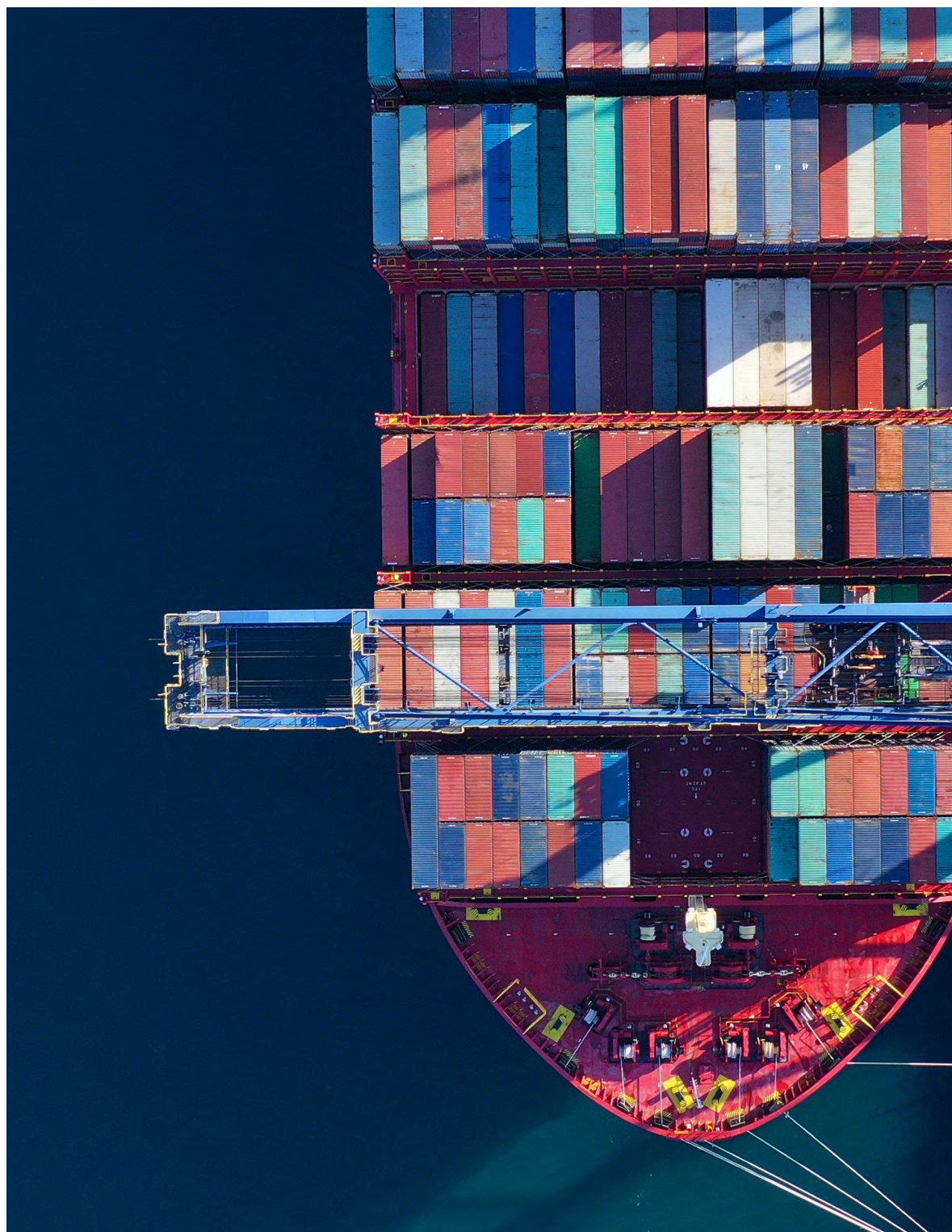


BVMed-Handreichung zum LkSG Modul I – Textbausteine zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (1/5)



Impressum

© Copyright by
BVMed – Bundesverband Medizintechnologie e. V. | Oktober 2022

Vervielfältigungen, auch auszugsweise, sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des BVMed e. V. gestattet.

Die Erarbeitung dieser BVMed-Handreichung wurde unterstützt durch Dr. Thomas Volland, LL.M., Laura-Isabell Dietz, LL.M., und weitere Kolleginnen und Kollegen von Clifford Chance Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung.

Die Ausführungen basieren auf dem Rechtsstand 26. Oktober 2022. Sie dienen als Empfehlungen, wobei der BVMed und Clifford Chance PartmbB keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts übernehmen.

In der Online-Version des Moduls sind weiterführende Informationen direkt verlinkt. Die Online-Version des Moduls ist abrufbar unter: <https://www.bvmed.de/de/branche/nachhaltigkeit/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-handreichung-zur-praktischen-umsetzung>



Dr. Marc-Pierre Möll

*Geschäftsführer und
Mitglied des Vorstands
des BVMed*

Vorwort

Handreichungen des BVMed zur Umsetzung des Lieferkettensorgfalts- pflichtengesetzes

Branchenstandard für die praktische Umsetzung des LkSG durch Medizinprodukteunternehmen

Nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen an Unternehmen haben in den letzten Jahren sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene erheblich an Bedeutung gewonnen. Während zunächst vor allem Transparenzvorgaben verpflichtend waren, hat der Gesetzgeber zunehmend auch verbindliche Sorgfaltspflichten an Unternehmen adressiert, mit denen vor allem ein Schutz von Menschenrechten und Umweltbelangen in Lieferketten von Unternehmen erreicht werden soll.

So tritt in Deutschland bereits am 1. Januar 2023 das „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG) in Kraft. Dieses wird für alle Unternehmen gelten, die in der Bundesrepublik Deutschland mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen (ab 2024: 1.000 Beschäftigte). Das LkSG gilt für sämtliche Wirtschaftsbereiche, also auch für das Gesundheitswesen. Dementsprechend fallen in seinen Anwendungsbereich unmittelbar verschiedene Unternehmen des medizintechnischen Sektors. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich das LkSG auch indirekt auf Medizintechnik-Unternehmen auswirken wird. Denn diese werden von ihren „großen“ Abnehmern, wie z. B. Kliniken und Krankenhausketten, zentrale Pflichten des LkSG übertragen bekommen.

Das LkSG begründet umfangreiche Sorgfaltspflichten zum Schutz von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Belangen entlang der gesamten Lieferkette. Diese Pflichten umfassen unter anderem die Risikoermittlung, -vermeidung und -beseitigung, die Einrichtung einer Überwachungsfunktion (in der Regel durch einen Menschenrechtsbeauftragten) und eines Beschwerdemechanismus, das Erstellen oder Ergänzen von Compliancedokumenten sowie die regelmäßige Berichterstattung.

Vor diesem Hintergrund hat der BVMed gemeinsam mit der Anwaltskanzlei Clifford Chance die folgenden Handreichungen zur praktischen Umsetzung des LkSG entwickelt. Wir möchten hiermit Ihnen als unmittelbar oder auch nur mittelbar betroffenes Unternehmen eine Orientierungshilfe bieten. Zugleich ist es unser Ziel, zu einem einheitlichen Branchenstandard beizutragen, um Harmonisierung, Rechtssicherheit und Effizienz zu erreichen. Entsprechend den zentralen Pflichten des LkSG sind die Handreichungen in fünf Module unterteilt, die Vorschläge zu folgenden Themen enthalten: (1) (Compliance-)Dokumentation, (2) Ausgestaltung der Governance, (3) Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus, (4) Risikoanalyse, -priorisierung, -prävention und -abhilfe sowie (5) Jährliche Berichterstattung. Dabei sollen alle wichtigen Pflichten einleitend kurz skizziert werden. Anschließend sollen konkrete Formulierungen und weitere Bausteine dabei helfen, die Vorgaben des LkSG unternehmensintern mit angemessenem Aufwand umzusetzen.



Dr. Marc-Pierre Möll

Geschäftsführer und Mitglied des Vorstands

BVMed – Bundesverband Medizintechnologie e. V.

Einführung

Am 1. Januar 2023 wird das Gesetz über unternehmerische Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, kurz: **LkSG**) in Kraft treten. Es begründet umfangreiche Sorgfalts- und Berichtspflichten in Bezug auf Menschenrechte und umweltbezogene Belange in der Lieferkette (siehe S. 6) für in Deutschland ansässige Unternehmen.

Diese Pflichten treffen jedoch nicht nur Unternehmen, die direkt in den Anwendungsbereich des LkSG fallen (siehe unten), sondern sie werden auch praktische Auswirkungen auf Unternehmen haben, die direkte und indirekte Zulieferer der in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen sind.

Die vorliegende Handreichung dient dazu, Unternehmen bei der praktischen Umsetzung der umfangreichen Sorgfalts- und Berichtspflichten zu unterstützen.

Anwendungsbereich des LkSG¹

Das LkSG findet Anwendung auf Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform, die

- > ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung, ihren Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz in Deutschland haben und
- > in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmende in Deutschland beschäftigen (ab 2024: 1.000).

In den Anwendungsbereich fallende Unternehmen müssen die Sorgfaltspflichten sowohl in ihrem eigenen Geschäftsbereich als auch in Bezug auf ihre unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer umsetzen.



Auch wenn Ihr Unternehmen die oben genannten Schwellenwerte nicht erreicht, d. h. die Sorgfaltspflichten nicht unmittelbar auf Sie Anwendung finden, ist davon auszugehen, dass Sie auf die eine oder andere Weise vom LkSG betroffen sein werden. Denn in den Anwendungsbereich fallende Unternehmen sind nach dem LkSG verpflichtet, gewisse Erwartungen (vertraglich) an ihre unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer weiterzuleisten. In der Praxis ist daher davon auszugehen, dass weitaus mehr Unternehmen mittelbar vom LkSG betroffen sein werden, als es der definierte Anwendungsbereich erwarten lässt.

Wir empfehlen Ihnen daher, frühzeitig mit der Umsetzung zu beginnen, um im Zeitpunkt des Inkrafttretens, d. h. am 1. Januar 2023, vorbereitet zu sein.

