

Grundsaterklärung: Beispiele und Tipps für die Erstellung

Anwendungshinweise

Die Grundsaterklärung ist ein wichtiger Wegweiser für Ihr unternehmerisches Handeln und für Ihre Mitarbeitenden. Sie vermitteln die in der Unternehmensphilosophie verankerten Grundwerte und geben an, wofür Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden stehen, welche Ziele Sie gemeinsam verfolgen und an welchen Prinzipien Sie sich orientieren, um diese zu erreichen. Im Zentrum der vorliegenden Praxishilfe stehen Beispiele von Unternehmen. Diese können Sie nutzen, um zu sehen, wie andere Unternehmen zentrale Anforderungen an eine Grundsaterklärung in der Praxis umsetzen.

Warum ist die Erstellung einer Grundsaterklärung wichtig?

- **Öffentliches Bekenntnis:** Ihr Unternehmen kommuniziert nach innen und außen, dass es seine Verantwortung erkannt hat und wahrnimmt.
- **Interne Orientierung und Motivation:** Mitarbeitende haben eine klare Orientierung für ihr Handeln.
- **Grundlage des Dialogs nach außen:** Die Kommunikation nach außen ermöglicht einen konstruktiven Austausch mit Anspruchsgruppen und schafft Vertrauen.

Schritt für Schritt zur Grundsaterklärung

Eine fundierte Grundsaterklärung zu erstellen ist eine Gemeinschaftsarbeit. Planen Sie den Erstellungsprozess, um Schritt für Schritt zur Grundsaterklärung zu gelangen:

- Bestimmen Sie eine verantwortliche Person, die mit der inhaltlichen Konzipierung und Integration der Grundsaterklärung in die Unternehmensstrategie beauftragt ist.
- Etablieren Sie bei Bedarf ein abteilungsübergreifendes Team, welches die Umsetzung der Grundsaterklärung in alltäglichen Unternehmensaktivitäten betreut. Teams sollten u.a. aus dem Nachhaltigkeits-/Umweltmanagement, Personal, Einkauf, Kommunikation und Qualitätsmanagement zusammengesetzt sein. Auch die Geschäftsführung sollte in den Prozess eingebunden werden.
- Wenn Sie bisher noch keine Risikoanalyse durchgeführt haben, kann es sinnvoll sein, die Grundsaterklärung erst dann zu formulieren und zu formalisieren, wenn erste Ergebnisse dazu vorliegen. Damit erreichen Sie, dass die Grundsaterklärung unternehmensspezifischer ist. Es fördert auch das Verständnis aller Beteiligten im Unternehmen.
- Binden Sie insbesondere Mitarbeitende der Abteilungen ein, die die Inhalte der Grundsaterklärung in alltäglichen Unternehmensprozessen umsetzen sollen.

Integration in Bestehendes oder eigenständiges Dokument?

Insbesondere für kleinere Unternehmen kann es sinnvoll sein, die Unternehmensgrundsätze in ein bestehendes Dokument zu integrieren. Für ein eigenständiges Dokument spricht dagegen die hervorgehobene Stellung und dass es ein wirkungsvolles Signal nach innen und außen dafür sein kann, dass sich die Geschäftsführung ernsthaft mit dem Thema befasst. Unabhängig davon, ob ein integriertes oder eigenständiges Dokument aufgesetzt wird: Stellen Sie mit Blick auf Inhalte und Ambitionsniveau Kohärenz zwischen den Dokumenten her.

