

Was bedeutet der Modern Slavery Act für Ihr Unternehmen?



*Wir helfen Unternehmen,
mensenrechtliche Risiken
zu identifizieren und eine
nachhaltige Lieferkette zu entwickeln.*

Was hat Ihr Unternehmen mit Sklaverei zu tun? Vermutlich nichts. Aber können Sie da wirklich ganz sicher sein?

Das britische Gesetz zur Bekämpfung moderner Sklaverei (*UK Modern Slavery Act*) verpflichtet Unternehmen zu mehr Transparenz in der Lieferkette. Firmen, die in Großbritannien Beteiligungen oder Niederlassungen haben müssen

offen legen was sie über menschenrechtliche Risiken in ihren Geschäftstätigkeiten und ihrer Lieferkette wissen und wie sie diese Risiken minimieren.

Was ist moderne Sklaverei?

Zur modernen Sklaverei zählen unterschiedliche Formen der Ausbeutung von Arbeitskraft, wie etwa Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel. Allesamt stellen sie schwere Verletzungen der Menschenrechte dar.



Kinderarbeit und Zinssklaverei finden sich in vielen Ländern und Industriezweigen. Hier Mädchen bei der Arbeit in einem Textilbetrieb. Foto: terre des hommes/T. Dom

Trotz weltweiter Ächtung hat die Sklaverei noch immer kein Ende gefunden. Sie hat sich in der globalisierten Wirtschaft nur verändert und kommt in nahezu allen Branchen, von Landwirtschaft über Tourismus bis hin zur verarbeitenden Industrie, vor.

Mit dem *UK Modern Slavery Act* will die britische Regierung diese Formen der Ausbeutung eindämmen. Hierzu verpflichtet sie Unternehmen, die eigene Organisation und die Lieferketten auf Formen moderner Sklaverei zu überprüfen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diese einzuschränken oder ganz zu verhindern. Über die Anstrengungen muss das Unternehmen jährlich öffentlich berichten.



In verschiedenen Industriezweigen wird – auch in Europa – der ungesicherte Aufenthaltstatus von Migranten immer wieder ausgenutzt.

Kommt Sklaverei heute überhaupt noch vor?

Heute leben mehr Menschen in Sklaverei als je zuvor in der Geschichte der Menschheit.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) geht davon aus, dass weltweit etwa 21 Millionen Menschen Opfer von Zwangsarbeit oder sklavenähnlichen Zuständen sind. In praktisch allen Ländern und vielen Branchen finden entlang der globalisierten Wertschöpfungsketten Zinssklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit oder Menschenhandel statt.

So hat Human Rights Watch etwa den Einsatz von Sklaven unter erbärmlichen Bedingungen und eine große Zahl von Todesfällen auf den Baustellen für die Fußball WM 2022 in Qatar aufgedeckt. Die Internationale Gewerkschaftsunion ITUC schätzte vor einem Jahr, dass bis zum Beginn der WM noch ca. 4000 Zwangsarbeiter ihr Leben für das große FIFA Ereignis verlieren könnten, wenn die Bedingungen sich nicht ändern.

Andere bekannte Fälle sind Sklavenarbeit in der Garnelenproduktion in Thailand oder schwere Verstöße gegen die Menschenrechte in der Textilindustrie in Bangladesch und Indien.

Aber auch in Europa arbeiten laut ILO ca. 880.000 Menschen unter sklavenähnlichen Bedingungen. Die Beispiele reichen von der Hotelbranche über Lebensmittel- und Schlachtbetriebe bis zur Textilbranche: etwa in Nähfabriken in Italien oder Rumänien, bei der Ernte von Haselnüssen in der Türkei oder beim Pflücken von Orangen und Erdbeeren und dem Stechen von Spargel in Griechenland und Spanien, wo Wanderarbeiter und Menschen ohne gültige Aufenthaltstitel ausgebeutet werden.

Manchmal sind ausbeuterische Arbeitsbeziehungen erst auf den zweiten Blick zu erkennen – in Deutschland beispielsweise ist die Ausnutzung von Arbeitskräften mit befristeten Aufenthaltsgenehmigungen ein großes Problem. Häufig ist die Aufenthaltsgenehmigung an einen Arbeitsvertrag geknüpft, was Arbeitgebern große Macht über die Beschäftigten gibt.

Was verlangt der UK Modern Slavery Act von Unternehmen?