¹ Für eine detaillierte Übersicht über den Anwendungsbereich verweisen wir auf die Ausführungen in der BVMed-Handreichung zum LkSG - Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Übersicht über Sorgfaltspflichten

Das folgende Schaubild gibt Ihnen eine Übersicht über die Sorgfaltspflichten nach dem LkSG:



BVMed-Handreichung als Unterstützung

Das LkSG enthält nur wenige konkrete Hinweise, wie Unternehmen die verschiedenen Sorgfaltspflichten in der Praxis umsetzen müssen, um die gesetzlichen Vorgaben angemessen zu erfüllen. Deshalb haben wir die folgenden Handreichungen entwickelt, die Ihnen als praktische Umsetzungshilfe dienen sollen. Dabei handelt es sich zum einen um kurze, rechtliche Ausführungen zu den rechtlichen Voraussetzungen der Sorgfaltspflichten und zum anderen um praktische Umsetzungstipps, wie z. B. Formulierungshilfen und Mustertextbausteine.

Unsere Handreichung gliedert sich in die folgenden Module:

MODUL 1: TEXTBAUSTEINE ZUR UMSETZUNG DES LIEFERKETTENSORGFALTPFLICHTENGESETZES

- > In diesem Modul finden Sie insbesondere Hintergrundinformationen und Formulierungshilfen zur Umsetzung und Implementierung von möglichen Präventionsmaßnahmen, um Ihren Verpflichtungen nach § 6 LkSG nachzukommen. Insbesondere finden Sie hier eine Musterformulierung für eine Grundsatzerklärung gemäß § 6 Abs. 2 LkSG, einen internen Verhaltenskodex (Code of Conduct) sowie einen Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct). Diese Musterbeispiele sollten Sie, basierend auf Ihrer für Ihr medizintechnisches Unternehmen durchgeführten Risikoanalyse, anpassen.

MODUL 2: VORSCHLÄGE FÜR DIE AUSGESTALTUNG DER GOVERNANCE

- › Gemäß § 4 Abs. 1 LkSG sind Sie verpflichtet, „ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zur Einhaltung Ihrer Sorgfaltspflichten einzurichten“ und „in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen zu verankern.“ Zusätzlich sind Sie nach § 10 Abs. 1 LkSG verpflichtet, die Erfüllung Ihrer Sorgfaltspflichten fortlaufend zu dokumentieren. Vor diesem Hintergrund erläutern wir Ihnen in Modul 2 insbesondere, wo und wie Sie das Risikomanagement in Ihrem Unternehmen verankern müssen, und stellen Ihnen unter anderem Musterformulierungen für die Geschäftsordnung der Geschäftsführung/des Vorstands zur Verfügung, welche Sie verwenden können, um die Verankerung des Risikomanagements entsprechend zu dokumentieren.

MODUL 3: BESCHWERDEMECHANISMUS

- › Gemäß § 8 LkSG sind Sie verpflichtet, ein angemessenes und unternehmensinternes Beschwerdeverfahren einzurichten, welches es Personen ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechts- und umweltbezogener Pflichten hinzuweisen. In diesem Modul der Handreichung finden Sie daher Vorschläge für die Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus.

MODUL 4: VORSCHLÄGE FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER RISIKOANALYSE, -PRIORISIERUNG, -PRÄVENTION UND -ABHILFE

- › In diesem Modul finden Sie Hilfestellungen für die praktische Durchführung der nach § 5 LkSG notwendigen Risikoanalyse sowie der Priorisierung der dabei entdeckten Risiken. Dabei gehen wir, soweit möglich, auf die typischen Risiken des medizintechnischen Bereichs ein, insbesondere auf mögliche Risiken im Zusammenhang mit typischerweise im medizintechnischen Sektor verwendeten Rohstoffen, Vorprodukten und Leistungen.

MODUL 5: CHECKLISTE FÜR DIE JÄHRLICHE BERICHTERSTATTUNG

- › Im fünften Modul finden Sie eine Übersicht über die Mindestangaben, welche Sie im Rahmen Ihrer jährlichen öffentlichen Berichterstattung nach § 10 Abs. 2 LkSG sowohl gegenüber der zuständigen Behörde, d. h. dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle („BAFA“), als auch gegenüber der Öffentlichkeit offenlegen müssen.

BVMed-Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Modul I - Textbausteine zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (1/5)

Inhalt

1. Grundsatzerklärung	9
1.1 Übersicht über gesetzliche Anforderungen.....	9
1.2 Verantwortlichkeit innerhalb des Unternehmens.....	10
1.3 Musterformulierung für Grundsatzerklärung	12
1.3.1 Einleitung.....	12
1.3.2 Verfahren zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten des LkSG	13
1.3.3 Unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Prioritäten.....	15
1.3.4 Unsere Erwartungen an unsere Beschäftigten und Zulieferer	15
2. Interne Verhaltensleitfäden (Code of Conduct).....	16
2.1 Gesetzliche Anforderungen	16
2.2 Musterbeispiel für einen Code of Conduct	17
2.2.1 Einleitung.....	17
2.2.2 Unsere Erwartungen	17
2.2.3 Speak Up!	23
3. Externe Leitfäden / Vertragsgestaltungen	24
3.1 Lieferantenkodex (Supplier Code of Conduct)	24
3.1.1 Hintergrund.....	24
3.1.2 Musterbeispiel für Supplier Code of Conduct	25
a. Einleitung.....	25
b. Unsere Erwartungen	26
c. Einrichtung eines Management- und Kontrollsystems	32
d. Speak Up!	33
3.2 Weitergabe- und Auditklauseln für Lieferantenverträge.....	33
3.2.1 Hintergrund.....	33
3.2.2 Musterklausel Weitergabeklausel.....	34
3.2.3 Musterklausel für Audits	34
3.3 Abhilfemechanismus und Kündigungsrechte.....	35
3.3.1 Hintergrund.....	35
3.3.2 Musterklausel Abhilfemechanismus.....	36
3.3.3 Musterklausel Kündigungsrecht.....	37

1. GRUNDSATZERKLÄRUNG

Gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 LkSG müssen Unternehmen, die im Rahmen ihrer Risikoanalyse ein Risiko festgestellt haben, eine sogenannte „Grundsatzerklärung“ über ihre Menschenrechtsstrategie abgeben. Im Folgenden stellen wir zunächst dar, welche gesetzlichen Anforderungen für diese Erklärung gelten (1.1) und wer innerhalb des Unternehmens für die Abgabe der Grundsatzerklärung verantwortlich ist (1.2). Im Anschluss finden Sie eine Musterformulierung für eine Grundsatzerklärung (1.3).

Grundsätzlich ist die Grundsatzerklärung gegenüber den Beschäftigten, dem Betriebsrat (soweit vorhanden), den unmittelbaren Zulieferern und der Öffentlichkeit zu kommunizieren.² Dies betont die Bundesregierung auch in ihrem Leitfaden zur Auslegung des LkSG („FAQ zum LkSG“)³. Danach gilt die Grundsatzerklärung erst dann als abgegeben, wenn sie öffentlich und für alle oben genannten Personen zugänglich ist.

1.1 Übersicht über gesetzliche Anforderungen

Die Grundsatzerklärung muss unabhängig davon, ob es sich um ein Unternehmen im medizintechnischen Bereich oder in anderen Bereichen handelt, mindestens die folgenden Elemente enthalten:

- > Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen folgende Pflichten erfüllt:
 - > Einrichtung eines angemessenen und wirksamen **Risikomanagements** zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten (§ 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. § 4 Abs. 1 LkSG),
 - > Durchführung einer **Risikoanalyse**, um menschenrechtliche und umweltrechtliche Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei seinem unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer festzustellen (§ 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. § 5 Abs. 1 LkSG),
 - > Ergreifung von **Präventionsmaßnahmen** (§ 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. § 6 Abs. 3 bis 5, § 9 LkSG),
 - > Ergreifung von **Abhilfemaßnahmen** (§ 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. §§ 7, 9 LkSG),
 - > Einrichtung eines **Beschwerdeverfahrens** (§ 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. § 8 LkSG) sowie
 - > Erfüllung von **Dokumentations- und Berichtspflichten** (§ 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i. V. m. § 10 LkSG).

² Gesetzesbegründung, S. 46.

³ FAQ zum LkSG.

- > Benennung der für das Unternehmen auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken;
- > Festlegung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen (auf Basis der Risikoanalyse), die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet.

Anhand dieser gesetzlichen Mindestvorgaben zeigt sich, dass die Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie grundsätzlich individuell durch die Unternehmen zu erstellen ist – hauptsächlich basierend auf den für den Medizintechnikbereich relevanten Ergebnissen der Risikoanalyse und den Plänen des Unternehmens zur konkreten Umsetzung der weiteren Sorgfaltspflichten.

Dabei ist es allerdings nicht notwendig, dass die Grundsatzklärung eine einheitliche, zusammenhängende Form hat – sie kann sich auch aus verschiedenen Dokumenten zusammensetzen.⁴ So kann ein Unternehmen als Grundsatzklärung z. B. auf seinen unternehmensinternen Code of Conduct (siehe unter 2.) und den Supplier Code of Conduct (siehe unter 3.1) verweisen. Ein solcher Verweis erscheint insbesondere an den Stellen sinnvoll, an denen Sie darstellen müssen, welche Erwartungen Sie an Ihre Beschäftigten und Lieferanten haben.

