

# Die Bedeutung der Menschenrechte im wirtschaftlichen Kontext

Knowledge Paper zum Webinar vom 18.01.2017 » [vimeo.com/199978657](https://vimeo.com/199978657)

Der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen verabschiedete 2011 die *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* und legte damit erstmalig Anforderungen für verantwortungsvolle Unternehmensführung dar. Die durch die Globalisierung immer komplexer werdenden Liefer- und Wertschöpfungsketten erhöhen das Risiko für Menschenrechtsverletzungen durch unternehmerischen Tätigkeiten. Die Folge sind zunehmende gesetzliche Regelungen, die Unternehmen zu mehr Transparenz und Verantwortung auffordern. Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen Wirtschaft und Menschenrechten sowie die darauf basierenden gesetzlichen Entwicklungen, gesellschaftlichen Erwartungen und wirtschaftlichen Chancen für Unternehmen durch die Implementierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht dargelegt.

## Content

- 
- 1 Menschenrechte und Wirtschaft

---

  - 1.1 Die Entwicklung der Menschenrechte – von soft law zu hard law

---

  - 1.2 Unternehmensverantwortung für Menschenrechte: Die UN-Leitprinzipien

---

  - 2 Menschenrechte und ihre Relevanz für Unternehmen

---

  - 2.1 Gesetzliche Entwicklung

---

  - 2.2 Gesellschaftliche Erwartungen

---

  - 2.3 Wirtschaftliche Notwendigkeiten und Chancen

---

  - 3 Beispiele für Menschenrechte im wirtschaftlichen Kontext

---

  - 3.1 Beispiel: Vereinigungsfreiheit

---

  - 3.2 Beispiel: Zwangsarbeit und Moderne Sklaverei

---

  - 4 Fazit

---

## 1 Menschenrechte und Wirtschaft

### 1.1 Die Entwicklung der Menschenrechte – von soft law zu hard law

Menschenrechte sind jene Freiheiten und Rechte, die jedem Menschen von Geburt an uneingeschränkt zustehen, und die weder von anderen Individuen entzogen, noch freiwillig aufgegeben werden können. Artikel 1 des Deutschen Grundgesetzes (1949) fasst die Menschenrechte mit den Worten „Die Würde des Menschen ist unantastbar“ zusammen.

Den Grundstein für die universelle Gültigkeit der Menschenrechte legte die von den Vereinten Nationen verabschiedete Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948) mit dem Satz „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“. In insgesamt 30 Artikeln legt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte die grundlegenden Rechte, wie beispielsweise Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit, oder das Recht auf Arbeit und gleichen Lohn, dar. Sie ist die Grundlage für die Betrachtung menschenrechtlicher Fragestellungen. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist allerdings zunächst eine rechtlich unverbindliche Willenserklärung.

Rechtsverbindlich wurde die Wahrung der Menschenrechte erst durch die im Jahre 1976 in Kraft getretenen zentralen UN-Menschenrechtspakte -den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpaket) sowie den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpaket). Zum aktuellen Zeitpunkt haben 169 Staaten den UN-Zivilpakt und 165 Staaten den UN-Sozialpakt ratifiziert.