Für alle betroffenen Firmen verlangt der *UK Modern Slavery Act* eine jährliche Berichterstattung. Dies gilt für alle nach dem 31. März 2016 endenden Geschäftsjahre. Zu folgenden Punkten sollen dabei Informationen veröffentlicht werden:

1. Organisationsstruktur, Art des Geschäftes und der Lieferkette
2. Policies des Unternehmens um Sklaverei und Menschenhandel zu verhindern
3. Durchführung eines Due-Diligence Prozesses in Bezug auf Menschenrechte im eigenen Unternehmen und in den Wertschöpfungsketten
4. Identifizierung risikogener Teile des Unternehmens und der Geschäftsprozesse und Schritte, die unternommen werden um diese Risiken zu verringern und zu managen
5. Einschätzung zur Effektivität dieser Maßnahmen, z.B. anhand geeigneter KPIs

6. Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Sklaverei und Menschenhandel für Mitarbeiter z.B. aus dem Einkauf

Der Bericht muss vom Vorstand oder der Geschäftsleitung verabschiedet werden und prominent auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden.



Bei der Ernte landwirtschaftlicher Rohstoffe werden in vielen Ländern die ILO-Kernarbeitsnormen verletzt.

Warum haben Unternehmen ein Interesse, gegen moderne Sklaverei vorzugehen?

Sklaverei – in welcher Form auch immer – stellt eine schwere Menschenrechtsverletzung dar. Firmen, die mit ihr in Verbindung gebracht werden, setzen sich erheblichen Risiken aus.

Wer mit Sklaverei in seiner Lieferkette in Verbindung gebracht wird, erleidet einen erheblichen Reputationsverlust bei Kunden, Verbrauchern, Mitarbeitern und Anlegern. Das gilt besonders wenn der eigene Code of Conduct verletzt wird.

Jede Nennung von Firmen- oder Markennamen in Verbindung mit schweren Menschenrechtsverletzungen führt zu Umsatzstrafen und ggf. dem Ausschluss von öffentlichen Bieterverfahren.

Rechtliche Risiken sind Schadensersatzforderungen vor ordentlichen Gerichten oder Verfahren vor der OECD Kontaktstelle.

Schlechte Arbeitsbedingungen führen zu hohen Krankheitsständen und starker Personalfuktuation, sie erhöhen das Risiko von Streiks, Produktionsausfällen und starken Schwankungen in der Produktqualität.

Die Transparenzanforderungen an Unternehmen werden immer größer – durch die Ausweitung gesetzlicher Berichtspflichten und durch Erwartungen von Geschäftskunden, Investoren und Verbrauchern

Für welche Unternehmen gilt der UK Modern Slavery Act?

Wenn Sie eine Niederlassung oder Beteiligung in Großbritannien haben und mehr als 36 Millionen Pfund (ca. 46 Millionen Euro) jährlich umsetzen, müssen Sie jährlich einen Bericht veröffentlichen. Die Umsatzgrenze gilt für ihre gesamte Geschäftstätigkeit, nicht nur für den Umsatz im Vereinigten Königreich. Solange die Niederlassung nicht völlig unabhängig agiert, müssen sowohl die britische Tochter als auch die Mutterfirma berichten.

Wie kann Ihr Unternehmen sinnvoll vorgehen?



Rohstoffgewinnung - gerade in Krisengebieten - findet oft unter schlechtesten Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen statt.

Mit einer *strategischen Entscheidung der Unternehmensleitung aktiv gegen Sklaverei* und andere Menschenrechtsverletzungen in der eigenen Organisation und den Lieferketten vorzugehen, wird die Bedeutung des Themas nach innen und außen klar hervorgehoben.

Die Unternehmensleitung muss entscheiden, ob nur Sklaverei und Zwangsarbeit betrachtet werden sollen oder ob das Unternehmen ein *vollständiges Human-Rights-Risk-Assessment* durchführen will. Eine Beschränkung auf Sklaverei und Zwangsarbeit ist angesichts anderer Compliance- und Berichtspflichten in der Regel nicht sinnvoll.

Ziehen Sie von Anfang an *externen Sachverstand* hinzu. Nur so bekommen Sie einen unvoreingenommenen, sachlichen Blick auf Art und Umfang der Risiken.

Wie passt das Menschenrechts-Reporting zum Nachhaltigkeitsbericht ihres Unternehmens?

Die Berichterstattung zu Menschenrechten fügt sich nahtlos in bestehende Berichtsrahmen ein. Wenn Sie nach dem Deutschen Nachhaltigkeits-Kodex berichten, müssen Sie nach Kriterium 17 offenlegen welche Maßnahmen in der Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Wenn ihre Firma nach GRI 4 berichtet, fällt die Berichterstattung unter die entsprechenden Menschenrechtsindikatoren.

Bilden Sie ein Team aus verschiedenen betroffenen Unternehmensbereichen und statten Sie es mit den notwendigen Zuständigkeiten und einem Budget aus.



Erdölgewinnung und -verarbeitung in Kasachstan. Gerade in autoritären Staaten gibt es oft Probleme mit der Wahrung selbst einfachster Rechte der Arbeitnehmer.

