

# Nachhaltigkeit

**bayme  
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

## Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Die Grundsatzzerklärung

Leitfaden, November 2023



## Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

## Vorwort

### Schritt für Schritt zur Grundsatzerklärung

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet in seinem Anwendungsbereich Unternehmen unter anderem dazu, eine Grundsatzerklärung abzugeben. Inhalt dieser Erklärung sind die Unternehmensphilosophie zur Achtung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten ebenso wie deren Verankerung in der Unternehmensstrategie.

Unser vorliegender Leitfaden unterstützt Unternehmen dabei, eine solche Grundsatzklärung zu verfassen. Wir gehen auf die geforderten Inhalte und den möglichen Aufbau ein und wenden uns nicht nur an Unternehmen im direkten Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, sondern auch an Betriebe, die über ihre Lieferketten indirekt mit den Anforderungen aus dem Gesetz konfrontiert sind. Diese können mit einer eigenen Grundsatzklärung den Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Kunden nachkommen.

Bertram Brossardt  
November 2023



# Inhalt

1	Motivation für eine Grundsatzklärung	1
2	Anforderungen an eine Grundsatzklärung	2
2.1	Inhaltliche Anforderungen an eine Grundsatzklärung	2
2.2	Möglicher Aufbau einer Grundsatzklärung	3
2.2.1	Einleitung	3
2.2.2	Erwartungshaltung gegenüber Stakeholdern	3
2.2.3	Verfahrensbeschreibung und Verantwortlichkeiten	5
2.2.4	Prioritäre Risiken und Abhilfemaßnahmen	7
3	Erste Schritte zur Grundsatzklärung	9
	Ansprechpartner/Impressum	10

# 1 Motivation für eine Grundsatzklärung

Die Grundsatzklärung ist ein wesentlicher Baustein der gesetzlichen Sorgfaltspflichten.

Nach den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (sog. UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ist die Grundsatzklärung ein Kernelement der menschenrechtlichen Sorgfalt von Unternehmen. Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet Unternehmen im direkten Anwendungsbereich dazu, eine entsprechende Grundsatzklärung abzugeben.

Auch für Unternehmen, die nicht im direkten Anwendungsbereich des LkSG liegen, kann es sinnvoll sein, eine Grundsatzklärung zu verfassen bzw. bereits bestehende Dokumente wie einen Code of Conduct um Aspekte der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu erweitern. Durch eine Grundsatzklärung kann ein klares Signal an interne und externe Stakeholder gesendet werden, dass man sich als Unternehmen aktiv mit seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auseinandersetzt. Insbesondere Unternehmen, die als Zulieferer für Großunternehmen, die unter die Vorgaben des LkSG fallen, tätig sind, können so Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Kunden und Geschäftspartner nachkommen.

Gleichzeitig kann die Erstellung einer Grundsatzklärung Unternehmen aber auch unterstützen, in den Prozess der menschenrechtlichen Sorgfalt Schritt für Schritt einzusteigen. Die Arbeit an der Grundsatzklärung kann dazu beitragen, erste menschenrechtliche Risiken der eigenen Geschäftstätigkeit zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um den Sorgfaltspflichten nachzukommen.

Ziel einer Grundsatzklärung ist die transparente Kommunikation der bestehenden prioritären menschrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, der Menschenrechtsstrategie sowie der Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer.

Die Grundsatzklärung richtet sich somit sowohl an den eigenen Geschäftsbereich, aber auch an Zulieferer. Die Erstellung einer Grundsatzklärung ist kein einmaliger Prozess. Vielmehr gilt es diese kontinuierlich weiterzuentwickeln, beispielsweise wenn man zu neuen Erkenntnissen bezüglich Risiken in der Lieferkette gelangt.

## 2 Anforderungen an eine Grundsatzzerklärung

### Inhaltliche und formale Anforderungen an eine Grundsatzzerklärung.

Das LkSG stellt folgende formale Anforderungen an die Grundsatzzerklärung sowie an den Prozess, in dem diese erarbeitet wird:

Abgabe der Grundsatzzerklärung durch die Unternehmensleitung  
 Verankerung der in der Grundsatzzerklärung beschriebenen Menschenrechtsstrategie in den relevanten unternehmensinternen Abläufen und Prozessen  
 Jährliche und anlassbezogene Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Grundsatzzerklärung  
 Veröffentlichung der Grundsatzzerklärung, z. B. auf der Website des Unternehmens

Die Grundsatzzerklärung muss kein eigenständiges Dokument sein. Es ist möglich, diese in bestehende Dokumente wie einen Verhaltenskodex oder entsprechende Richtlinien zu integrieren.