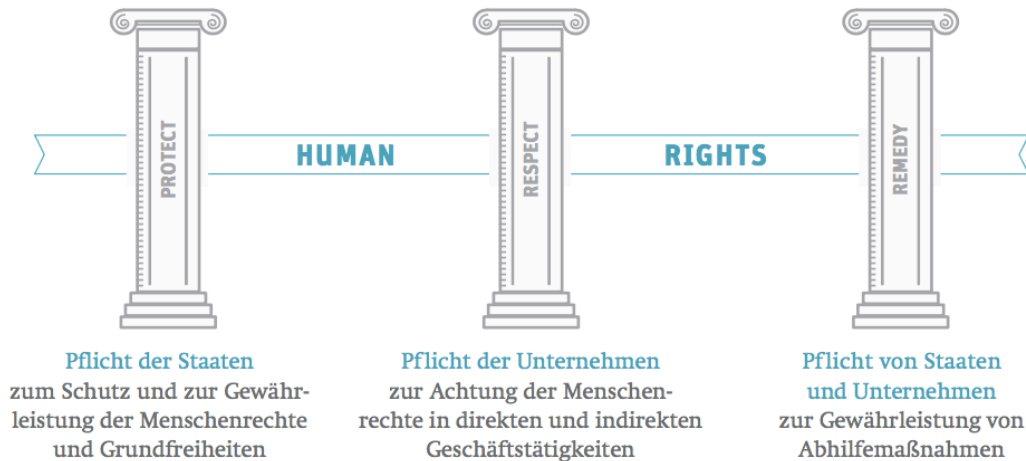
Neben den internationalen Menschenrechtsverträgen stellt die Verabschiedung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aus dem Jahr 1988 einen besonderen Meilenstein für die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeit dar. Die acht Kernarbeitsnormen basieren dabei auf den vier Grundprinzipien der ILO: 1. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, 2. Beseitigung der Zwangsarbeit, 3. Abschaffung der Kinderarbeit und 4. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Die ILO Kernarbeitsnormen bieten einen Mindestreferenzrahmen für Arbeitsstandards und sind international anerkannt. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der UN Zivilpakt, der UN Sozialpakt und die ILO Kernarbeitsnormen bilden den normativen Rahmen für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen.

### 1.2 Unternehmensverantwortung für Menschenrechte: Die UN-Leitprinzipien

Im Jahr 2011 wurde durch die Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte die langjährige Debatte über die Verantwortung zur Wahrung der Menschenrechte einen großen Schritt vorangebracht.<sup>1</sup> In denen von Professor John Ruggie<sup>2</sup> entwickelten Leitprinzipien (auch Ruggie-Prinzipien genannt) wurde neben der Verpflichtung von Staaten erstmals auch die Verantwortung von Unternehmen für den Schutz von Menschenrechten klar definiert. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte unterscheiden die folgenden drei Verantwortungsbereiche:

<sup>1</sup> Vereinte Nationen (2011): [Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#).

<sup>2</sup> ehemaliger UN-Sonderbeauftragter für Wirtschaft und Menschenrechte.



1. **Pflicht der Staaten:** Staaten sind dazu verpflichtet, die Menschenrechte zu achten, zu schützen und aktiv zu fördern.
2. **Pflicht der Unternehmen:** Unabhängig von der Schutzpflicht der Staaten sind Unternehmen dazu verpflichtet, die Menschenrechte zu wahren, menschenrechtliche Gefahren in ihren Geschäftsprozessen zu vermeiden und menschenrechtliche Aspekte in ihr Risikomanagement aufzunehmen. Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Unternehmen eine sorgfältige Betrachtung der Lieferkette durchführen, um a) nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte durch eigene Tätigkeiten zu vermeiden und b) negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind. Das gilt selbst dann, wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen. Die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte ist dabei unabhängig von der Größe und dem Sektor des Unternehmens. Der Umfang und die Komplexität der Maßnahmen variieren jedoch je nach Unternehmen. Laut den UN-Leitprinzipien sollten Unternehmen die folgenden Maßnahmen ergreifen a) Verfassung einer Grundsatzverpflichtung, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, b) Einführung eines Verfahrens zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, um Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber, wie sie diesen begegnen abzulegen und c) Entwicklung eines Verfahrens zur Wiedergutmachung nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen.
3. **Pflicht von Staaten und Unternehmen:** Staaten und Unternehmen müssen Opfern von Menschenrechtsverletzungen Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerde- und Sanktionsmaßnahmen gewährleisten.

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte dienen international als Leitlinien für die menschenrechtliche Sorgfalt von internationalen und multinationalen Konzernen. Auch in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sind die UN-Leitprinzipien verankert.

