombudsperson) adressiert werden können. Bei der Mehrheit der befragten Unternehmen ist der Beschwerdemechanismus nicht nur für eigene MitarbeiterInnen, sondern auch für Externe (z. B. MitarbeiterInnen von Lieferanten) zugänglich.
- Die Bearbeitung der Hinweise, die durch das Beschwerdesystem aufkommen, ist in den befragten Unternehmen unterschiedlich geregelt. In größeren Unternehmen werden diese eher durch die Compliance- oder die Rechtsabteilung bearbeitet. In kleineren Unternehmen überwiegt die Bearbeitung durch eine andere Abteilung (z. B. CSR oder Personal).
- Bei ungefähr einem Drittel der befragten Unternehmen wird der Betriebsrat im Rahmen des Beschwerdemechanismus eingebunden (siehe auch Kapitel 2.4).
- Nur sehr wenige der befragten Unternehmen nutzen den Beschwerdemechanismus zur Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen. Als Grund wurde in einigen Gesprächen angegeben, dass die Eingabe viele Beschwerden eher mit einer guten Meldekultur im Unternehmen zusammenhängt und weniger mit einer vermehrten Nichteinhaltung der Standards im Verhaltenskodex.
- Jedoch haben auch nur wenige der befragten Unternehmen konkrete Menschenrechtsverstöße über ihren Beschwerdemechanismus registriert.
- Einzelne Unternehmen aus der Automobil-, Finanz- und Textilbranche merkten an, dass eine Branchenlösung oder ein Beschwerdemechanismus auf Verbandsebene sinnvoll wäre.
- Bei rund einem Drittel der Unternehmen sind die Betriebsräte aktiv in den Beschwerdemechanismus eingebunden. Ein Unternehmen gab beispielsweise an, dass es für den Betriebsrat sehr wesentlich sei zu erfahren, wie viele Meldungen zu welchen Themen über den Beschwerdemechanismus eingingen.

Fallbeispiele

Im Folgenden wurden einzelne Beispiele aus den Interviews ausgewählt, um die unterschiedlichen Ausprägungen der Umsetzung aufzuzeigen. Beim ersten Unternehmen handelt es sich um ein Unternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten, in der zweiten Spalte wird jeweils die Umsetzung des Beschwerdemechanismus in drei kleinen Unternehmen mit weniger als 5000 Beschäftigten aufgezeigt.

Unternehmen mit >5.000 MitarbeiterInnen	Unternehmen mit <5.000 MitarbeiterInnen
• Es gibt zwei Meldesysteme, einmal über eine Web-Applikation und einmal über eine Compliance-Hotline. • Die Compliance-Hotline wird von einem externen Dienstleister betreut und ist in allen Ländern, in denen das Unternehmen aktiv ist, und in mehreren Sprachen verfügbar. • Die Hotline und das Hinweisgebersystem werden offensiv durch interne Medien beworben. • Das System ist je nach lokaler Rechtsprechung anonym und vertraulich. • Relevante Verstöße werden in Berichten erfasst und an den Vorstand geleitet. Bei konkretem Anlass werden Einzelprüfungen durch die interne Revision durchgeführt. • Auch durch Externe (z. B. Beschäftigte in den Lieferbetrieben) können Meldungen gemacht werden. • Der Betriebsrat wird hauptsächlich in Form von Fallstatistiken informiert und nur bei konkreten Maßnahmen involviert.	• Ein Unternehmen hat kürzlich gemeinsam mit dem Compliance-Management ein Whistle Blower-System eingerichtet, welches sich ausschließlich an interne MitarbeiterInnen richtet. Es wurde angemerkt, dass die Möglichkeiten Verstöße zu melden jedoch nicht genutzt werden. • Bei einem anderen Unternehmen haben die eigenen MitarbeiterInnen die Möglichkeit sich per Mail an den Betriebsrat, CSR-Zuständige oder an den Compliance-Officer zu wenden. Ein formeller Beschwerdemechanismus sei nicht vorhanden. • Ein Unternehmen gab an, dass ein Beschwerdemechanismus in Planung sei. Dieser soll gemeinsam mit der Compliance erarbeitet werden und z. B. die telefonische Weiterleitung an einen Rechtsanwalt beinhalten.