Wichtig ist, dass die Menschenrechtsstrategie, die in der Grundsatzzerklärung beschrieben wird, auch operativ im Unternehmen umgesetzt wird. Das betrifft z. B. das Vorgehen bei der Auswahl und Prüfung von Lieferanten, Einstellungsverfahren, Schulungen für Beschäftigte und Zulieferer, Audits etc.

Das LkSG fordert zudem, dass die in der Grundsatzzerklärung niedergelegten Prinzipien auch gegenüber den unmittelbaren Zulieferern verankert werden. Zudem gilt es, sich eine vertragliche Zusicherung der unmittelbaren Zulieferer einzuholen, dass sie die an sie gerichtete menschrechtliche Erwartung einhalten und ebenfalls gegenüber ihren Zulieferern adressieren.

Neben der Veröffentlichung der Grundsatzzerklärung, zu der Unternehmen im direkten Anwendungsbereich des LkSG verpflichtet sind, sollte auch die interne Kommunikation in den Blick genommen werden. Die interne Kommunikation bildet einen wesentlichen Baustein, bei der Integration der Menschenrechtsstrategie in die Unternehmensprozesse. So kann die Grundsatzzerklärung den Mitarbeitenden Orientierung beim Umgang mit Sorgfaltspflichten geben und für mögliche Risiken von Menschenrechtsverletzungen sensibilisieren.

### 2.1 Inhaltliche Anforderungen an eine Grundsatzzerklärung

Die Erarbeitung der Inhalte einer Grundsatzzerklärung ist ein fortlaufender Prozess, der Schritt für Schritt im Unternehmen angegangen werden sollte. Insbesondere für Unternehmen, die in die Thematik einsteigen, sollte der Fokus zunächst darauf liegen, die Mindestanforderungen an eine Grundsatzzerklärung zu erfüllen und diese dann kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Mindestens sollte eine Grundsatzklärung darlegen, welche Verfahren aufgesetzt wurden, um den Sorgfaltspflichten nachzukommen, welche Risiken im Rahmen der Risikoanalyse prioritär aufgedeckt wurden und welche menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen an Zulieferer und Beschäftigte gestellt werden.

Im Folgenden geht der Leitfaden auf den möglichen Aufbau einer Grundsatzklärung ein und skizziert entsprechende Textbausteine.

## 2.2 Möglicher Aufbau einer Grundsatzklärung

Abgeleitet aus den inhaltlichen Anforderungen, die das LkSG an eine Grundsatzklärung stellt, bietet sich folgender Aufbau an:

1. Einleitung mit Unternehmensziel und -vision
2. Darlegung der Erwartungen an Beschäftigte, Zulieferer, Geschäftspartner und Kunden
3. Verfahrensbeschreibung, wie menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im Unternehmen umgesetzt werden und welche Verantwortlichkeiten im Unternehmen festgelegt wurden
4. Benennung der im Rahmen der Risikoanalyse festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken des Unternehmens

### 2.2.1 Einleitung

In der Einleitung gilt es die grundsätzliche Haltung des Unternehmens sowie die für das Unternehmenshandeln zentralen Werte darzulegen. Hierbei kann z. B. auf einen bestehende Wertekanon oder ähnlich gelagerte Dokumente verwiesen werden. Es bietet sich auch an, herauszustellen, dass die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten auf Ebene der Geschäftsleitung verankert ist.

---

*Das Unternehmen x bekennt sich zu Menschenrechten sowie Umwelt- und Sozialstandards. Unser Handeln ist wertegeleitet und basiert auf Offenheit, Transparenz, Vielfalt, Verantwortung, Wertschätzung, etc.*

*Für die in dieser Grundsatzklärung dargelegten Maßnahmen zur Erfüllung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, trägt die Unternehmensleitung / Geschäftsführung Verantwortung.*

---

### 2.2.2 Erwartungshaltung gegenüber Stakeholdern

Eine zentrale Aufgabe der Grundsatzklärung besteht darin, die Erwartungshaltung des Unternehmens gegenüber Beschäftigten, Zulieferern, Geschäftspartnern und Kunden festzuhalten. Hierzu bietet es sich an, auf bestehende Normen und Standards zu verweisen, zu



## Anforderungen an eine Grundsatzklärung

deren Einhaltung sich das Unternehmen verpflichtet hat, sowie darauf, dass es von seinen Stakeholdern gleiches erwartet.