## 2 Menschenrechte und ihre Relevanz für Unternehmen

Aus unserer Studie „Lieferketten sind Menschenketten: Wo deutsche Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte stehen“ (2016) geht klar hervor, dass neben den zunehmenden gesetzlichen Vorschriften insbesondere auch die steigenden Erwartungen der Gesellschaft und wirtschaftliche Faktoren den Druck auf Unternehmen entscheidend erhöhen.<sup>3</sup>

### 2.1 Gesetzliche Entwicklung

In Deutschland wurden die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und durch die CSR-Berichtspflicht verankert. Der am 21. Dezember 2016 verabschiedete NAP enthält keine gesetzlichen Vorgaben für eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung, formuliert jedoch klare Erwartungen der deutschen Politik an Unternehmen. Neben der Durchführung einer menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung, einschließlich einer menschenrechtlichen Risikoanalyse, wird von Unternehmen erwartet, dass sie eine öffentliche Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ablegen, Verfahren zur Ermittlung von Menschenrechtsverletzungen implementieren und Transparenz in die Unternehmenstätigkeiten bringen. Ziel des NAPs ist es, dass bis 2020 50% aller deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Sollte dieses Ziel nicht erreicht werden, sieht der NAP die Verabschiedung gesetzlicher Maßnahmen vor.

Auf europäischer Ebene wird durch die 2014 vom Europäische Parlament beschlossene CSR-Richtlinie eine erweiterte Berichtspflicht von kapitalmarktorientierten Unternehmen verlangt. Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde am 9. März 2017 vom deutschen Bundestag beschlossen und gilt rückwirkend seit dem 1. Januar 2017. Im Gegensatz zum NAP ist die CSR-Berichtspflicht rechtlich bindend. Alle Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind demnach zu mehr Transparenz in Bezug auf die Implementierung einer menschenrechtlichen Risikoanalyse, Maßnahmen zur Minimierung menschenrechtlicher Risiken und regelmäßiges Monitoring verpflichtet. Die gesetzlichen Neuerungen betreffen nicht nur große Unternehmen, sondern indirekt auch kleinere und mittelständische Unternehmen wie beispielsweise Zulieferer und Geschäftspartner von Unternehmen, die unter die CSR-Berichtspflicht fallen.<sup>4</sup>

### 2.2 Gesellschaftliche Erwartungen

Die Wahrung der Menschenrechte gehört heutzutage ebenso zu einer modernen Nachhaltigkeitsstrategie eines Unternehmens, wie der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen und das Bestreben, Umweltbelastungen zu reduzieren. Der wohl größte Druck auf Unternehmen wird durch die Arbeit von NGOs und Medien und die damit verbundene Angst vor Reputationsschäden ausgeübt. Durch die sozialen Medien können breite Bevölkerungsmassen in kürzester Zeit über menschenrechtliche Missstände informiert werden. Nicht selten kommt es auf diese Weise z.B. zur Aufdeckung großer Skandale, zu öffentlichen Boykottaufrufen und Forderungen nach mehr Nachhaltigkeit und Transparenz. Auch für Konsumenten spielt die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht eine bedeutende Rolle. Laut des jährlich erscheinenden Edelman Trust Barometers glaubten im Jahr 2016 80% der Befragten daran, dass Unternehmen ihren Umsatz steigern und gleichzeitig soziale und ökonomische Bedingungen verbessern können.<sup>5</sup> Weiterhin gaben 50% der Befragten an, dass ihr Vertrauen in

<sup>3</sup> Für mehr Informationen zum Thema siehe Löning (2016): [Lieferketten sind Menschenketten: Wo deutsche Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte stehen](#).

<sup>4</sup> Für mehr Informationen zum Thema siehe das Knowledge Paper Löning (2017): [Die CSR-Berichtspflicht](#).