- Schon bestehende Dokumente und Grundsätze, wie zum Beispiel eine Umweltpolitik oder CSR-Richtlinie, können durch Grundsätze zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte erweitert werden.
- Die Bekenntnisse der Grundsaterklärung können in bestehende Dokumente, u. a. den Verhaltenskodex (Code of Conduct), integriert werden.
- Anhand einer **Checkliste** können bestehende Dokumente überprüft werden. Abgefragt werden sollten die folgenden Aspekte, die eine gute Grundsaterklärung und eine effektive Umsetzung ausmachen:
 - ✓ Verpflichtet sich die höchste Unternehmensebene zur Einhaltung und Überwachung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im gesamten Unternehmen?
 - ✓ Stellt das Dokument Bezug zu anerkannten internationalen Menschenrechtsstandards her?
 - ✓ Werden sektor- und unternehmensspezifische Risiken identifiziert und adäquat adressiert?
 - ✓ Werden Verantwortlichkeiten sowie konkrete Maßnahmen zum Schutz von Menschenrechten und zur Änderung von Geschäftsaktivitäten bei Menschenrechtsverletzungen festgelegt?
 - ✓ Wird ein Verfahren beschrieben, wie Ihr Unternehmen seiner menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht nachkommt?
 - ✓ Werden Maßnahmen, Fristen zur Umsetzung und Verantwortlichkeiten beschrieben?
 - ✓ Werden Erwartungen an Mitarbeitende, Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden formuliert?

Beispiele aus der Praxis

In diesem Abschnitt werden verschiedene Beispiele aus der Praxis vorgestellt. Die Praxisbeispiele beziehen sich auf die formalen und inhaltlichen Anforderungen an eine Grundsaterklärung, die sich aus den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen ergeben. Zusätzlich sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie die Grundsaterklärung in bestehende Dokumente integriert werden kann. Alle vorliegenden Praxisbeispiele stammen von Großunternehmen, die Ihr Engagement im Rahmen einer öffentlich verfügbaren Grundsaterklärung nach außen kommunizieren. Sie sind gleichermaßen für KMU geeignet, da sie auf diese Weise eigene ambitionierte Ansprüche formulieren können und verstehen, welche Erwartungen Großunternehmen an ihre Geschäftspartner formulieren.

Übersicht über Beispiele	Seite
Beispiel 1: Verpflichtung auf höchster Unternehmensebene	3
Beispiele 2 und 3: Bezug zu internationalen Standards	4
Beispiel 4: Bezug auf sektor- und unternehmensspezifische Risiken	5
Beispiel 5: Beschreibung von Maßnahmen und Verantwortlichkeiten	6
Beispiele 6 und 7: Interne und externe Kommunikation	7
Beispiel 8: Integration in einen bestehenden Code of Conduct	8

Beispiel 1: Verpflichtung auf höchster Unternehmensebene

Anforderung: Um Verantwortung und selbst gesetzte Richtlinien in Bezug auf Menschenrechte erfolgreich umzusetzen, ist die Verpflichtung auf höchster Unternehmensebene essenziell. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Wahrung der Menschenrechte in sämtliche Unternehmensprozesse integriert wird, und das Unternehmen seiner Verantwortung auch konkret nachkommt.

Beispiel: In seiner Grundsaterklärung betont der Logistikkonzern Deutsche Post DHL Group die Verantwortung der Unternehmensleitung für die Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten:

“Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsaterklärung wird vom Vorstandsvorsitzenden des Konzerns, den Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche und den Leitern der Konzernfunktionen gesteuert. Dadurch wird sichergestellt, dass jeder Bereich unseres Unternehmens sich über die eigene Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte und ihre alltägliche Umsetzung im Klaren ist.“

Quelle: Deutsche Post DHL Group: Grundsaterklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter: <https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/de/media-center/responsibility/dpdhl-grundsaterklaerung-menschenrechte.pdf>, S. 10.

Beispiele 2 und 3: Bezug zu internationalen Standards

Anforderungen: Internationale Rahmenwerke und Standards für die Einhaltung und Wahrung der Menschenrechte bieten Unternehmen eine Orientierung, um unternehmerische Sorgfaltspflichten in der Praxis umzusetzen. Beziehen sich Unternehmen in ihrer Grundsatzklärung auf diese Rahmenwerke und Standards, erkennen sie die internationalen Menschenrechte an und versichern, einen Mindeststandard einzuhalten. Der Bezug zu internationalen Standards legt den Grundstein für die strategische Ausrichtung und Umsetzung zur Wahrung der Menschenrechte im unternehmerischen Handeln. Darüber hinaus verschafft dieser Bezug den Zielen der Grundsatzklärung Glaubwürdigkeit.