Im Rahmen der Grundsatzklärung sollte dabei mindestens auf die folgenden Normen und Standards Bezug genommen werden:

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta)  
 International Labour Organization / Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Kernarbeitsnormen

Zudem sollte auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verwiesen werden, da diese die Grundlage für unternehmerische Sorgfaltspflichten zur Achtung der Menschenrechte bilden.

Ebenfalls bietet es sich an, ggf. auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen abzustellen (bei einer internationalen Geschäftstätigkeit).

Für Unternehmen, die sich an weiteren Initiativen beteiligen – z. B. dem UN Global Compact, UN Sustainable Development Goals, Branchenstandards, Umweltabkommen, etc. – ist es sinnvoll, diese ebenfalls zu nennen.

---

*Als Unternehmen x bekennen wir uns zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und verpflichten uns zur Einhaltung der folgenden internationalen Rahmenabkommen und Standards:*

- UN-Menschenrechtscharta
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Grundsatzklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Prinzipien des UN Global Compact
- Branchenstandards
- Initiativen
- ...

---

Neben dem Verweis auf relevante Normen und Standards, sollte in der Grundsatzklärung auch ein Hinweis auf weitere bestehende unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien erfolgen.

---

*Für Unternehmen x ist die Achtung der Menschenrechte tief in der DNA verankert. Neben der Einhaltung international anerkannter Normen und Standards, kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht auch über die folgenden unternehmensinternen Richtlinien nach:*

...

...  
...

---

Neben der Nennung von relevanten Normen und Standards sowie unternehmensinterner Richtlinien, gilt es auch auszuführen, für wen diese gelten und von welchem Stakeholder eines Unternehmens die Einhaltung dieser Regularien eingefordert wird.

---

*Die in dieser Grundsatzklärung festgelegten Prinzipien gelten für den eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens x sowie die Mitarbeiter\*innen (bei Konzernen ggf. die umfassenden Konzerngesellschaften aufführen). Als Unternehmen x erwarten wir zudem von unseren Zulieferern, Kunden und Geschäftspartnern die Einhaltung der in dieser Grundsatzklärung aufgeführten Prinzipien. Zudem erwarten wir, dass diese innerhalb ihres eigenen Geschäftsbereichs ebenfalls Maßnahmen zur Einhaltung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ergreifen.*

---

Insbesondere bei Geschäftsbeziehungen in Länder, die als sog. weak governance zones eingestuft werden (also Länder, in denen die öffentliche Hand ihrer Aufgabe der Rechtssetzung und -durchsetzung nur ungenügend nachkommt, eine Einschätzung hierzu gibt der CSR-Risiko-Check der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung) oder in Ländern, deren nationales Recht nicht im Einklang mit international anerkannten Normen und Standards steht, ergeben sich für Unternehmen Herausforderungen. Diese sollten in der Grundsatzklärung offen benannt werden. Maßgeblich für Unternehmen ist immer das jeweilige nationale Recht. Dieses ist zu achten. In einzelnen Fällen kann das nationale Recht im Widerspruch zu geltenden internationalen Normen und Standards stehen. Der Umgang mit solchen Fällen und mögliche Grenzen des Einflussbereichs eines Unternehmens (z. B. mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter, die Versammlungsfreiheit, das Verbot der Zwangsarbeit), sind in der Grundsatzklärung darzulegen.

---

*Als Unternehmen x halten wir uns an nationale Gesetze, auch wenn diese über internationalen Standards und Normen hinausgehen. In Ländern, in denen das nationale Recht im Konflikt steht zu anerkannten Standards und Normen, verfolgen wir das Ziel, über verschiedene Maßnahmen die Menschenrechtssituation vor Ort zu verbessern, soweit in unserem Einflussbereich möglich und ohne gegen geltendes Recht zu verstoßen.*

---

### 2.2.3 Verfahrensbeschreibung und Verantwortlichkeiten

Das LkSG fordert, dass im Rahmen der Grundsatzklärung auch dargelegt wird, welche Verfahren Unternehmen aufgesetzt haben, um ihren Sorgfaltspflichten nachzukommen. Diesbezüglich geht eine Grundsatzklärung nach dem LkSG tendenziell über häufig allgemeingültig gehaltene Code of Conducts hinaus.

