

COMPLIANCE KOMMENTIERT

Thema des Monats:

MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

Ein Kommentar von Professor Dr. Dr. h.c. Uwe H. Schneider und Dr. Tobias Brouwer



Professor Dr. Dr. h.c. Uwe H. Schneider

Direktor des Instituts für deutsches und internationales Recht des Spar-, Giro- und Kreditwesens an der Universität Mainz/ Frankfurt am Main, sowie Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des BCM



Dr. Tobias Brouwer

Abteilungsleiter Recht und Steuern, Verband der Chemischen Industrie (VCI) e.V., Frankfurt am Main, sowie Gründungs- und Präsidiumsmitglied des BCM

1. Alle, die für die Anwendung der Gebote, Pflichten und Verbote des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) verantwortlich sind, sind wahrlich nicht zu beneiden. Das gilt für die Auslegung und Anwendung des Gesetzes, die von den Unternehmen verlangten Maßnahmen insbesondere die Einrichtung eines Risikomanagements, die Risikoanalyse, die verlangten Präventionsmaßnahmen und die Abhilfemaßnahmen. Und es gilt für das Rechtsfolgensystem. Die Herausforderungen sind kaum zu bewältigen. Wer dies mit Betroffenheit zur Kenntnis nimmt, sollte die sich aus dem Gesetz ergebenden Lasten bei den für die Gesetzgebung Verantwortlichen abladen – und dies auch deutlich sagen!

2. Ziel des Gesetzes ist es, den menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken und Gefahren zu begegnen. Dazu wird eine Vielzahl von Sorgfaltspflichten begründet. Was ist der Maßstab dieser Pflichten? Was Menschenrechte sind, wird im LkSG nicht näher aufgelistet oder definiert. Vielmehr verweist § 2 Abs. 4 LkSG auf einen Katalog internationaler Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt. Aus diesen Übereinkommen ist zu entnehmen und herauszulesen, um welche Menschenrechte es geht und was umweltbezogene Risiken und Gefahren sind. Das verlangt juristische Kleinarbeit.

3. Weitert man den Blick, so ist die Zahl der Stellen, an denen Menschenrechte international und / oder national festgeschrieben sind, kaum noch überschaubar. Die menschenrechtsbezogenen Konventionen, internationalen Übereinkommen, Kodifizierungen, Verfassungen, Gesetze, Verordnungen und Richtlinien gehen über die in § 2 Abs. 4 LkSG genannten Übereinkommen weit hinaus. Die folgende kleine Aufzählung ist nur beispielhaft:

Die UN-Menschenrechtskonvention von 1948 enthält 30 Artikel zum Schutz der menschlichen Personen. Die UN-Menschenrechtskonvention ist aber nicht verbindlich. Sie wird ergänzt durch eine Reihe weiterer UN-Konventionen, wie etwa die UN-Konvention über

die Rechte von Menschen mit Behinderung, die UN-Kinderrechts-Konvention, die UN-Antifolter-Konvention und weitere. Daneben gibt es eine Vielzahl regionaler Kodifizierungen, wie etwa die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten von 1953, die Amerikanische Konvention über Menschenrechte von 1978, die im Jahr 2021 von 17 Mittel- und Südamerikanischen Staaten ratifiziert wurde. Hinzu kommt die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte im Islam“ von 1981, herausgegeben vom Islamrat in Europa, die „Kairoer Erklärung der Menschenrechte im Islam“ aus dem Jahr 1999 und die „Afrikanische Charta der Menschenrechte und der Rechte der Völker“ (sog. Banjul-Charta) von 1981. Die letztgenannten Konventionen listen Rechte auf, die auch als Menschenrechte bezeichnet werden. Sie unterscheiden sich aber nach Inhalt und Umfang und vor allem durch die Ausweitung und ihre inhaltliche Begrenzung. So heißt es in der Kairoer Erklärung der Menschenrechte: „Alle Menschen sind gleich an Würde, Pflichten und Verantwortung...“. Das ist noch keine Besonderheit, auf die man hinweisen müsste. Dann geht es aber, wie folgt, weiter „Der wahrhafte Glaube ist die Garantie für das Erlangen solcher Würde auf dem Pfad zur menschlichen Vollkommenheit“. Damit ist nicht die europäische oder amerikanische Vorstellung von Menschenrechten verwirklicht. Vielmehr werden in diesem Gegenentwurf zur UN-Konvention alle Rechte unter den Vorbehalt der Scharia, also des islamischen Rechts, gestellt. Zudem gelten viele Rechte nur mit Einschränkung. So wird etwa ausgeführt, dass sich die Meinungsfreiheit nicht auf die Verbreitung von Ansichten bezieht, die die Umma schwächen könnte.