Beispiel: In der Grundsatzklärung des Bergbauunternehmens und Salzproduzenten K+S werden konkrete Bezüge zu mehreren Rahmenwerken und Standards hergestellt:

„[...] Wir sind Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen. Unser Engagement für die Menschenrechte basiert auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) der Vereinten Nationen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Unser Ansatz wird durch die Internationale Menschenrechtscharta und die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation von 1998 geprägt. Wir befolgen immer die Gesetze. Wo lokales Recht und internationale Menschenrechte nicht aufeinander abgestimmt sind, werden wir in Übereinstimmung mit dem höheren Standard handeln. Wenn sie in Konflikt geraten, werden wir uns an das nationale Recht halten und gleichzeitig nach Wegen suchen, die internationalen Menschenrechte so weit wie möglich zu achten.“

Quelle: K+S. Globales Organisationsbuch, Kapitel Menschenrechte. Verfügbar unter: <https://www.kpluss.com/de/de/.pdf/nachhaltigkeit/Kapitel-Menschenrechte-aus-dem-Globalen-Organisationshandbuch.pdf>.

Beispiel: Das Telekommunikationsunternehmen Telefónica O₂ bekennt sich neben den Menschenrechten auch zur Wahrung von zusätzlichen politischen und wirtschaftlichen Rechten sowie Arbeitsstandards:

„Im Einklang mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen bekennen wir uns zu den Prinzipien der nachfolgenden international anerkannten menschenrechtlichen Rahmenwerke und Standards:

- *Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen*
- *Der Internationale Pakt über politische und bürgerliche Rechte der Vereinten Nationen*
- *Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen*
- *Die Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards*
- *Die Grundsatzklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration)*
- *Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen*
- *Die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)*
- *Charta der Grundrechte der Europäischen Union.“*

Quelle: Telefónica O₂: Menschenrechte achten und schützen. Verfügbarkeit unter: <https://www.telefonica.de/verantwortung/menschenrechte.html>.

Beispiel 4: Bezug auf sektor- und unternehmensspezifische Risiken

Anforderung: Durch das Bekenntnis zu ihrer unternehmerischen Verantwortung in der Grundsaterklärung verpflichten sich Unternehmen zur Einhaltung und Wahrung der Menschenrechte. Unternehmen haben jedoch sehr unterschiedliche Risiken für Menschenrechtsverletzungen, da sie in verschiedenen Sektoren oder Produktionsländern agieren. Daher sind einige Menschenrechte stärker gefährdet und bedürfen besonderem Schutz und Vorkehrungsmaßnahmen.

Beispiel: Das Chemie- und Pharmaunternehmen Merck hat beispielsweise ein hohes Risiko für Kinderarbeit in seinem Bezug von Glimmer identifiziert und entsprechende Maßnahmen ergriffen:

„Glimmer ist ein wichtiger Rohstoff für unsere Effektpigmente, die für Fahrzeug- und Industrielacke, für Kunststoffe sowie in der Kosmetik- und Lebensmittelindustrie eingesetzt werden. Den größten Teil unseres Glimmers beziehen wir aus Indien, insbesondere aus den nordöstlichen Bundesstaaten Jharkhand und Bihar. Diese Region leidet unter politischer Instabilität und Armut; Kinderarbeit ist weit verbreitet. Wir ergreifen besondere Maßnahmen, um unseren sozialen und ökologischen Standards gerecht zu werden.“

Bezug von Rohstoffen

„Wir beziehen den Rohstoff ausschließlich von Lieferanten, die in einem formellen Arbeitsumfeld tätig sind. Außerdem überwachen wir die Einhaltung unserer Standards, etwa des Verbots von Kinderarbeit. Unsere Glimmer-Lieferanten wurden über unsere Standards informiert und haben bestätigt, dass sie die Grundsätze unserer Menschenrechtscharta ebenso befolgen wie die Anforderungen unserer Grundsätze für verantwortungsvolle Beschaffung. Wir tolerieren keine Kinderarbeit und verbieten unseren Lieferanten vertraglich, Kinder zu beschäftigen. Deshalb fördern wir Initiativen und ergreifen Maßnahmen mit dem Ziel, die Bedingungen für die Beschaffung von Glimmer im Einklang mit unseren hohen Standards weiter zu verbessern. Unsere Überwachungsprozesse überprüfen wir fortlaufend und arbeiten daran, sie noch wirksamer zu gestalten.“

