

# VDMA-Factsheet: Nationaler Aktionsplan „Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP)

## A. Einführung

Am 21. Dezember 2016 hat die Bundesregierung den **Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)** im Bundeskabinett verabschiedet. Er hat die Umsetzung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte zum Ziel. Die Bundesregierung formuliert darin sehr klar ihre Erwartungshaltung: „Unternehmen müssen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen“.

Bezugsrahmen hierfür ist die zweite Säule der von John Ruggie formulierten **drei Säulen der Leitprinzipien**:

1. Die Pflicht des Staates zum Schutz der Menschenrechte
2. Die Verantwortung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte
3. Zugang zu Abhilfe

→ Mit diesem Factsheet will der VDMA aufzeigen, ob und welche Pflichten Unternehmen dadurch entstehen und welche Möglichkeiten es zur Umsetzung gibt.

### Noch keine gesetzliche Pflicht für Unternehmen

Der NAP fordert **bislang keine gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen** in Bezug auf verpflichtende unternehmerische Sorgfaltspflichten.

**Aber:** Er stellt diese durchaus in den Bereich des Möglichen. So steht in dem Aktionsplan geschrieben: „Die Bundesregierung erwartet von allen Unternehmen, die oben beschriebenen Prozesse in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise einzuführen. Die Umsetzung hiervon wird ab 2018 jährlich überprüft. Sofern keine ausreichende Umsetzung erfolgt, wird die Bundesregierung weitergehende Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen und zur Erweiterung des Kreises der zu erfassenden Unternehmen prüfen“.

Als Ziel gibt die Bundesregierung vor, dass mindestens 50 Prozent aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bis 2020 die menschenrechtliche Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben müssen. Dies wird ab 2018 jährlich überprüft.

Ob gesetzlich verpflichtend oder nicht, der NAP wird mittelfristig dazu führen, dass die spezifischen Anforderungen entlang der Lieferkette zunehmen werden.

**Wichtig:** Die im NAP und den VN-Leitprinzipien formulierte Verantwortung der Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte richtet sich an **alle** Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, Branche oder ihrem operativen Umfeld in der Wertschöpfungskette. Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten – so steht es im NAP recht vage beschrieben (Größe, Branche...) – soll angemessen in bestehende Unternehmensprozesse integrierbar sein und keine unverhältnismäßigen bürokratischen Belastungen verursachen.

## B. Was können Unternehmen tun?

Der VDMA empfiehlt seinen Mitgliedsunternehmen, die Entwicklungen rund um den NAP im Auge zu behalten. Da sich große Unternehmen vermutlich verstärkt mit der Thematik auseinandersetzen werden, können entsprechende Anforderungen über die Lieferkette zunehmen.

Um das Ziel zu erreichen, dass Unternehmen durch ihre Geschäftstätigkeit nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen verhüten und mildern, beschreibt der NAP **fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht**, die Unternehmen anwenden können:

1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte
2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
3. Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
4. Berichterstattung
5. Beschwerdemechanismus

Die Schritte 2 bis 4 beschreiben den Sorgfaltsprüfungs- (Due Diligence) Prozess

### 1. Grundsatzklärung / Verständnis / Werte

Der NAP fordert im ersten Schritt eine Grundsatzklärung, mit der Unternehmen öffentlich zum Ausdruck bringen, dass sie ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen. Diese Erklärung sollte von der Unternehmensleitung verabschiedet, intern wie extern kommuniziert und kontinuierlich weiterentwickelt werden. ([Beispiel einer Grundsatzklärung](#) von Evonik)

Es ist sinnvoll, eine Grundsatzklärung nicht an den Anfang des Prozesses zu stellen. Sondern damit zu beginnen, ein Grundverständnis der Menschenrechte und der Auswirkungen zu entwickeln, die Unternehmen über ihre Geschäftstätigkeit auf diese haben können (s. auch Leitfaden des deutschen Global Compact Netzwerks: „5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen...“).

Mit [12 nachhaltigen Leitsätzen](#) stellt der VDMA für den Maschinen- und Anlagenbau eine Orientierung zur Verfügung, die auch das Themenfeld Menschenrechte adressiert.

### 2. Verfahren zur Ermittlung von Auswirkungen

Hierzu gehört:

- Eine erste Risikoanalyse nach Geschäftsfeldern, Produkten und Standorten unter Berücksichtigung internationaler Menschenrechtsstandards (s.u.). So werden mögliche Risikofelder identifiziert. Risikofelder können sein:
  - Diskriminierung
  - schutzbedürftige Gruppen
  - Zwangs- und Pflichtarbeit
  - Kinderarbeit
  - Versammlungs- und Kollektivverhandlungsfreiheit
  - ...