In den untenstehenden Beispielen handelt es sich jeweils um ein Unternehmen, welches sich in der mittleren Position in der Lieferkette befindet und um ein Unternehmen aus der Textilbranche. Diese Unternehmen wurden als Beispiele gewählt, da diese externe Initiativen und interne, internationale Gremien in ihr Meldesystem einbeziehen.

Mittlere Position in der Lieferkette	Unternehmen in der Textilbranche
• Es gibt zwei getrennte Beschwerdemechanismen, die jeweils über die Compliance im Unternehmen oder über die Internationale Arbeitnehmervertretung laufen. • Beide Mechanismen werden durch den gleichen externen Anbieter gehostet. • Das elektronische Hinweisgebersystem ist für MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen der Lieferanten und Dritte (im Rahmen des Compliance-Managements) zugänglich. • Meldungen werden durch den Compliance Officer bearbeitet. • Meldungen sind in mehreren Sprachen möglich. • Das Unternehmen selbst hat keinen Serverzugriff, sodass Anonymität gewährleistet wird. • Meldungen kommen insbesondere aus Ländern, in denen keine Mitbestimmungsstrukturen bestehen. • Federführend bei der Bearbeitung ist ein internes, internationales Gremium, das u. a. aus ArbeitnehmervertreterInnen besteht.	• Beschwerden werden bei der Business Social Compliance Initiative (BSCI), einer wirtschaftsgetriebenen Plattform zur Verbesserung der sozialen Standards in weltweiten Wertschöpfungsketten vorverarbeitet und weitergeleitet. • Die Hürde zur Nutzung scheint sehr groß zu sein und der Prozess funktioniert nicht reibungslos. Seitens des Unternehmens wurde bereits die Etablierung eines besseren Beschwerdesystems angemahnt. • Auch über den Verhaltenskodex wird eine E-Mail-Adresse kommuniziert, bei der sich jede/r melden könnte. Meldungen gingen hierüber bislang jedoch nicht ein.

Herausforderungen

- Die befragten Unternehmen sagten u. a. aus, dass ein individueller Beschwerdemechanismus für jede Zielgruppe unrealistisch sei, da der Konzeptions- und Organisationsaufwand zu hoch sei. Zum Beispiel wäre die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für ArbeiterInnen im Ursprung der Lieferkette aufgrund von kulturellen Faktoren und fehlenden Ressourcen nicht umsetzbar.
- Zudem wurde öfter erwähnt, dass aufgrund von sprachlichen und kulturellen Unterschieden die Möglichkeit Verstöße zu melden vor allem im asiatischen Raum und im Nahen Osten weniger oder kaum genutzt wird. Ein Interviewpartner berichtete über die Errichtung eines Beschwerdemechanismus, der aufgrund von Diskriminierung und (traditionellen) Rollenverteilungen nicht angenommen wurde. (Den Frauen stand es nicht zu, Verstöße oder unangemessenes Verhalten von Mitarbeitern zu melden.)
- Ein Finanzinstitut gab an, dass es Beschwerdemechanismen im Hinblick auf indirekte Menschenrechtsauswirkungen nicht als Teil seiner Kompetenz begreift und eine gebündelte Maßnahme, z. B. im Rahmen einer Brancheninitiative, sinnvoll wäre.

