

1. Einleitung/Präambel

DSM Lutz Meiwald & Partner GbR bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte [*oder Dienstleistungen*] im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich dabei zu unterstützen. Der Lieferant verpflichtet sich dazu, diesen Verhaltenskodex seinen Unterauftragnehmern vorzulegen und sich darum zu bemühen, diese vertraglich zur Einhaltung der aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für uns in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Nach § 6 Abs. 4 Nr. 2 LkSG soll der Lieferant zusichern, die Erwartungen "entlang der Lieferkette angemessen zu adressieren". Eine Verpflichtung zur verbindlichen Verpflichtung der Unterlieferanten auf den Verhaltenskodex oder eine Zusicherung, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird, sind rechtlich unwirksam.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), nach dem wir verpflichtet sind, sowie internationale Übereinkommen wie den UN-Zivilpakt und den UN-Sozialpakt, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

Bezugnahme auf relevante internationale Standards. Das LkSG sollte für Unternehmen mit Sitz in Deutschland immer als ein Maßstab mit herangezogen werden, wobei klargestellt werden sollte, ob das Unternehmen Adressat des LkSG ist oder nicht. Die UN-Pakte von

1966 sollten Erwähnung finden, da sie eine wichtige Grundlage der menschenrechtlichen Verbote im LkSG bilden und insbesondere über § 2 Abs. 2 Nr. 12 jedes Verhalten verboten ist, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise darin verbrieft Rechte zu verletzen, wenn die Rechtswidrigkeit offensichtlich ist. Bei Verweisen auf den Global Compact sollte das eigene Unternehmen Mitglied der Initiative sein, um die Forderungen an Lieferanten glaubwürdig darstellen zu können.

2. Anforderungen an Lieferanten

Die inhaltlichen Anforderungen werden oft nach Themen gegliedert, z. B. „soziale Verantwortung“, „ökologische Verantwortung“ und „ethisches Geschäftsverhalten“. Die einzelnen Anforderungen können wiederum auf jeweils gültige Standards verweisen. Es ist auch ratsam, einen „Null-Toleranz-Bereich“ zu definieren; also klarzumachen, welches Fehlverhalten zu einem unmittelbaren Abbruch der Geschäftsbeziehung führt und Risiken, die aufgrund einer Risikoanalyse als besonders relevant ermittelt worden sind, herauszuheben und ggf. mit besonderen Präventivmaßnahmen zu verbinden.

2.1. Soziale Verantwortung

In diesem Bereich kann beispielsweise der Verhaltenskodex der internationalen Business Social Compliance Initiative (BSCI) herangezogen und vor allem auf die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO) verwiesen werden. Auch die Verbote aus § 2 Abs. 2 LkSG sollten vollständig abgedeckt werden, soweit die entsprechenden Risiken nicht für die Lieferkette des Unternehmens als irrelevant ermittelt worden sind.

- Ausschluss von Zwangslarbeit

Zu den einzelnen Bereichen werden wiederum Unterpunkte aufgelistet, mithilfe derer das Unternehmen spezifiziert, welche Themen inhaltlich adressiert werden sollen.

Es darf keine Zwangslarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

Unterpunkte erläutern, was von Lieferanten eingehalten werden soll beziehungsweise, worauf diese verzichten sollen. Die Inhalte können sich z. B. auf die ILO-Konventionen 29 und 105 oder das vierte Prinzip des Global Compact beziehen („Unternehmen sollen für

die Beseitigung aller Formen von Zwangslarbeit eintreten“). Zur Vereinfachung werden in dem Formulierungsbeispiel § 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG zusammengefasst. Nr. 3 betrifft Zwangslarbeit und nennt als Beispiele insbesondere Arbeit in Folge von Schuldnechtschaft und Menschenhandel. Ausdrücklich ausgenommen sind Arbeits- und Dienstleistungen, die mit Art. 2 Abs. 2 ILO-Konvention 29 oder mit Art. 8 Buchstabe a und c des Zivilpaktes vereinbar sind (Militärdienst, strafrechtliche Verurteilung, normaler Bürgerpflichten), was hier praktisch wenig relevant ist. Als gesondertes Verbot nennt Nr. 4 Sklaverei mit sklavenähnlichen Praktiken und Leibeigenschaft als Formen der persönlichen Unfreiheit über das reine Arbeitsverhältnis hinaus. Dem gleichgesetzt werden extreme Formen der Ausbeutung, Erniedrigung und Unterdrückung. Nr. 11 enthält das Verbot, Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projektes zu nutzen, die Menschen grausam oder erniedrigend behandeln und fußt auf einer ähnlichen Regelung in der EU-Konfliktmineralienverordnung von 2017. Tatsächlich ist dieses Thema insbesondere in Regionen mit wichtigen Rohstoffvorkommen relevant.

- Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsvertrages die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzworschriften sind einzuhalten.

Die Inhalte können sich z. B. auf ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 oder das fünfte Prinzip des Global Compact beziehen („Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten“). Zur Vereinfachung werden in dem Formulierungsbeispiel § 2 Abs. 2 Nr. 1 und 2 LkSG zusammengefasst. Nach Nr. 1 darf das Mindestalter für die Aufnahme einer Arbeit darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und jedenfalls nicht unter 15 Jahren liegen. Als Ausnahmen werden Regelungen des Rechts am Beschäftigungsvertrag genannt, die mit Artt. 2 Abs. 4, Abs. 4 und 8 ILO-Konvention 138 in Einklang stehen. Hiernach ist z.B. ab 13 Jahren die Aufnahme leichter Tätigkeiten erlaubt, wenn hierdurch der Schulbesuch, der den Kern der Regelung bildet, nicht behindert wird. Falls in der Lieferkette relevant, könnten solche Ausnahmen in die Formulierung mit aufgenommen werden. Nr. 2 betrifft das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren gemäß Art. 3 ILO-Konvention 182, die dort näher aufgezählt sind. Im Grundsatz geht es bei diesen Formen um Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit.

- Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Die Inhalte können sich z. B. auf die ILO-Konventionen 26 und 131 sowie Art. 7 UN-Sozialpakt beziehen. Nach § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG darf ein "angemessener" Lohn nicht vorenthalten werden, wobei dieser allerdings nur mit mindestens dem Mindestlohn nach dem anwendbaren Recht beschrieben wird. Die hier vorgeschlagene erweiterte Formulierung orientiert sich an Art. 7 UN-Sozialpakt, wonach unter einem angemessenen Lohn ein Lohn verstanden wird, der dem Lohnempfänger und seiner Familie einen angemessenen Lebensstandard sichert. Zu einem angemessenen Lebensstandard gehören Nahrung, Wasser, Unterkunft, Bildung, medizinische Versorgung, Transport, Bekleidung und andere Grundbedürfnisse, einschließlich Vorkehrungen für unerwartete Ereignisse. Nationale Mindestlöhne erfüllen dieses Kriterium nicht unbedingt. Die hier gewählte Formulierung bezieht beim gewöhnlichen Lebensunterhalt die Familie nicht ausdrücklich mit ein, da dieses Kriterium umstritten und jedenfalls ein erheblicher Unsicherheitsfaktor bei der Berechnung ist

- Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Die Inhalte können sich z. B. auf die ILO-Konventionen 1 und 14 beziehen. Das LkSG enthält keine Regelung zu Höchstarbeitszeiten. Lediglich beim Arbeitsschutz in § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG ist als eine Maßnahme der Schutz vor übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung zu nennen. Die hier vorgeschlagene Formulierung entspricht den Vorgaben der ILO und den bereits vor dem LkSG gepflegten Standards.

- Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Die Inhalte können sich z. B. auf die ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154 oder das dritte Prinzip des Global Compact beziehen („Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren“). § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG enthält eine ausführliche Regelung zur Koalitionsfreiheit, wobei lediglich beim Betätigungsrecht der Gewerkschaften die Beschränkung auf das Recht des Beschäftigungsortes erfolgt. Tatsächlich sollte aber auch dem Umstand Rechnung getragen werden, dass in einigen Ländern schon die Bildung freier Gewerkschaften streng reglementiert oder gar verboten ist. Hier kann von Unternehmen nur verlangt werden, dass sie den Arbeitnehmern im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung bestmöglich einen Zusammenschluss zum Zweck von Kollektivverhandlungen gestatten bzw. diese nicht über das dort gesetzlich für das Unternehmen erforderliche Maß hinaus bei der Ausübung solcher Rechte behindern.

- Diskriminierungsverbot

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Die Inhalte können sich z. B. auf die ILO-Konventionen 110, 111 und 159 oder Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 UN-Sozialpakt und das sechste Prinzip des Global Compact beziehen („Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten“). Im LkSG ist in § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung ausgeführt. Besonders erwähnt wird dort das Verbot der Zahlung ungleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. In der hier vorgeschlagenen Formulierung wird aufgrund der hohen praktischen Relevanz im Einklang mit Art. 11 der Frauenrechtskonvention über die Aufzählung im LkSG hinaus die Schwangerschaft mit genannt.

- Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitenden wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Die Inhalte können sich z. B. auf die ILO-Konventionen 155, 164 und 187 beziehen. Im LkSG regelt § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG das Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen. Genannt werden hierzu Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz, geeignete Schutzmaßnahmen gegen schädliche Stoffe, Maßnahmen zur Verhinderung von Übermüdung sowie Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten. Die hier vorgeschlagene Formulierung stellt nicht auf das Recht des Beschäftigungsortes ab, da nationale Regelungen manchmal unzureichend sind und die Qualität des Schutzes von Leben und Gesundheit von Beschäftigten nicht maßgeblich davon abhängen sollte, in welchem Land sie ihre Tätigkeit ausüben.

- Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Lieferant darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

Die Inhalte können sich z.B. auf Art. 11 und 12 UN-Sozialpakt sowie die General comments Nr. 7 und 26 zum UN-Sozialpakt beziehen. Im Formulierungsbeispiel werden § 2 Abs. 2 Nr. 9 und 10 LkSG zusammengefasst. Nr. 10 spricht vom Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Wäldern, Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert. Tatsächlich kann diese Formulierung i LkSG zu Missverständnissen führen, denn in vielen Ländern bestehen traditionelle Rechte an Land, die die Lebensgrundlagen von bestimmten Personengruppen sichern, aber nicht gesetzlich verbrieft sind. Daher ist nach dem internationalen Standard hier auf sog. legitime Rechte abzustellen. Nr. 9 ist im Formulierungsbeispiel in Satz zwei weitgehend wörtlich übernommen. Es geht darum, Menschen vor den direkten und indirekten gesundheitlichen Folgen von Umweltverunreinigungen zu schützen. In vielen Ländern ist die Umweltgesetzgebung für einen solchen Schutz nicht ausreichend oder Unternehmen erhalten Ausnahmeregelungen von Regierungen, um sie für eine Ansiedlung zu gewinnen. Insgesamt gibt dieser Abschnitt Unternehmen auf, insbesondere bei der Durchführung größerer Projekte die Folgen für Leben und Gesundheit der im Umfeld betroffenen Personen zu prüfen und zu beachten. Dabei können bei Gewässer- und Luftverunreinigungen Personen in großer räumlicher Entfernung oder gar global betroffen sein.

- Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinem Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

Sofern relevant, sollte aufgrund der großen Bedeutung des Themas in vielen Branchen ein eigenes Kapitel hierzu formuliert werden. Ein Verweis auf aktuelle Standards und Leitlinien der OECD ist sinnvoll.

Sofern relevant, sollte aufgrund der großen Bedeutung des Themas in vielen Branchen ein eigenes Kapitel hierzu formuliert werden. Ein Verweis auf aktuelle Standards und Leitlinien der OECD ist sinnvoll.

2.2. Ökologische Verantwortung

Für die einzelnen Bereiche kann der Verweis auf etablierte Standards wie EMAS oder ISO 14001 hilfreich sein. Entweder fordert das Unternehmen (z. B. zwei Jahre nach Auslösung einer Bestellung) die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS oder ISO 14001 ein oder es orientiert sich an den Themen, die die beiden (oder ähnliche) Standards abdecken.

Die Kernthemen der EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009) und der ISO 14001:2015 sind folgende Umweltaspekte:

- Emissionen in die Atmosphäre
- Ableitungen in Gewässer
- Verunreinigung von Böden
- Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen
- Energieverbrauch/-effizienz
- Freisetzung von Energie (in Form von Wärme, Strahlung, Licht, Lärm)
- Erzeugung von Abfall
- Flächenverbrauch/biologische Vielfalt

Das LkSG fordert in § 3 Abs. 3 bislang lediglich die Einhaltung bestimmter Pflichten des Minimata-Übereinkommens (Quecksilber), des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe (POPs) und des Basler Übereinkommens zur Ausfuhr gefährlicher Abfälle.

Sofern in der Lieferkette des Unternehmens Soja, Palmöl, Rinder, Kaffee, Kakao, Kautschuk oder Holz vorhanden sind, ist ab 2025 auch die EU-Verordnung 2023/1115 gegen Entwaldung zu berücksichtigen

- Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu

behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

- Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

- Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

- Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

- Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

2.3. Ethisches Geschäftsverhalten

Für die einzelnen Bereiche kann auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, den Verhaltenskodex der BSCI oder den Global Compact verwiesen werden.

- Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

- Vertraulichkeit/Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

- Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

- Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Hier kann auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verwiesen werden, die das Thema in Kapitel sieben adressieren.

2 Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant uns zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Da ein systematisches Risikomanagement ein wichtiger Baustein des nachhaltigen Lieferkettenmanagements und nach § 4 ff. LkSG Grundlage aller weiteren Sorgfaltspflichten ist, sollte das Unternehmen dies gegenüber Lieferanten thematisieren. Der Lieferant sollte dazu angehalten werden, notwendige Informationen für das Risikomanagement des Unternehmens zu liefern. Zu weitgehend und zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG ungeeignet wäre die Verpflichtung des Lieferanten zur Einrichtung eines eigenen Risikomanagements.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüfen wir mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an Produktionsstandorten der Lieferanten. Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass wir auf unsere Kosten solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des Lieferanten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von uns beauftragte Personen durchführen. Der Lieferant kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden.

Das Unternehmen sollte darlegen, wie es überprüft, ob Lieferanten Anforderungen aus dem Verhaltenskodex erfüllen. § 6 Abs. 4 Nr. 4 LkSG schreibt explizit die Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen vor sowie deren "risikobasierte Durchführung", also mit Fokus auf die zuvor in der Risikoanalyse ermittelten Risiken. Neben der Selbstauskunft sollte immer auch die Möglichkeit eines Vor-Ort-Audits vorgesehen werden, wobei bereits in der Regelung zum Ausdruck kommen muss, dass diese Audits angemessen ausgeübt werden. Regelungen, nach denen Audits unangekündigt, auf Kosten der Lieferanten oder ohne Risikofokus ausgeübt werden können, sind in der Regel unzulässig.

- Beschwerdeverfahren

Der Lieferant hat von uns erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Lieferant selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

Selbst dort, wo Rechtssysteme wirksam und gut ausgestattet sind, können Beschwerdemechanismen besondere Vorteile bieten, wie etwa einen raschen Zugang und rasche Abhilfe, reduzierte Kosten und transnationale Reichweite. Da das LkSG in § 8 ein Beschwerdeverfahren vorsieht, das in die Lieferkette hineinwirkt, sollte vor-gesehen werden, dass sich die Mitarbeiter des Lieferanten an eine vorgegebene Be-schwerde stelle wenden können. Mitarbeiter, die eine Beschwerde wegen Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex oder einschlägige Gesetze erheben, dürfen in keiner Form Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, werden wir dies dem Lieferanten unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat uns dies der Lieferant unverzüglich anzuseigen und gemeinsam mit uns ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen und umzusetzen. Wir haben das Recht, die Geschäftsbeziehung währenddessen temporär auszusetzen. Wenn die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und kein milderes Mittel zur Verfügung steht können wir die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei vorsätzlich und als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

Es sollte dargelegt werden, wie mit Nicht-Erfüllen von Anforderungen beziehungsweise Fehlverhalten umgegangen wird. Nach § 7 Abs. 2 LkSG steht im Mittelpunkt der Abhilfemaßnahmen ein gemeinsam zu erarbeitendes Konzept. Angesprochen ist auch die mögliche temporäre Aussetzung der Geschäftsbeziehung, die aber vom Unternehmen im Verhaltenskodex vereinbart werden muss, um hiervon Gebrauch machen zu können. Den endgültigen Abbruch der Geschäftsbeziehung sieht § 7 Abs. 3 LkSG nur als ultima ratio vor, da sich hierdurch oft die Verhältnisse der Betroffenen noch verschlechtern. Eine Regelung, wonach bei jedem Verstoß die Geschäftsbeziehung unmittelbar beendet werden kann, wäre unwirksam.

3. Kenntnisnahme und Einverständnis des Lieferanten

Damit der CoC verbindlich wird, sollte er idealerweise in den Lieferantenvertrag integriert werden. Das kann z. B. als vertragswirksamer Anhang sein oder durch das Übertragen zentraler Anforderungen aus dem CoC in den Lieferantenvertrag.

Alternativ kann man Lieferanten bitten, den Verhaltenskodex zu unterschreiben und sich zur Umsetzung der Anforderungen zu verpflichten.

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/ Anforderungen zu halten. Der Lieferant verpflichtet sich, in für diese verständlicher Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.