Direkte Geschäftsbeziehungen und Überprüfungen

„Zu den Glimmer-Lieferanten in Indien pflegen wir direkte Geschäftsbeziehungen. Unsere Einkaufsmitarbeiter stehen zu ihnen in direktem Kontakt und weisen sie nachdrücklich darauf hin, welche Bedeutung wir ethischen, sozialen und ökologischen Standards beimessen. Stellen wir fest, dass unsere Standards nicht eingehalten werden, arbeiten wir mit den Lieferanten zusammen, um sicherzugehen, dass geeignete Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden.

So führen eigene Mitarbeiter sowie Dritte regelmäßige Überprüfungen in der Region durch. Dazu gehören sowohl umfassende angekündigte Audits als auch häufige unangekündigte Kontrollbesuche.“

Quelle: Merck Nachhaltigkeitsbericht 2020. Glimmer Lieferkette. Verfügbar unter: <https://www.merckgroup.com/de/nachhaltigkeitsbericht/2020/geschaefthethik/lieferanten/glimmer-lieferkette.html>

Beispiel 5: Beschreibung von Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

Anforderung: Die konkrete Ausarbeitung von Maßnahmen zur Vorbeugung von und Umgang mit Menschenrechtsverletzungen, sowie die Übertragung von Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens schaffen Transparenz und einheitliche Handlungsrichtlinien. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können somit auf konkrete Maßnahmen zurückgreifen, was die Integration in tägliche Unternehmensprozesse erleichtert. Verantwortliche Personen dienen als Ansprechpartner bei Beschwerden, und können neu auftretende Risiken stärker in die Grundsaterklärung und Unternehmensstrategie einbinden.

Beispiel: K+S legt als Bergbauunternehmen und Salzproduzent in seiner Grundsaterklärung Verantwortlichkeiten für die Überwachung und Koordination der Unternehmenspolitik in Bezug auf Menschenrechte in einer spezialisierten Abteilung fest:

„Die tägliche Führung und Überwachung der Menschenrechtspolitik obliegt der Abteilung Sustainability. Sie koordiniert die Aktivitäten, setzt Prioritäten und leitet die unternehmensweiten Bemühungen von K+S zur Achtung der Menschenrechte. Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den Operativen Einheiten, die die Integration dieser Politik in ihrer jeweiligen Region sicherstellen.“

Quelle: K+S Globales Organisationshandbuch, Kapitel Menschenrechte. Verfügbar unter: <https://www.kpluss.com/de-de/.pdf/nachhaltigkeit/Kapitel-Menschenrechte-aus-dem-Globalen-Organisationshandbuch.pdf>.

Beispiel: Die DHL Group beschreibt in ihrer Grundsaterklärung eine umfassende Risikoanalyse als zentrale Maßnahme, um Risiken für Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren und durch zielgerichtete Maßnahmen zu minimieren:

„Zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, nationaler Gesetze und der Richtlinien von Deutsche Post DHL Group führen wir eine angemessene Sorgfaltspflicht-Prüfung der Menschenrechte durch, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Lieferkette zu identifizieren, zu bewerten und zu adressieren.

Wird festgestellt, dass ein Risiko besteht, dass unsere Geschäftsaktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen oder mitverursachen, verfügen wir über ein Verfahren zur Bewertung, Änderung, Einstellung und/oder Korrektur der Aktivität. Wir bestärken unsere Mitarbeiter, vermutete Verstöße gegen diese Grundsaterklärung zu Menschenrechten über die vorhandenen Beschwerde- oder Streitbeilegungsverfahren zu melden. Dazu gehören auch das lokale Management, die zuständigen Personalabteilungen oder die Compliance-Hotline. Unsere Partner und Dritte haben die Möglichkeit, über Webformulare auf www.dpdhl.com potenzielle Verstöße gegen diese Grundsaterklärung zu Menschenrechten zu melden.“

Quelle: Deutsche Post DHL Group. Grundsaterklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter: <https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/de/media-center/responsibility/dpdhl-grundsaterklaerung-menschenrechte.pdf>, S. 9.