Machen Sie eine erste *Risikoanalyse* mit folgenden Elementen:

- Erfassung Status Quo bestehender Tätigkeiten, Policies etc
- Erstes grobes Risikomapping: Länder, Aktivitäten, Sektoren
- Mapping der Lieferketten
- Identifizierung von relevanten Stakeholdern, Aufsetzen eines Stakeholderdialoges

Entwickeln Sie *Menschenrechtspolicies*, schulen und sensibilisieren Sie Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmensbereichen

Identifizieren und *priorisieren Sie die Risiken*:

Wie groß und schwerwiegend sind die Risiken?

Wo hat ihr Unternehmen den meisten Einfluss auf eine Veränderung?

Setzen Sie Maßnahmen zur Beendigung von Verletzungen und zur Prävention um.

Messen Sie die Effektivität der Maßnahmen.

Dafür stehen wir

Löning – Human Rights & Responsible Business wurde gegründet, um Unternehmen strategisch bei der Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu beraten.

Wir lassen uns von der Überzeugung leiten, dass die Würde jedes Menschen unantastbar ist.

Der Respekt vor den Rechten jedes einzelnen und ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen gehören für uns zu einer modernen, zukunftsorientierten Unternehmensstrategie.

Dabei unterstützen wir Sie professionell, effizient und zielorientiert.



Bei diesen Schritten begleiten wir Sie:

- Briefing der Unternehmensleitung
- Entwicklung einer unternehmensspezifischen Strategie und Kultur zum Umgang mit menschenrechtlichen Risiken
- Risikoanalysen zu Sklaverei, Kinderarbeit und anderen Menschenrechtsverletzungen für verschiedene Länder, Geschäftsfelder und Lieferketten
- Entwicklung und Begleitung unmittelbar notwendiger Maßnahmen aufgrund der Risikoanalyse
- Entwicklung von Policies und Verhaltenskodizes (Codes of Conduct) zur Vermeidung von Risiken, Umsetzung der Policies für Einkaufsprozesse
- Entwicklung von internen Maßnahmen, Implementierung, Unterstützung von Changeprozessen, Workshops, Fortbildung
- Entwicklung und Umsetzung einer Stakeholder-Strategie
- Aufbau eines internen Monitoringsystems zur Beurteilung der Effektivität eingeleiteter Policies und Maßnahmen
- Aufbau eines aussagekräftigen und gesetzeskonformen Reportings
- Identifizierung und Aufbereitung strategischer Kommunikationsinhalte

Ein Team von Profis

Markus Löning



hat 2014 „Löning – Human Rights & Responsible Business“ gegründet. 2010 bis 2013 war er Menschenrechtsbeauftragter der Bundesregierung, 2002 bis 2009 Mitglied des Bundestages mit den Schwerpunkten Europa- und Entwicklungspolitik. Er hat über 70 Länder bereist und mit Regierungen und Zivilgesellschaft weltweit gearbeitet. Er ist ehrenamtlicher Vize-Präsident des Weltverbandes liberaler Parteien und Mitglied im deutschen Komitee von UNICEF. Vor seiner Zeit als Berufspolitiker war Löning 15 Jahre selbständig in der Werbung.



Lisa Szeponik

arbeitet seit vielen Jahren in der Beratung und im Capacity Building für Nachhaltigkeit sowie in der

Gestaltung von Multi-Stakeholderdialogen. Sie hat Young Leaders for Sustainability inhaltlich und strukturell aufgebaut und geleitet – ein sektorübergreifendes Führungskräfteprogramm für Young Professionals. Daneben war sie an der Konzeption und Umsetzung der internationalen Online-Lernplattform www.stakeholderdialogues.net beteiligt. Lisa Szeponik ist Mit-Gründerin von Happy Works, einer Ideenschmiede zur Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft. Sie ist Diplom-Regionalwissenschaftlerin für Lateinamerika und kennt die Region aus vielen Aufenthalten.

Tell Münzing



verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich Nachhaltigkeit, Strategie sowie Kulturwandel und betreute die Gründungsphase der Global Reporting Initiative. Als Director of Sustainability berät Tell Münzing seit 2007 das global agierende Coaching-Unternehmen Performance Consultants International im Bereich Leadership, Kulturtransformation und Coaching. Er ist Gründer und Geschäftsführer der Berliner 1Transformation GmbH. Zuvor war er seit 1998 Senior Advisor bei SustainAbility, wo er die Nachhaltigkeitsstrategie von internationalen Konzernen entwickelte und Impulse im Bereich des Stakeholder Engagements und Nachhaltigkeitsberichterstattung setzte.

Ein weltweites Netzwerk

Wir arbeiten mit einem weltweiten Netzwerk von Spezialisten auf dem Gebiet von Wirtschaft und Menschenrechten. Dazu gehören Rechtsanwälte, Researcher, NGOs und Forschungsinstitutionen.

Löning

Human Rights & Responsible Business

Naunynstrasse 40, 10999 Berlin

+49 30 61 65 31 50, info@loening-berlin.de

www.loening-berlin.de