<sup>5</sup> Edelman (2016): [Edelman Trust Barometer](#).

ein Unternehmen sinke, wenn das Unternehmen nicht zum Allgemeinwohl beiträgt. Insbesondere junge Menschen legen nicht nur beim Kauf von Produkten, sondern auch bei der Wahl des Arbeitgebers zunehmend Wert auf verantwortungsvolles Wirtschaften.

## 2.3 Wirtschaftliche Notwendigkeiten und Chancen

Die Implementierung einer Menschenrechtstrategie bietet neben der Erfüllung gesellschaftlicher Erwartungen auch zahlreiche wirtschaftliche Vorteile und Chancen. Unternehmen, die der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen, können potenzielle Risiken, wie beispielsweise Reputationsschäden, Prozessrisiken oder Haftungsrisiken vorbeugen und minimieren. Durch nachhaltiges Wirtschaften können sich außerdem neue Partnerschaften und verbesserte Handelsbeziehungen ergeben. Durch verbesserte Lieferantenbeziehungen oder eine Diversifizierung der Beschaffungsquellen kann zudem das Beschaffungsrisiko knapper Rohstoffe reduziert werden. Damit leistet nachhaltiges Wirtschaften einen wichtigen Beitrag zu einer gerechteren Gestaltung der Globalisierung und trägt zum sozialen Frieden bei.

Darüber hinaus kann eine nachhaltige Unternehmensstrategie den Zugang zu Investoren und neuen Finanzmitteln erleichtern. Laut einer Studie der Boston Consulting Group aus dem Jahr 2016 ist für 75% der befragten Investoren Nachhaltigkeit ein wichtiges Investitionskriterium, Tendenz steigend.<sup>6</sup> In Deutschland sehen sogar 88% der befragten Investoren Nachhaltigkeit als wichtigen Faktor bei Anlageentscheidungen. Auch bei der Rekrutierung von neuen qualifizierten Mitarbeitern birgt eine fundierte Nachhaltigkeitsstrategie große Wettbewerbsvorteile. Laut einer Studie von Cone Communications aus dem Jahr 2015 würden 62% der sogenannten Millennials sogar eine Gehaltsreduzierung hinnehmen, um für ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Unternehmen zu arbeiten.<sup>7</sup> Zudem können durch verantwortungsvolle Unternehmensstrategien innovative Ideen gefördert und die Erschließung neuer Absatzmärkte ermöglicht werden.

5

## 3 Beispiele für Menschenrechte im wirtschaftlichen Kontext

Je nach Branche, Produktion und Wertschöpfungskette unterscheiden sich die durch unternehmerische Tätigkeiten betroffenen Menschenrechte, sowie das Ausmaß der Auswirkungen. Eine robuste und umfangreiche menschenrechtliche Risikoanalyse bildet daher den Grundstein einer erfolgreichen Menschenrechtsstrategie. Um eine möglichst objektive Analyse der potentiellen und tatsächlichen negativen menschenrechtlichen Auswirkungen eines Unternehmens zu gewährleisten, sollten interne und externe Experten hinzugezogen werden. Es ist wichtig sowohl die für ein Unternehmen (risk assessment) als auch die für die Rechteinhaber (impact assessment) relevanten Risiken zu berücksichtigen. Entscheidend für eine gute Risikoanalyse ist das Stakeholder Engagement, also die Einbeziehung aller relevanter Gruppen und Individuen, die Interesse an und Einfluss auf die Unternehmensstrategie haben (beispielsweise Mitarbeiter, Investoren oder Lieferanten).<sup>8</sup>

In unserer Studie „Lieferketten sind Menschenketten: Wo deutsche Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte stehen“ (2016) wurde die Relevanz einzelner Menschenrechte von Unternehmen bewertet. Die Befragung zeigt, dass fast alle Unternehmen eine Verbindung zwischen Menschenrechten und ihrer Geschäftstätigkeit sehen.

<sup>6</sup> Boston Consulting Group (2016): [Investigators Care More About Sustainability Than Many Executives Believe](#).

<sup>7</sup> Cone Communications (2015): [Millennial CSR Study](#).