## Anforderungen an eine Grundsatzklärung

Neben Aussagen dazu, welche Governance-Strukturen im Unternehmen aufgebaut worden sind und an welchen Stellen entsprechende Verantwortlichkeiten festgelegt wurden, gilt es in diesem Teil der Grundsatzklärung zu den folgenden zwei Punkten zu informieren:

- Beschreibung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen
- Beschreibung des Beschwerdemechanismus

Werden im Zuge der Risikoanalyse Risiken für Menschenrechtsverstöße bzw. Zuwiderhandlungen gegen die im LkSG angeführten Umweltabkommen festgestellt, gilt es Präventions- und Abhilfemaßnahmen umzusetzen.

Mögliche Präventionsmaßnahmen setzen häufig bei der Lieferantenauswahl an. Im Rahmen der Grundsatzklärung bietet es sich an, kurz zu skizzieren, nach welchen Kriterien die Lieferantenauswahl erfolgt. Zudem können Maßnahmen aufgezählt werden, die dazu beitragen sollen, Mitarbeiter\*innen und Zulieferer zu sensibilisieren. Sollte es in der Lieferkette zu Menschenrechtsverletzungen / Verstößen gegen Umweltabkommen gekommen sein, sind zudem die ergriffenen Abhilfemaßnahmen zu nennen.

---

*Bei der Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigen wir menschenrechts- und umweltbezogene Kriterien (ggf. konkret Nennung der Kriterien und Verfahren, wie supplier self assessment etc.). Zudem führen wir regelmäßig Schulungen unserer Mitarbeiter\*innen und zentralen Lieferanten durch.*

*Fallweise: Zur Überprüfung unserer Lieferanten nutzen wir Audits.*

*Sollten wir feststellen, dass durch unsere Geschäftstätigkeit tatsächlich Menschenrechtsverletzungen verursacht wurden, werden wir uns für effektive Abhilfemaßnahmen einsetzen. Diese umfassen ... (Aufzählung der geplanten Abhilfemaßnahmen, ggf. inklusive Ansätzen zur Wiedergutmachung).*

*Diese Abhilfemaßnahmen müssen zeitnah greifen und zur Beendigung der Missstände führen. Sollte eine unmittelbare Beendigung nicht möglich sein, werden wir umgehend ein Konzept mit Zeitplan erarbeiten, wie die Verletzung beendet bzw. minimiert werden kann.*

---

Die im LkSG niedergelegten Sorgfaltspflichten erfordern auch die Einführung eines Beschwerdemechanismus. Alternativ besteht auch die Möglichkeit, sich an bestehenden Beschwerdemechanismen zu beteiligen oder Branchenlösungen aufzubauen.

Für Unternehmen, die unter die Vorgaben der Whistleblower-Richtlinie fallen bietet es sich an, einen Beschwerdemechanismus aufzusetzen, der sowohl die Anforderungen der Richtlinie als auch des LkSG erfüllt.

#### Anforderungen an eine Grundsatzklärung

Da die Etablierung eines Beschwerdemechanismus aufwendig und zeitintensiv ist, gilt es ggf. im Rahmen der Grundsatzklärung darzulegen, dass man derzeit einen entsprechenden Mechanismus aufsetzt und Beschwerden zwischenzeitlich über andere Kanäle adressiert werden können.

---

*Derzeit bauen wir unseren Beschwerdemechanismus, über den Menschenrechts- und Compliance-Verstöße durch interne und externe Stakeholder gemeldet werden können, auf. Hierzu werden wir bestehende Beschwerdekanäle weiterentwickeln. Zwischenzeitlich können bestehende Beschwerdekanäle (Nennung der Kanäle) für Beschwerden nach dem LkSG genutzt werden.*

---

#### 2.2.4 Prioritäre Risiken und Abhilfemaßnahmen

Eine weitere Anforderung, die eine Grundsatzklärung nach dem LkSG von einem Code of Conduct abhebt, ist die Anforderung darzulegen, welche prioritären Risiken im Rahmen der Risikoanalyse identifiziert wurden.