4. Was bedeutet das für die Unternehmen, die im Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) leben? Nach § 3 Abs. 1 LkSG haben die Unternehmen in ihren Lieferketten die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. Den menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken ist vorzubeugen. Sie sind zumindest zu minimieren.

COMPLIANCE KOMMENTIERT

Thema des Monats:

MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

Ein Kommentar von Professor Dr. Dr. h.c. Uwe H. Schneider und Dr. Tobias Brouwer

Für die Unternehmen begründet dies zwar keine Erfolgspflicht, sondern nur Verfahrens- und Bemühenspflichten (Begr. RegE BT-Drs. 19/28649, 41). Allerdings genügt nicht nur ein redliches Bemühen. Das reicht nicht aus. Verlangt ist vielmehr ein Risikomanagement, das den normativen Anforderungen genügt. Und verlangt sind Abhilfe-, Berichts- und Dokumentationsmaßnahmen.

Geht man von den gezeigten vielfältigen Kodifizierungen der Menschenrechte mit ihrer unterschiedlichen Ausgestaltung aus, so sind zum einen die jeweiligen Rechte, Pflichten und Verbote, die in den Ländern in der Lieferkette gelten, zu beachten. Das bedeutet, Maßstab für den deutschen Exporteur sind etwa in den betreffenden Ländern die Rechte, Pflichten und Verbote, die in der Kairoer Charta aufgelistet sind. Die Anwendung der Kairoer Konvention ist freilich nicht die Konzeption des LkSG. Die Unternehmen haben vielmehr zum anderen auch die im LkSG aufgelisteten Pflichten und Verbote im Blick zu behalten. So steht es in § 2 Abs. 2 LkSG.

5. Vergegenwärtigt man sich, dass die unterschiedliche Ausgestaltung der Menschenrechte zu Konflikten führen können, die jeweiligen Menschenrechte sich teilweise widersprechen, ja sogar gegenseitig ausschließen, so zeigen sich die Grenzen für die Bemühenspflichten für die deutschen Unternehmen im Rahmen von Lieferbeziehungen. Zu denken ist dabei etwa an die unterschiedlichen Vorstellungen, was Diskriminierung bedeutet, ob Muslimen und Nicht-Muslimen und ob Männern und Frauen dieselben Rechte zugestanden werden. Dem Mann wird, so heißt es im Koran, „Vollmacht und Verantwortung“ seiner Frau gegenüber übertragen. Sure 4, 34 lautet: „Und wenn ihr fürchtet, dass Frauen sich auflehnen, dann vermahnt sie, meidet sie im Ehebett und schlägt sie“. Das mag dazu führen, dass in Unternehmen Männer und Frauen ungleich entlohnt werden oder, schlimmer noch, Frauen von Männern geächtet werden. Was sind die angemessenen Abhilfemaßnahmen nach § 7 Abs. 1 LkSG? Muss unter diesen Umständen nach § 7 Abs. 3 LkSG die Geschäftsbeziehung beendet werden? Gibt es einen wichtigen Grund zur Kündigung der Vertragsbeziehung? Im Ausschussbericht (BT-Drs. 19/30505, S. 37) heißt es: „Von keinem Unternehmen darf etwas rechtlich und tatsächlich Unmögliches verlangt werden.“ Das klingt gut – jedenfalls in Amtsstübchen. Aber leider: Das Gesetz, nämlich das LkSG, beantwortet die Frage nicht, was man alles tun muss, um sich ordentlich zu „bemühen“. Deutlich wird das fehlende Verständnis für die Nöte der deutschen Unternehmen, die Pflichten, die Kosten und die Risiken bei Pflichtverletzungen. Und deutlich werden die Herausforderungen für alle, die für Compliance verantwortlich sind.