Beispiele 6 und 7: Interne und externe Kommunikation

Anforderung: Die interne Kommunikation dient insbesondere der aktiven Integration von Grundsätzen im Umgang mit Menschenrechten in Unternehmensprozesse, was durch die Aufklärung und Sensibilisierung von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschieht. Die Kommunikation von Leitlinien, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten dient den ausgewählten Zielgruppen als Orientierungshilfe im operativen Umgang mit Menschenrechten und -verletzungen. Die externe Kommunikation verdeutlicht Stakeholdern und Geschäftspartnern (auch Lieferanten) die Grundsätze des Unternehmens in Bezug auf Menschenrechte. Darüber hinaus kann die externe Kommunikation auch potenziell betroffene Akteure erreichen, um die Haltung des Unternehmens im Umgang mit Menschenrechten zu signalisieren.

Beispiele: Sowohl die DHL Group als auch die Schaeffler-Gruppe, Zulieferer für Maschinenbau- und Automobilindustrie, setzen auf interne Kommunikation ihrer Grundsätze. Darüber hinaus schulen sie ihre Mitarbeitenden und Verantwortlichen in speziellen Trainings zu dem Thema Menschenrechte.

DHL Group:

„Wir werden diese Richtlinie weiter kommunizieren und unsere Mitarbeiter und Partner sensibilisieren und informieren. Wir bieten unseren Mitarbeitern und Partnern spezifische Schulungen zu Menschenrechtsthemen an.“

Quelle: Deutsche Post DHL Group: Grundsatzklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter: <https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/de/media-center/responsibility/dpdhl-grundsatzklaerung-menschenrechte.pdf>, S. 10.

Schaeffler-Gruppe:

„Der Respekt für Menschenrechte ist Bestandteil des gruppenweit gültigen Unternehmenskodex (CoC) sowie des Lieferantenkodex (SCoC) der Schaeffler Gruppe. Mitarbeitende und Führungskräfte werden bezüglich des CoC geschult. Die entsprechende Schulung wurde im Berichtsjahr erweitert, weitere Trainings zum Thema Menschenrechte sind in Vorbereitung.“

Quelle: Schaeffler: Nachhaltigkeitsbericht 2020. Verfügbar unter: https://www.schaeffler.com/remotemedien/media/_shared_media_rwd/01_company_1/sustainability/2020_sustainability_report/2020_schaeffler_sustainability_report_de_w2g8sj.pdf, S. 40

Beispiel 8: Integration in einen bestehenden Code of Conduct

Anforderung: Die Grundsätze zur Wahrung der Menschenrechte können in einem selbstverpflichtenden Verhaltenskodex (Code of Conduct) als konkrete Handlungs- und Verhaltensweisen festgehalten werden. Ein solcher Code of Conduct bietet Orientierungshilfe in täglichen Geschäftsprozessen, insbesondere in Situationen die ein Risiko bergen oder in denen eine klare Menschenrechtsverletzung vorliegt.

Beispiel: Das Handels- und Dienstleistungsunternehmen Otto Group integriert Verhaltenskodizes für Mitarbeiter und externe Geschäftspartner:

*„Um unserem Anspruch bezüglich Anerkennung und Achtung der Menschenrechte in der Otto Group gerecht zu werden, haben wir konzernweit Richtlinien implementiert, die unsere Haltung für uns und für unsere Geschäftspartner ausdrücken. Diese Richtlinien stellen die Basis unseres täglichen Handelns dar und nehmen dabei nicht nur unsere eigenen Mitarbeiter*innen und Lieferanten, sondern auch die Beschäftigten in unseren Lieferketten, unsere Dienstleister und unsere Kund*innen in den Blick. Auf Konzernebene handelt es sich insbesondere um vier Richtlinien:*