Ist noch keine Risikoanalyse erfolgt, kann ein Hinweis auf bekannte Branchenrisiken erfolgen und erläutert werden, wann die Durchführung der Risikoanalyse geplant ist, und entsprechende Ergebnisse vorliegen.

---

*Als Unternehmen der Branche y sind uns branchenspezifische Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit und den verwendeten Rohstoffen einhergehen, bewusst. Im Rahmen unserer Risikoanalyse haben wir für unseren eigenen Geschäftsbereich sowie unserer Lieferkette folgende Risiken erkannt, die wir als Unternehmen x aufgrund ihrer potenziellen Schwere und (Un-)umkehrbarkeit sowie unseres Einflussvermögens als prioritär erachten identifizieren:*

...  
...  
...

*Fallweise, wenn noch keine Risikoanalyse durchgeführt wurde:*

*Wir sind bestrebt, Risiken, die im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit und unseren Dienstleistungen / Produkten stehen, strukturiert und kontinuierlich zu erfassen. Eine erste Risikoanalyse werden wir bis ... durchführen.*

---



## 3 Erste Schritte zur Grundsatzzerklärung

Die Erarbeitung einer Grundsatzzerklärung ist ein mehrstufiger Prozess

Die Erstellung der Grundsatzzerklärungen sollten Sie im Unternehmen Schritt für Schritt und abteilungsübergreifend angehen. Zudem gilt es sich bewusst zu machen, dass die Erstellung der Grundsatzzerklärung kein einmaliger, abgeschlossener Prozess ist, sondern regelmäßig Anpassungen und Aktualisierung nötig sein werden. Das gilt z. B. dann, wenn neue Risiken festgestellt werden oder unternehmensintern die Prozesse zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten neu geordnet werden.

Bei der erstmaligen Erstellung einer Grundsatzzerklärung kann man sich am folgenden Vorgehen orientieren:

- Legen Sie Verantwortlichkeiten fest. Bestimmen Sie eine Person oder Organisationseinheit, die für die inhaltliche Konzeptionierung der Grundsatzzerklärung verantwortlich ist und sicherstellt, dass die in der Grundsatzzerklärung niedergelegten Aussagen, mit der Unternehmensstrategie korrespondieren.
- Insbesondere in kleineren Unternehmen, die keine eigenen Nachhaltigkeitsabteilung haben, empfiehlt es sich, ein abteilungsübergreifendes Team festzulegen, das den Prozess zur Erstellung einer Grundsatzzerklärung begleitet. Relevante Abteilungen sind hierbei u. a. Personal, Einkauf, Umweltmanagement, Arbeitsschutz, Kommunikation.
- Die Grundsatzzerklärung kann den Impuls geben, die weiteren Anforderungen aus dem LkSG umzusetzen. Gleichzeitig sind für die Erstellung einer Grundsatzzerklärung aber Informationen aus der Risikoanalyse nötig. Diese Zusammenhänge müssen allen Beteiligten bewusst sein, denn sie erfordern eine enge Zusammenarbeit und parallelaufende Prozesse.
- Prüfen Sie, inwieweit bestehende Dokumente wie ein Code of Conduct zu einer Grundsatzzerklärung nach dem LkSG weiterentwickelt werden können.

Eine gute Grundsatzzerklärung zeichnet sich nicht alleine durch die Inhalte aus, sondern erfordert, dass diese im Unternehmen gelebt werden. Die interne Kommunikation der Grundsatzzerklärung und der entsprechenden Unternehmensstrategie ist für den Erfolg entscheidend.

Als Best-Practice-Beispiel können die folgenden Grundsatzzerklärungen von Unternehmen herangezogen werden:

- [Brose Unternehmensgruppe](#)
- [Knorr-Bremse AG](#)
- [Warema Group](#)
- [Mercedes-Benz Group](#)
- [Adidas AG](#)
- [Flughafen München GmbH](#)

## Ansprechpartner/Impressum

---

### Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

[beate.neubauer@baymevbm.de](mailto:beate.neubauer@baymevbm.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

**bayme**

Bayerischer Unternehmens-  
verband Metall und Elektro e. V.

**vbm**

Verband der Bayerischen Metall-  
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.baymevbm.de](http://www.baymevbm.de)