Anhang 9: Glossar

Begriff	**Definition/Erklärung**
Anforderung	Prozesse oder Maßnahmen, die ein Unternehmen auf Basis der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht des NAP umgesetzt haben muss, um bezogen auf eine Frage in der Selbstauskunft als „Erfüller“ im Sinne der quantitativen Bewertung des Monitorings zu gelten.
Anforderungsrahmen	Gesamtheit der Anforderungen, die ein Unternehmen zu erfüllen hat, um in der Endbewertung aller Fragen der Selbstauskunft als „Erfüller“ im Sinne der quantitativen Bewertung des Monitorings zu gelten. Der „clusterspezifische“ Anforderungsrahmen sind die spezifischen Anforderungen, die für ein Bewertungscluster gelten.
Bewertungscluster	Gruppe von Unternehmen mit derselben Risikodisposition, für die aufgrund dessen spezifische Anforderungen bestehen. Die Risikodisposition eines Unternehmens ergibt sich aus den Fragen zu Kernelement 2 (Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte).
Bewertungssystem	Methodischer Ansatz zur Bewertung der Informationen aus der Selbstauskunft im Hinblick auf die Fragestellung, ob das Unternehmen als „Erfüller“ im Sinne der quantitativen Bewertung des Monitorings gilt.
Comply or explain	Allgemeiner Regulierungsansatz: Wenn ein Unternehmen bestimmte Vorgaben (z. B. die Kernelemente des NAP) nicht oder nicht vollständig umsetzt, soll dieses schlüssige Gründe hierfür darlegen.
Fragebogen/Selbstauskunft	Online-Fragebogen, der in den repräsentativen Erhebungen eingesetzt wird, um mit Hilfe von Selbstauskünften der Unternehmen Daten über den Umsetzungsstand der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in den Unternehmen zu sammeln.
Interviewleitfaden	Fragebogen, der bei den Gesprächen mit den Unternehmen und Stakeholder-VertreterInnen genutzt wurde, um die semi-strukturierten Interviews in der explorativen Erhebung durchzuführen.
Merkmale (ehemalig Bewertungskriterien)	Instrument zur Systematisierung und Konkretisierung der Anforderungen der NAP-Kernelemente. In der Selbstauskunft werden stets eine oder mehrere Fragen einem Merkmal der Anforderung zugeordnet.
Plausibilitätsprüfung	Ansatz zur Überprüfung der Angaben in der Selbstauskunft des Unternehmens dahingehend, ob ein Widerspruch vorliegt. Bei der externen Plausibilitätsprüfung werden die Angaben anhand von öffentlich zugänglichen Informationen überprüft. Bei der internen Plausibilitätsprüfung wird analysiert, ob die Binnenlogik in den Antworten schlüssig und plausibel ist.

Risikodisposition (Unternehmen)	Die Anfälligkeit eines Unternehmens im Hinblick auf das Eintreten von Menschenrechtsverletzung in der Wertschöpfungskette aufgrund der Branche, Position in der Lieferkette, Größe oder des Geschäftsmodells des Unternehmens.
Risikoexposition (Branche)	Das Ausgesetztsein einer Branche im Hinblick auf das Eintreten von Menschenrechtsverletzungen aufgrund der typischen Branchencharakteristika wie direkte Wertschöpfungsaktivitäten, Güterströme oder internationale Verflechtung.
Standardabweichung	Die Standardabweichung quantifiziert die Streuung der ermittelten Werte um deren Mittelwert (Durchschnitt). Eine geringe Standardabweichung gibt an, dass die gemessenen Ausprägungen eher nah am Mittelwert liegen; eine hohe Standardabweichung, dass die Ausprägungen sich stark streuen.
Stichprobe	Teilmenge der Grundgesamtheit, die nach einem festgelegten Vorgehen ausgewählt wird. Die Brutto-Stichprobe bezeichnet im vorliegenden Fall die Elemente der Grundgesamtheit, die zur Teilnahme an der repräsentativen Erhebung kontaktiert wurden. Die Netto-Stichprobe bezeichnet die Elemente der Grundgesamtheit, die tatsächlich an der Erhebung teilnehmen.