1.2 Verantwortlichkeit innerhalb des Unternehmens

Die Grundsatzklärung ist von der Unternehmensleitung abzugeben (§ 6 Abs. 2 S. 2 LkSG). Damit soll laut der Gesetzesbegründung gewährleistet werden, dass sich die Unternehmensleitung durch die Erklärung klar zur Unterstützung der Menschenrechtsstrategie bekennt, was wiederum die Selbstverpflichtung und das Engagement des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Pflichten zum Ausdruck bringt.⁵

Was genau unter dem Begriff „Unternehmensleitung“ zu verstehen ist, definieren weder das LkSG noch die Gesetzesbegründung. Grundsätzlich ist hier zunächst zwischen den verschiedenen Gesellschaftsformen zu unterscheiden, da die „Unternehmensleitung“ je nach Gesellschaftsform unterschiedlich ausgestaltet ist. Das Handelsgesetzbuch („HGB“), GmbH-Gesetz („GmbHG“) und das Aktiengesetz („AktG“) verwenden den Begriff „Unternehmensleitung“ nicht.

Vielmehr differenzieren diese Gesetze zwischen Geschäftsführungs- und Überwachungsaufgaben und weisen diese verschiedenen Organen zu – namentlich den „geschäftsführenden Gesellschaftern“, der „Geschäftsführung“, dem „Vorstand“ und dem „Aufsichtsrat“. Angesichts dessen liegt es nahe, dass der Begriff „Unternehmensleitung“ weit zu verstehen sein und alle mit der Leitung des Unternehmens betrauten Organe (also: Geschäftsleitungs- und Überwachungsorgane) umfassen soll.

⁴ Fragen und Antworten zum Lieferkettengesetz, Stand: 28. April 2022, abrufbar [hier](#) (letzter Abruf dieser und aller weiteren Onlinequellen: 20.10.2022).

⁵ Gesetzesbegründung zum Regierungsentwurf des LkSG, BT.-Drs.: 19/28649, abrufbar [hier](#), S. 46.

Dafür spricht insbesondere, dass das LkSG an anderer Stelle – etwa in § 4 Abs. 3 LkSG – ausdrücklich auf die „Geschäftsleitung“ Bezug nimmt. Ausgenommen von der „Unternehmensleitung“ dürften solche Organe sein, die Gesellschafteraufgaben wahrnehmen, insbesondere also Gesellschafterversammlung und Hauptversammlung.

GmbH

Im Fall einer typischen **GmbH** (ohne Aufsichtsrat oder vergleichbares Überwachungsorgan) bildet damit die Geschäftsführung als Gesamtorgan die „Unternehmensleitung“. In einer typischen Personenhandelsgesellschaft können die geschäftsführenden Gesellschafter als „Unternehmensleitung“ im Sinne des LkSG anzusehen sein. Ist nach dem Gesellschaftsvertrag oder aufgrund gesetzlicher Regelungen zusätzlich ein Aufsichtsrat zu bestellen, spricht die Verwendung des weiten Begriffes „Unternehmensleitung“ im LkSG dafür, dass der Aufsichtsrat die Grundsatzerklärung gemeinsam mit der Geschäftsführung bzw. den geschäftsführenden Gesellschaftern abgeben muss. Ein solches Vorgehen gilt jedenfalls dann, wenn der Aufsichtsrat im konkreten Fall die Aufgabe hat, die Geschäftsführung zu überwachen, da er in diesem Fall ebenfalls die Verantwortung für die Leitung des Unternehmens trägt.

AG

In der **AG** ist dies stets der Fall, da sich die Kompetenz zur Überwachung des Vorstands bereits aus dem Gesetz ergibt (vgl. § 111 Abs. 1 AktG); in der AG sollte die Grundsatzerklärung daher stets von beiden mit der Unternehmensleitung betrauten Organen, d. h. dem Vorstand und dem Aufsichtsrat, abgegeben werden. Anders liegt es, wenn in einer GmbH oder KG ein Aufsichtsrat oder Beirat eingerichtet ist, der keine Überwachungsaufgaben oder sonstige Leitungsfunktionen übernimmt, sondern rein beratende Funktion ausübt. Ein solches Gremium dürfte nicht zur „Unternehmensleitung“ im Sinne des LkSG zählen.

1.3 Musterformulierung für Grundsatzerklärung

Grundsatzerklärung nach § 6 Abs. 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

[Anmerkung: Mit der folgenden Grundsatzerklärung möchten wir Ihnen eine beispielhafte Formulierungshilfe an die Hand geben, die Ihnen die Formulierung einer eigenen Grundsatzerklärung erleichtern soll. Wir empfehlen Ihnen, die untenstehende Musterformulierung entsprechend anzupassen, sodass die Grundsatzerklärung individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnitten ist. Nur durch eine passende und Ihrem internen Unternehmenssystem entsprechende Grundsatzerklärung können Sie den Anforderungen des LkSG gerecht werden.]



Musterformulierung

1.3.1 Einleitung⁶

- > Wir [Name des Unternehmens] bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte und umweltrechtlichen Pflichten innerhalb unserer Lieferkette und betrachten den Schutz von Menschenrechten als zentrales Element. Wir setzen dabei geltendes Recht um, respektieren die international anerkannten Menschenrechte sowie umweltbezogenen Pflichten und tragen Sorge dafür, im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Menschenrechtsverletzungen und Umweltverschmutzungen vorzubeugen. Insbesondere verurteilen wir jede Form von Kinder- und Zwangsarbeit, alle Arten der Sklaverei und des (modernen) Menschenhandels sowie jegliche Form von Diskriminierung. Wir bekennen uns darüber hinaus zu der Einhaltung des am jeweiligen Beschäftigungsort geltenden Arbeitsschutzes, der Zahlung angemessener Löhne sowie dem Schutz der Koalitionsfreiheit unserer Arbeitnehmenden.

[Optional: Hier bietet es sich an, soweit vorhanden, die generelle und individuelle Mission/Zielsetzung des Unternehmens kurz darzulegen]⁷

[Optional: „Darüber hinaus bekennen wir uns zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.“]⁸

⁶ Die Einleitung ist nach dem LkSG nicht zwingendes Element der Grundsatzerklärung. Zum besseren Verständnis und zur Kontextualisierung empfehlen wir jedoch, eine kurze Einleitung voranzustellen.

⁷ Dieser Zusatz ist nicht zwingend notwendig, da das LkSG eine solche Darstellung nicht voraussetzt. Allerdings ist es bereits jetzt marktüblich, dass viele Unternehmen freiwillig eine sogenannte „Menschenrechtserklärung“ veröffentlichen, in der sie ihre Menschenrechtsstrategie und damit verbundene Ziele darlegen. Sollten Sie bereits eine solche Erklärung abgeben, bietet es sich an, diese hier zu integrieren.

⁸ Dieser Zusatz ist nicht zwingend notwendig, da sich das LkSG nicht ausdrücklich hierauf bezieht und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte auch keine rechtliche Bindungswirkung entfalten. Allerdings beruht das LkSG laut der Gesetzesbegründung zum einen maßgeblich auf den UN-Leitprinzipien und zum anderen handelt es sich bei dem Bekenntnis zur Einhaltung der UN-Leitprinzipien mittlerweile um den Marktstandard.

[Optional: Soweit zutreffend, können hier auch weitere Bekenntnisse zu anderen menschenrechtlichen und umweltrechtlichen (internationalen) Dokumenten aufgeführt werden, z. B. zur UN-Kinderrechtskonvention, den UN Sustainability Development Goals, den Women's Empowerment Principles etc.]⁹



Musterformulierung

- > Diese Grundsatzklärung von [Name des Unternehmens] wurde am [Datum] von der Unternehmensleitung verabschiedet.¹⁰

1.3.2 Verfahren zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten des LkSG

- > Um unseren Sorgfaltspflichten nach dem LkSG nachzukommen, haben wir die folgenden Prozesse in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie, soweit notwendig, gegenüber unseren unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern etabliert:

Wir haben ein LkSG-bezogenes Risikomanagement eingerichtet und in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert, welches den Besonderheiten des Medizinprodukte-Sektors Rechnung trägt. *[hier kurze Beschreibung des generellen Risikomanagementsystems einfügen und aufzeigen, in welchen Geschäftsbereichen dieses besonders verankert wird (Bsp.: Einkauf, Lieferketten- und Lieferantenmanagement etc.)]*

Als Teil des Risikomanagements führen wir zur Ermittlung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken entlang unserer Lieferkette eine jährliche und anlassbezogene Risikoanalyse durch, bei der wir ein besonderes Augenmerk auf solche Risiken legen, welche basierend auf unserer Erfahrung im Medizinprodukte-Sektor vorherrschend sind. Hierbei gehen wir wie folgt vor: *[hier kurze Beschreibung der Risikoanalyse einfügen]*

⁹ Dieser Zusatz ist nicht zwingend notwendig, da das LkSG weder derartige Bekenntnisse noch entsprechende Darstellungen in der Grundsatzklärung voraussetzt. Viele Unternehmen geben entsprechende Bekenntnisse jedoch bereits freiwillig ab und veröffentlichen diese auch. Sollten Sie dies bereits tun oder in Zukunft planen, bietet es sich an, auf derartige Bekenntnisse ebenfalls in der Grundsatzklärung hinzuweisen.

¹⁰ Wie bereits unter 1.2 dargestellt, muss die Grundsatzklärung von der „Unternehmensleitung“ verabschiedet werden. Zur Dokumentation dieser Pflicht empfehlen wir, dass die Grundsatzklärung von der Geschäftsführung/ dem Vorstand und ggf. dem Aufsichtsrat unterzeichnet wird. Um zu zeigen, dass es sich um ein offizielles Dokument Ihres Unternehmens handelt, bietet es sich zudem an, die Grundsatzklärung auf offizielles Briefpapier Ihres Unternehmens zu drucken oder zumindest das Logo Ihrer Firma an prominenter Stelle zu platzieren, auch wenn dies vom LkSG nicht gefordert wird.

