

# Positionsbestimmung

## Vorgaben für ein europäisches bzw. nationales Lieferkettengesetz

Eine verantwortungsvolle Ausgestaltung von globalen Lieferketten und die Sicherung von Menschenrechten ist in der heutigen Zeit sicherlich unabdingbar. Jedoch kommt es auf das notwendige Augenmaß und die notwendige Flexibilität bei diesem Thema an.

1. Die Erfüllung der Sorgfaltspflicht stellt die Unternehmen in der Praxis vor eine Reihe von Herausforderungen. Die Gestaltung und das Ausmaß einer angemessenen Sorgfaltspflicht richten sich nach den jeweiligen Umständen und werden von Faktoren wie
  - Unternehmensgröße,
  - Ort der Unternehmenstätigkeit,
  - Lage im betreffenden Land,
  - Branche und
  - Art der Produkte oder Dienstleistungen beeinflusst.

Flexibilität ist gefragt. Kein Unternehmen kann die gesamte Herstellungs- und Lieferprozesskette umfassend und dauerhaft nachverfolgen. Nachgelagerte Unternehmen können nicht für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht von vorgelagerten Unternehmen verantwortlich gemacht werden, da diese nicht die spezifischen Umstände der vorgelagerten Prozesskette kennen bzw. einschätzen können.

Daher sollten die Sorgfaltspflichten auf Menschenrechtsfragen begrenzt sein. Erweiterungen auf darüberhinausgehende Aspekte wie bspw. „die Umwelt“ sind abzulehnen. Zudem geht es nicht um „Wertschöpfungsketten“, sondern um „Lieferketten“.

2. Eine potentielle zivilrechtliche Haftung für das Verhalten von unabhängigen Geschäftspartnern und Dritten widerspricht den UN-Leitprinzipien und dem NAP. Aus diesem Grund ist dieser Ansatz grds. abzulehnen.
3. Um Verhaltensänderungen bewirken zu können, kann eine Ombudsstelle eingeschaltet werden. Diese sollte belastbare Fakten zu menschenrechtswidrigem Verhalten sammeln und Reaktionen koordinieren.
4. Den Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen muss ein besonderer Schutz obliegen. Dies sind alle auf ein Unternehmen bezogene Tatsachen, Umstände und Vorgänge, die nicht offenkundig, sondern nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich sind, an deren Nichtverbreitung der Rechtsträger ein berechtigtes Interesse hat. Eine generelle Veröffentlichungspflicht ist daher abzulehnen.
5. Der Anwendungsbereich ist zudem auf die Mitarbeiteranzahl zu durchdenken. In Frankreich ist ein bereits verabschiedetes Gesetz auf große Unternehmen begrenzt: Erfasst werden Unternehmen, die einschließlich Tochterunternehmen bzw. Filialen in Frankreich mindestens 5.000 Mitarbeiter oder einschließlich Tochterunternehmen bzw. Filialen mit Sitz im Ausland mindestens 10.000 Angestellte haben. In Deutschland wäre der Mittelstand mit bereits ab 500 Arbeitnehmern mit einem immensen Bürokratieaufwand belastet, der gerade die KMUs zunehmend überfordert.

**Fazit:** Praktikable und mittelstandsfreundliche Aspekte sind bei den anstehenden Diskussionen zu berücksichtigen. Zudem wären Unterstützungshandlungen in den Staaten und Regionen hilfreich, um Menschenrechte direkt vor Ort zu schützen.