<sup>8</sup> Für mehr Informationen zum Thema siehe das Knowledge Paper Löning (2017): „Menschenrechtliche Risikoanalyse“.

## Für wie relevant halten Sie die Menschenrechte für die globale Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens? (Angaben in Prozent)

gar nicht relevant   
  fast nicht relevant   
  eher nicht relevant   
  eher relevant   
  relevant   
  sehr relevant



### 3.1 Beispiel: Vereinigungsfreiheit

Das Thema Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen ist für viele Unternehmen besonders relevant. Die Vereinigungsfreiheit erlaubt es, Arbeitnehmern Vereinigungen zu gründen und beizutreten. Dies ist elementar für das Bestehen von Betriebsräten oder Gewerkschaften; Zusammenschlüsse die es Arbeitnehmern erlauben, mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen, beispielsweise zu Arbeitsbedingungen zu treten. Unternehmen sind dazu verpflichtet, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten. Aufgrund länderspezifischer Unterschiede kommt es jedoch immer wieder zu Konflikten, da in einigen Ländern die Vereinigungsfreiheit gegen national geltendes Recht verstößt. In 82 Ländern wie z.B. in China oder Vietnam gibt es kein Recht auf Vereinigungsfreiheit und in 89 Ländern wird kein oder nur ein sehr stark eingeschränktes Recht auf Kollektivverhandlungen gewährleistet. Unternehmen befinden sich dementsprechend in einem Dilemma, da es ihnen gesetzlich nicht erlaubt ist, dem Vereinigungsrecht nachzukommen. In diesen Fällen sollten standort- und unternehmensspezifische Programme zur Förderung der Vereinigungsfreiheit entwickelt werden. Beispielsweise hat das Unternehmen John Lewis Partnership ein Programm für seine Fabriken in China

entwickelt. Durch Schulungen über Arbeitnehmerrechte und Beschwerdemechanismen, sowie durch den Einsatz von Arbeitnehmerrepräsentanten in den Fabriken, wird der Dialog zwischen Managern und Arbeitern gefördert. Auf diese Weise versucht John Lewis auf die Rechte der Arbeitnehmer zu achten und ihren Schutz zu gewährleisten.

### 3.2 Beispiel: Zwangsarbeit und Moderne Sklaverei

Moderne Sklaverei ist in vielen Ländern und Unternehmen noch immer ein Tabuthema. Dabei leben und arbeiten viele Millionen Menschen unter Sklaverei oder sklavenähnlichen Bedingungen. So gewinnt die Bekämpfung moderner Sklaverei zunehmend an Bedeutung. Erst kürzlich haben sich die Staats- und Regierungschefs beim G20 Gipfel in Hamburg darauf geeinigt, umgehend wirksame Maßnahmen zur Beseitigung moderner Sklaverei zu ergreifen. Aktuellen Zahlen der ILO und UN zufolge, arbeiten weltweit fast 21 Millionen Menschen unter sklavenähnlichen Bedingungen, davon alleine ca. 880.000 Menschen in Europa.<sup>9</sup> Moderne Sklaverei beschreibt einen „Zustand, in dem eine Person besessen und kontrolliert wird, mit dem Ziel, aus dem Menschen Profit zu schlagen, ihn zu missbrauchen oder zu schleusen“.<sup>10</sup> Zur modernen Sklaverei zählen unterschiedliche Formen der Ausbeutung von Arbeitskraft, wie etwa Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Menschenhandel. Nicht nur in Asien und Afrika, sondern auch in europäischen Ländern, wie Spanien und Italien, finden sich Erwachsene und Kinder in Situationen moderner Sklaverei wieder. Nicht selten kommen die in Europa als Sklaven lebenden Menschen selbst aus dem europäischen Raum, beispielsweise aus Rumänien oder Bulgarien. Moderne Sklaverei ist häufig die Folge tiefgreifender struktureller Probleme und für Unternehmen nur schwer zu erkennen und noch schwerer zu bekämpfen. Im Falle von Sklaverei ist ein einfacher Wechsel von Lieferanten oder Produktionsstätten beispielsweise nicht ausreichend, da eine solche Maßnahme nicht zur allgemeinen Bekämpfung menschenunwürdiger Arbeit beiträgt. Zur Bekämpfung von Moderner Sklaverei bedarf es einer ganzheitlichen Unternehmensstrategie, bei der die Ursachen der Problematik in den Fokus gestellt werden. Die folgenden Schritte sollten zur Bekämpfung Moderner Sklaverei durchgeführt werden:

- Entwicklung unternehmensweiter Standards und Prinzipien (Top Level Engagement des Unternehmens, Verhaltensgrundsätze, Beschwerdemechanismen)
- Durchführung einer menschenrechtlichen Risikoanalyse entlang der gesamten Lieferkette
- Definition von Handlungsfeldern und Implementierung geeigneter Maßnahmen/Prozesse
- Ausbau von einem ganzheitlichen Grundverständnis zum Thema Moderne Sklaverei (z.B. Schulungen)
- Durchführung von kontinuierlicher Due Diligence in der Lieferkette (z.B. Audits, Supplier Score Cards)

Gleichzeitig stellt die Zusammenarbeit mit NGOs, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie lokalen Bündnissen und Vereinigungen eine wichtige Möglichkeit für Unternehmen dar, sich zielgerichtet und effektiv in der Bekämpfung von Moderner Sklaverei zu engagieren. Als Beispiel für eine solche Multi-Stakeholder Initiative dient die 1998 in der UK gegründete Ethical Trading Initiative (ETI). Die ETI ist eine Allianz aus Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs, die es sich zum Ziel gesetzt hat mit der Durchsetzung von Verhaltenskodizes die Arbeitnehmerrechte weltweit zu fördern und zu verbessern. Alle Mitglieder der ETI haben sich verpflichtet, den sogenannten „ETI Base Code“, der auf den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation basiert, einzuhalten.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> ILO (2016): Moderne Sklaverei und die weltweite Ausbeutung von Arbeitskraft.

<sup>10</sup> Walk Free Foundation.

<sup>11</sup> Ethical Trading Initiative.

## 4 Fazit

Durch die Globalisierung ist das Risiko für Unternehmen Menschenrechte entlang ihrer Lieferketten zu verletzen deutlich gestiegen. Durch die Verabschiedung der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte und den darauf basierenden deutschen Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte werden neben Staaten erstmalig auch Unternehmen dazu verpflichtet nachhaltige globale Lieferketten zu gewährleisten. Zunehmende gesetzliche Verpflichtungen, gesellschaftliche Erwartungen und wirtschaftliche Notwendigkeit erhöhen außerdem den Druck auf deutsche Unternehmen, die Achtung und den Schutz der Menschenrechte in ihrer Unternehmensstrategie zu verankern.

Wirtschaftsaktivitäten können auf unterschiedlichste und komplexe Weise im Konflikt mit Menschenrechten stehen. Mit Hilfe unsere Expertise helfen wir Ihrem Unternehmen bei der Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie, sowie der Durchführung von Stakeholder Analysen und menschenrechtlichen Risikoanalysen und bieten Ihnen individuelle Beratung zu Menschenrechtsthemen an. Sollten Sie Fragen haben oder eine ausführliche Beratung wünschen, können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen.

**Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!**



Markus Löning  
CEO



Stephanie Poppendörfer  
Beraterin



Lisa Szeponik  
Beraterin



Tell Münzing  
Berater



Thao Wiesner  
Researcherin

Weitere Knowledge Paper finden Sie auf unserer Webseite <http://www.loening-berlin.de/>

Löning – Human Rights & Responsible Business  
Naunynstrasse 40, 10999 Berlin · T +49 30 61 65 31 50 · [info@loening-berlin.de](mailto:info@loening-berlin.de)