Stellen wir im Rahmen der Risikoanalyse menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken entlang unserer Lieferkette fest, ergreifen wir unverzüglich unter anderem die folgenden Präventionsmaßnahmen: *[hier kurze Beschreibung der ergriffenen/vorgesehenen Präventionsmaßnahmen, beispielsweise die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsmaßnahmen, die Durchführung von Schulungen oder die Verankerung vertraglicher Kontrollmechanismen gegenüber unmittelbaren Zulieferern, einfügen. Dabei ist darauf zu achten, dass das LkSG zwischen Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei den unmittelbaren sowie den mittelbaren Zulieferern unterscheidet. Um deutlich zu machen, dass das Unternehmen zwischen seinem eigenen Geschäftsbereich sowie unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern differenziert, sollte bei der Darstellung der Präventionsmaßnahmen auf eine getrennte Darstellung geachtet werden.]*

Soweit wir im Rahmen unserer Risikoanalyse feststellen, dass die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, ergreifen wir unverzüglich die folgenden Abhilfemaßnahmen: *[hier kurze Beschreibung der ergriffenen Abhilfemaßnahmen einfügen. Auch hier sollte eine differenzierte Darstellung der Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern erfolgen.]*

Unabhängig von der Risikoanalyse und den hier entdeckten Risiken haben wir ein unternehmensinternes Beschwerdeverfahren eingerichtet, welches es allen betroffenen Personen ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechts- und umweltbezogener Pflichten hinzuweisen. Das Beschwerdeverfahren ist über unsere Homepage *[Link einfügen]* öffentlich zugänglich. *[Sollte das Beschwerdeverfahren z. B. auch telefonisch oder schriftlich erreichbar sein, sollte auch dies hier dargestellt werden.]* Gehen über dieses System Hinweise oder Beschwerden ein, *[hier eine kurze Beschreibung einfügen, wie mit den Beschwerden umgegangen wird. Dabei empfiehlt es sich insbesondere darzulegen, wie die Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens verteilt sind, d. h. aufzuzeigen, wer für das Beschwerdeverfahren und die eingehenden Beschwerden innerhalb des Unternehmens verantwortlich ist.]* Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird von uns stetig, mindestens jedoch einmal im Jahr, überprüft und weiterentwickelt.

Unsere Bemühungen zur effektiven Umsetzung unserer Sorgfaltspflichten dokumentieren wir fortlaufend. Darüber hinaus werden wir beginnend mit dem 1. Januar 2024 einen jährlichen Bericht über die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten veröffentlichen. Dieser wird spätestens vier Monate nach dem Schluss unseres Geschäftsjahres *[hier ggf. präzisieren]* auf unserer Internetseite veröffentlicht und über einen Zeitraum von sieben Jahren kostenlos zur Verfügung stehen. Weitere Details hierzu werden wir zu gegebener Zeit veröffentlichen.



Musterformulierung

[Da die Grundsatzklärung ggf. bereits ab dem 1. Januar 2023 zum Pflichtenkanon gehört, die jährlichen Berichte aber frühestens ab dem 1. Januar 2024 veröffentlicht werden müssen (je nach Geschäftsjahresende), ist es unseres Erachtens ausreichend, zum jetzigen Zeitpunkt nur diesen generellen Verweis aufzunehmen, und die Erklärung anzupassen, sobald weitere Informationen zu den Veröffentlichungsmodalitäten verfügbar sind.]

1.3.3 Unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Prioritäten

- > Im Rahmen der von uns durchgeführten Risikoanalyse konnten wir die folgenden Risiken für menschenrechts- und umweltbezogene Belange identifizieren, welche wir unter anderem aufgrund ihrer Art und ihres Umfangs sowie ihrer potenziellen Bedeutung für unser Unternehmen als prioritär erachten: *[hier identifizierte Risiken sowie Priorisierung einfügen]*.

1.3.4 Unsere Erwartungen an unsere Beschäftigten und Zulieferer

- > Die in dieser Grundsatzklärung dargestellten Prinzipien gelten sowohl für unseren eigenen Geschäftsbereich, d. h. für alle unsere Beschäftigten, als auch für unsere Zulieferer in der Lieferkette. *[optional, soweit vorhanden: Dafür haben wir für unsere Beschäftigten einen Code of Conduct [hier Link einfügen] erarbeitet, welcher unsere Erwartungen an unsere Beschäftigten klar und verständlich darstellt. Dieser ist über die Arbeitsverträge unserer Beschäftigten für diese verbindlich.¹¹] Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls zur Einhaltung unserer Prinzipien verpflichten und angemessene und wirksame Prozesse entwickeln und verankern, um sowohl die von uns entdeckten Risiken und Verletzungen zu adressieren und zu unterbinden als auch weitere mögliche Risiken zu entdecken. [ggf. anpassen, je nachdem, ob ein individuelles und/oder weitergehendes Konzept vorliegt.] Um unsere Erwartungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner transparent zu kommunizieren, haben wir einen Supplier Code of Conduct entwickelt [hier Link einfügen], welcher Vertragsbestandteil aller Lieferantenverträge ist.*

¹¹ Es sollte sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten den Code of Conduct als Annex zu ihrem Arbeitsvertrag erhalten und somit dokumentiert werden kann, dass Sie den Code of Conduct offiziell gegenüber Ihren Beschäftigten kommuniziert haben.

2. INTERNE VERHALTENSLEITFÄDEN (CODE OF CONDUCT)

2.1 Gesetzliche Anforderungen

Kommen Sie im Rahmen Ihrer Risikoanalyse, welche auch, aber nicht nur, die Besonderheiten des Medizinprodukte-Sektors berücksichtigt, zu dem Ergebnis, dass innerhalb Ihrer Lieferkette Risiken für menschenrechts- oder umweltbezogene Belange bestehen, müssen Sie angemessene Präventionsmaßnahmen ergreifen. Bezüglich der Maßnahmen unterscheidet das LkSG zwischen den verschiedenen Teilen Ihrer Lieferkette, d. h. zwischen Ihrem eigenen Geschäftsbereich sowie Ihren unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten. Im **eigenen Geschäftsbereich** müssen Sie insbesondere die in der Grundsatzerklärung dargelegte Menschenrechtsstrategie (siehe unter 1.) in allen relevanten Geschäftsbereichen umsetzen.¹² Wie Sie dies sicherstellen, gibt das LkSG nicht vor. Laut Gesetzesbegründung ist ein wichtiger Schritt der Prozessintegration die Entwicklung von internen Verhaltensvorschriften und/oder Richtlinien für die einzelnen Geschäftsfelder und Geschäftsabläufe auf Grundlage der in der Grundsatzerklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie.¹³ Es ist daher bisher marktüblich, dass Unternehmen die Erwartungen an das Verhalten ihrer Beschäftigten durch einen Code of Conduct (Verhaltenskodex) konkretisieren.

Da der Code of Conduct sich an Ihrer individuellen Menschenrechtsstrategie orientieren muss bzw. deren Umsetzung dient, ist auch dieses Dokument grundsätzlich individuell ausgestaltet. Im Folgenden (2.2) sind einige Musterformulierungsbeispiele für Sie zusammengetragen, welche Sie, basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse, individuell anpassen sollten, sodass der Code of Conduct individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnitten ist.¹⁴

¹² § 6 Abs. 3 Nr. 1 LkSG.

¹³ Gesetzesbegründung zum LkSG, S. 46.

¹⁴ Viele Codes of Conduct enthalten umfangreiche Compliance-Vorgaben für Unternehmen und beziehen sich auch auf Geldwäsche und Antikorruptions-Leitlinien. Im Vorliegenden haben wir uns allerdings auf das LkSG beschränkt.



Musterformulierung

2.2 Musterbeispiel für einen Code of Conduct

2.2.1 Einleitung

- > Wir bei *[Name des Unternehmens]* setzen uns dafür ein, dass die (Menschen-)Rechte unserer Beschäftigten respektiert und geschützt werden. Zudem stehen wir dafür ein, dass die von uns hergestellten medizintechnischen Produkte und Dienstleistungen so hergestellt werden, dass die Menschenrechte Dritter und die Umwelt respektiert werden. Um dies zu gewährleisten, haben wir eine unternehmensinterne Menschenrechtsstrategie entwickelt, nach der *[hier kurze Beschreibung der unternehmensinternen Menschenrechtsstrategie einfügen.]*

Um unsere Menschenrechtsstrategie effektiv umsetzen zu können, ist es notwendig, dass alle unsere Beschäftigten zusammenarbeiten.

Dieser Code of Conduct fasst die Erwartungen zusammen, die wir als *[hier Name des Unternehmens einfügen]* an Sie, unsere Beschäftigten, haben. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, unseren Code of Conduct zu leben und sich gegenseitig für dessen Einhaltung zur Rechenschaft zu ziehen. Er gilt für jeden innerhalb unseres Unternehmens *[falls zutreffend: einschließlich seiner Tochtergesellschaften]*. Denken Sie daran, dass die Nichtbeachtung unseres Codes of Conduct nicht nur *[Name des Unternehmens einfügen]* schaden kann, sondern auch Ihren Kolleginnen und Kollegen, unseren Kundinnen und Kunden, den von unseren Wirtschaftsaktivitäten sonst betroffenen Personen, unseren Investoren und der Umwelt.

Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Code of Conduct jederzeit anzupassen, sollte dies auf Grundlage der von uns regelmäßig durchgeführten Risikoanalyse notwendig sein.

2.2.2 Unsere Erwartungen

**Für Unternehmen,
die in den
Anwendungsbereich
des LkSG fallen:**

[Anmerkung: Der nachfolgende Pflichtenkanon orientiert sich an den Definitionen der Begriffe „menschenrechtliches und umweltbezogenes Risiko“ in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG, welche die Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, d. h. mehr als 3.000 bzw. 1.000 Beschäftigte in Deutschland haben, vermeiden sollen. Unternehmen, die unmittelbar durch das LkSG verpflichtet werden, sollten daher in ihrem Code of Conduct ihre Beschäftigten verpflichten, die nachfolgenden Pflichten einzuhalten.]