- Berücksichtigung von kontextabhängigen Faktoren wie politische Rahmenbedingungen oder indigenen Bevölkerungsgruppen...
- Auswahl der Methode (Dokumentenrecherche, Gespräche im eigenen Betrieb, mit Geschäftspartnern und Einbindung externen Fachwissens)
- Ggfs. ist eine vertiefende Prüfung notwendig, z.B. wenn das Risiko negativer Auswirkungen besonders hoch ist.
- Es empfiehlt sich daher eine Priorisierung der erkannten Risikofelder.

### 3. Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

Basierend auf der Risikoanalyse unter 2. können Maßnahmen identifiziert und in die Geschäftstätigkeit integriert werden. Die Maßnahmen sollten geeignet sein, die identifizierten Risiken zu minimieren oder gänzlich zu verhüten. Hierbei dürfen nicht immer perfekten Lösungen erwartet werden, auch kleine Erfolge bedeuten einen Fortschritt in der Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht. Rückzug aus einem Geschäftsfeld sollte in jedem Fall das letzte Mittel der Wahl sein.

Um die Wirksamkeit zu kontrollieren sollten zu den Maßnahmen Ziele bestimmt und geeignete Indikatoren festgelegt werden.

### 4. (interne) Dokumentation

Der NAP empfiehlt darüber hinaus ein regelmäßiges transparentes Kommunikationssystem gegenüber Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern (Mitarbeitern, Inverstoren...) zu etablieren. Dabei ist es sinnvoll auf bereits im Unternehmen bestehende Berichtsinstrumente zurückzugreifen und aufzubauen – zum Beispiel:

- den UN Global Compact (UN GC),
- die Global Reporting Initiative (GRI Standard),
- die ISO 26000 oder
- den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Mit dem UN Guiding Principles Reporting Framework steht auch ein eigener Berichtstandard für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen zur Verfügung.

### 5. Beschwerdemechanismus

Der Nationale Aktionsplan fordert an dieser Stelle von Unternehmen eigene Beschwerdeverfahren einzurichten oder sich aktiv an externen Verfahren zu beteiligen. Der VDMA plädiert hier dafür, die Entscheidung darüber, Beschwerdeverfahren einzurichten, ausschließlich und auf freiwilliger Basis den Unternehmen zu überlassen. Mittelständische Firmen werden dies in den seltensten Fällen leisten können.

An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass es bereits die Möglichkeit gibt, für jeden, der ein berechtigtes Interesse hat, Beschwerden an die Nationale Kontaktstelle (NKS) für OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu richten (siehe auch hilfreiche Anlaufstellen).

## C. Position des VDMA

Der VDMA hat mit einer [Position zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte](#) Stellung bezogen.

## D. Weiterführende Informationen

### Internationale Menschenrechtsstandards

- ILO-Kernarbeitsnormen
- OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen
- Überblick über die einzelnen [UN-Menschenrechtsabkommen](#)

### Tipps, Leitfäden, etc.

- Zentrales Informationsportal der Bundesregierung zum NAP: [www.wirtschaft-menschenrechte.de](http://www.wirtschaft-menschenrechte.de)
- Link zu den [Leitprinzipien der Vereinten Nationen](#)
- Link zum [Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte](#)
- Link zur [Wirtschaft und Menschenrechts-Website](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Link zu [econsense-Überblick \(inter\)nationaler Rahmenwerke und Standards zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht](#)
- Links zu den Leitfäden des deutschen UN Global Compact Netzwerks [Menschenrechte achten](#) und [5 Schritte zum Management der menschenrechtlichen Auswirkungen...](#)
- Link zum [UN Guiding Principles Reporting Framework](#)
- Toolbox der KfW „[Nachhaltige Auftragsvergabe](#)“ bei Vorgaben der finanziellen Zusammenarbeit
- Link zum Deutschen Institut für Menschenrechte ([DIMR](#))
- Unternehmensbeispiele menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht aus anderen Branchen:
  - [BASF](#)
  - [Vaude](#)
- Link zum VDMA-Leitfaden: „[Nachhaltigkeitskommunikation](#)“

### Hilfreiche Anlaufstellen

- Die **Agentur für Wirtschaft und Entwicklung** ist zentraler Ansprechpartner für Unternehmen mit (geplanten) Engagements oder Investitionen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Sie ist ein Projekt des BMZ. [www.wirtschaft-entwicklung.de](http://www.wirtschaft-entwicklung.de). Mit dem [NAP-Helpdesk](#) bietet sie **zudem individuelle Beratung zu den Anforderungen des Nationalen Aktionsplans**.
- Die Nationale Kontaktstelle ([NKS](#)) für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Das **Deutsche UN Global Compact Netzwerk** unterstützt mit Leitfäden (s.o.) und thematisch zugeschnittenen Workshops: [www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)
- Das [Business Human Rights Resource Center](#) beobachtet weltweit über 7000 Unternehmen und hilft Menschenrechtsverletzungen zu bekämpfen.

### Kontakt:

Judith Herzog-Kuballa  
 VDMA Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit  
 Telefon 069 6603 1751  
 Email [judith.herzog@vdma.org](mailto:judith.herzog@vdma.org)