- *Mit unseren Nachhaltigkeitsrichtlinien für den Einkauf (Nachhaltigkeits-(Ausschluss-) Kriterien für den Einkauf von Handelswaren sowie Dienstleistungen und Nichthandelswaren in der Otto Group) setzen wir intern die Basis für die Umsetzung unseres Anspruchs.*
- *Unsere Anforderungen an unsere Geschäftspartner im Bereich der Beschaffung von Handelswaren sind in der Supplier Declaration on Sustainability festgeschrieben. Teil dieser verbindlichen Anforderungen ist auch der amfori BSCI Code of Conduct mit den entsprechenden Umsetzungsbedingungen, der u.a. Sozialstandards, Regeln zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit und -gesundheit umfasst. Stand: Dezember 2020*
- *Zusätzlich haben wir einen Code of Conduct für Dienstleistungen und Nicht-Handelsware definiert und implementiert, der ebenso Sozialstandards, Regeln zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit umfasst.*

- *Der Code of Ethics schließlich bietet allen Mitarbeiter*innen der Otto Group Orientierung für ein verantwortungsvolles Handeln. Der Code of Ethics ist ein lebendes Dokument, welches in einem partizipativen Prozess von den Mitarbeiter*innen ausgestaltet wird.“*

Quelle: Otto Group: Grundsaterklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter: https://static.ottogroup.com/media/docs/de/Nachhaltigkeit/OttoGroup_Grundsaterklaerung_final_Dezember2020.pdf

Praktische Hinweise zum Aufsetzen einer Grundsatzerklärung

Die Erarbeitung und Umsetzung einer Grundsatzerklärung zum Thema Menschenrechte können insbesondere auf kleinere Unternehmen wie einem komplexen Unterfangen wirken. Daher empfiehlt sich ein schrittweiser Prozess, bei dem die ersten Grundsteine gelegt werden, und der die Leitsätze und Umsetzung kontinuierlich verbessert. Die folgenden praktischen Hinweise sollen die Erarbeitung einer Grundsatzerklärung erleichtern.

- **Welchen Umfang sollte eine Grundsatzerklärung haben?** Grundsatzklärungen können die oben beschriebenen und wesentlichen Inhalte oftmals in 2-3 Seiten ausreichend abdecken. Die Grundsatzklärung soll insbesondere grundlegende Leitsätze und Prinzipien des Unternehmens festlegen. Detaillierte Informationen können ausgelagert und durch Verweise auf Menschenrechtsstandards und Verhaltenskodizes in Bezug gestellt werden.
- **Wie häufig sollte eine Grundsatzklärung aktualisiert werden?** Die Grundsatzklärung ist ein langfristiges Bekenntnis zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte. Daher ist sie ein eher statisches Dokument und muss nicht zwangsläufig bei jeder Änderung von Maßnahmen oder einer neuen Risikoanalyse überarbeitet werden. Auch hier empfiehlt sich die Arbeit mit Verweisen auf externe Dokumente, wie z.B. Verhaltenskodizes, die nach Bedarf aktualisiert werden.
- **Sollte die Grundsatzklärung ein eigenständiges Dokument sein oder in ein bestehendes Dokument integriert werden?** Grundsatzklärungen können für sich stehen und als einzelnes Dokument für interne Mitarbeiter und externe Stakeholder zugänglich gemacht werden. Sie können aber auch im Kapitel zu Menschenrechten im CSR-Report integriert werden.

Weiterführende Informationen

- Das Infoportal [Menschenrechtliche Sorgfalt](#) des DGCCN umfasst weiterführende Informationen, Unternehmensbeispiele und ein Webinar zur menschenrechtlichen Grundsatzklärung.
- Der englischsprachige Leitfaden [„How to develop a human rights policy“](#) liefert Informationen zur Erstellung einer menschenrechtlichen Grundsatzklärung.
- Das [Infoportal Business and Human Rights Resource Centre](#) listet u. a. Informationen von Unternehmen, die eine Grundsatzklärung veröffentlicht haben.