Unternehmen, die nur mittelbar vom LkSG betroffen sind, etwa weil sie (unmittelbare) Zulieferer von in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen sind, sind gesetzlich nicht verpflichtet, diesen Pflichtenkanon einzuhalten. Allerdings weisen wir darauf hin, dass nicht auszuschließen ist, dass die in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen von ihren Zulieferern einen Code of Conduct verlangen, welcher ebenfalls den Anforderungen des LkSG entspricht. Vor diesem Hintergrund könnte es auch für nur mittelbar betroffene Unternehmen empfehlenswert sein, ihren Code of Conduct entsprechend zu formulieren bzw. anzupassen. Als Alternative finden Sie jedoch unten eine Musterformulierung für einen abgeschwächten Pflichtenkanon, der dieselben geschützten Rechtspositionen enthält, jedoch weniger detailliert und abgeschwächer formuliert ist.]

[Anmerkung: Diese folgenden menschen- und umweltrechtlichen Belange sind explizit im LkSG adressiert. Laut der Definitionen in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG liegt bei (drohendem) Verstoß gegen diese Belange ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko vor. Ob innerhalb Ihres eigenen Geschäftsbereichs überhaupt solche Risiken vorliegen, ergibt sich erst aus Ihrer individuellen Risikoanalyse, deren Ergebnisse der Code of Conduct widerspiegeln soll. Kommen Sie also zu dem Ergebnis, dass die oben genannten Risiken in ihrem eigenen Geschäftsbereich nicht auftreten, muss der entsprechende menschen- oder umweltrechtliche Belang auch nicht zwingend Teil Ihres Code of Conduct sein. Es spricht jedoch auch nichts dagegen, der Vollständigkeit halber alle vom LkSG adressierten Belange in Ihren Code of Conduct zu erwähnen. Unserer Erfahrung nach liegen diese Risiken jedoch viel mehr bei Ihren unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern, sodass sie im Supplier Code of Conduct angesprochen werden sollten (siehe unter 3.1).]



Musterformulierung

Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte und umweltrechtlichen Pflichten innerhalb unserer gesamten Lieferkette und betrachten den Schutz von Menschenrechten als zentrales Element. Erster Ansatzpunkt ist hierfür unser eigener Geschäftsbereich.

Insbesondere müssen wir alle gemeinsam bei der Arbeit geltendes Recht umsetzen, die international anerkannten Menschenrechte sowie umweltbezogenen Pflichten respektieren und dafür Sorge tragen, Menschenrechtsverletzungen und Umweltverschmutzungen vorzubeugen. Wir richten an uns alle, die bei [Name des Unternehmens] beschäftigt sind, die folgenden Erwartungen:

- > **Kinderarbeit:** Wir verurteilen alle Formen von Kinderarbeit. Daher lehnen wir jegliche Beschäftigung von Kindern unter dem Alter ab, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet.¹⁵ In jedem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten.¹⁶ Darüber hinaus verurteilen wir, Kinder unter 18 Jahren zu folgenden Handlungen heranzuziehen:

¹⁵ Vgl. Artikel 7 Abs. 2 des Übereinkommens 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (*International Labour Organization* ("**ILO**") über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973, abrufbar [hier](#).

¹⁶ dito

- > alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;¹⁷
- > das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;¹⁸
- > das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen¹⁹ sowie
- > Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.²⁰
- > **Zwangsarbeit:** Wir verurteilen sämtliche Formen der Zwangsarbeit; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel.²¹
- > **Sklaverei:** Wir verurteilen alle Formen der Sklaverei,²² sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

¹⁷ Vgl. Artikel 3 Buchst. a) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999, abrufbar [hier](#).

¹⁸ Vgl. Artikel 3 Buchst. b) des ILO Übereinkommens 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

¹⁹ Vgl. Artikel 3 Buchst. c) des ILO Übereinkommens 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

²⁰ Vgl. Artikel 3 Buchst. d) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

²¹ Vgl. ILO Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- und Pflichtarbeit von 1990 sowie Artikel 8 Abs. 3 des Internationalen Pakts über Bürgerliche und Politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights, „ICCPR“).

²² Vgl. Artikel 1 Nr. 1 des Sklavereiabkommens vom 25. September 1926, abrufbar [hier](#).

- > **Arbeitsschutz und -sicherheit:** Wir verurteilen die Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen. Insbesondere verurteilen wir:
 - > offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
 - > das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
 - > das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen und
 - > die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.
- > **Koalitionsfreiheit:** Wir lehnen jegliche Missachtung der Koalitionsfreiheit ab. Alle unsere Leitungspersonen sowie Beschäftigten, unabhängig davon, in welcher Position sie in unserem Unternehmen tätig sind, sind verpflichtet, das Recht unserer Beschäftigten auf Zusammenschluss oder Beitritt zu Gewerkschaften zu achten sowie die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen zu nutzen. Darüber hinaus achten alle das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen.
- > **Diskriminierung:** Wir lehnen jegliche Form der Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung ab, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist;²³ eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.
- > **Zahlung angemessener Löhne:** Wir lehnen jegliche Vorenthaltung eines angemessenen Arbeitslohnes ab. Die Angemessenheit eines Lohnes bemisst sich dabei nach dem Mindestlohn, der jeweils nach dem am Beschäftigungsort anwendbaren Recht festgelegt wird.

²³ Ein solch rechtfertigendes Erfordernis kann beispielsweise dann ggf. vorliegen, wenn es sich bei dem betreffenden Unternehmen um eine katholische Einrichtung, z. B. ein katholisches Krankenhaus handelt und das kirchliche Arbeitsrecht vorschreibt, dass Beschäftigte ebenfalls der katholischen Kirche angehören.

- > **Umweltschäden:** Wir erwarten von unseren Leitungspersonen und Beschäftigten, dass sie jeglicher Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs entgegenwirken, die
 - > die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,
 - > einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,
 - > einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder
 - > die Gesundheit einer Person schädigt.

- > **Achtung von Landrechten:** Wir verurteilen jede Art der widerrechtlichen Zwangsäumung und unterstützen das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichern.

- > **Beauftragung von Sicherheitskräften:** Wir werden keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte beauftragen und einsetzen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte
 - > das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
 - > Leib oder Leben verletzt werden oder
 - > die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

Für Unternehmen, die nicht unmittelbar in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, jedoch als Zulieferer mittelbar betroffen sind:

- > **Umweltbezogene Übereinkommen:** Wir erwarten von unseren Leitungspersonen und Beschäftigten, dass sie sich im Rahmen Ihrer Tätigkeit an die Vorschriften des Minamata-Übereinkommens über Quecksilber,²⁴ des PoPs-Übereinkommens zur Behandlung persistenter organischer Schadstoffe²⁵ sowie des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung²⁶ halten.

Wir [*Name des Unternehmens*] bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte und umweltrechtlichen Pflichten innerhalb unserer Lieferkette und betrachten den Schutz von Menschenrechten als zentrales Element. Erster Ansatzpunkt ist hierfür unser eigener Geschäftsbereich. Wir erwarten von unseren Leitungspersonen und Beschäftigten, dass sie als Repräsentanten unseres Unternehmens als Vorbilder fungieren.

Dazu erwarten wir, dass Sie, unsere Beschäftigten, bei der Ausführung Ihrer Arbeiten geltendes Recht umsetzen, die international anerkannten Menschenrechte sowie umweltbezogenen Pflichten respektieren und dafür Sorge tragen, Menschenrechtsverletzungen und Umweltverschmutzungen vorzubeugen. Diese umfasst insbesondere die folgenden Grundsätze:

- > **Kinder- und Zwangsarbeit sowie Sklaverei:** Wir verurteilen jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Sklaverei.
- > **Arbeitsschutz und -sicherheit:** Wir verpflichten uns, die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes einzuhalten und somit der Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren vorzubeugen.

²⁴ Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 („**Minamata Übereinkommen**“) über Quecksilber, dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor anthropogenen Emissionen und Freisetzungen von Quecksilber und Quecksilberverbindungen zu schützen, abrufbar [hier](#).

²⁵ Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe („**PoPs-Übereinkommen**“), dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor persistenten organischen Schadstoffen zu schützen, abrufbar [hier](#).

²⁶ Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 („**Basler Übereinkommen**“), welches weltweit geltende Regelungen über Zulässigkeit und Kontrolle von Exporten gefährlicher Abfälle enthält, abrufbar [hier](#).

- > **Koalitionsfreiheit:** Wir lehnen jegliche Missachtung der Koalitionsfreiheit ab. Alle unsere Leitungspersonen und Beschäftigten, unabhängig davon, auf welcher Position sie in unserem Unternehmen tätig sind, sind verpflichtet, das Recht unserer Beschäftigten auf Zusammenschluss oder Beitritt zu Gewerkschaften zu achten sowie die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen zu nutzen. Darüber hinaus achten alle unsere Leitungspersonen und Beschäftigten das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen.
- > **Diskriminierung:** Alle Menschen genießen Gleichbehandlung. Wir lehnen jegliche Form der Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung ab, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.
- > **Angemessene Löhne:** Wir erwarten die Zahlung eines angemessenen Arbeitslohnes.
- > **Umweltschäden:** Wir erwarten von unseren Leitungspersonen und Beschäftigten, jeglicher Art von Umweltschäden vorzubeugen. Dazu zählt die Herbeiführung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen sowie der übermäßige Wasserverbrauch.

2.2.3 Speak Up!

[Anmerkung: Das LkSG und die Gesetzesbegründung sprechen lediglich davon, dass der Code of Conduct die Erwartungen Ihres Unternehmens an seine Beschäftigten kommuniziert. Die Durchsetzung und Implementierung müssen daher nicht ausdrücklich Teil des Codes of Conducts sein. Allerdings ist es üblich, dass zumindest ein kurzer Hinweis darauf aufgenommen wird, wie sich Beschäftigte verhalten sollen, falls sie Verstöße gegen den Code of Conduct feststellen.²⁷]



Musterformulierung

Sollten Sie Verstöße gegen diesen Code of Conduct feststellen, ermuntern und unterstützen wir Sie ausdrücklich dazu, diese an *[hier Kontaktdaten der verantwortlichen Person einfügen]* zu melden. Darüber hinaus steht Ihnen unser internes und anonymes Beschwerdeverfahren zur Verfügung, welches Sie hier *[Link zum Beschwerdeverfahren, soweit vorhanden]* finden.

²⁷ Zur praktischen Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus verweisen wir auf die Ausführungen in Modul 2.

3. EXTERNE LEITFÄDEN / VERTRAGSGESTALTUNGEN

Unternehmen sind verpflichtet, gegenüber ihren unmittelbaren Zulieferern „angemessene Präventionsmaßnahmen“ zu verankern.²⁸ Was genau hierunter zu verstehen ist, lässt das LkSG grundsätzlich offen – die Unternehmen haben daher einen recht großen Ermessensspielraum bei der Bestimmung, welche Präventionsmaßnahmen in ihrem individuellen Fall „angemessen“ sind. Allerdings nennt das LkSG Beispiele, welche nach Ansicht des Gesetzgebers als „angemessene Präventionsmaßnahmen“ gelten. Hierunter fallen u.a.

- > *„die vertragliche Zusicherung eines unmittelbaren Zulieferers, dass dieser die von der Geschäftsleitung des Unternehmens verlangten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen einhält und entlang der Lieferkette angemessen adressiert“²⁹ und*
- > *„die Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie deren risikobasierte Durchführung, um die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie bei dem unmittelbaren Zulieferer zu überprüfen.“³⁰*

Im Folgenden haben wir verschiedene Musterbeispiele für Sie entwickelt, wie Sie die notwendigen Präventionsmaßnahmen gegenüber Ihren unmittelbaren Zulieferern vertraglich verankern können.

3.1 Lieferantenkodex (Supplier Code of Conduct)

3.1.1 Hintergrund

Laut der Gesetzesbegründung sollen Unternehmen ihre unmittelbaren Zulieferer verpflichten, die von der Geschäftsführung des Unternehmens verlangten menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben im eigenen Geschäftsbereich einzuhalten und wiederum gegenüber ihren Zulieferern angemessen zu adressieren.³¹ Dabei sollen Unternehmen zunächst einen **Lieferantenkodex** („Supplier Code of Conduct“) erstellen und vertraglich festlegen, welche Vorgaben der unmittelbare Zulieferer bei der Auftragsübernahme beachten muss, um den in der Risikoanalyse identifizierten Risiken vorzubeugen oder diese zu minimieren.

²⁸ § 6 Abs. 4 LkSG.

²⁹ § 6 Abs. 4 Nr. 2 LkSG.

³⁰ § 6 Abs. 4 Nr. 4 LkSG.

³¹ Gesetzesbegründung zum LkSG, S. 47.

Zur Veranschaulichung: Hat Ihre Risikoanalyse beispielsweise ergeben, dass in Ihrer Lieferkette das Risiko droht, dass keine fairen Löhne gezahlt werden, so sollte der Supplier Code of Conduct gerade dieses Risiko aufgreifen und Ihre unmittelbaren Zulieferer verpflichten, ihren eigenen Beschäftigten angemessene Löhne zu zahlen und auch sicherzustellen, dass Ihre unmittelbaren Zulieferer dieses Risiko wiederum bei ihren Lieferanten, d. h. Ihren mittelbaren Lieferanten, adressieren. Zum genauen Inhalt des Supplier Code of Conduct selbst verhält sich weder das LkSG noch dessen Gesetzesbegründung; Ihnen steht daher ein Ermessensspielraum zu, wie Sie diesen formulieren.

In jedem Fall sollten Sie sicherstellen, dass der Lieferantenvertrag eindeutig auf den Supplier Code of Conduct verweist³² und/oder der Supplier Code of Conduct dem Lieferantenvertrag als Annex beigelegt ist.³³



Musterformulierung

3.1.2 Musterbeispiel für Supplier Code of Conduct³⁴

a. Einleitung

Wir bei [Name des Unternehmens] setzen uns nachdrücklich dafür ein, dass die von uns angebotenen medizintechnischen Produkte und Dienstleistungen so hergestellt werden, dass die Menschenrechte und die Umwelt geachtet werden und die grundlegende Würde der Arbeitnehmer geschützt wird. Daher arbeiten wir ausschließlich mit Lieferanten zusammen, die sich den gleichen Grundsätzen verpflichtet haben.

³² Es ist grundsätzlich sowohl bei einem schriftlich als auch online geschlossenen Vertrag möglich, den Supplier Code of Conduct durch zur Verfügungstellung eines Links zu Ihrer Homepage, auf der sich der Supplier Code of Conduct befindet, einzubeziehen. Allerdings müssen Sie dann sicherstellen, dass der Link zu jeder Zeit aktuell und funktionstüchtig ist. Sollte z. B. eine Wartung und/oder ein Umbau Ihrer Homepage dazu führen, dass der im Vertrag abgedruckte Link nicht mehr aktuell ist, sodass ein neuer Lieferant nicht auf den Supplier Code of Conduct zugreifen kann, ist der Supplier Code of Conduct nicht wirksam in den Vertrag einbezogen.

³³ Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Regelungen des Supplier Code of Conducts für Ihre Geschäftspartner „überraschend“ sind, mit der Folge, dass diese aus AGB-rechtlicher Sicht ggf. als unwirksam eingestuft werden.

³⁴ In der Praxis ist es üblich, dass die Supplier Codes of Conduct Verhaltensregeln und Erwartungen enthalten, welche über die Anforderungen des LkSG hinausgehen. So ist es marktüblich, dass Unternehmen in dem Supplier Code of Conduct auch Anforderungen an den Umgang mit Konfliktmineralien und/oder einen ressourcensparenden Umgang (z. B. in Bezug auf Wasser, Energie oder Immissionen) stellen. Wir haben uns vorliegend der Übersicht halber auf die Anforderungen nach dem LkSG beschränkt. Dies hindert Sie jedoch nicht daran, in Ihrem individuellen Supplier Code of Conduct weitergehende Anforderungen/Erwartungen zu formulieren.



Musterformulierung

Wir schätzen die Beziehungen zu unseren Lieferanten und sind daher fair, offen und transparent im Umgang mit ihnen. Im Gegenzug erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie unser Engagement für ethische, sichere und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken teilen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich bei der Zusammenarbeit mit [Name des Unternehmens] an den in diesem Supplier Code of Conduct dargelegten Grundsätzen orientieren. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie die gleichen Grundsätze in ihren eigenen Lieferketten umsetzen und fördern.

Wir erwarten, dass alle Produkte, die an uns geliefert werden, in Übereinstimmung mit diesem Supplier Code of Conduct hergestellt oder produziert werden. Wir erwarten zudem von allen Lieferanten von Waren und Dienstleistungen an uns, dass sie den Supplier Code of Conduct einhalten, selbst wenn dieser Lieferantenkodex über die Anforderungen des geltenden Rechts hinausgeht.

Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Supplier Code of Conduct jederzeit anzupassen, sollte dies auf Grundlage der von uns regelmäßig durchgeführten Risikoanalyse notwendig sein.

**Für Unternehmen,
die in den
Anwendungsbereich
des LkSG fallen:**

b. Unsere Erwartungen

[Anmerkung: Der nachfolgende Pflichtenkanon orientiert sich an den Definitionen der Begriffe „menschenrechtliches und umweltbezogenes Risiko“ in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG. Diese Risiken sollen die Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, d. h. mehr als 3.000 bzw. 1.000 Beschäftigte in Deutschland haben, vermeiden. Unternehmen, die unmittelbar durch das LkSG verpflichtet werden, sollten daher, wie oben unter 3.1.1 ausgeführt, ihre Erwartungen an ihre unmittelbaren Lieferanten kommunizieren und weitergeben. Daher sollte Ihr Supplier Code of Conduct den Pflichtenkanon widerspiegeln, den Sie auch Ihrem Code of Conduct gegenüber Ihren eigenen Beschäftigten kommunizieren.]

Unternehmen, die nur mittelbar vom LkSG betroffen sind, etwa weil sie (unmittelbare) Zulieferer von in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen sind, sind gesetzlich nicht verpflichtet, diesen Pflichtenkanon einzuhalten und entsprechend an ihre Lieferkette weiterzugeben. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass die in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen von ihren unmittelbaren Zulieferern ebenfalls einen Code of Conduct verlangen, welcher den Anforderungen des LkSG, an das sich die weitergebenden Unternehmen halten müssen, entspricht. Folglich ist nicht auszuschließen, dass die in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen von nur mittelbar betroffenen Unternehmen fordern, ebenfalls einen Supplier Code of Conduct zu haben, der den Anforderungen des LkSG entspricht.

Vor diesem Hintergrund könnte es auch für nur mittelbar betroffene Unternehmen empfehlenswert sein, ihren Supplier Code of Conduct entsprechend zu formulieren bzw. anzupassen. Als Alternative finden Sie jedoch unten eine Musterformulierung für einen abgeschwächten Pflichtenkanon, der dieselben geschützten Rechtspositionen enthält, jedoch weniger detailliert und streng formuliert ist.]

[Anmerkung: Diese folgenden menschen- und umweltrechtlichen Belange sind explizit im LkSG adressiert. Laut den Definitionen in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG liegt bei (drohendem) Verstoß gegen diese Belange ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko vor. Ob innerhalb Ihres eigenen Geschäftsbereichs solche Risiken vorliegen, ergibt sich erst aus Ihrer individuellen Risikoanalyse, deren Ergebnisse der Supplier Code of Conduct widerspiegeln soll. Kommen Sie also zu dem Ergebnis, dass die oben genannten Risiken in Ihrem eigenen Geschäftsbereich nicht auftreten, muss der entsprechende menschen- oder umweltrechtliche Belang auch nicht zwingend Teil Ihres Supplier Code of Conduct sein. Es spricht jedoch auch nichts dagegen, der Vollständigkeit halber alle vom LkSG adressierten Belange in Ihrem Supplier Code of Conduct zu erwähnen. Dabei kann es sein, dass Sie im Rahmen Ihrer Risikoanalyse zu dem Ergebnis kommen, dass beispielsweise das Risiko für Zwangsarbeit in Ihrem eigenen Geschäftsbereich nicht vorhanden ist – es daher nicht im Code of Conduct enthalten ist –, das Risiko in Ihrer Lieferkette jedoch durchaus besteht. Dies würde dazu führen, dass ihr Supplier Code of Conduct mehr Pflichten enthält als ihr Code of Conduct.]



Musterformulierung

Bei der Anwendung dieses Supplier Code of Conduct erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie den folgenden Grundsätzen folgen:

- > **Kinderarbeit:** Wir verurteilen alle Formen von Kinderarbeit. Daher erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie keine Kinder unter dem Alter beschäftigen, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet.³⁵ In jedem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten.³⁶ Darüber hinaus verurteilen wir, Kinder unter 18 Jahren zu folgenden Handlungen heranzuziehen:

³⁵ Vgl. Artikel 7 Abs. 2 des Übereinkommens 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (*International Labour Organization*, „ILO“) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973.

³⁶ dito

- > alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;³⁷
- > das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;³⁸
- > das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;³⁹ sowie
- > Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.⁴⁰
- > **Zwangsarbeit:** Wir verurteilen sämtliche Formen der Zwangsarbeit; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel.⁴¹
- > **Sklaverei:** Wir verurteilen alle Formen der Sklaverei,⁴² sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

³⁷ Vgl. Artikel 3 Buchst. a) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

³⁸ Vgl. Artikel 3 Buchst. b) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

³⁹ Vgl. Artikel 3 Buchst. c) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

⁴⁰ Vgl. Artikel 3 Buchst. d) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999.

⁴¹ Vgl. ILO Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- und Pflichtarbeit von 1990 sowie Artikel 8 Abs. 3 des Internationalen Pakts über Bürgerliche und Politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights, „ICCPR“).

⁴² Vgl. Artikel 1 Nr. 1 des Sklavereiabkommens vom 25. September 1926.

- > **Arbeitsschutz und -sicherheit:** Wir verurteilen die Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere dadurch, dass
 - > offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
 - > das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
 - > das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen oder
 - > die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

- > **Koalitionsfreiheit:** Wir lehnen jegliche Missachtung der Koalitionsfreiheit ab. Alle unsere Lieferanten sind verpflichtet, das Recht ihrer Beschäftigten auf Zusammenschluss oder Beitritt zu Gewerkschaften zu achten, die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund ungerechtfertigter Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen zu nutzen. Darüber hinaus achten alle unsere Lieferanten das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen.

- > **Diskriminierung:** Alle Menschen genießen Gleichbehandlung. Wir lehnen jegliche Form der Ungleichbehandlung, etwas aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung ab, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

- > **Zahlung angemessener Löhne:** Wir lehnen jegliche Vorenthaltung eines angemessenen Arbeitslohnes ab. Die Angemessenheit eines Lohnes bemisst sich dabei nach dem jeweils am Beschäftigungsort nach anwendbarem Recht festgelegten Mindestlohn.

⁴³ Ein solch rechtfertigendes Erfordernis kann beispielsweise dann ggf. vorliegen, wenn es sich bei dem betreffenden Unternehmen um eine katholische Einrichtung, z. B. ein katholisches Krankenhaus, handelt und das kirchliche Arbeitsrecht vorschreibt, dass Beschäftigte ebenfalls der katholischen Kirche angehören.

- > **Umweltschäden:** Wir erwarten von unseren Lieferanten, jeglicher Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs entgegenzuwirken, die
 - > die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,
 - > einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,
 - > einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder
 - > die Gesundheit einer Person schädigt.
- > **Achtung von Landrechten:** Wir verurteilen jede Art der widerrechtlichen Zwangsäumung und unterstützen das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichern.
- > **Beauftragung von Sicherheitskräften:** Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte beauftragen und einsetzen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte
 - > das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
 - > Leib oder Leben verletzt werden oder
 - > die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt wird.
- > **Umweltbezogene Übereinkommen:** Wir erwarten von Ihnen, unseren Lieferanten, sich im Rahmen Ihrer Tätigkeit an die Vorschriften des Minamata-Übereinkommens über Quecksilber,⁴⁴ des PoP-Übereinkommens zur Behandlung persistenter organischer Schadstoffe⁴⁵ sowie des Baseler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung⁴⁶ zu halten.

⁴⁴ Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 („**Minamata Übereinkommen**“) über Quecksilber, dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor anthropogenen Emissionen und Freisetzungen von Quecksilber und Quecksilberverbindungen zu schützen.

⁴⁵ Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe („**PoPs-Übereinkommen**“), dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor persistenten organischen Schadstoffen zu schützen.

⁴⁶ Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 („**Basler Übereinkommen**“), welches weltweit geltende Regelungen über Zulässigkeit und Kontrolle von Exporten gefährlicher Abfälle enthält.

Für Unternehmen, die nicht unmittelbar in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, jedoch als Zulieferer mittelbar betroffen sind:

Bei der Anwendung dieses Supplier Code of Conduct erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie den folgenden Grundsätzen folgen:

- > **Kinder- und Zwangsarbeit sowie Sklaverei:** Verurteilung jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Sklaverei.
- > **Arbeitsschutz und -sicherheit:** Verpflichtung, die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes einzuhalten und somit der Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vorzubeugen.
- > **Koalitionsfreiheit:** Wir lehnen jegliche Missachtung der Koalitionsfreiheit ab. Alle unsere Lieferanten sind verpflichtet, das Recht ihrer Beschäftigten auf Zusammenschluss oder Beitritt zu Gewerkschaften zu achten, die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen zu nutzen. Darüber hinaus achten alle unsere Lieferanten das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen.
- > **Diskriminierung:** Alle Menschen genießen Gleichbehandlung. Wir lehnen jegliche Form der Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung ab, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.
- > **Angemessene Löhne:** Wir unterstützen die Zahlung eines angemessenen Arbeitslohnes.
- > **Umweltschäden:** Wir erwarten von unseren Lieferanten, jegliche Art von Umweltschäden zu vermeiden. Dazu zählt, schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen sowie einem übermäßigen Wasserverbrauch entgegenzuwirken.

c. Einrichtung eines Management- und Kontrollsystems

[Anmerkung: Die folgenden Musterformulierungen sind für Unternehmen, die nur mittelbar vom LkSG betroffen sind, optional. Wir weisen jedoch darauf hin, dass es in der Praxis durchaus denkbar ist, dass Ihre Vertragspartner, die an die Sorgfaltspflichten des LkSG gebunden sind, von Ihnen verlangen, dass Sie von Ihren unmittelbaren Zulieferern, d. h. den mittelbaren Zulieferern der betreffenden Unternehmen, ebenfalls die Einrichtung eines Management- und Kontrollsystems erwarten. Dies würde es den direkt vom LkSG betroffenen Unternehmen erleichtern, zu dokumentieren, dass sie ihre Anforderungen und Erwartungen innerhalb ihrer gesamten Lieferkette kommunizieren.]



Musterformulierung

Wir, [Name des Unternehmens], erwarten, dass unsere Zulieferer ein Managementsystem einführen, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen und die Einhaltung der geltenden Gesetze und dieses Supplier Code of Conduct zu gewährleisten.

Insbesondere erwarten wir, dass unsere Zulieferer über benannte Vertreter verfügen, die für die Einführung von Managementsystemen und -programmen verantwortlich sind und die Einhaltung der geltenden Gesetze und dieses Supplier Code of Conduct überwachen. Die Unternehmensleitung muss die Qualität und Effizienz der Managementsysteme und -programme mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen überprüfen und bewerten.

Wir erwarten ferner von unseren Lieferanten, dass sie ein Verfahren zur Identifizierung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in ihrem eigenen Geschäftsbereich [sowie bei ihren unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern] einführen, die mit ihren Betriebs- und Arbeitspraktiken verbunden sind. Darüber hinaus muss das Management geeignete Prozesse entwickeln, um die identifizierten Risiken zu kontrollieren und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

Schließlich erwarten wir von unseren Zulieferern, dass sie angemessene Schulungsprogramme für ihre Beschäftigten durchführen, um die Standards in unserem Supplier Code of Conduct umzusetzen und die geltenden gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Soweit nötig und möglich, unterstützen wir unsere Zulieferer bei der Durchführung notwendiger Schulungen.

d. Speak Up!

[Anmerkung: Das LkSG verpflichtet Sie nicht, den Hinweis auf den Beschwerdemechanismus explizit in den Supplier Code of Conduct aufzunehmen. Allerdings muss das Beschwerdeverfahren nach § 8 Abs. 1 S. 2 LkSG dazu dienen, Risiken und Verletzungen für menschenrechtliche und umweltrechtliche Belange, welche im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Zulieferern entstehen, aufzudecken. Dabei muss das Unternehmen gemäß § 8 Abs. 4 S. 1 LkSG alle notwendigen Informationen „öffentlich zugänglich machen“. Es bietet sich daher an, das Beschwerdeverfahren auch im eigenen Supplier Code of Conduct zu propagieren.]



Musterformulierung

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, unser anonymes Beschwerdeverfahren zur Meldung von Verstößen gegen menschenrechts- und umweltbezogene Belange sowohl unter ihren eigenen Beschäftigten als auch gegenüber ihren Lieferanten in angemessener Art und Weise bekannt zu machen und alle potenziell betroffenen Personen zu ermuntern, Verstöße gegen diesen Supplier Code of Conduct zu melden. *[hier Link o. Ä. zum Beschwerdeverfahren einfügen]*

3.2 Weitergabe- und Auditklauseln für Lieferantenverträge

3.2.1 Hintergrund

Sie sollten mit Ihren unmittelbaren Zulieferern vertraglich vereinbaren, dass diese Ihre Erwartungen, welche Sie durch den Supplier Code of Conduct kommuniziert haben, in deren eigener Lieferkette weitergeben und durchsetzen (sogenannte „**Weitergabeklausel**“).⁴⁷

Dass Ihre Lieferanten die von Ihnen kommunizierten Standards und Erwartungen auch tatsächlich einhalten, soll von Ihnen in regelmäßigen Abständen kontrolliert werden. Dies kann etwa durch eine eigene Kontrolle vor Ort oder durch Dritte erfolgen, die mit der Durchführung von Audits (anhand anerkannter Zertifizierungs- oder Auditsysteme) beauftragt werden.⁴⁸ Es hängt von Ihrer individuellen Lieferkette sowie von den identifizierten Risiken ab, welcher Kontrollmechanismus der richtige für Sie ist. Gerade bei im Ausland ansässigen Lieferanten und einer geringen Risikoprognose dürfte es unverhältnismäßig sein, regelmäßig eigene Kontrollen vor Ort durchzuführen. Hier sollte die Möglichkeit von Audits und/oder die Forderung von Zertifizierungen, insbesondere solcher, die im medizintechnischen Bereich als Standard gelten, ausreichend sein.⁴⁹

⁴⁷ Gesetzesbegründung zum LkSG, S. 48.

⁴⁸ Gesetzesbegründung zum LkSG, S. 48.

⁴⁹ Derzeit sind noch keine Zertifizierungen bekannt, die sich explizit mit der Einhaltung des LkSG befassen. Daher kann zum jetzigen Zeitpunkt auf die bereits bestehenden, gängigen Zertifizierungen (für den medizintechnischen Bereich) zurückgegriffen werden. Sollte es in der Zukunft eine LkSG-bezogene Zertifizierung geben, empfehlen wir, diese entsprechend von Ihren Lieferanten zu verlangen.



Musterformulierung

3.2.2 Musterklausel Weitergabeklausel

- > Der Auftragnehmer [*ggf. hier individuelle Bezeichnung des Lieferanten einfügen*] verpflichtet sich, die vom Auftraggeber [*hier ggf. entsprechende Bezeichnung Ihres Unternehmens einfügen*] identifizierten und durch den Supplier Code of Conduct des Auftraggebers an den Auftragnehmer kommunizierten Risiken und Erwartungen bzgl. menschen- und umweltrechtlicher Belange [*im Rahmen des ihm Möglichen und Zumutbaren*]⁵⁰ an seine jeweiligen Vertragspartner weiterzugeben und seine jeweiligen Sublieferanten zur Einhaltung des Supplier Code of Conduct aufzufordern.

3.2.3 Musterklausel für Audits

- > Der Auftragnehmer [*alternativ: Name des Unternehmens bzw. Bezeichnung im jeweiligen Vertrag*] ist verpflichtet, den Auftraggeber [*alternativ: Name des Unternehmens bzw. Bezeichnung im jeweiligen Vertrag*] regelmäßig, mindestens jedoch einmal pro Jahr, in angemessener Weise über die Umsetzung des Supplier Code of Conduct zu informieren. In diesem Zusammenhang hat der Auftragnehmer dem Auftraggeber insbesondere alle notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen, die der Auftraggeber benötigt, um zu prüfen, ob der Auftragnehmer die durch den Supplier Code of Conduct kommunizierten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen in seinem eigenen Geschäftsbereich und gegenüber seinen Lieferanten angemessen und effektiv adressiert und durchsetzt. Geben die von dem Auftragnehmer übermittelten Informationen dem Auftraggeber Anlass zu der Annahme, dass der Auftragnehmer seinen Verpflichtungen nicht nachkommt und/oder menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verletzungen nicht angemessen adressiert werden, so hat der Auftraggeber das Recht, sich vor Ort selbst einen Eindruck von der Umsetzung zu verschaffen oder einen Dritten hiermit zu beauftragen. Dabei ist der Auftragnehmer insbesondere verpflichtet, dem Auftraggeber oder einem von ihm beauftragten Dritten nach vorheriger Ankündigung zu den üblichen Geschäftszeiten Zutritt zu seinen Geschäftsräumen und Produktionsstätten und allen notwendigen Dokumentationen und Informationen zu gewähren, soweit dies rechtlich zulässig ist. Der Auftragnehmer kann den Zugriff des Auftraggebers insbesondere dann verweigern, wenn die Zurverfügungstellung von Dokumenten und Informationen gegen den Schutz von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen oder gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen würde.

⁵⁰ Es ist derzeit noch umstritten, ob eine harte Pflicht oder nur eine Bemühenspflicht vereinbart werden darf. Da der Lieferant die harte Pflicht nicht stets allein durchsetzen kann, dürfte sich bis zu einer klaren (gerichtlichen) Maßgabe die Bemühenspflicht, also die Verwendung des Klammerzusatzes, empfehlen.

3.3 Abhilfemechanismus und Kündigungsrechte

3.3.1 Hintergrund

Identifizieren Sie nicht nur ein (abstraktes) Risiko für menschenrechts- und umweltbezogene Belange, sondern entdecken Sie auch eine (unmittelbar bevorstehende) Verletzung, sind Sie verpflichtet, „unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.“⁵¹ Grundsätzlich müssen Sie die Verletzung verhindern und beenden.⁵² Liegt die Verletzung jedoch nicht in Ihrem eigenen Geschäftsbereich, sondern bei Ihrem unmittelbaren Zulieferer, sieht das LkSG einen mehrstufigen Abhilfemechanismus vor:⁵³

- › Oberstes Ziel ist auch die hier unverzügliche Beendigung der (unmittelbar bevorstehenden) Verletzung.
- › Sollte dies nicht möglich sein, sind Sie verpflichtet, zusammen mit Ihrem unmittelbaren Zulieferer ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung zu erstellen und umzusetzen, welches einen konkreten Zeitplan enthalten muss. Zwar enthält das LkSG keine verpflichtenden Angaben, wie dieses Konzept aussehen muss, jedoch sind insbesondere die folgenden Maßnahmen in Betracht zu ziehen:
 - › Die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Plans zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung mit dem Unternehmen, das die Verletzung verursacht,
 - › der Zusammenschluss mit anderen medizintechnischen Unternehmen im Rahmen von Brancheninitiativen und Branchenstandards im Medizintechnik-Sektor, um die Einflussmöglichkeit auf den Verursacher zu erhöhen,
 - › ein temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominimierung.

⁵¹ § 7 Abs. 1 S. 1 LkSG.

⁵² § 7 Abs. 1 S. 1 LkSG.

⁵³ § 7 Abs. 2 und 3 LkSG.

- > Als *ultima ratio* können Sie verpflichtet sein, die Geschäftsbeziehungen zu beenden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn
 - > die Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder einer umweltbezogenen Pflicht als sehr schwerwiegend bewertet wird,
 - > die Umsetzung der im Konzept erarbeiteten Maßnahmen nach Ablauf der im Konzept festgelegten Zeit keine Abhilfe bewirkt und
 - > dem Unternehmen keine anderen mildereren Mittel zur Verfügung stehen und eine Erhöhung des Einflussvermögens nicht aussichtsreich erscheint.

Das LkSG enthält keine näheren Angaben dazu, wie dieser Abhilfemechanismus gegenüber Ihren unmittelbaren Zulieferern etabliert und durchgesetzt werden muss. Allerdings dürfte es inzwischen marktüblich und auch sinnvoll sein, diesen Mechanismus bereits in den Lieferantenverträgen anzulegen, damit von Vorneherein zwischen den Parteien klar ist, welche Verpflichtungen beide Parteien erfüllen müssen. Wir haben daher Musterklauseln entwickelt, mit deren Hilfe Sie den Abhilfemechanismus in Ihren Lieferantenverträgen adressieren können.



Musterformulierung

3.3.2 Musterklausel Abhilfemechanismus

Identifizieren die Vertragsparteien während der Laufzeit dieses Vertrages eine bereits eingetretene oder drohende Verletzung menschenrechtlicher oder umweltrechtlicher Belange, welche der Auftragnehmer kausal verursacht hat, werden die Vertragsparteien unverzüglich alle Maßnahmen ergreifen, um die (drohende) Verletzung zu beenden. Ist die Verletzung so beschaffen, dass eine umgehende Beendigung nicht möglich ist, werden die Vertragsparteien unverzüglich gemeinsam ein Konzept erstellen, um die Verletzung schnellstmöglich zu beenden oder zu minimieren, wobei dieses Konzept einen konkreten Zeitplan enthalten muss, innerhalb dessen der Auftragnehmer verpflichtet ist, das erarbeitete Konzept umzusetzen („**Abhilfekonzert**“). Dabei wird der Auftraggeber den Auftragnehmer bei der Umsetzung des Abhilfekonzerts in angemessener Weise und, soweit rechtlich zulässig, unterstützen.

Für den Fall, dass es sich um eine schwerwiegende Verletzung menschen- oder umweltrechtlicher Belange handelt, behält sich der Auftraggeber vor, die Geschäftsbeziehungen mit dem Auftragnehmer bis zur Beseitigung der Verletzung auszusetzen. Im Falle einer temporären Unterbrechung der Geschäftsbeziehungen sind die Vertragsparteien nicht verpflichtet, ihren sich aus diesem Vertrag ergebenden Pflichten nachzukommen. Der Auftraggeber hat den Auftragnehmer schriftlich über die Unterbrechung der Geschäftsbeziehungen zu informieren.



Musterformulierung

3.3.3 Musterklausel Kündigungsrecht

Falls eine der Vertragsparteien eine durch den Auftragnehmer kausal verursachte, sehr schwerwiegende Verletzung menschenrechts- oder umweltbezogener Belange feststellt, ist der Auftraggeber berechtigt, diesen Vertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist einseitig zu beenden, falls der Auftragnehmer innerhalb der im gemeinsam erarbeiteten Abhilfekzept gesetzten Frist keine Abhilfe schafft und die Parteien trotz gemeinsamen Bemühens keine anderweitige Abhilfe schaffen können. Leistungen, die vom Auftragnehmer bis zum Zeitpunkt der Kündigung erbracht worden sind, sind vom Auftraggeber wie vereinbart zu vergüten.

